AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN

AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y NORMALIZACIÓN (ARN)

ANÁLISIS DE EMPLEABILIDAD E INCLUSIÓN LABORAL PARA EL PROCESO DE REINCORPORACIÓN

BOGOTÁ D.C. NOVIEMBRE 2024

1. Tabla de contenido

2. INTRODUCCIÓN 3
3. ALCANCE 4
4. OBJETIVOS 5
4.1. OBJETIVO GENERAL 5
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 5
5. REVISIÓN DE LITERATURA 5
6. METODOLOGÍA 10
6.1. ANÁLISIS CUANTITATIVO 11
6.2. ANÁLISIS CUALITATIVO 12
7. RESULTADOS 13
7.1. ANÁLISIS CUANTITATIVO 13
7.1.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO 13
7.1.2. ANÁLISIS INFERENCIAL 26
7.2. ANÁLISIS CUALITATIVO 29
8. RECOMENDACIONES 37
9. REFERENCIAS 38

2. INTRODUCCIÓN

El conflicto interno armado en Colombia ha dejado consecuencias y repercusiones económicas en el transcurso de su historia, considerando la destrucción y el deterioro del capital físico y humano, la destinación y desviación de recursos nacionales para la guerra, y la generación de incertidumbre en la toma de decisiones de los diferentes agentes que participan en la economía; estos factores impactan directa y negativamente sobre los niveles de crecimiento económico del país. (Ibañez y Jaramillo, 2006).

Así pues, el proceso de reincorporación a la vida civil de la población excombatiente (FARC -EP) desmovilizada tras la firma del acuerdo en 2016 es fundamental para avanzar hacia la superación de estas dificultades, ya que existe una relación directa y significativa entre la paz y el crecimiento económico (Betancur et al., 2020) a través del fortalecimiento y la participación de la población en proceso en el mercado laboral, el acceso a nuevas tierras para el desarrollo de actividades productivas y nuevas fuentes de inversión.

Desde el Gobierno Nacional y las instancias competentes en materia de Desarme, Desmovilización y Reintegración (DDR), principalmente desde La Agencia para la Reincorporación y Normalización (ARN) se ha avanzado en el diseño e implementación de acciones y estrategias de acuerdo con lo estipulado en el Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) 3931 de 2018 en el componente de servicios de gestión y colocación dirigidos a los exintegrantes de las FARC-EP, en el que se plantean dos líneas de acción como punto de partida:

- Gestión y colocación laboral.
- Acciones para la superación de las barreras de acceso a alternativas productivas y de generación de ingresos.

Con el objetivo de avanzar en una reincorporación integral de la población desde sus diferentes dimensiones, en este caso haciendo énfasis en el componente de empleabilidad e inclusión laboral de la reincorporación económica. El aspecto económico es de vital importancia en la ruta de atención porque finalmente permite brindar herramientas y ofrecer oportunidades para que la población avance en la construcción de su proyecto de vida de manera autónoma e independiente y evitar casos excepcionales de reinserción en actividades delictivas (Nussio, 2012).

Sin embargo, la población desmovilizada sigue presentando tasas de desempleo muy por encima de la nacional (ANDI, 2019) esto implica que aún hay bastantes esfuerzos por realizar para lograr cerrar la brecha existente en la participación de la población atendida

en el mercado laboral. Desde la agencia se han realizado acciones con el apoyo de instrumentos de recolección de información para la identificación de las barreras y desde el sector académico también se han brindado diferentes aportes en el marco de esta problemática.

Los obstáculos identificados principalmente corresponden a características propias de los individuos (educación, edad, discapacidades, género, experiencia, etc.) y la percepción e imaginarios contra la población desmovilizada que configuran finalmente una alta estigmatización por su pasado como excombatientes y sus condiciones particulares (ARN 2022; Garrido y Camacho, 2018; SPE, 2018). Estas barreras inciden en las decisiones por parte de empresarios y profesionales de talento humano para avanzar en la contratación de esta población.

