

# 03



## POBLACIONES VULNERABLES:

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



Mujeres



Personas con discapacidad



Jóvenes



Personas LGBTQ+



Grupos étnicos



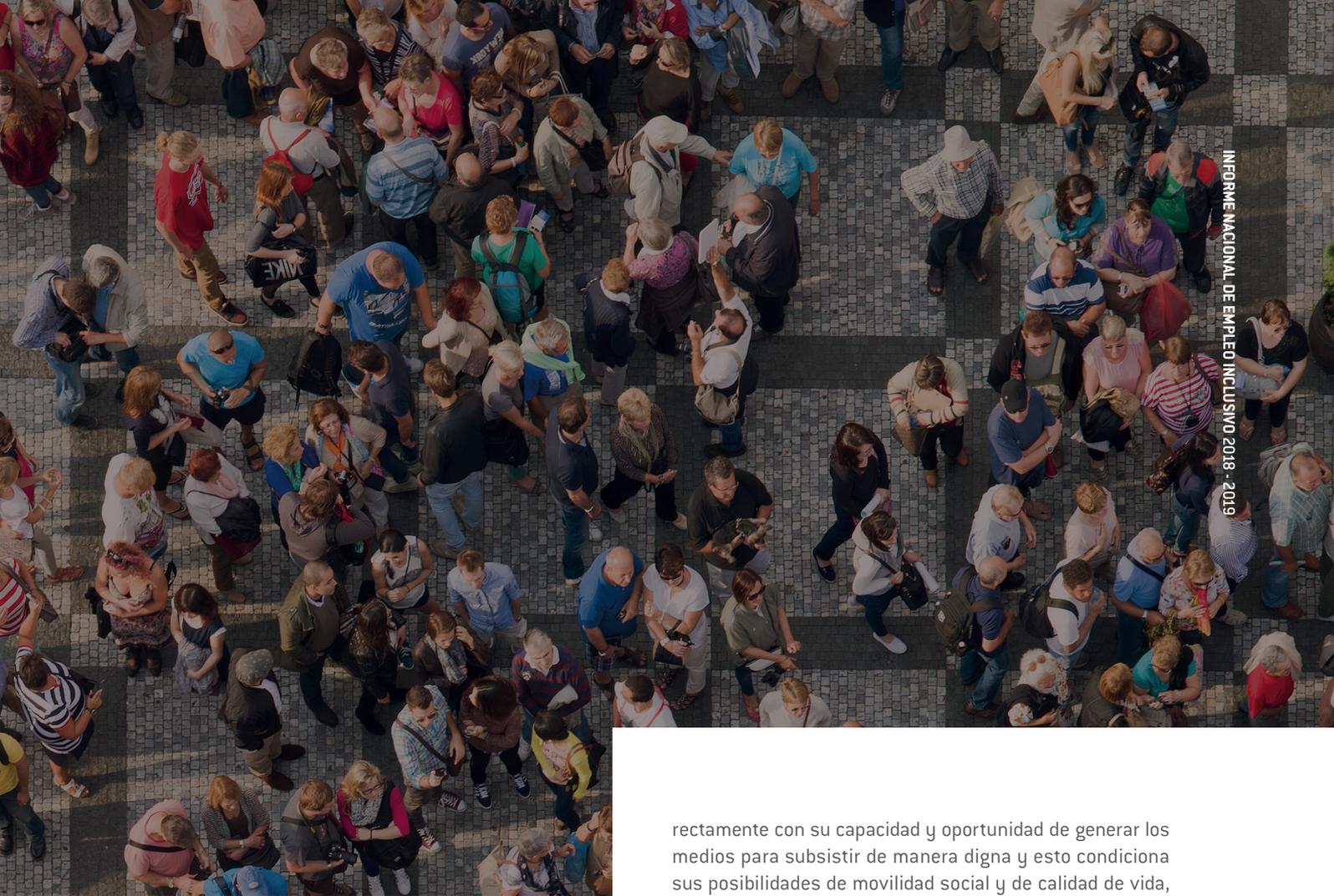
Población migrante



Población víctima



Personas en proceso de reintegración y reincorporación



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

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

Para efectos de este documento, se consideran poblaciones vulnerables aquellas que enfrentan mayores barreras para ingresar y permanecer en el mercado laboral formal, en especial en ciertos contextos territoriales. Esto quiere decir que la vulnerabilidad no está per se en las personas, sino en la condición de exclusión que se ha generado alrededor de ellas y que, en la práctica, les ha generado barreras que dificultan su vinculación y permanencia laboral. Ahora, dado que el bienestar material de las personas se relaciona di-

rectamente con su capacidad y oportunidad de generar los medios para subsistir de manera digna y esto condiciona sus posibilidades de movilidad social y de calidad de vida, ¿qué pasa cuando las personas encuentran barreras en su tránsito desde la educación hasta el empleo?

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

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

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



# A | Mujeres



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

## Experta Invitada

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

En el mundo, las mujeres ocupan el 29,0% de las posiciones de liderazgo en las compañías y tan sólo el 15,0% de las posiciones de CEO's. En Colombia, las cifras también evidencian la necesidad de implementar acciones concretas para avanzar en equidad de género. De acuerdo con los resultados del Ranking PAR 2019, el 34,0% de los cargos de liderazgo son ocupados por mujeres, sólo ostentan el 27,0% de los cargos de CEO y el 25,0% de las posiciones en juntas directivas.

Estos datos reflejan las barreras que enfrentan las mujeres para ingresar y ascender en el mundo laboral. Por un lado, las barreras externas se refieren a aspectos sociales, culturales y organizacionales asociados a estereotipos de género, procesos inequitativos y sesgados de selección, carga de labores del hogar y cuidado que recaen mayoritariamente en las mujeres; siendo necesario que las empresas implementen prácticas de flexibilidad que equiparen el balance vida - trabajo entre hombres y mujeres, además de entrenar a sus equipos de recursos humanos para romper con sesgos y estereotipos asociados al talento femenino. El 29,0% de las organizaciones participantes del Ranking PAR 2019 cuentan con este tipo de capacitaciones, una tercera parte cuenta con licencias de paternidad adicionales al criterio legal y el 21,0% ofrece apoyo o servicios de guardería.

Estas condiciones se reflejan, a su vez, en barreras internas, que las mujeres han interiorizado como resultado del contexto social y cultura y se traducen, por ejemplo, en la falta de confianza, la dificultad para negociar y hacer networking, limitando su desarrollo profesional. Así, las organizaciones deben implementar acciones para enfrentar estas barreras a través de capacitaciones en habilidades de negociación, marca personal, talleres de liderazgo



**“En el mundo, las mujeres ocupan el 29,0% de las posiciones de liderazgo en las compañías y tan sólo el 15,0% de las posiciones de CEO's ”.**

**Mia Perdomo Zárate**  
**CEO AEQUALES**

femenino y mentorías, permitiendo que se potencie el talento femenino y, a mediano plazo, se mejore la reputación, rentabilidad y clima laboral de la organización. En este sentido, el 27,0% de las organizaciones participantes cuenta con programas para promover el desarrollo profesional de las mujeres y el 16,0% cuenta con iniciativas para disminuir barreras internas.

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



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

“Las mujeres tienden a segregarse en sectores tradicionalmente considerados como femeninos, los cuales suelen ser de baja remuneración. Así, mientras que casi el 30,0% de las mujeres trabajan en los sectores vinculados al cuidado (educación, salud y trabajo doméstico), entre los hombres estos sectores solo ocupan al 6,0% de los trabajadores. En contraste, sectores como la agricultura o la construcción ocupan a más del 30,0% de hombres y solo al 8,0% de las mujeres. De igual manera, los sectores de servicios relacionados con el comercio, la hotelería o la alimentación agrupan a cerca del 30,0% de la población trabajadora femenina, frente a un 20,0% de la masculina” (BID, 2019).

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

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

“La mujer tiende a ocupar menos puestos de responsabilidad y, por consiguiente, a progresar menos en su profesión. Se evidencia, por tanto, la existencia de un *techo de cristal*, que restringe las

.....

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

perspectivas de profesionalización de las mujeres en relación a las de los hombres, impidiéndoles obtener los mismos niveles de antigüedad, responsabilidad y retribución (Shapiro, 2004). Según reflejan los datos, uno de cada seis miembros de los consejos de administración es mujer y únicamente un 4,0% son presidentas (Comisión Europea, 2013<sup>a</sup>). Incluso en Suecia, considerada como uno de los países más avanzados en materia de igualdad de oportunidades, los niveles superiores de dirección en las empresas están dominados por los hombres (Stafsudd, 2006). Además, a medida que se avanza jerárquicamente en la empresa, la desigualdad salarial se incrementa (Eurofound, 2013).”

Para el caso de Latinoamérica, un ejemplo de esta situación es que en el ranking de los 50 mejores CEO de la región, entre 1995 y 2009, publicado por Harvard Business Review, no había ni una sola mujer. Los siguientes datos están asociados a este fenómeno: “Las mujeres de la región ganan entre un 5,0% y un 30,0% menos que los hombres con igual nivel educativo y otras características demográficas como edad, estado civil y área de residencia” (Revista Dinero, 2019). Para el caso colombiano las cifras muestran que “en su primer cargo, una profesional colombiana gana 30,0% menos que un colega hombre con la misma formación [y] aunque les cuesta menos a las empresas, no son promovidas igual de rápido” (2012).

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

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

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

Según las cifras reportadas por el MEN (2018), había en Colombia un poco más de 10,1 millones de personas matriculadas en educación preescolar, básica y media, de ellas, el 49,2% eran mujeres. Al analizar la situación académica al finalizar el año 2017, se encuentra que mientras el 3,8% de los hombres matriculados en

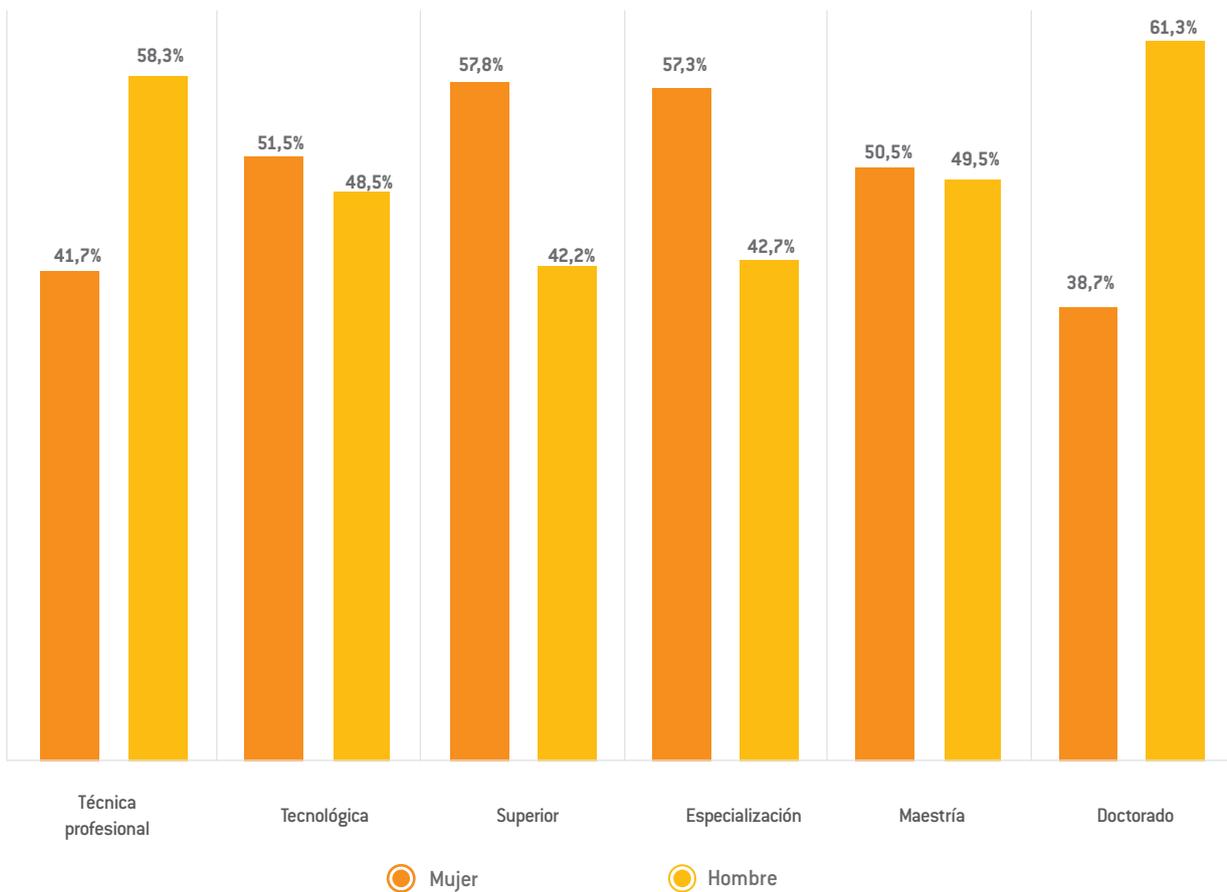
educación media, incluyendo los Ciclos Lectivos Integrados (CLEI) desartaron, solo el 3,1% de las mujeres lo hicieron. En cuanto a la proporción de personas que reprobaron el nivel académico en que estaban matriculados, se encontró que solo 6,1% de las mujeres reprobaron, en tanto que en los hombres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

