



06 |



MAPEO DE INICIATIVAS DE EMPLEO INCLUSIVO A NIVEL NACIONAL



Base
Conceptual



Resultados



LA SUPERACIÓN DE LA POBREZA HA SIDO SIEMPRE UNA DE LAS PRIORIDADES DE LA POLÍTICA SOCIAL. EN ESTA TAREA, LA INCLUSIÓN DE POBLACIONES VULNERABLES HA SIDO PARTE DE LA AGENDA DE NUMEROSOS ACTORES INSTITUCIONALES, DESDE GOBIERNOS A TRAVÉS DE ACCIONES DE POLÍTICA, HASTA ENTIDADES PRIVADAS LOCALES Y ACTORES DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL POR MEDIO DE INICIATIVAS COMO PROGRAMAS Y PROYECTOS.

Con esto en mente, en los últimos años se han implementado innumerables iniciativas desde varios sectores con el objetivo de incorporar a las poblaciones vulnerables en el mercado laboral.

El INEI elabora un primer mapeo del ecosistema de empleo inclusivo en el que se identificaron iniciativas que realizan acciones tendientes a mitigar barreras en las trayectorias de poblaciones vulnerables desde la educación media hasta el empleo. Para la elaboración de este mapeo se recopiló información cuantitativa y cualitativa, se consultaron fuentes primarias y secundarias y se llevaron a cabo reuniones y entrevistas con distintos actores del Ecosistema de Empleo Inclusivo. Este mapeo se hace a partir de la estructura conceptual de Modelo de Empleo Inclusivo - MEI, de la Fundación Corona, Fundación ANDI y USAID a través de ACIDI/VOCA, y sus distintas categorizaciones y conceptualizaciones. Los principales elementos de Modelo serán explicados a continuación.

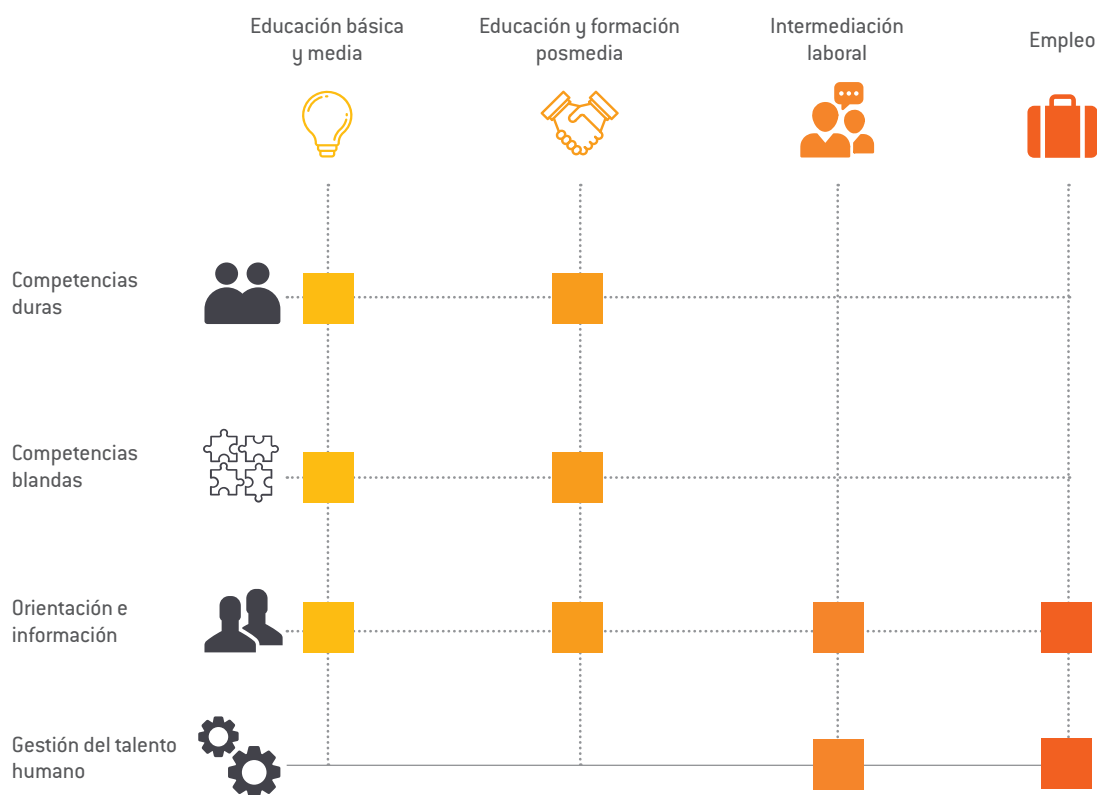


BASE CONCEPTUAL:

Las iniciativas de empleo inclusivo son todas aquellas acciones tendientes a mitigar barreras en las trayectorias de poblaciones vulnerables, desde la educación media hasta el empleo. En esta medida, tienen efectos directos o indirectos sobre la empleabilidad de las poblaciones beneficiarias, tales como los jóvenes, las personas en proceso de reintegración, las mujeres, la población afrodescendiente e indígena, las víctimas del conflicto armado, las personas con discapacidad y la población LGBTIQ+, entre otras. En la literatura económica, y en particular la relacionada con el mercado de trabajo, las iniciativas de empleo inclusivo pueden estar enmarcadas dentro del grupo de Políticas Activas del Mercado de Trabajo - PAMT. El marco conceptual del Modelo reconoce cuatro tramos por los que las personas transitan en su camino hacia la inclusión laboral. Estas trayectorias incluyen a la educación media, la educación

y formación posmedia, la intermediación laboral y finalmente el tramo de empleo. En un mundo ideal se esperaría que los jóvenes logren insertarse a la educación o formación posmedia una vez terminen el bachillerato, que esto les permita transitar fácilmente a la intermediación laboral en su proceso de búsqueda de empleo, y que finalmente puedan emplearse. Sin embargo, en la realidad las personas enfrentan permanentemente barreras que les impiden transitar adecuadamente entre los tramos, y esto es especialmente agudo para ciertos sectores poblacionales. En complemento, el Modelo propone cuatro componentes temáticos que recogen aquellos aspectos alrededor de los cuales se construyen la mayoría de barreras. En ese sentido, estas temáticas deben tramitarse de manera adecuada en cada uno de los tramos y para cada uno de los actores, bien sea por parte de las personas, las empresas o por otros actores institucionales, cada uno desde el rol que le corresponda. Así como los componentes agrupan los asuntos

Figura 1. Matriz de etapas y componentes temáticos.



Fuente: Modelo de Empleo Inclusivo desarrollado por la Fundación Corona, ACDI/VOCA y la Fundación ANDI, 2016.

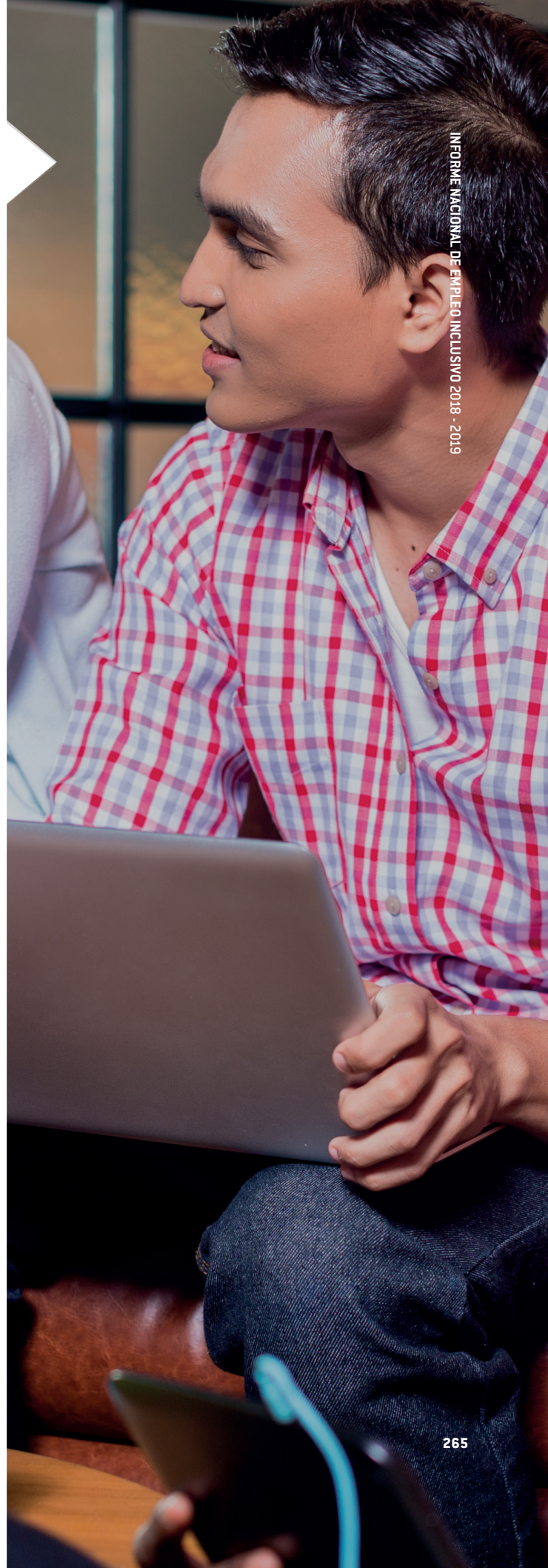
alrededor de los cuales se manifiestan las barreras más recurrentes, permiten a su vez concentrar las acciones dirigidas a mejorar la inserción laboral de la población vulnerable. Los componentes son: competencias duras, habilidades blandas y orientación socio-ocupacional en el caso de las personas y gestión del talento humano en el caso de las empresas y los centros de empleo. A la luz del esquema del Modelo y las