En línea con la problemática planteada es relevante lograr diseñar e implementar las acciones apropiadas y acordes a las necesidades y hallazgos específicos con la población en reincorporación en términos de empleabilidad e inclusión laboral. Para ello es necesario lograr un análisis que permita nutrir y aportar al desarrollo de estas estrategias y acciones con el objetivo de alcanzar una mayor efectividad y posteriormente poder ejecutar un seguimiento juicioso. Es de vital importancia trabajar en conjunto con las diferentes dependencias de la agencia e instancias del Gobierno Nacional en aras de una mayor articulación.

3. ALCANCE

Desde la Subdirección de Seguimiento y el Grupo de Análisis de la Política se propone y trabaja en el desarrollo de análisis y seguimiento a los diferentes procesos que realiza y atiende la ARN que permitan aportar y robustecer las acciones y el desarrollo de los objetivos misionales establecidos como prioritarios a través de diferentes recomendaciones o aportes como resultado de los ejercicios elaborados.

En ese sentido, el siguiente trabajo partirá desde el marco de las barreras identificadas para el acceso al mercado laboral de la población en reincorporación y se centrará en describir y examinar el papel de las expectativas laborales de la población contra las diferentes ofertas laborales que se presentan en los diferentes territorios; teniendo en cuenta que existe una gran parte de la población atendida que manifiesta no vincularse laboralmente dado que la oferta no va en línea con sus intereses, necesidades o expectativas (ARN, 2022). Bajo esa problemática es necesario conocer y dar cuenta de

la pertinencia de cada uno de los programas o acciones que se implementan en materia de empleabilidad.

4. OBJETIVOS

4.1.OBJETIVO GENERAL

Diagnosticar el estado actual de la empleabilidad en reincorporación en el 2024 y la gestión de empleo desde los territorios.

4.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar y describir la información relacionada a las expectativas, vocación y barreras que enfrenta la población en reincorporación.

- Identificar y describir las ofertas y programas de empleo que se brindan en los territorios a la población en reincorporación

- Examinar las necesidades y dificultades que se presentan en los Grupos Territoriales en materia de gestión de empleo.

5. REVISIÓN DE LITERATURA

En el marco de la empleabilidad e inclusión laboral para la población que se encuentra en proceso de reincorporación se han desarrollado diferentes investigaciones que generalmente apuntan a la caracterización de los reincorporados con el fin de comprender sus condiciones y particularidades para construir análisis principalmente en aspectos como: las barreras que enfrentan al momento de querer participar en el mercado laboral, las percepciones del sector privado frente a la contratación de esta población y los determinantes socioeconómicos para el acceso a empleo. Se ha aportado a la revisión de esta problemática desde diferentes sectores (privado, público, académico, etc.) comprendiendo la importancia de la participación de los excombatientes en el ámbito productivo para la construcción de la paz.

Bajo ese panorama, la Unidad del Servicio Público de Empleo (2021) en convenio con la ARN desarrolló un primer documento donde se expone la problemática de la inclusión laboral de manera muy general, repasando el marco normativo de este componente en el proceso de reincorporación y un análisis sobre las diferentes barreras que enfrenta la población para acceder a empleo formal con sus respectivas acciones sugeridas para la mitigación de estas.

En línea con este ejercicio, la Unidad del Servicio Público de Empleo (2022) desarrolla un segundo documento bajo el mismo convenio con la ARN, en el que se retoma nuevamente el análisis frente a las barreras identificadas en el acceso a empleo formal por parte de la población en reincorporación para sugerir a la estrategia de empleo que se desarrolla desde la ARN una serie de ajustes a su ruta de empleabilidad con el objetivo de hacerla más efectiva.

Continuando el análisis de las barreras desde una perspectiva cuantitativa, Luna et al. (2020) proponen un modelo econométrico de selección binaria con el objetivo de identificar cuáles son los factores determinantes de la reintegración económica para los excombatientes en el departamento de Bolívar. Para ello proponen variables sociodemográficas como edad, género, nivel educativo, estado conyugal, ingresos familiares, ex grupo armado, descendencia y tipo de desmovilización (individual o colectiva) para la construcción del modelo. Los resultados de este análisis sugieren que el nivel educativo, el género y los ingresos familiares son los principales determinantes de la reintegración económica.