**En Colombia son más las mujeres matriculadas y graduadas en educación superior. Sin embargo, existe discriminación derivada de la división sexual del trabajo, es decir, hay segregación horizontal.<sup>3</sup>**

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

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

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



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

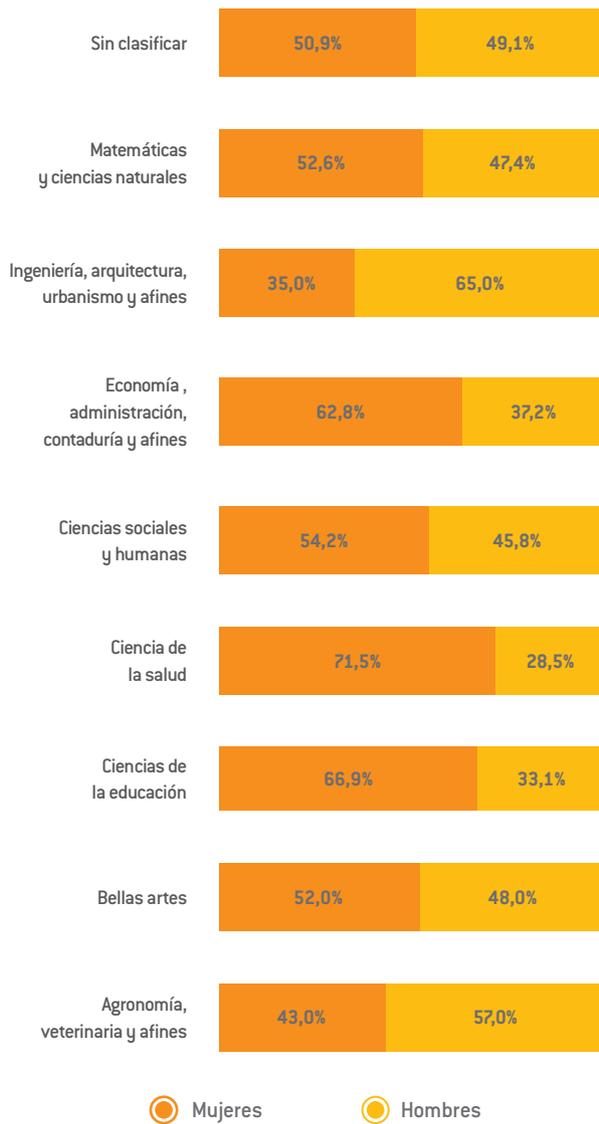
Al analizar las personas graduadas según área del conocimiento, entre 2001 y 2017, se encontró que las mujeres se graduaron en mayor proporción en ciencias de la salud (71,5%), ciencias de la educación (66,9%) y economía, administración, contaduría y afines (62,8%). En contraste, los hombres se graduaron en mayor

proporción en ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines (65,0%), seguido de agronomía, veterinaria y afines (57,0%). Este hallazgo ratifica la feminización y masculinización de las profesiones, que desemboca en empleos de menor calidad, pues las ocupaciones “para mujeres” suelen tener menor remuneración.

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



**Gráfico 2.** Proporción de personas graduadas por sexo según área de conocimiento. Colombia 2001-2017.



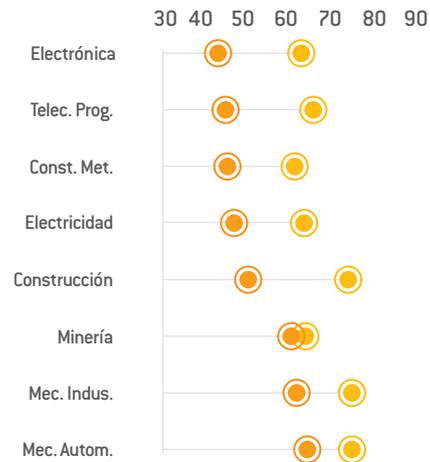
Fuente: MEN - Observatorio Laboral para la Educación, 2018.

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

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

**Figura 1.** Proyecciones a futuro en la elección de especialidades industriales [%acuerdo]. 2019.

Elegí mi especialidad porque planeo estudiar una carrera de ES del área



Elegí mi especialidad porque planeo trabajar en una empresa de rumbo

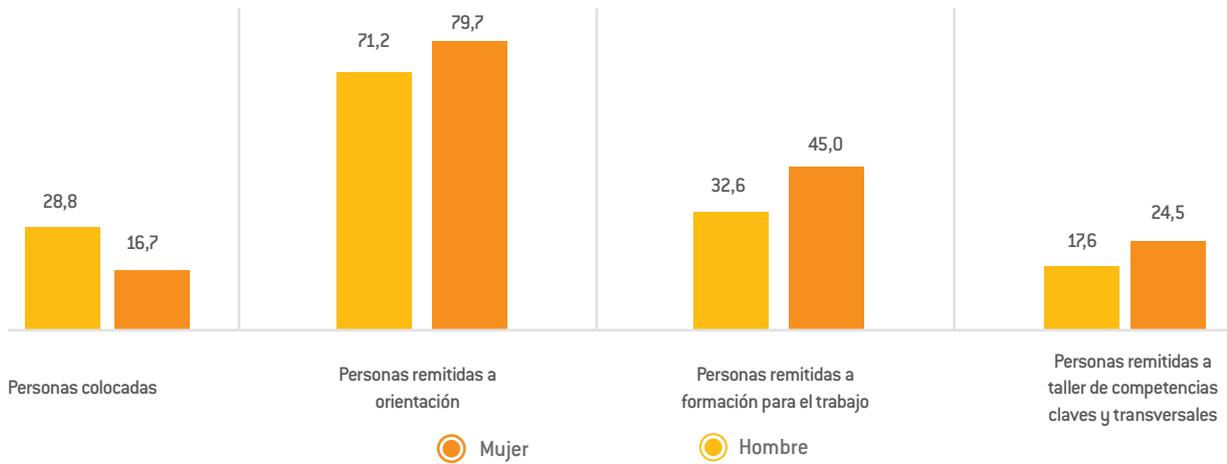


Fuente: Sevilla, Sepúlveda, & Valdebenito, 2019.

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

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

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



Fuente: Unidad del SPE, 2018.

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

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

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

yen a la persistencia de prácticas discriminatorias también por parte de los propios prestadores” (OIT, 2006).

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

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

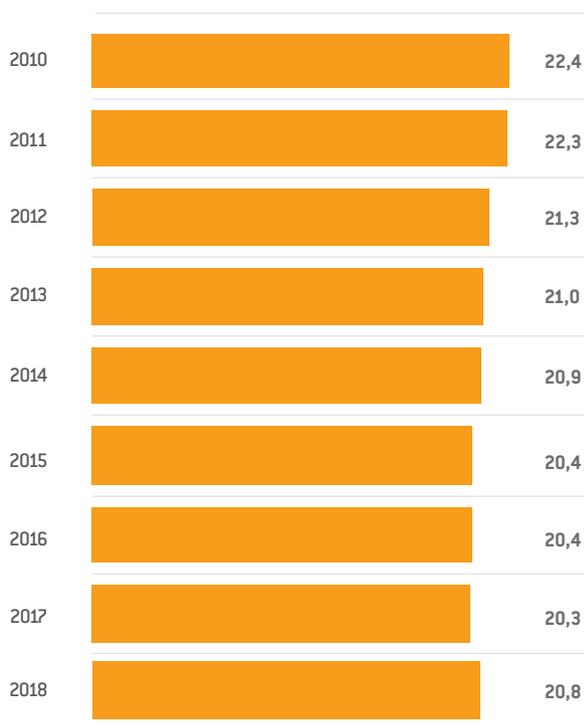
De la misma manera debería haber una apertura hacia las mujeres en las profesiones rotuladas tradicionalmente como “masculinas” o que se perciben como tal. Aunque parezca extraño, las profesiones que algunas culturas consideran típicamente femeninas –por ejemplo, la construcción en India– en otras partes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



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

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

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



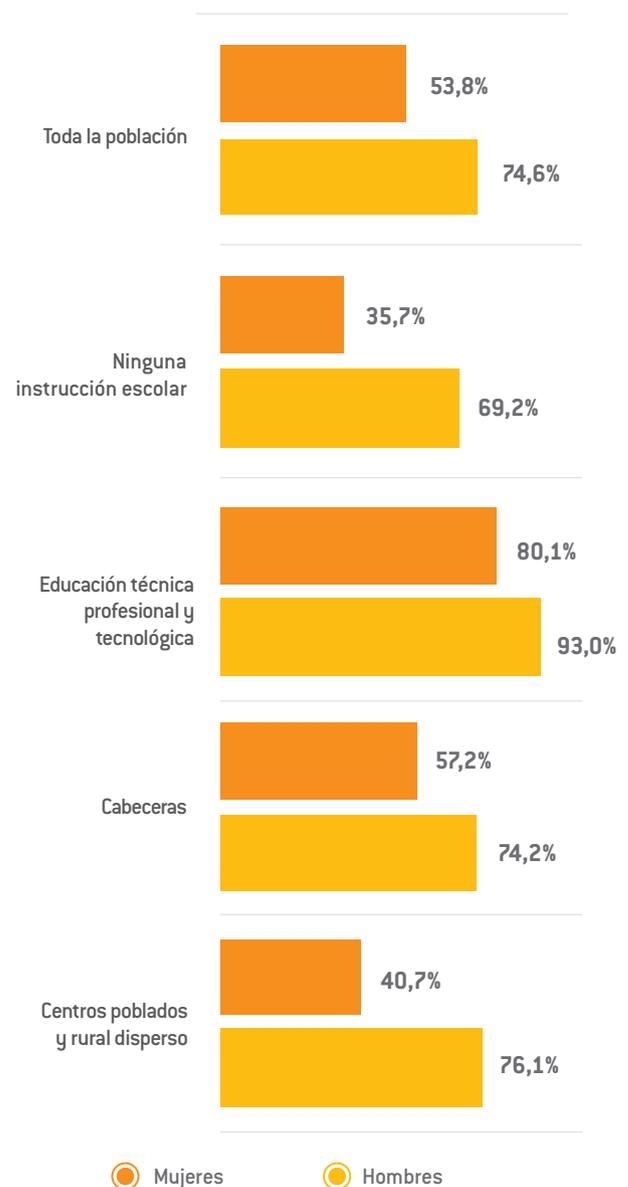
Fuente: DANE – GEIH, 2010 – 2018.

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

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

Por otro lado, se puede observar que las mujeres suelen incorporarse más al mercado de trabajo en zonas urbanas que rurales. Aun así, en estas zonas su TGP es 17 p.p. menor que la de los hombres (57,2 versus 74,2). Por el contrario, la TGP en las mujeres en centros poblados y zonas rurales dispersas es del 40,7 y la brecha con respecto a los hombres se amplía a 35,4 p.p. (DANE, 2019).

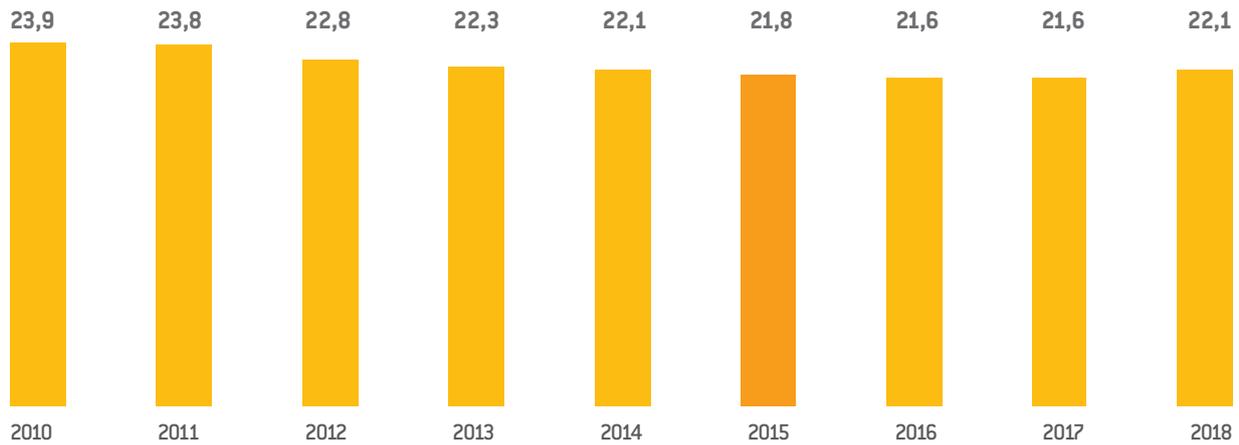
Gráfico 5. Tasa global de participación laboral de mujeres y hombres. Colombia 2019.