barreras identificadas que con más fuerza enfrentan las poblaciones vulnerables, se busca movilizar una agenda de trabajo territorial a través de la cual se logre avanzar desde distintos frentes en la inclusión laboral de estas poblaciones. En este sentido, se proponen 10 Objetivos Territoriales de Empleo Inclusivo, para que estos sirvan de derrotero a la hora de estructurar nuevas iniciativas y potenciar las existentes.

Figura2. Diez puntos clave en el desarrollo de acciones en el territorio.

- 1 Fortalecer las competencias duras escolares - matemática y lectoescritura
- 2 Fortalecer las habilidades Socioemocionales
- 3 Orientar a los jóvenes en etapa escolar (Socio Ocupacional)
- 4 Fortalecer las competencias laborales específicas
- 5 Fortalecer las competencias laborales generales
- 6 Orientar y acompañar a las personas en formación laboral (vocacional)
- 7 Orientar y acompañar a los buscadores de empleo (laboral)
- 8 Promover la gestión con empresas para la intermediación laboral
- 9 Orientar y acompañar a las personas empleadas
- 10 Acompañar a las empresas y cualificar sus procesos de talento humano

Fuente: MEI - Fundación Corona, 2019.





La estructura base de MEI se complementa con el análisis de cuatro niveles de acción. Estos permiten visualizar las diferentes formas en las que se puede abordar cada uno de los 10 puntos claves propuestos anteriormente. Por ejemplo, la orientación de los jóvenes en la etapa escolar se puede hacer a través de programas en contrajornada escolar, directamente con los jóvenes (nivel de acción 1), fortaleciendo la capacidad

de las instituciones educativas para que ellos, como entidad, puedan ofrecer orientación vocacional adecuada a sus estudiantes (nivel de acción 3), o mediante la incidencia en políticas públicas relacionadas. Por ejemplo, con la asignación de recursos públicos para programas de orientación, o mejorando los lineamientos técnicos del MEN y de las Secretarías locales sobre Orientación (nivel de acción 4).

Figura 3. Niveles de acción.



Fuente: MEI - Fundación Corona, ACIDI/VOCA y Fundación ANDI, 2018.

RESULTADOS:

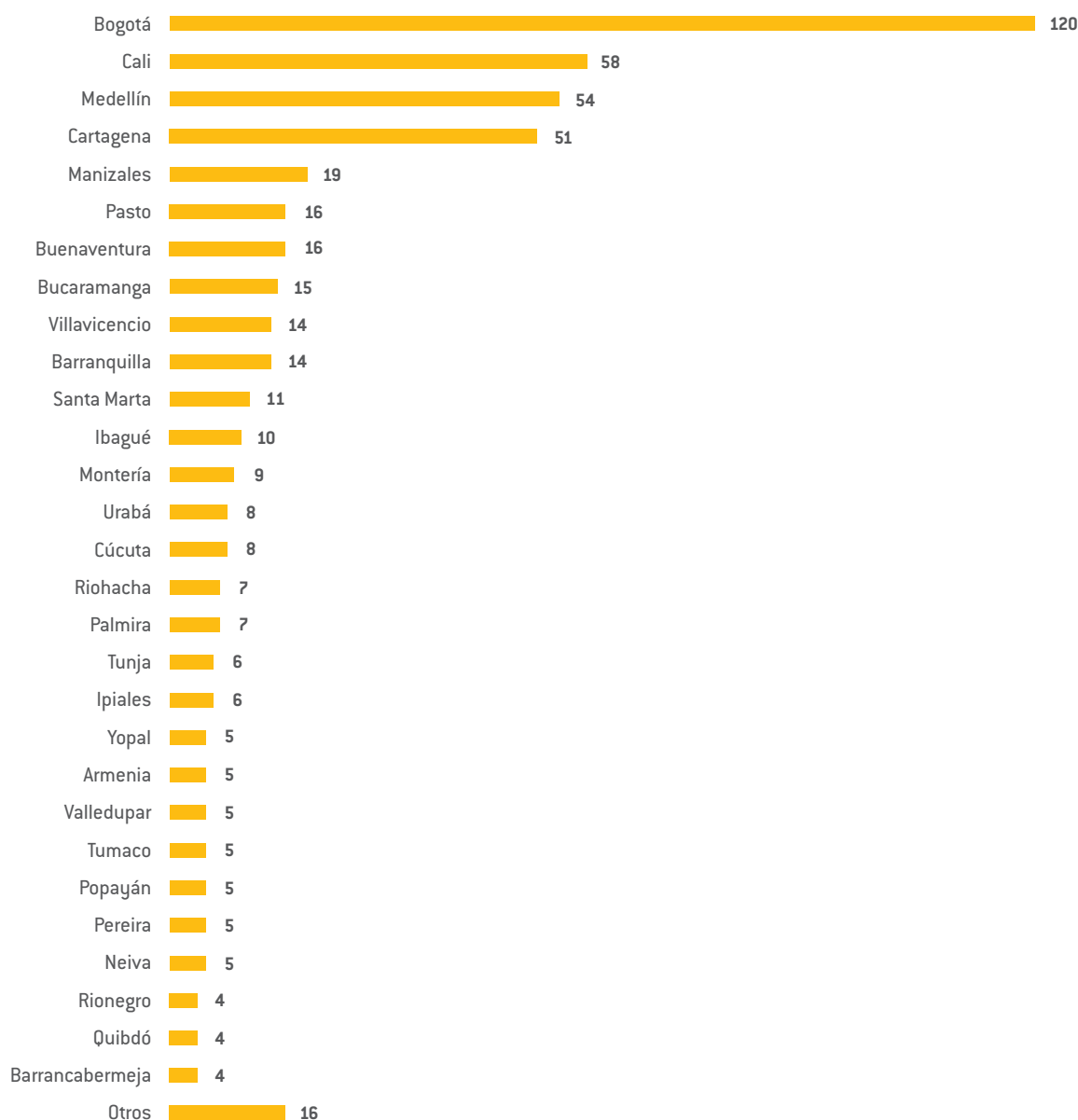
Con base en la metodología indicada, se identificaron 350 iniciativas de empleo inclusivo en todo el territorio nacional. Cada una de las iniciativas revisadas tiene características diferenciales, bien sea en relación con su cobertura geográfica, poblacional o

temática. Asimismo, el mapeo está integrado por una variedad de actores, a saber: entidades del Gobierno Nacional, de los gobiernos subnacionales, fundaciones empresariales, ONG, Organismos de Cooperación Internacional, Cajas de Compensación Familiar - CCF, Agencias de Empleo, Instituciones Educativas, Instituciones de Educación Superior - IES, entre muchos otros actores.

Así las cosas, el mapeo realizado proporciona un primer panorama general de la oferta a nivel nacional y territorial, en términos de empleo inclusivo. La invitación es a nutrir desde aquí este mapeo nacional, y generar a partir de él aprendizajes conjuntos. A continuación, se presenta una descripción global de las iniciativas mapeadas. Del total de iniciativas

identificadas en el mapeo [350] únicamente el 10,5% [37 iniciativas] tiene cobertura en todo el territorio nacional. En el Gráfico 1 se refleja el número de iniciativas analizadas en los 64 territorios priorizados, añadiendo las iniciativas que tienen un alcance a nivel nacional y las que se desarrollan en Urabá como región.