Existen otras investigaciones que caracterizan de manera general el proceso de reincorporación económica para la población desmovilizada como la de Escobar et al. (2018) en el que construyen una conceptualización y contextualización de la reintegración económica y un análisis de las estrategias implementadas a través de una revisión del estado del arte para la situación en Colombia y de otros países que han participado en procesos de DDR como Burundi, Angola, Indonesia, Sudan, Costa de Marfil, la República Centroafricana, la República del Congo y el Chad. Los principales resultados apuntan a que en general el fracaso de los procesos de reintegración económica corresponde a la falta de planeación, de mecanismos de seguimiento y monitoreo a la ruta establecida; adicionalmente se destaca la evolución del caso colombiano en el sentido que se ha avanzado hacia un enfoque centrado más en las personas que en las necesidades del mercado.

Cristancho y Otalora (2018) a través de un análisis descriptivo y documental, utilizando tanto datos cualitativos y cuantitativos realizan una caracterización general de los

procesos de inclusión laboral de desmovilizados del conflicto armado tomando como principal referencia la ACR (ahora ARN). Los hallazgos de este trabajo corresponden a reafirmar una alta estigmatización de la población excombatiente por parte de la población civil, una promoción de empleos operativos y técnicos que no contribuyen a una verdadera inclusión laboral por las condiciones salariales, y características como falta de educación e inexperiencia son problemáticas que afectan el proceso de participación en el mercado laboral de los excombatientes.

De acuerdo con el trabajo de Álvarez et al. (2018) donde se analizan los programas que ha desarrollado la ARN en materia de productividad para la población desmovilizada a través de una investigación descriptiva de carácter documental utilizando tanto datos cuantitativos como cualitativos. Entre las conclusiones del estudio se destaca la ausencia de un seguimiento adecuado a los diferentes procesos, el fortalecimiento con las entidades públicas para el robustecimiento de la estrategia más allá del factor financiación, y una alta estigmatización frente a esta población para acceder al sector productivo.

Otros estudios consideran enfoques y conceptos alternativos para el análisis, es el caso de Rodriguez et al. (2019) en el que realizan una investigación documental relacionada con la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y su iniciativa para la construcción de la paz con el objetivo de analizar las acciones de inclusión laboral que se adelantan desde la ARN a la luz de lo definido y establecido en esta literatura y proponer recomendaciones para su implementación. En cuanto a los resultados, se recomienda a la ARN diseñar acciones consistentes para un largo plazo y no acciones puntuales para atacar problemáticas específicas, por lo que es importante un rediseño de sus acciones que permitan realmente fortalecer los procesos de inclusión.

Siguiendo el análisis desde la RSE, Requena y Vital (2020) también analizan las acciones de la ARN en materia de inclusión laboral a la luz de los planteamientos y consideraciones de la Responsabilidad Social Empresarial en el departamento de Sucre a través de un análisis cualitativo. Los hallazgos de este documento corresponden a que el proceso de reintegración económica de los excombatientes es un proceso que debe ser acompañado y articulado por diferentes actores como: Gobierno Nacional, sector privado, población civil, y por supuesto la población desmovilizada.

Adicionalmente se realizan investigaciones considerando un análisis desde la perspectiva del empresario, Sandoval (2018) investiga sobre la percepción de los empresarios en las ciudades de Palmira, Florida, Candelaria y Pradera respecto a la contratación de población desmovilizada en sus diferentes empresas. Para ello realiza una encuesta de percepción y un modelo econométrico logit para identificar los determinantes

considerando las variables de edad, sexo, nivel educativo, nivel de cargo, antigüedad, número de empleados, quiebras y sector económico de la empresa. Las conclusiones apuntan a una polarización del sector empresarial en la decisión de emplear o no desmovilizados, las percepciones frente al acuerdo de paz por parte de los empresarios disminuyen la probabilidad de contratar un excombatiente. Sin embargo, las políticas de incentivos de gobierno muestran un efecto contrario en la decisión de contratación.