Fuente: DANE, 2019.

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

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

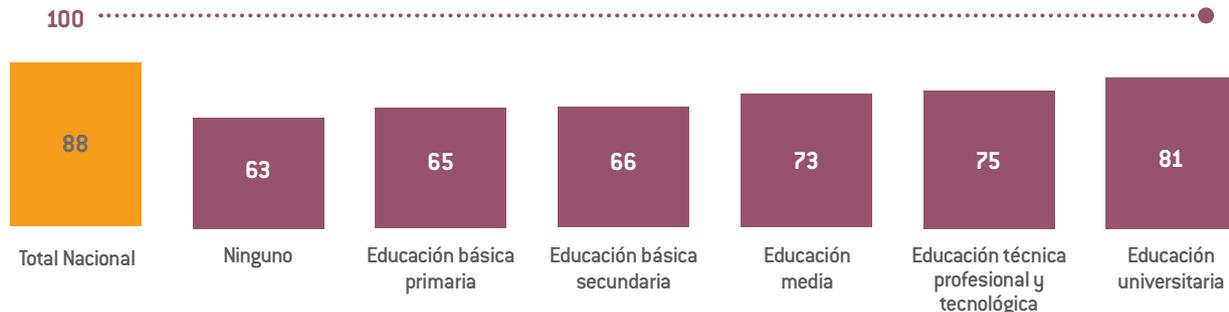


Fuente: GEIH-DANE, 2010 – 2018.

Por otra parte, es importante señalar que, a pesar de la mayor escolaridad de las mujeres en Colombia, se encontró que la tasa de desempleo de las mujeres (12,7) es mayor que la de los hombres (7,4), reflejando una brecha de 5,3 p.p. En total, a nivel nacional se registraron 2,4 millones de personas desocupadas en 2018, de las cuales, 1,1 millones eran hombres y 1,3 millones mujeres. Las mujeres representaron entonces el 56,2% del total de desocupados del país. En lo relacionado con ingresos, según cifras de la GEIH, una mujer recibe 88 pe-

sos por cada 100 que recibe un hombre por realizar el mismo trabajo. Lo anterior evidencia que existe una brecha salarial del 12,0% entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo colombiano (DANE, 2019). Esta brecha tiende a reducirse a medida que aumentan los niveles educativos (ver Gráfico 7). No obstante, es importante advertir que persisten factores estructurales que impiden cerrar definitivamente esa brecha, pues en todos los casos, las mujeres siguen registrando menores ingresos que los hombres.

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



Fuente: DANE, 2019.

Al revisar las estadísticas del Observatorio Laboral para la Educación el panorama no es muy distinto, pues menciona que “en general (teniendo en cuenta todos los niveles de formación), las recién graduadas que trabajan como dependientes en 2015 ganan \$1.837.840, es decir 16,3% menos que los hombres que también se graduaron en 2015 y ganan \$2.137.441 en promedio” (MEN, 2017).

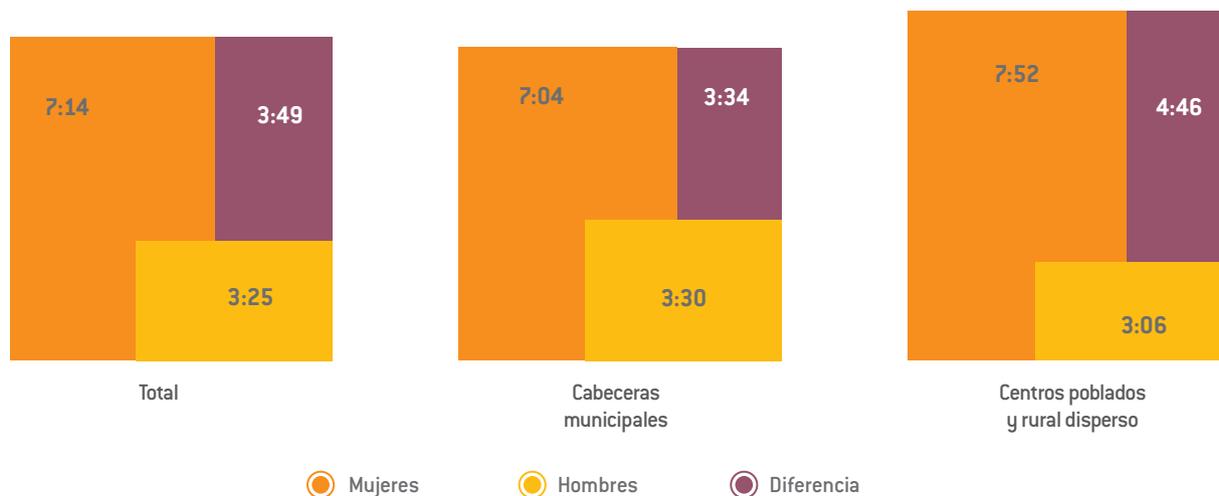
Adicionalmente, otro factor que genera diferencias salariales entre hombres y mujeres es que, “una vez empleadas, las mujeres no suelen ser muy convincentes para promocionar sus logros o solicitar mejor remuneración. Las investigacio-

nes sobre género y salario revelaron que los hombres pedían ocho veces más dinero que las mujeres” (OIT, 2009).

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



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



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

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

El país ha avanzado en el acceso de las mujeres a la educación, formación e intermediación. Sin embargo, los logros están aún condicionados por barreras que limitan la probabilidad de tránsito de las mujeres desde la escuela hasta el empleo. En un estudio realizado por la CEPAL, para varios países de América Latina, los autores afirman que “mientras que la continuidad de estudios superiores probablemente sea el motivo de no incorporación al mercado del trabajo de muchas graduadas mujeres de secundaria general, en el caso de las graduadas de Educación Técnica Profesional presumiblemente lo sea el trabajo de cuidado y doméstico no remunerado en sus entornos familiares. A esta última situación se debe agregar la ausencia o insuficiencia de servicios de cuidado infantil en los países, lo que muchas veces dificulta a las jóvenes mujeres en general y a las madres en particular,

conciliar el estudio, el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares” (Sevilla B., 2017). Esto redonda en la menor participación de las mujeres reflejada en la TGP y debería ser la primera preocupación en la agenda de gobiernos y demás actores institucionales del ecosistema de empleo inclusivo, sobre todo si se tiene en cuenta que el 2018 fue el primer año, al menos de la última década, en que la brecha de la TGP entre hombres y mujeres dejó de reducirse y de nuevo comenzó a ampliarse.

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

# B | Jóvenes



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



## Experto Invitado

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

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

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

Por lo anterior, cuando uno pone la lupa en el sistema actual, es desesperanzador y así lo muestran los indicadores. Pero cuando uno la pone sobre los jóvenes, el efecto se vuelve contrario. Estoy rodeado de casos de jóvenes que con las herramientas adecuadas tienen un sinnúmero de oportunidades. Por ejemplo, el joven en la zona turística costera que estudia inglés por iniciativa propia en una aplicación, incrementa exponencialmente sus posibilidades de empleabilidad. También está el joven que aprende matemáticas en YouTube o



**Daniel Buriticá**  
Fundador de la Red Colombiana  
de Jóvenes RECOJO

aquel que sabe programar por un curso en línea. Así, si se hacen esfuerzos en esta materia y a los jóvenes se les dan las herramientas y las habilidades básicas para que puedan aprovechar las nuevas tecnologías, uno se da cuenta que existen las oportunidades pues el mundo entero se convierte en su campo de acción.

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

**Fragmento de entrevista.**

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

Para analizar en detalle la situación relativa de este grupo poblacional, en los ámbitos educativo y laboral, en el presente apartado se usaron la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE - GEIH, registros administrativos del Servicio Público de Empleo - SPE, documentos e investigaciones específicas que se han adelantado para estas poblaciones como Banco Interamericano de Desarrollo - BID (2016), Melo, Ramos Forero, & Hernández Santamaría (2016), Pineda Ospina, (2018) y Banco Mundial (2018). Adicionalmente, se tomaron en cuenta elementos del estudio “Millennials en América Latina y el Caribe trabajar o estudiar” (BID, 2018), que parte de una encuesta realizada a 15.000 jóvenes entre 15 y 24 años de nueve ciudades de América Latina y el Caribe, entre ellas Bogotá.

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

- Los jóvenes que solo estudian tienen casi el doble de probabilidad de vivir con su madre que los jóvenes que solo trabajan y que los NINIS.
- Es mucho más probable que los NINIS (27,5%) y los jóvenes que solo trabajan (23,0%) residan con una pareja, que los jóvenes que solo estudian (3,0%) y que los que estudian y trabajan (6,6%).
- El 33,0% de los NINIS y el 30,0% de los jóvenes que solo trabajan ya son padres, mientras que solo el 9,0% de los jóvenes que estudian y trabajan y el 4,5% de los que solo estudian son padres.

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



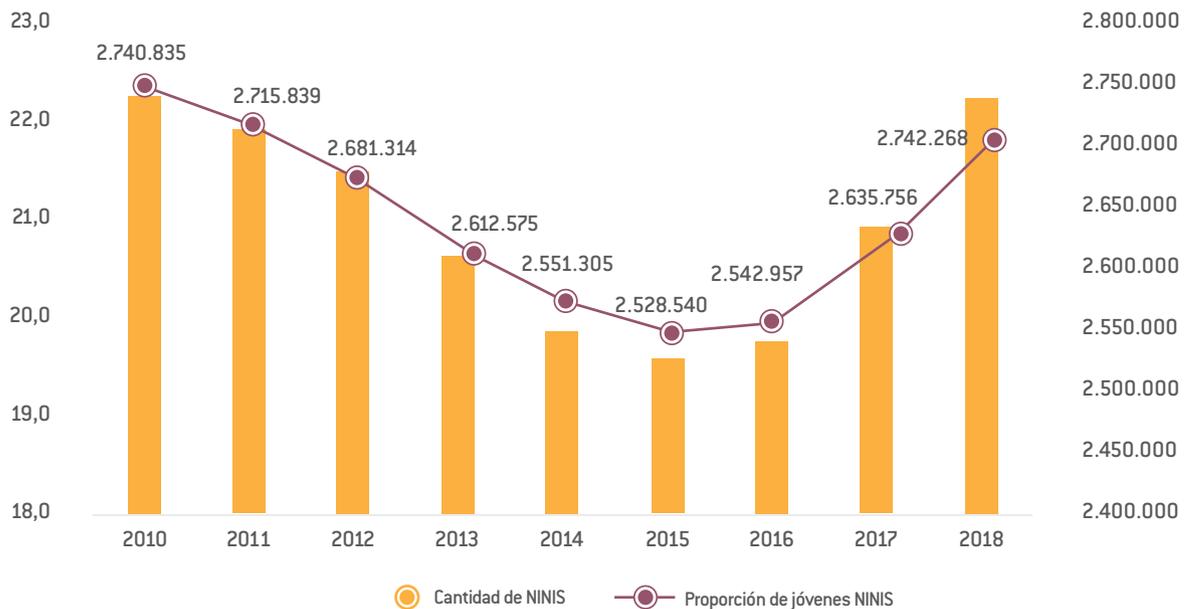
- Los embarazos tempranos generan, en el 22,0 % de las mujeres, diferencias en las elecciones de vida. Por el contrario, esta proporción es del 6,5% para los hombres. Cerca de la mitad de estos embarazos tempranos no fueron planificados.
- La principal razón reportada por los jóvenes hombres para no estudiar es la dificultad económica, seguida de la necesidad de trabajar y el servicio militar.
- En el caso particular de las mujeres, las dificultades económicas también son el principal argumento para no estudiar, según declaró el 46,7% de las encuestadas, seguido del embarazo o la maternidad para el 26,7% y la dedicación completa a las labores del hogar para el 20,4%.
- Una alta incidencia de los NINIS también tiene efectos sobre delincuencia, adicciones, desintegración social, entre muchos otros riesgos [Banco Mundial, 2018].
- El porcentaje de NINIS que sabe inglés (17,1%) es significativamente inferior al de los jóvenes que se encuentran estudiando (31,2%).
- El 48,8% de los jóvenes que estudian y el 46,7% de los que estudian y trabajan aspiran a estudiar un posgrado, mientras que para los NINIS ese porcentaje apenas es del 29,2%.