Gráfico 1. Cantidad de Iniciativas de Empleo Inclusivo por Territorio.



Fuente: Fundación Corona, 2019.

Como se refleja en el Gráfico, la mayoría de las iniciativas concentran sus acciones en Bogotá (120), Cali (58), Medellín (54) y Cartagena (51). Posteriormente, siguen ciudades como Manizales (19), Pasto (16), Buenaventura (16), Bucaramanga (15), Villavicencio (14) y Barranquilla (14). No obstante, hay algunos municipios que también se destacan por su número de iniciativas,

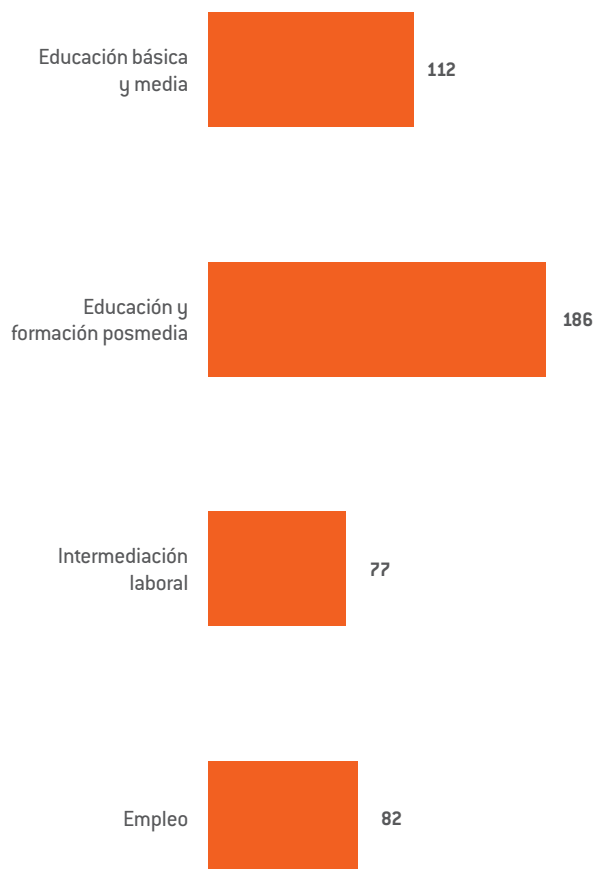
que no son grandes ciudades, como Santa Marta (11), Ibagué (10), Montería (9) y Urabá (8). Por otro lado, hay 19 municipios en donde en el mapeo no se identificó ninguna iniciativa de empleo inclusivo, por lo que es fundamental promover y desarrollar acciones que puedan llegar a estos territorios de forma articulada con las iniciativas identificadas en territorios similares o cercanos.



Con relación a las diferentes etapas desde la educación hasta el empleo, se identificó el número de iniciativas que tienen incidencia directa e indirecta en cada tramo. En este punto es importante anotar que una iniciativa puede tener incidencia en varios tramos, razón por la cual la suma de iniciativas por tramos puede ser superior al número de iniciativas totales.

El mapeo identificó que la oferta se concentra, con más fuerza, en acciones dentro de los dos primeros tramos, correspondientes a la educación media, y la educación y formación posmedia. En el tramo 2 - educación y formación posmedia se concentran 186 de las iniciativas mapeadas, seguida del tramo 1 - educación media en donde se registraron 112 iniciativas (Gráfico 2). Esto significa que, 53 de cada 100 iniciativas realizan acciones en materia de educación posmedia. En contraste, solo 25 de cada 100 iniciativas realizan acciones en materia de intermediación laboral o empleo, siendo estos dos tramos los que menos iniciativas presentan en el país.

↘ **Gráfico 2.** Distribución de las acciones de empleo inclusivo según tramo. Total Nacional 2019.