Cervantes et al. (2018) también parten desde la perspectiva del empresario para comprender determinantes que afecten en la contratación de la población reinsertada. Para este análisis se desarrolla una metodología cualitativa a través de la aplicación de diferentes entrevistas a diez empresarios con cargos de mando medios de cuatro organizaciones en Bogotá. Las conclusiones de este análisis sugieren que hay una percepción favorable para la contratación de población reinsertada, sin embargo, se presentan brechas en los puestos que los empresarios estarían dispuestos a ofrecer a esta población, consideran que pueden existir riesgos psicosociales que puedan afectar su desempeño laboral y se observa que en ese caso para el empresario prima la capacidad de relacionamiento que la experiencia laboral.

Otro análisis que parte desde la percepción del sector privado es el desarrollado por Figueredo y Ojeda (2018), en el que se analiza cuáles son las representaciones sociales que tienen empresarios de la ciudad de Cali frente a la población reincorporada de las FARC – EP, utilizan como metodología el diseño de encuestas y foros presenciales para obtener la información necesaria. Los hallazgos de este análisis apuntan a una sensación general de desconfianza de los empresarios caleños frente a las personas reincorporadas en el sentido que son percibidos como individuos al margen de la ley que participaron en diferentes actividades delictivas, adicionalmente consideran que es una población no muy competitiva por lo que podrían emplearlos en cargos muy operativos o que no requieran de responsabilidad o toma de decisiones.

Manjarrés (2018) propone una investigación diferenciada por género donde se pretende una revisión de las condiciones de empleabilidad, trayectoria ocupacional y expectativas de las mujeres excombatientes en el marco de su ruta de reintegración y proponer recomendaciones para su fortalecimiento a través de una metodología cuantitativa y cualitativa. Entre las recomendaciones que surgen de este análisis se destaca la promoción de la inserción laboral de mujeres en actividades tradicionalmente ejecutadas por hombres, facilitar la conciliación de la vida laboral familiar de las mujeres para que la asignación de trabajo doméstico y labores de cuidado no se atribuya exclusivamente a ellas, así como establecer espacios de vinculación y participación para el fortalecimiento político de la mujer.

En otra investigación con enfoque de género, Rodríguez (2019) realiza una serie de entrevistas a mujeres excombatientes de las AUC y las FARC - EP con el objetivo de comprender sus condiciones sociales y productivas a través de relatos de vida, enfocándose principalmente en su participación en el mercado laboral en Bogotá después de su desmovilización. Fortalecer las ofertas de programas de capacitación y ofertas de empleo con enfoque de género teniendo en cuenta los intereses y expectativas de las mujeres reincorporadas es necesario para garantizar su reinserción de manera efectiva ya que predomina el diseño de cursos y ofertas de acuerdo con sesgos de género.

Partiendo desde un análisis cuantitativo, Rodríguez (2017) construye un modelo estadístico de regresión lineal con la finalidad de determinar si los años de permanencia en el grupo armado de la población desmovilizada afecta la probabilidad de emplearse. Como conclusión se identifica que los años de vinculación en el grupo armado sí impactan en la probabilidad de conseguir empleo, de manera que las personas que presentaron una duración en el grupo armado menor a 5 años presentan mayor posibilidad de emplearse que aquellos que tuvieron una vinculación mayor a 5 años.

En el marco de los desmovilizados de grupos paramilitares, García (2015) plantea una revisión documental del desarrollo del paramilitarismo en Colombia y el proceso DDR haciendo un análisis de la política de reintegración de la ACR especialmente en el componente de empleabilidad a través de una metodología cualitativa y cuantitativa. El resultado principal de esta investigación sostiene que la población que participa en el proceso de reintegración tiene una mayor probabilidad de reincidir en actividades ilícitas cuando se presentan fallos en su ruta, especialmente en el aspecto económico, sumada la falta de políticas gubernamentales enfocadas a mejorar las condiciones de empleo de los desmovilizados.