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

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

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

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



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

Por otra parte, al analizar las estadísticas de los NINIS por sexo (Gráfico 10), se encuentra que las mujeres son las que en su mayoría componen este grupo, de hecho, **7 de cada 10 NINIS son mujeres**. Del total de mujeres entre 14 y 28 años en el país, el 30,8% son NINIS, es decir, 1 de cada 3 jóvenes mujeres ni estudia ni trabaja. Lo anterior es muy similar a lo

que ocurre en América Latina donde el perfil típico de un NINI, es una mujer que no terminó sus estudios de secundaria y/o bachillerato y vive en un hogar pobre o vulnerable. Los principales factores de riesgo de esta población son el matrimonio antes de los 18 años y el embarazo durante la adolescencia [Banco Mundial, 2018].

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

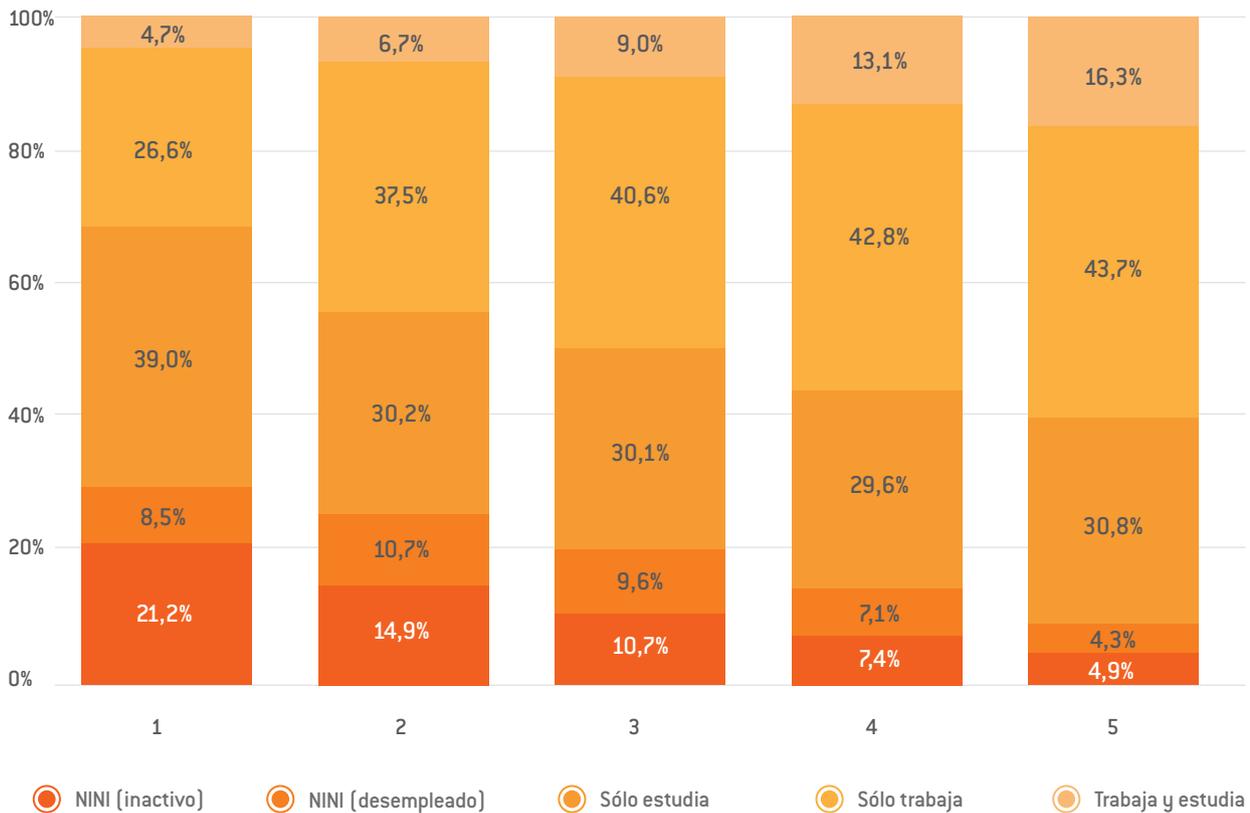


Fuente: DANE – GEIH, 2018.

En contraste, cuando se analiza el panorama de los jóvenes, por perfil de ingreso, se encuentran otros aspectos clave. El Gráfico 11 muestra la distribución de los jóvenes según su ocupación principal y la desagregación por quintil de ingreso. Una de las principales diferencias entre jóvenes de distintos quintiles, es que aquellos de los quintiles de menores ingresos no encuentran, en la práctica, alternativas

reales de estudio y trabajo simultáneo. Mientras el 16,3% de los jóvenes del quintil más alto estudian y trabajan de manera simultánea, tan solo el 4,7% de los jóvenes del quintil más bajo lo hace. Esto condiciona de manera definitiva sus posibilidades de acceso a mejores niveles de formación, al mercado laboral formal, a mejores ingresos y por último, a mejores niveles de calidad de vida.

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



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



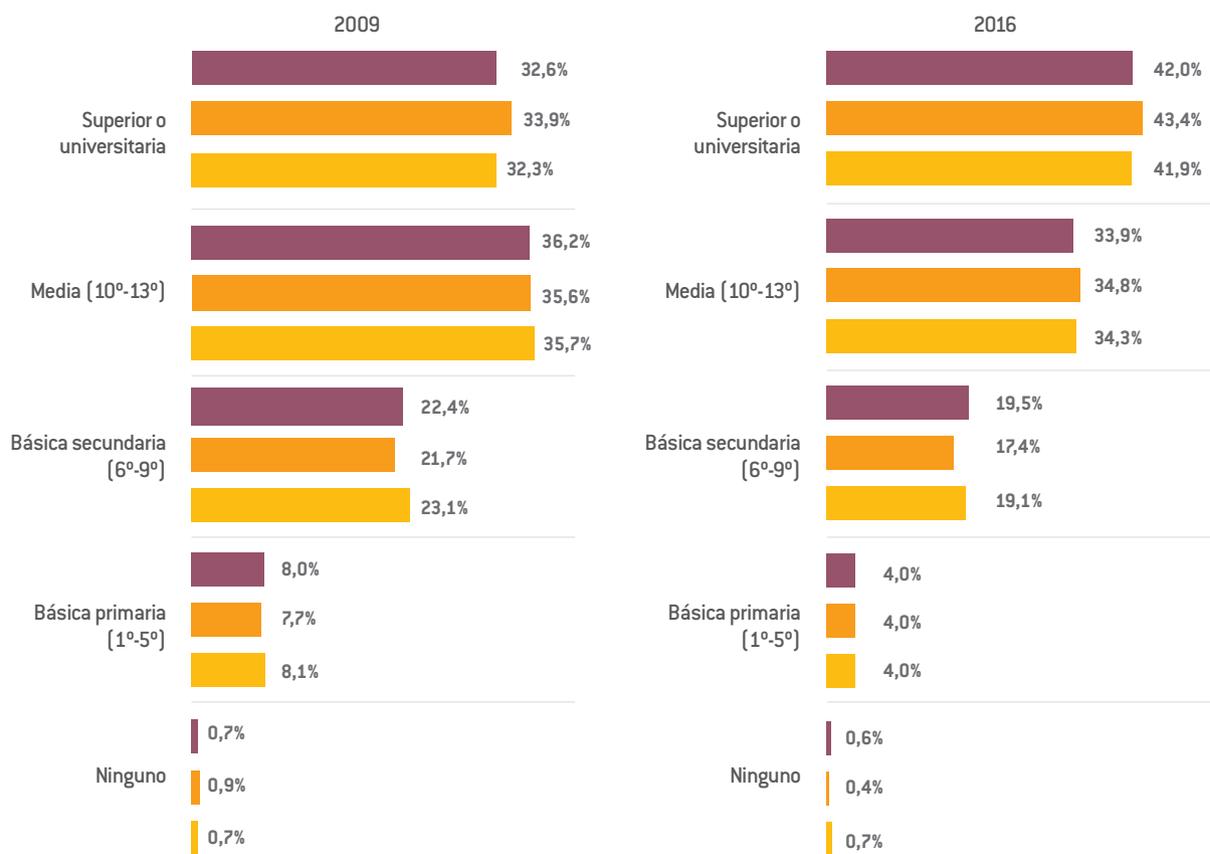
Al revisar el porcentaje de NINIS, según niveles de ingreso, se evidencia también una alta dispersión. La mayor incidencia de este fenómeno se observa, fundamentalmente, en los dos primeros quintiles de la distribución de los ingresos (los hogares más pobres y vulnerables). En detalle, mientras que la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

### El nivel educativo de los jóvenes en Colombia ha aumentado en los últimos años, sin embargo, los

### resultados son heterogéneos al comparar a los jóvenes territorialmente

El aumento en el acceso a la educación superior en Colombia ha sido uno de los hechos sociales y económicos más relevantes en los últimos años. En el Gráfico 12 se pueden observar a la izquierda, los niveles de formación alcanzados por los jóvenes<sup>7</sup> para 2009 y en la derecha esta misma información para 2016. Se pudo encontrar que hubo un significativo aumento de la proporción de jóvenes con niveles de educación superior entre 2009 y 2016, sin importar si se encontraban activos o no en el mercado de trabajo [Pineda Ospina, 2018].

Gráfico 12. Proporción de jóvenes, formación<sup>8</sup> y títulos obtenidos en el II trimestre 2009 y de 2016 en Colombia.



● Inactivos 2009 ● Desocupados 2009 ● Ocupados 2009 ● Inactivos 2016 ● Desocupados 2016 ● Ocupados 2016

Fuente: Pineda Ospina, 2018.

7. En Pineda Ospina (2018) los jóvenes son las personas entre 15 y 29 años.

8. Dado que la gráfica incluye en la categoría Media los grados 12 y 13 y la siguiente categoría es educación superior, se infiere que la categoría Media recoge también la Formación ETDH. Otra opción es que se trate de los grados 12 y 13 que aplican para instituciones de educación normalistas.

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

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

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

Al revisar la información de los oferentes inscritos en el SPE<sup>9</sup>, se observó que en el año 2018 se registraron cerca de 1,1 millones de hojas de vida en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo - SISE, de las cuales el 49,8% eran jóvenes, situación que es coherente con las cifras de desocupación de esta población. Esto suma un total de 550.591 personas, de las cuales el 47,1% fueron hombres. Se ubican principalmente en Bogotá (23,8%), Antioquia (18,9%) y Cundinamarca (8,7%) y 7 de cada 10 personas no informan su ocupación. Aquellas personas que se registran se dedican principalmente a ser Profesores, instructores y bibliotecólogos (10,5%), a Producción (9,5%) y a Arte, diseño, entretenimiento, deportes y medios de comunicación (5,1%) (Unidad del SPE, 2018a).

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

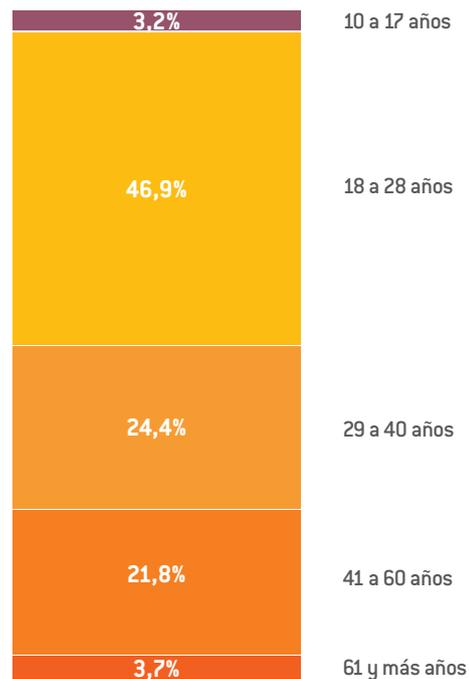
mos legales vigentes y el 30,1% manifestó tener la disponibilidad de convenir el salario (Unidad de SPE, 2018a).

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

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

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

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



Fuente: DANE – GEIH, 2018.

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

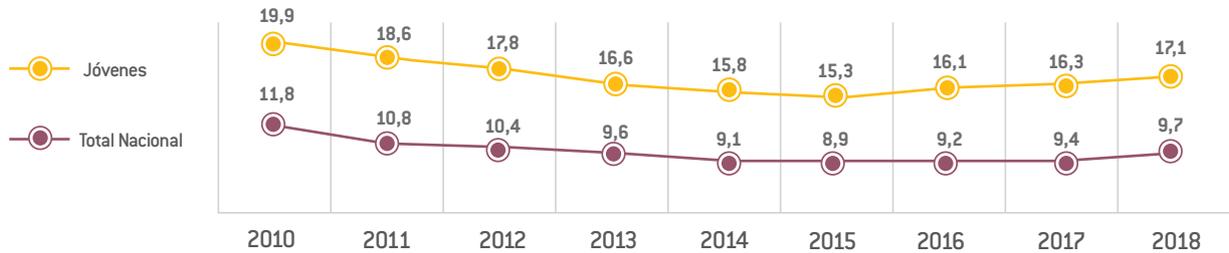
9. La información de los oferentes inscritos corresponde a las personas registradas en el SISE, es decir aquellas registradas en las agencias públicas de empleo con excepción del SENA.