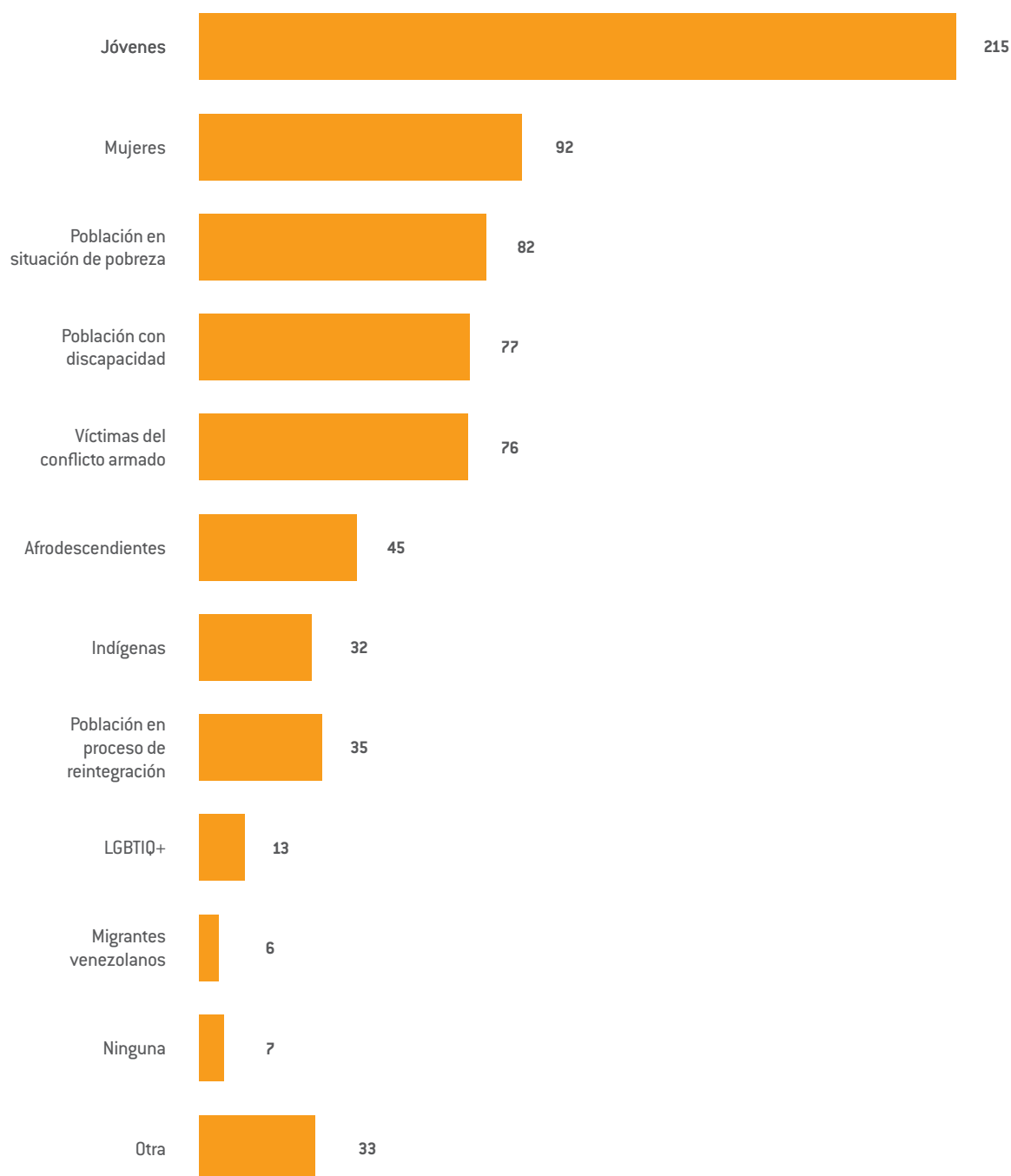


Fuente: Fundación Corona, 2019.

Ahora, al analizar todas las iniciativas documentadas (ver Gráfico 3) se encontró que la gran mayoría de las acciones se dirigen hacia jóvenes. De hecho, 2 de cada 3 iniciativas tienen énfasis en este grupo poblacional. En un segundo grupo se encuentran las mujeres (92 iniciativas), población

en situación de pobreza (82), población con discapacidad (77) y víctimas del conflicto armado (76). En contraste, las poblaciones que menos oferta de iniciativas reciben para su inclusión laboral son la población LGBTQ+ (13) y los migrantes venezolanos (6) (ver Gráfico 3).