Vásquez et al. (2020) construye un análisis de tipo cuantitativo para identificar las probabilidades de que una persona desmovilizada pueda participar en un empleo formal e informal, para ello desarrolla una metodología para calcular esta probabilidad por medio de las ecuaciones de Mincer que considera las variables de edad, género, educación y experiencia. Los resultados que arroja esta investigación permiten concluir que la población reinsertada tiene una mayor propensión a vincularse a actividades o empleos informales dadas sus características de educación y experiencia laboral, adicionalmente sugiere que deben considerarse estrategias de formación académica más consistentes con la edad de la población.

Por medio de un análisis experimental de tipo cuantitativo y cualitativo, Rozo (2018) diseña una lista experimental (Item Count Technique, ITC) con el objetivo de identificar

el sesgo de deseabilidad social frente a la percepción de los empresarios de contratar población desmovilizada y diferencia este análisis por género. Se concluye que sí persiste una discriminación laboral hacia esta población, especialmente en el caso de las mujeres. De manera general los empresarios son reacios a contratar excombatientes, y si están dispuestos a hacerlo se presenta una mayor probabilidad de contratar hombres.

Una revisión de un caso particular fue la elaborada por Escobar et al. (2017) donde se describe el proceso y significado de inclusión laboral tomando como referencia una entrevista diseñada a un excombatiente empleado en la ciudad de Pereira a través de un estudio de caso de tipo cualitativo. El resultado obtenido de este análisis sugiere que el verdadero significado de inclusión laboral está supeditado al relacionamiento y un entorno laboral receptivo y agradable para la persona en proceso de reinserción y no netamente a la remuneración salarial.

Castro (2006), visibiliza la problemática que presenta la población desmovilizada que además es discapacitada para el acceso a empleo a través de un análisis documental de tipo cualitativo y cuantitativo donde por medio de entrevistas se hila la investigación con las diferentes experiencias y relatos de vida de la población analizada. Como resultado se concluye que es importante dar luz de la situación de los excombatientes discapacitados ya que su relato de vida puede ser fuente de inspiración y propiciar espacios de reconciliación, en ese sentido no invisibilizar esta población permitirá la construcción de políticas y programas más efectivos para facilitar su participación en el sector productivo.

Robledo et al. (2019), estudian cuáles son los factores asociados a la capacidad laboral de excombatientes mayores de 50 años que se encuentran adscritos en la ARN utilizando una metodología cuantitativa por medio de una regresión logística no condicional, se consideran las variables sexo, estado civil, escolaridad, tipo de discapacidad y habilidades para la construcción del modelo. Se encuentra que la población excombatiente mayor a 50 años se encuentra laborando principalmente en el sector informal, adicionalmente se identifica que las personas mayores de 50 años aumentan su probabilidad de participar en actividades productivas en la medida que son hombres solteros, no tienen limitaciones para ver o moverse, y poseen habilidades computacionales o de manejo de vehículos.

6. METODOLOGÍA

Se toma como punto de partida el marco metodológico diseñado y definido por el Grupo de Análisis de la Política de la Subdirección de Seguimiento donde se prioriza un análisis desde los enfoques conceptuales (diferenciales), y el diseño de técnicas de levantamiento

y procesamiento de información con el objetivo de trazar una ruta de alcance que permita llegar a recomendaciones que permitan robustecer los procesos de la agencia.

Este análisis pretende caracterizar cómo es el proceso de gestión de empleo que sea realiza desde la ARN con la población en proceso de reincorporación y las dificultades que se presentan para abordar esta estrategia. En ese sentido, la investigación es de carácter descriptivo y se utilizarán técnicas cuantitativas y cualitativas (análisis mixto) para el análisis de la información.

6.1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

El apartado cuantitativo corresponde a un análisis estadístico descriptivo de fuentes de información secundaria de la ARN que contienen datos relacionados al componente de empleabilidad de la población en reincorporación:

- Tablero de control de reincorporación (denominador).
- Instrumentos de caracterización (caracterización población reincorporación, empleabilidad).

Por medio de esta información se hará un diagnóstico de la empleabilidad de la población en reincorporación en el transcurso del tiempo, así como las características propias y diferenciales de aquellas personas que se emplean para la identificación general de relaciones y correlaciones entre las variables.