Por su parte, el desempleo nacional ha aumentado en el último periodo y los jóvenes se han visto especialmente afectados. Al analizar este aumento, se encontró que los jó-

venes representaron el 61,8% del incremento en el número de desempleados del país, que se explica principalmente por la desaceleración de la economía nacional.

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

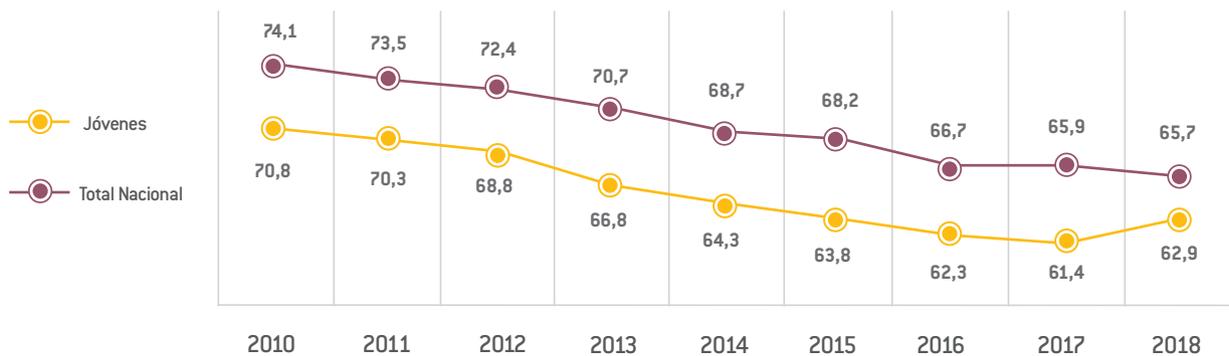


Fuente: DANE – GEIH, 2018.

Como se dijo, el 24,3% del total de ocupados fueron personas jóvenes (DANE, 2018), lo que equivale a 5,5 millones de personas. No obstante, el **62,9% de esos ocupados jóvenes se encontraba en la informalidad**<sup>10</sup>, lo que evidencia que esta problemática sigue latente, a pesar de que se

ha registrado una disminución significativa desde el año 2010 (ver Gráfico 15). La alta informalidad que enfrentan los jóvenes ocupados en el país se convierte en otro obstáculo para el desarrollo de trayectorias educativas y laborales exitosas.

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



Fuente: DANE – GEIH, 2010 – 2018.

En conclusión, las cifras reiteran la apremiante necesidad de trabajar por mitigar las altas tasas de deserción, como se presenta en el Capítulo 2, tanto para educación como para formación y desarrollar de manera complementaria acciones dirigidas al reenganche de jóvenes a trayectorias que van de la educación hacia el empleo. En complemento, se deben mitigar las barreras generadas desde el propio mercado laboral, que condicionan la llegada de jóvenes, aun con buenos procesos formativos, cuando estos no cuentan con experiencia laboral. La primera tarea aquí es la de fortalecer las áreas de

talento humano de las empresas para que estas cuenten con procesos de talento humano centrados en competencias. Las cifras reiteran también la necesidad de brindar alternativas reales que permitan en la práctica que los jóvenes, en especial aquellos de los quintiles más bajos de ingresos, puedan estudiar y trabajar (o al menos acceder a otras fuentes de ingresos) de manera simultánea. En esto también resulta fundamental la participación activa de los empleadores, brindando más oportunidades de práctica remunerada y ofreciendo jornadas laborales estables que permitan a los jóvenes estudiar en otras franjas horarias.

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

# C | Grupos étnicos



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



## Experto Invitado

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

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

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

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

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

En conclusión, si bien se puede estudiar el acceso a la educación y empleo en lugares donde la población étnica es mayoritaria o en donde estos grupos son minoría, se define que



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

**David Murillo Mosquera**

**Investigador en Justicia Étnico-Racial en Dejusticia**

en ambas zonas acceder a educación de calidad y empleo formal tiene menor probabilidad para integrantes de grupos étnicos, que para personas que no pertenecen a ningún grupo étnico. Para mitigar esta problemática se deben generar políticas públicas que no estén enfocadas únicamente en la creación de empleo y en aumentar el acceso a la educación, sino también en generar herramientas para disminuir la discriminación racial en estos espacios y así, asegurar la permanencia y calidad de vida de las personas indígenas e integrantes de comunidad NARP.

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

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

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

Esta situación es similar a lo que ocurre en América Latina, donde el porcentaje de niños no indígenas de 6 a 11 años que van al colegio es de 92,0%, mientras que, para los niños indígenas, este porcentaje desciende al 74,0% (Banco Mundial, 2015).

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

.....

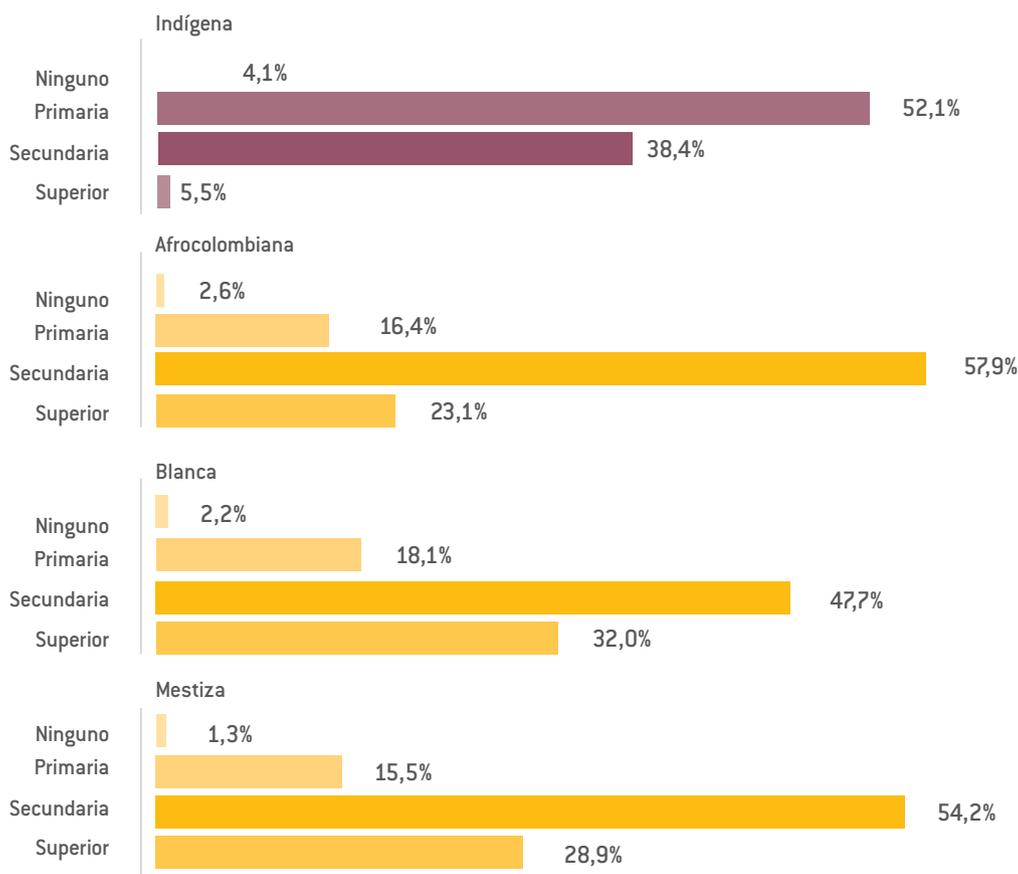
11. Específicamente, en la prueba Saber 11 existe una diferencia estadísticamente significativa de 2,1 puntos entre los estudiantes no étnicos y los étnicos en el área de lenguaje, la cual se incrementa a 4,1 puntos en el área de matemáticas (DNP, 2019). Incluye a la población que no informa su nivel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



En lo referente a la educación y formación posmedia, las cifras muestran que la población afro e indígena registra menores niveles educativos que la población blanca y mestiza, siendo la situación de los indígenas la más crítica (LAPOP, 2016). En detalle (ver Gráfico 16), mientras que el 32,0% de las personas que se consideran blancas

manifestaron que tenían un título de educación superior, este porcentaje para la población afro y para los indígenas se ubicó en 23,1% y 5,5%, respectivamente. De igual forma, llama la atención que 1 de cada 2 indígenas entrevistados manifestó que su máximo nivel educativo es básica primaria.

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



Fuente: LAPOP - Barómetro de las Américas, 2016.

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

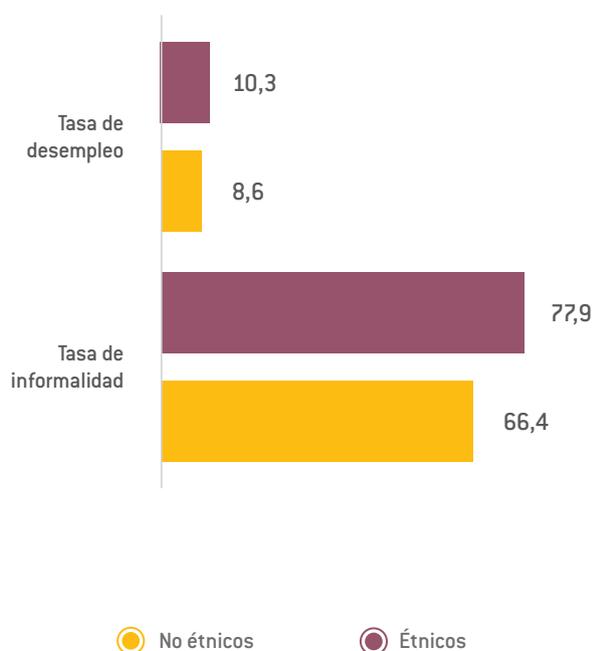
En cuanto a intermediación, se observó que se registraron en los centros de empleo públicos del país cerca de 19.823 personas pertenecientes a grupos étnicos (NARP e indígenas)<sup>12</sup>, que correspondieron al 1,8% del total de buscadores de empleo registrados ese año (SPE, 2018). Esto evidencia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

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

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

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

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



Fuente: DANE – ECV, 2016.

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

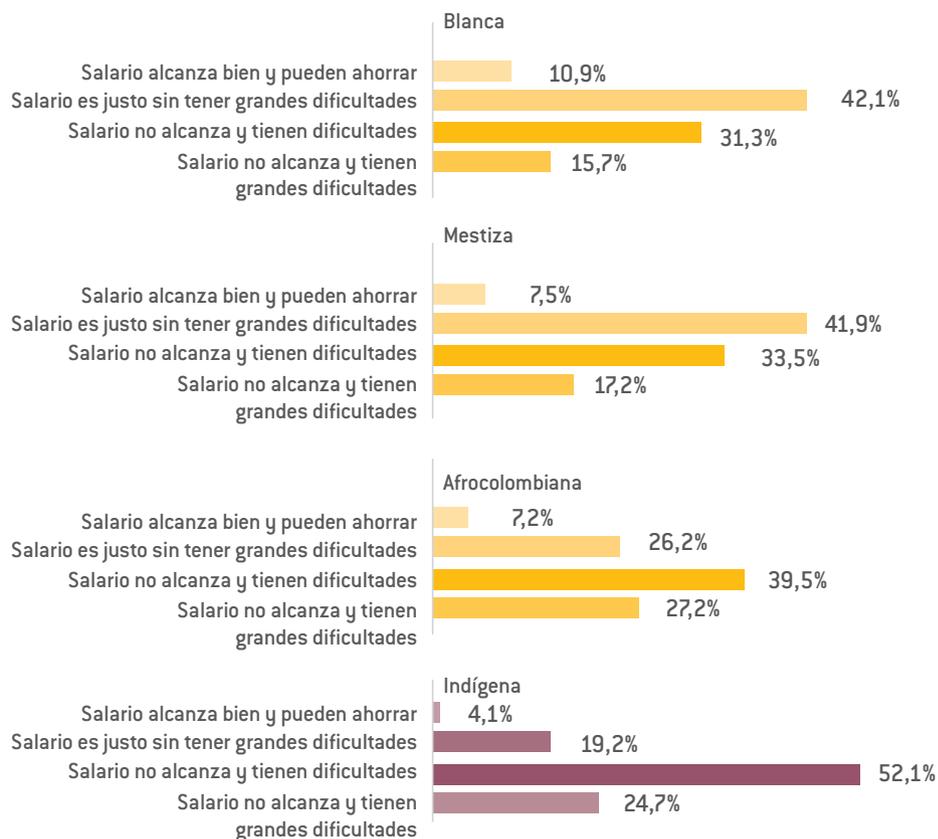
Una consecuencia inmediata de esta situación son los bajos ingresos que percibe esta población por su trabajo. En detalle, el 76,8% de los indígenas encuestados manifestó que su salario no fue suficiente y tuvo (muchas) dificultades. En el caso de la población afro, este porcentaje se ubicó en el 66,3%.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

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





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



Fuente: LAPOP - Barómetro de las Américas, 2016.