📉 **Gráfico 3.** Distribución de las iniciativas de empleo inclusivo según grupo poblacional objetivo. Total Nacional 2019.





La estructura del Modelo la complementa el análisis de los Niveles de Acción. Estos permiten visualizar, a la hora de pensar en las acciones, los distintos caminos para trabajar en cada uno de los puntos clave de la estrategia. Como se dijo, algunas organizaciones realizan acciones directas con las personas de poblaciones vulnerables (nivel de acción 1); otras llevan a cabo actividades directamente con las empresas (nivel de acción 2); otras desarrollan labores tendientes al fortalecimiento institucional de las entidades relacionadas con la prestación de servicios de educación, formación, intermediación o gestión de empleo (nivel de acción 3); y otras, implementan acciones de carácter territorial (nivel de acción 4).

Esta estructura permite realizar varios análisis pertinentes. En primer lugar, teniendo en cuenta el panorama presentado a lo largo del informe y debido a la magnitud de las problemáticas atadas a cada una de las poblaciones, como la deserción, el desempleo o la informalidad, es necesario implementar acciones preventivas, para mitigar la ocurrencia de estas problemáticas y correctivas, para dar solución a las mismas de forma articulada entre los actores del ecosistema con el fin de aumentar los resultados de las intervenciones. En este sentido, es insuficiente implementar programas que sólo llegan a cientos de beneficiarios anualmente debido a que sólo se abordará un pequeño porcentaje de la problemática que no aportará a un cambio sistémico.

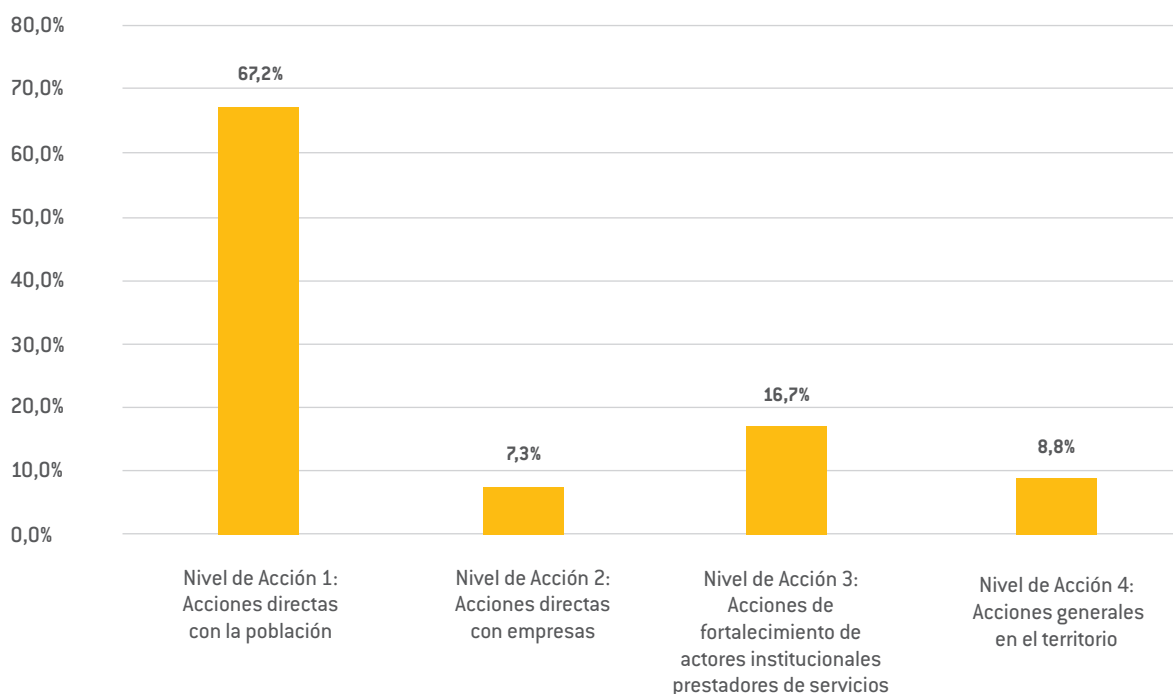
Adicionalmente, uno de los principales aprendizajes del informe es que es mucho más rentable trabajar con las institu-