Adicionalmente se construye un modelo econométrico con el objetivo de identificar la relación entre las variables sociodemográficas seleccionadas y la probabilidad de emplearse de acuerdo con cada una de estas características. Dado que la variable dependiente del modelo es empleo (se está empleado o no); es decir, es una variable categórica o dummy que toma el valor de sí / no (1 si se tiene el atributo, 0 en caso contrario). Se utilizará un modelo de regresión logística que permita una modelación más robusta cuando se presenta una variable dependiente con esta condición (Gujarati et al., 2010). En ese sentido, se estimará una regresión logística bajo un modelo probabilístico, logit.

Las variables se consideraron bajo el marco de las barreras identificadas de acceso a empleo formal para la población en reincorporación, de manera que la ecuación a estimar es la siguiente:

Ecuación 1

$$logit\,(empleado) = \beta_0 + \beta_1(edad) + \beta_2(edad_2) + \beta_3(genero) + \beta_4(etnia) + \beta_5(discapacidad) + \beta_6(jefe_hogar) + \beta_7(fa) + \beta_8(fpt) + \beta_9(am)$$

Donde:

- *empleado* es una variable dummy y es la variable dependiente, toma el valor de 1 si el individuo está empleado en el mes de análisis, 0 en caso contrario.
- *edad* es una variable discreta correspondiente al número de años del individuo.
- *edad_2* es el cuadrado de la edad.
- *genero* es una variable dummy que toma el valor de 1 si es hombre, 0 si es mujer.
- *etnia* es una variable dummy que toma el valor de 1 si posee autorreconocimiento étnico, 0 en caso contrario.
- *discapacidad* es una variable dummy que toma el valor de 1 si posee la condición, 0 en caso contrario.
- *jefe_hogar* es una variable dummy que toma el valor de 1 si es jefe de hogar, 0 en caso contrario.
- *fa* es una variable dummy que toma el valor de 1 si ha asistido a algunos cursos de formación académica desde el 2019, 0 en caso contrario.
- *fpt* es una variable dummy que toma el valor de 1 si ha asistido a algunos cursos de formación para el trabajo desde el 2019, 0 en caso contrario.
- *am* es una variable dummy que toma el valor de 1 si el individuo ha recibido asignación mensual, 0 en caso contrario.

Se utilizará el software Excel, ArcGis y RStudio para el procesamiento de la información estadística.

6.2. ANÁLISIS CUALITATIVO

Para el análisis cualitativo se realizará una revisión documental que permita dar contexto sobre qué se ha abordado en el marco de la empleabilidad para la población en reincorporación desde los estudios realizados por diferentes sectores (académico, gobierno, organizaciones sociales, etc.) y tener como punto de partida un conjunto de

resultados que nutran y orienten el análisis. Adicionalmente, se diseñará el levantamiento de información primaria desde los territorios con el objetivo de comprender de primera mano el proceso de gestión de empleo y complementar el análisis cuantitativo.

La actividad propuesta corresponde a una técnica cualitativa de recolección de información primaria obtenida por medio de un grupo de discusión conocido como grupo focal, a través de una entrevista colectiva que fomenta el debate e interacción entre los integrantes del mismo grupo con el objetivo de generar reacciones, posturas y diversas respuestas sobre un tema en particular a través de los conocimientos y experiencias de los participantes.

Bajo ese panorama, se pretende explorar el proceso de gestión de empleo desarrollado desde el Grupo Territorial con el fin de conocer el tipo de ofertas que se gestionan para la población en reincorporación y el perfil solicitado, así como las condiciones contractuales. Además, se espera identificar las diversas barreras y limitaciones que enfrenta esta población para acceder a un empleo formal.

7. RESULTADOS

7.1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

7.1.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Es de vital importancia para el análisis aclarar que la variable de empleabilidad tomada directamente desde el denominador de reincorporación es una variable proxy; es decir, se asume que si la persona en proceso de reincorporación se encuentra registrada como cotizante en el régimen contributivo de salud (por medio del intercambio de información con Minsalud) se encuentra empleada formalmente en el sentido que tiene solvencia y capacidad de pago de manera constante. Este supuesto puede tener una amplia discusión, pero se trabaja con él ya que es la información más cerca en términos de empleabilidad formal disponible desde la entidad.