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

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

# D | Población víctima

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

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



## Experta Invitada



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

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

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

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

Pero además, no sólo se deben hacer esfuerzos en la generación de oportunidades de acceso. Es importante mencio-

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

nar la importancia del acompañamiento psicosocial, para brindar apoyo a los estudiantes que por hechos del conflicto estamos emocionalmente rotos y tenemos heridas que si bien muchos logran sanar solos, en otros casos requieren de ayuda y acompañamiento profesional.

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

Fragmento de entrevista

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

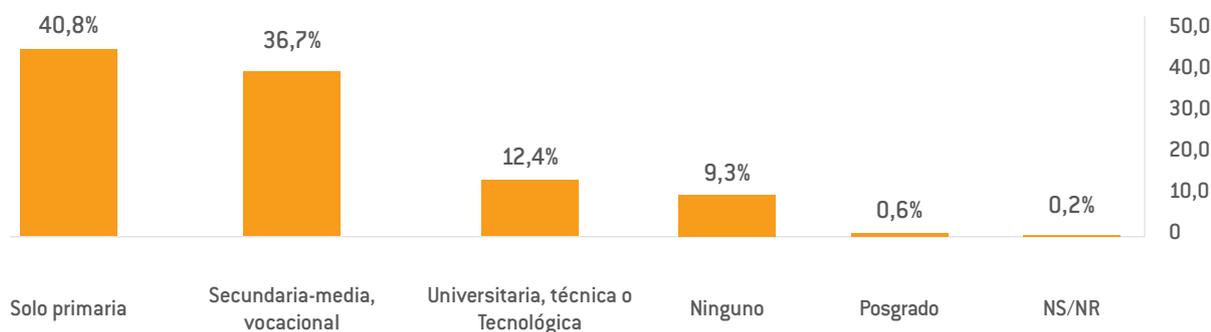
A continuación, se presenta un análisis de la situación de las víctimas del conflicto armado en Colombia en términos de acceso al mercado laboral y al sistema educativo. Dado que la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE - GEIH, fuente oficial de las estadísticas del mercado laboral en Colombia,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

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

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

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

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



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

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

En este mismo sentido, un estudio de la Unidad de Atención y Reparación Integral para las Víctimas, en adelante Unidad para

las Víctimas, sobre la situación de los niños, niñas y adolescentes víctimas del conflicto, ratificó esta situación:

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

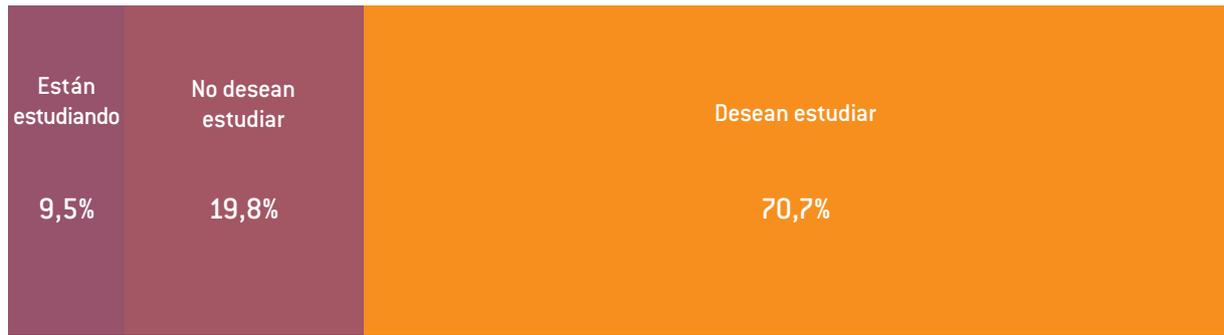
15. Víctimas que por distintas circunstancias no pueden acceder efectivamente a las medidas de atención y reparación. En este grupo se incluyen las víctimas fallecidas a causa del hecho victimizante o que han sido reportadas como fallecidas en otras fuentes de información. También se incluyen las personas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



En cuanto a la educación y formación posmedia, la Encuesta Indicativa sobre Empleo a Población Víctima indagó sobre las expectativas educativas de esta población, evidenciando que el 9,5% de los encuestados manifestó que se encontraba estudiando, el 19,8% dijo que no que-

ría estudiar y el 70,7% que quería continuar sus estudios, pero no pudo. Al preguntar las razones, el 53,5% manifestó que no contaba con los recursos suficientes para pagarlos, mientras que el 16,0% dijo que no contaba con el tiempo suficiente para seguir estudiando.

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



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

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

En lo referente a intermediación, al revisar las estadísticas del SPE, se observó que el 41,0% de personas registradas tenía como máximo nivel educativo secundaria, mientras que para el caso de población víctima, este porcentaje ascendía al 74,0%. El total de las víctimas registradas en el SPE, para el 2018, fue de 111.941 a las vacantes registradas por los empleadores.

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

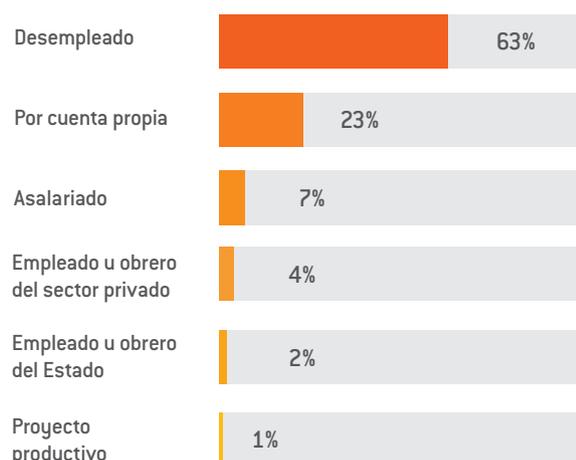
- Un poco más del 80,0% de la población víctima, que hace uso del SPE a través de los puntos de atención en los que se implementó la ruta de víctimas, residían en los departamentos de Antioquia, Atlántico, Arauca, Cesar, Sucre y la ciudad de Bogotá.

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

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

La Encuesta desarrollada por la Defensoría del Pueblo y OIM (2017) da cuenta de la compleja situación de la población víctima en el mercado de trabajo. En detalle, únicamente el 37,0% de las personas víctimas se encontraban ocupadas, mientras que el 63,0% estaban en situación de desempleo. Adicionalmente, es importante advertir que, dentro de las víctimas, las mujeres son las que enfrentan mayores obstáculos, de hecho, el 70,0% de las mujeres encuestadas manifestó estar desempleada.

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



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

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

➔ **Tabla 1.** Distribución porcentual de las razones que la población víctima percibe para no conseguir trabajo. Colombia 2017<sup>17</sup>.

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

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

Ahora bien, las víctimas que lograron ocuparse lo hicieron en la gran mayoría de los casos, en puestos de trabajo informales. Según la ENV 2013, el 93,0% de las víctimas que se encontraban ocupadas estaban en la informalidad [Contraloría General de la República, 2015]. En línea con esta situación, se observó que los

trabajadores por cuenta propia o independientes representaron el 50,0% de las personas ocupadas encuestadas. De estos, 98 de cada 100 se encontraba sin afiliación al sistema de salud y pensiones, mientras que en el caso de los empleados (34,7% de las personas ocupadas) este porcentaje se ubicó en 71,1%.

Otro resultado que da cuenta de la precaria situación de las víctimas en el mercado de trabajo es que solo el 23,3% de la población ocupada percibía un ingreso igual o superior a un salario mínimo en 2013 y cerca del 40,0% percibía menos de medio salario mínimo al mes [Contraloría General de la República, 2015].

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

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

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

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

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



D



# Población con discapacidad

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

## Experta Invitada



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

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

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

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

En este gran reto las personas con discapacidad deben prepararse para el mundo del trabajo y conocer las dinámicas laborales que se presentan en su región y por su parte, los diferentes actores del ecosistema de la inclusión deben trabajar de manera articulada y complementaria para lograr procesos de vinculación sostenibles y exitosos: las organizaciones de personas con discapacidad incidiendo en las política públicas, las entidades de formación generando competencias técnicas que respondan a las necesidades del sector

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

**Alejandra León Rodríguez**

**Directora Programa  
Pacto de Productividad**

empresarial, las instituciones especializadas acompañando procesos de formación e inclusión, los centros de empleo asesorando al sector empresarial y atendiendo de manera pertinente a las personas con discapacidad, entre otros.

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

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



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

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

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

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

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

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

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

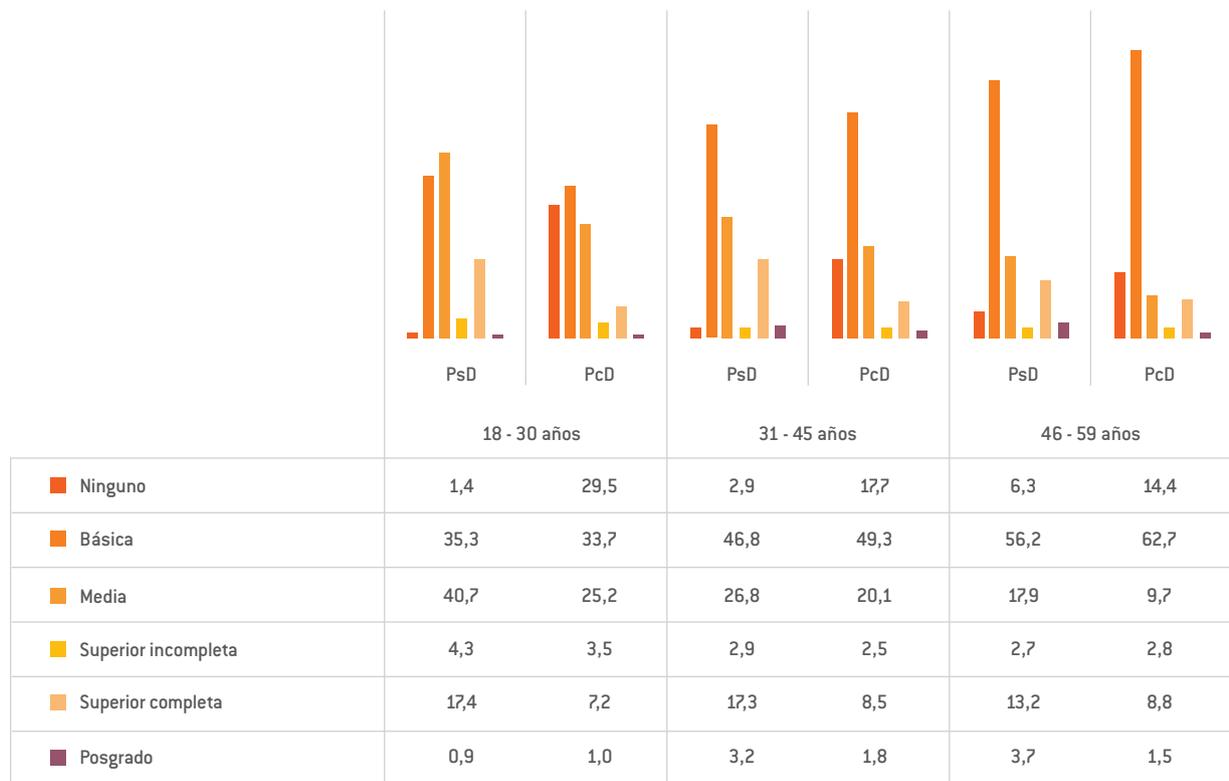
Es importante señalar que existe poca información actualizada sobre las personas con discapacidad en el sistema educativo y en el mercado de trabajo. A diferencia de lo que ocurre con poblaciones como los jóvenes y mujeres, en el caso de personas con discapacidad no es posible tomar como fuente la Gran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

puesto que a la fecha de cierre del informe las desagregaciones de los microdatos no estaban aún disponibles para el público.