ciones y prestadores de servicios existentes y fortalecer sus capacidades con el fin de generar sostenibilidad en las acciones y garantizar que estas no se implementen directamente sobre población en constante cambio, sino sobre las instituciones que directamente trabajan con estas poblaciones de forma permanente. Del mismo modo, esto permite que no se repliquen iniciativas, sino que se centren los esfuerzos en mejorar, escalar y articular actores e intervenciones exitosas. Esto favorecería a que los recursos de los gobiernos, cooperación, sector privado, entre otros, se redirijan a iniciativas de largo plazo, con objetivos de cambio sistémico, en lugar de a proyectos cortos que en muchos casos duplican la oferta existente.

Esto contrasta con el comportamiento reflejado en las iniciativas analizadas (ver Gráfico 4) debido a que se observó que con mayor frecuencia, en un 67,2%, se realizan acciones directas con la población, es decir, con las personas directamente beneficiadas por los programas (Nivel de Acción 1). En segundo lugar, se realizaron con mayor frecuencia, en un 16,7% las acciones de fortalecimiento de actores institucionales prestadores de servicios, en términos de mejorar la capacidad institucional (Nivel de Acción 3).

Por su parte, con una menor frecuencia, en un 8,8%, se ubicaron las acciones generales en el territorio (Nivel de Acción 4), es decir, de incidencia territorial y arreglos institucionales que permitan apalancar cambios estructurales. Por último, con una frecuencia de 7,3% se ubicaron las acciones directas con empresas (Nivel de Acción 2).

📉 **Gráfico 4.** Frecuencia de iniciativas por nivel de Acción.



Fuente: Fundación Corona, 2019.

Ahora, dados los obstáculos que enfrentan las poblaciones vulnerables en su trayectoria desde la educación hasta el empleo, el MEI busca movilizar una agenda de trabajo territorial a través de la cual se logre avanzar desde distintos frentes en la inclusión laboral de

estas poblaciones. En este sentido, se identificaron 10 Objetivos Territoriales de Empleo Inclusivo, a través de los cuales cualquier actor puede aportar. A continuación, se presentan los 10 Objetivos Territoriales y el número de iniciativas asociadas a cada uno.

 **Tabla 1.** Distribución de las iniciativas de empleo inclusivo según los Objetivos Territoriales de Empleo Inclusivo. Total Nacional.

Objetivos Territoriales de empleo inclusivo	Conteo de iniciativas
1. Fortalecer las competencias duras escolares – Matemática y Lectoescritura	68
2. Fortalecer las habilidades para la vida durante la etapa escolar	74
3. Orientar a los jóvenes en etapa escolar	24
4. Fortalecer las competencias laborales específicas	152
5. Fortalecer las competencias laborales generales	81
6. Orientar y acompañar a las personas en formación laboral	31
7. Orientar y acompañar a los buscadores de empleo	60
8. Promover gestión con empresas para la intermediación laboral	30
9. Orientar y acompañar a las personas empleadas	45
10. Acompañar a las empresas y cualificar sus procesos de talento humano	71

Fuente: Fundación Corona, 2019.

Frente a estos datos, es necesario resaltar que los esfuerzos de las iniciativas mapeadas se concentran, en primer lugar, y como se reflejó en el análisis de las iniciativas del tramo, en la formación posmedia en dos objetivos específicos: fortalecer las competencias laborales específicas (152) y fortalecer las competencias laborales generales (81), como los dos objetivos con mayor número de iniciativas en el país, reflejando el énfasis en la formación orientada al empleo. En segundo lugar, el énfasis en las iniciativas que se enfocan en la etapa escolar en dos objetivos: fortalecer las habilidades para la

vida durante la etapa escolar (74) y las competencias duras escolares (68). Por último, se resalta el número de iniciativas que se enfocan en el acompañamiento a las empresas y la cualificación de sus procesos de talento humano (71).

En contraste, se destaca que los objetivos con menor número de iniciativas son los de: orientar a jóvenes en etapa escolar (24), promover la gestión con empresas para la intermediación laboral (30) y orientar y acompañar a las personas en formación laboral (31).