### La tasa de analfabetismo de las personas con discapacidad es 4,6 veces más alta que la de personas sin discapacidad (Fundación Saldarriaga Concha, 2018)

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

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



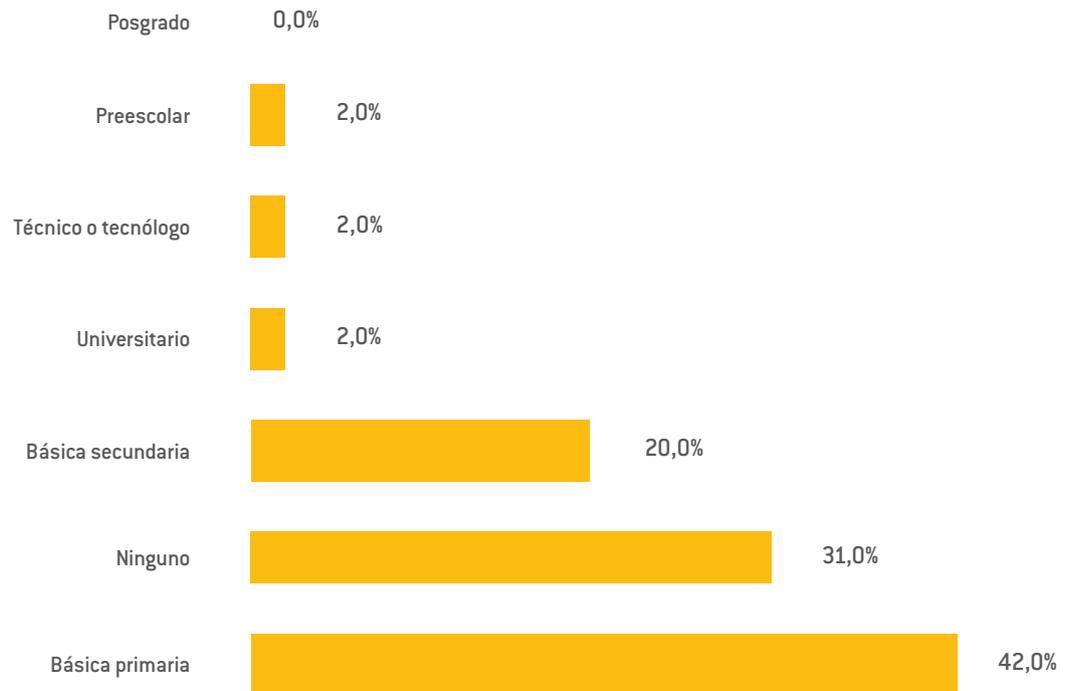
Fuente: Cálculos del DNP con base en DANE – ECV, 2012.

De igual forma, se observa que el 75% de las personas mayores de 24 años incluidas en el Registro RLCPD tenían como máximo nivel

educativo primaria, mientras que el 20% contaba con educación secundaria y el 4,0% tenía un título de educación superior (Gráfico 23).



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



Fuente: MSPS – Registro RLCPD, 2018.

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

Asimismo, el Boletín 10 del Observatorio Nacional de Discapacidad (2018) mostró que el 37,0% de personas con discapacidad en edad escolar reportan no asistir a los establecimientos educativos. En línea con esto, en el Registro RLCPD, únicamente el 56,0% de las personas con discapacidad (entre 5 y 24 años) asistía a alguna institución educativa al momento del registro, mientras que el 41,0% se encontraba desescolarizado. Del total de personas desescolarizadas, el 61,0% manifestó que la razón por la cual no estudiaba era su discapacidad, lo que evidencia barreras de acceso que impiden que esta población pueda estudiar en igualdad de condiciones que la población general.

Ahora bien, superar las barreras de acceso no es suficiente, toda vez que los estudiantes con discapacidad que logran acceder al sistema educativo están rezagados con respecto a sus compañeros en términos de logro educativo (Aron & Loprest, 2012). Es evidente entonces que además de las barreras mencionadas ante-

riormente y que son particulares a su condición, las personas con discapacidad también enfrentan brechas de capital humano que profundizan la situación de desventaja relativa de esta población.

De acuerdo con el Índice Multidimensional de Inclusión Social y Productiva – IMISP que hizo un análisis de privaciones, cerca del 13,0% de las personas con discapacidad son analfabetas, mientras que solo el 2,8% de la población total lo es<sup>19</sup> (Fundación Saldarriaga Concha, 2018). Otra de las privaciones que afecta de manera particular a la población con discapacidad es el bajo logro educativo. Mientras que el 45,6% de la población sin discapacidad presentó bajo logro educativo, para las personas con discapacidad este porcentaje alcanzó el 62,8%.

En cuanto a intermediación, al revisar las estadísticas del SPE estaban registradas 3.529 personas con discapacidad, de las cuales el 63,7% eran hombres y el 41,6% tenían menos de 28 años en 2018. Las personas con discapacidad registradas se encuentran principalmente en Bogotá (29,6%), Antioquia (19,7%) y Atlántico (7,7%). Además, se encontró que, del total de personas con discapacidad inscritas en el SPE, el 13,0% tenía primaria como máximo nivel educativo, el 43,4% había alcanzado educación secundaria, el 18,7% tenía formación técnica o tecnológica y solo el 7,5% tenía educación universitaria. El 16,4% de las personas con discapacidad inscritas no informó su nivel educativo (Unidad del SPE, 2018).

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

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

Sobre el total de las vacantes registradas, entre enero y septiembre de 2019, se encontró que el 49,2% incluían dentro de sus opciones la posibilidad de contratar una persona con discapacidad. El 43,6% de estas vacantes estaban dirigidas a

personas con escolaridad secundaria, el 23,3% a personas con formación técnica (no específica si técnico laboral o profesional) y el 14,3% a profesionales universitarios. El salario más común ofrecido en estas vacantes fue el mínimo con 38,2%, seguido de entre 1 y 1,5 millones con el 21,0%. Asimismo, 4 de cada 10 vacantes registradas, solicitaron entre 7 y 12 meses de experiencia (Unidad del SPE, 2019).

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

De acuerdo con la información del Registro RLCPD, únicamente el 16,0% de las personas con discapacidad se encontraba trabajando o buscando trabajo, en los 6 meses anteriores al registro. Por su parte, el 18,0% se dedicaba a oficios del hogar y el 11,0% se encontraba estudiando.

Ahora bien, al analizar la información de aquellos que se encontraban trabajando, se observó que el 80,0% no tenía ningún tipo de contrato. Esto quiere decir que, las personas con discapacidad que en los meses previos al registro se encontraban trabajando, lo hacían mayoritariamente en condiciones de informalidad.

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



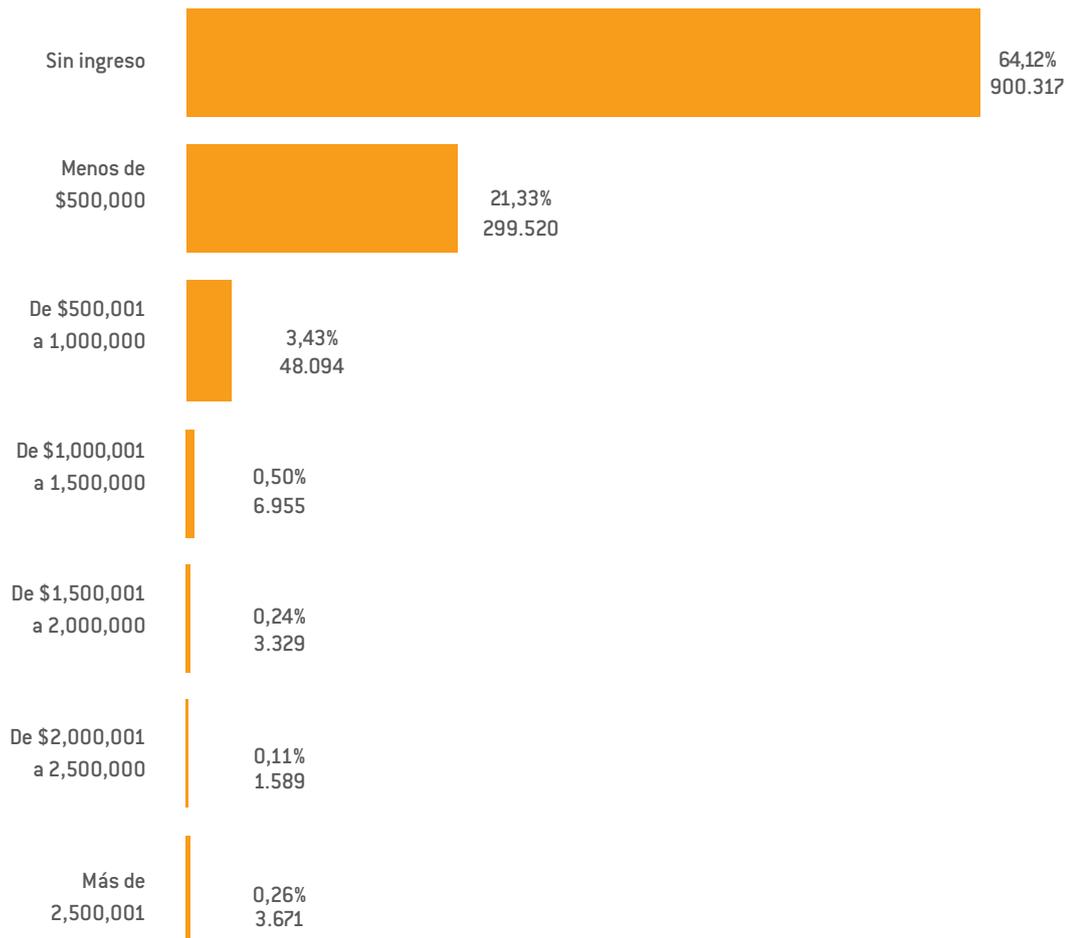
Fuente: MSPS - Registro RLCPD, 2018.

El Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 señala que el 70,0% de las personas que manifestaron tener una o más limitaciones de carácter permanente estarían ubicadas en las clases pobre y vulnerable (DNP, 2019). Al contrastar esta

información con el Registro RLCPD, se observa una situación muy similar, más del 80,0% de las personas con discapacidad que reportaron tener algún ingreso ganaban menos de \$500.000 (ver Gráfico 25).



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



Fuente: MSPS - Registro RLCPD, 2018.

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

Esta sección mostró que las personas con discapacidad enfrentan barreras en materia de acceso a educación y más importante, de permanencia, por la falta de ajustes razonables en los ámbitos escolares y de formación, así como la falta de capacitación de los docentes e instructores para brindarles educación y formación de calidad. Además, se encontró que los indicadores laborales son dramáticos respecto de las otras poblaciones, pues las personas con discapacidad presentan altas tasas de desocupación y de in-

formalidad, además de bajos ingresos y poco uso de los canales institucionales para acceder a empleos formales, lo cual afecta la posibilidad de movilidad social.

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

E |



## Personas LGBTQ+



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



## Experta Invitada



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

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

Vivimos en un país pobre y en guerra, donde la gran mayoría de sus habitantes vive con un salario mínimo y no es un secreto, que para la población LGBTIQ+ acceder a un empleo digno que garantice un ingreso económico estable es aún hoy muy difícil. La cadena de exclusión y violencia que día a día enfrentan, en muchos casos, les dificulta el acceso a la educación media y superior lo cual se convierte en la primera barrera para el acceso a una oportunidad laboral. En el contexto político y social que actualmente

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

**Laura Frida Weinstein**

**Directora Ejecutiva**

**Fundación Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans GAAT.**

enfrentamos en Colombia, es fundamental contribuir con mejorar la calidad de vida de las personas LGBTIQ+ y ello sin duda se traduce en apoyar iniciativas que trabajen por la inclusión laboral del colectivo. Olvidarse de aquellas personas que por su orientación sexual o su identidad de género son condenadas al exilio sería un desacierto absoluto. La inclusión laboral de las personas LGBTIQ+ es necesaria y el desarrollo de proyectos y políticas que la garanticen es un camino directo para la igualdad.

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

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

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

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

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

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

Colombia Diversa y OIM en 2018, recoge experiencias vividas por esta población en cinco ciudades del Caribe. A continuación, se presentan dos de ellas:

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

“Las personas no nos contratan por el simple hecho de pensar que por ser gays daremos mala imagen a su empresa, como si ser gay fuera sinónimo de ser delincuente” [Encuesta anónima, Primer taller Colombia Diversa, 2018].

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

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

De la misma manera que ocurre en educación, sobre la población trans, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos - CIDH encontró que el 90,0% de las mujeres trans en Latinoamérica y el Caribe ejercen trabajo sexual como medio de supervivencia [CIDH, 2015].

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



# F | Población migrante



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

## Experto Invitado

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

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

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

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

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

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



**“El reto institucional está en garantizar una integración económica y social”.**

**Felipe Muñoz Gómez**

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

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



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

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

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

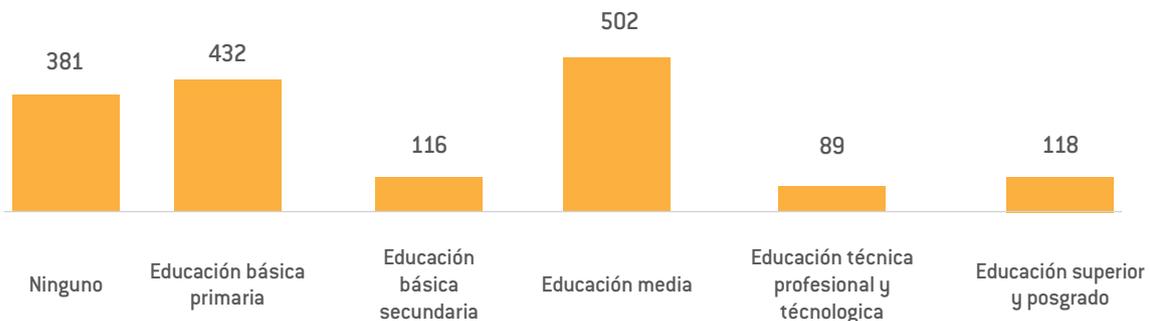
te venezolana, son las principales barreras que enfrentan, de cara a la consecución de un empleo formal.

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

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

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

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



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

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

desarrolle trayectorias educativas completas y pueda integrarse social y económicamente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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





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

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

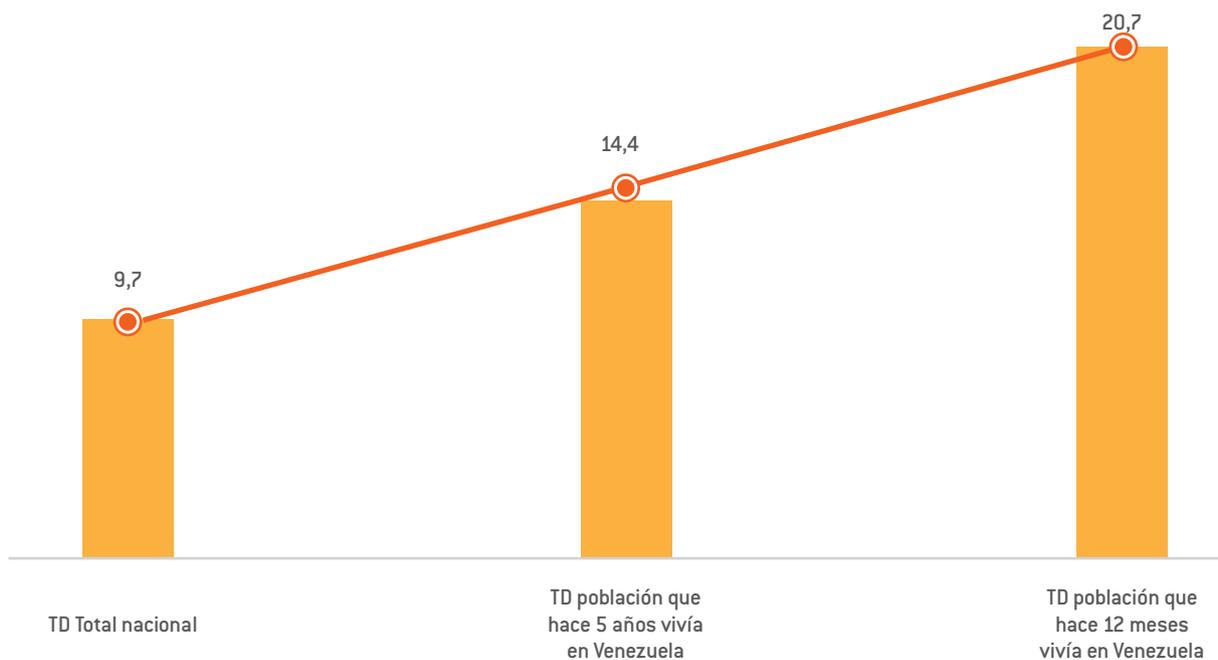
Durante 2019, el SPE puso en marcha una iniciativa piloto que buscaba identificar las barreras de acceso al mercado laboral de la población migrante, así como conocer sus competencias, habilidades y aptitudes y los desafíos que enfrenta el sector empresarial para su vinculación.

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

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

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

📉 **Gráfico 27.** Comparación tasa de desempleo de población migrante reciente, migrante de larga duración y nacional general. 2019.



Fuente: GEIH-DANE, 2019

22. No es posible detallar el país de origen de los migrantes.

23. Migrantes de larga duración son las personas que vivían en Venezuela hace 5 años.

24. Migrantes recientes son las personas que vivían en Venezuela hace 12 meses.

Asimismo, la Tasa Global de Participación - TGP de los migrantes fue significativamente superior a la del resto de la población (73,0% versus 64,0%), lo que evidencia la fuerte presión que estos ejercen en el mercado de trabajo y la necesidad de generar ingresos para sus familias.

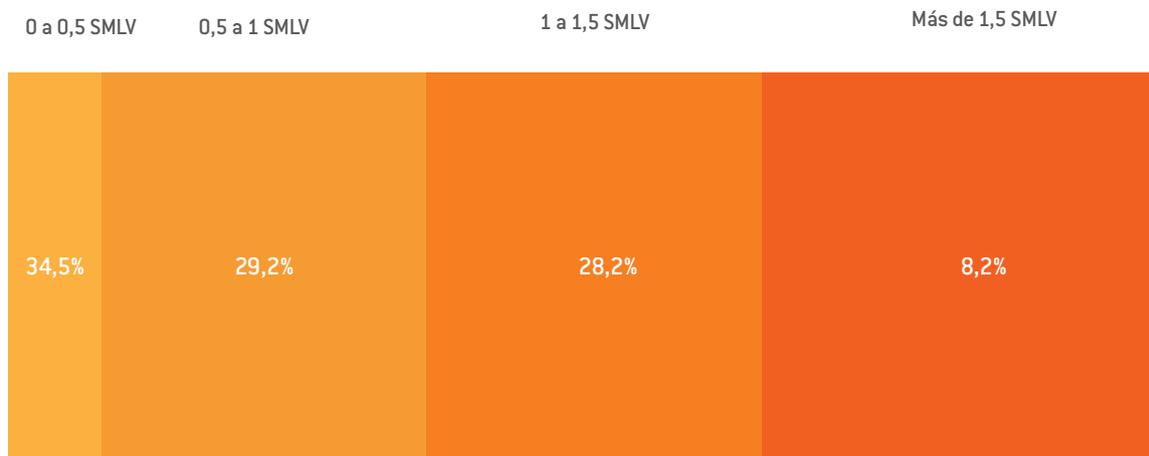
Ahora bien, al revisar la vinculación laboral de los migrantes se encontró que los sectores de Comercio, hoteles y restaurantes; Construcción; Servicios sociales y personales; y Agropecuario, fueron los que mayor proporción de migrantes emplearon. Al analizar ocupaciones que desempeñaron los migrantes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

meseros, albañiles y empleados domésticos; ocupaciones asociadas con trabajo informal.

A propósito de lo anterior, según el DANE, únicamente el 14,0% de la población migrante reciente<sup>25</sup> se encontraba afiliada al sistema de seguridad social en salud, lo que sugiere que esta población está ocupada mayoritariamente en trabajos informales.

Otro resultado que da cuenta de la precaria situación de los migrantes en el mercado de trabajo es que, el 63,0% de las personas ocupadas percibía un ingreso mensual igual o inferior a un salario mínimo y únicamente el 8,0% percibió más de 1,5 salarios mínimos (DANE, 2019).

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



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

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

Es indudable que la migración masiva de venezolanos hacia el país representa un reto en términos sociales, de seguridad y por supuesto económicos para Colombia como país receptor. Según un reciente estudio del Banco Mun-

dial (2018), la migración venezolana ha tenido impactos negativos en el corto plazo asociados principalmente a la contratación ilegal de migrantes (que ofrecen mano de obra a un menor costo) y a las presiones fiscales como consecuencia del gasto en servicios sociales. No obstante, la experiencia internacional demuestra que en el mediano y largo plazo los procesos migratorios generan beneficios para el país receptor, como consecuencia del aumento en la inversión y en el consumo de los hogares (FUPAD & Econalítica, 2019).

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

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



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

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

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

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

G



## Personas en proceso de reintegración y reincorporación

A diferencia de la mayoría de los países de América Latina y el mundo, Colombia ha vivido por más de cinco décadas un conflicto armado que ha dejado millones de víctimas y decenas de miles de personas desmovilizadas (excombatientes). En concreto, entre 2001 y 2019, “74.855 personas salieron de grupos armados al margen de la ley en Colombia”, de las cuales el 85,0% fueron hombres y el 14,0% mujeres según cifras de la Agencia para la Reincorporación y Normalización - ARN, Boletín cifras, 2019.



## Experto Invitado

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

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

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

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



### JOSHUA S. MITROTTI VENTURA

Senior Director - FTI Consulting

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

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

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

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

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

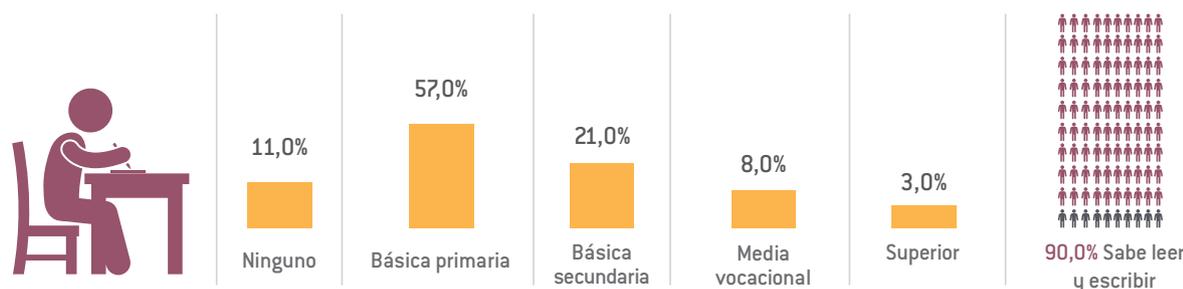
**El 40,0% de las personas que se encuentran en procesos de reincorporación - PPR fueron reclutados con menos de 18 años, lo que implica que la mayoría de ellos no terminó su ciclo de educación básica.**

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

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

Según los resultados del censo socioeconómico realizado por la Universidad Nacional a un poco más de 10 mil desmovilizados de la FARC-EP en el año 2017, el 11,0% de ellos no sabía leer ni escribir, en tanto que el 57,0% tenían educación básica primaria como máximo nivel educativo, el 21,0% tenía secundaria y solo el 3,0% educación superior (Figura 1).

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



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

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

Por otro lado, según el censo de la Universidad Nacional, el 85,0% de las mujeres encuestadas respondió que la actividad que más les interesaba era estudiar y la segunda, participar en un proyecto productivo (69,0%). Para los hombres, la respuesta más representativa fue hacer parte de un proyecto productivo (85,0%) y la segunda, estudiar (69,0%). De igual forma, el 67% de los hombres y el 76,0% de las mujeres manifestaron su interés por terminar el bachillerato y el 49,0% de los exintegrantes de las FARC-EP manifestó

su interés por acceder a educación superior. Lo anterior evidencia la disposición de los excombatientes para mejorar sus niveles de educación y formación, lo cual potenciaría sus probabilidades de tránsito al mercado laboral y hacia sus propios emprendimientos.

De acuerdo con la información reportada por la ARN, de las 25.052 personas que culminaron el proceso de reintegración, el 50,0% lo hizo con nivel de bachillerato, mientras que el 17,0% culminó con básica secundaria y el 28,0% con básica primaria (ARN, 2018).

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

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



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

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

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

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



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

Según la presidente de Acopi, el “64% de los pequeños empresarios prefieren pagar más impuestos que contratar PPR [Población en procesos de reintegración]”. De igual forma, en la Gran Encuesta PYME de ANIF 2017-II se evidencia que, entre el 29,0% y el 37,0% de las empresas encuestadas manifestaron que en ninguna circunstancia contratarían reincorporados, y entre el 19,0% y 28,0% manifestaron que lo harían siempre y cuando el candidato tuviera la formación requerida y el gobierno otorgara incentivos tributarios. Esta situación pone en evidencia que más allá de las barreras individuales de las personas en procesos de reincorporación, existen barreras organizacionales y del entorno que hacen todavía más difícil que esta población logre vincularse al mercado de trabajo formal en Colombia.

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

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

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

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

Lo anterior reitera los importantes desafíos que persisten en la educación y formación de la población, en el acercamiento de estos al mercado laboral y en el fortalecimiento del empresariado para que los procesos de talento humano permitan la selección, contratación y permanencia de personas con el potencial para desempeñarse de forma productiva para sus ocupaciones sin importar sus antecedentes. Las empresas tienen acá también una tarea enorme de cualificación de sus procesos de talento humano, a fin de que la

selección, contratación y permanencia de trabajadores en la empresa esté mediada solamente por temas laborales como sus cualificaciones y desempeño. Si esto ocurriese, personas excombatientes de grupos al margen de la ley podrían demostrar sus competencias en los procesos de selección, más allá de no contar con estudios certificados, experiencia laboral demostrable, recomendaciones, entre otros.

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

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

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

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