Caracterizando la población en reincorporación de acuerdo con información del denominador de Reincorporación a corte de julio 2024, se encuentra que hay 12.074 personas activas y ausentes en el proceso, de las cuales 3.081 (26%) son mujeres y

8.993 (74%) son hombres. Dentro del universo de mujeres, 673 (22%) se encuentra empleada, mientras que por parte de los hombres 1.716 (19%) lo que indica que en proporción hay una mayor participación de las mujeres en empleos formales. En el agregado hay 2.389 (20%) personas en Reincorporación empleadas formalmente.

Tabla 1: Población empleada por género

Género	Población empleada	%	Población desempleada	%	Total Población
Femenino	673	22%	2408	78%	3081
Masculino	1716	19%	7277	81%	8993
Total	**2389**		**9685**		**12074**

Elaboración propia con base en información del denominador

Por otra parte, discriminando por ciclo de vida, la población en reincorporación en su mayoría se encuentra entre el rango de 29 – 44 años, 6.509 (54%). Seguida de la población entre los 45-59 años, 3.464 (29%). En menor proporción, la población entre los 18 – 28 años, 1.146 (9%) y la población mayor a 60 años, 919 (8%). Por otra parte, 36 registros faltantes (0,3%). En cuanto a empleabilidad, se observa que las personas que más participan en empleo formalmente en proporción se encuentran en los rangos de 29-44 años, 1.555 (24%) y 18 a 28 años, 1.146 (22%).

Tabla 2: Población empleada por ciclo de vida

Ciclo de vida	Población	Población empleada	% del grupo poblacional	% del total empleados
29 a 44 años	6509	1555	24%	65%
45 a 59 años	3464	515	15%	22%
18 a 28 años	1146	249	22%	10%
60 +	919	69	8%	3%
Sin registro	36	1	3%	0,04%
Total	**12074**	**2389**		**100%**

Elaboración propia con base en información del denominador

En lo que población con autorreconocimiento étnico refiere, 8.315 (69%) personas no se identifican, 1.864 (15%) son indígenas, 836 (7%) no suministra información, 809 (7%) son afrocolombianos, 224 (2%) se identifican como negros, y en pequeñas proporciones, 17 (0,1%) palenqueros, 7 (0,1%) raizales, y 2 (0,02%) Rom o gitano. Analizando la empleabilidad por grupo étnico, se puede observar que la población de personas empleadas formalmente está compuesta principalmente por personas que no poseen autorreconocimiento étnico. Sin embargo, en proporción de su población se ve una participación interesante de la población afrocolombiana e indígena.

Tabla 3: Población empleada por pertenencia étnica

Categoría	Población	Población empleada	% del grupo poblacional	% del total empleados
Ninguno de los anteriores	8315	1781	21%	75%
Indígena/Pueblo originario	1864	305	16%	13%
Sin Información	836	56	7%	2%
Afrocolombiano/a	809	197	24%	8%
Negro/a	224	44	20%	2%
Palenquero/a	17	4	24%	0,2%
Raizal	7	1	14%	0,04%
Rom o gitano/a	2	1	50%	0,04%
Total	**12074**	**2389**		**100%**

Elaboración propia con base en información del denominador

Discriminando por la población que posee algún tipo de discapacidad, 9.389 (77%) personas no poseen discapacidad, 1.899 (16%) posee algún tipo de discapacidad, 836 (7%) no brindaron información. Se evidencia que casi el 80% de la población empleada no posee algún tipo de discapacidad y es consecuente en proporción con el total de la población.

Tabla 4: Población empleada por discapacidad

Categoría	Población	Población empleada	% del grupo poblacional	% del total empleados
Población sin discapacidad	9339	2055	22%	86%
Población con discapacidad	1899	278	15%	12%
Sin registro	836	56	7%	2%
Total	**12074**	**2389**		**100%**

Elaboración propia con base en información del denominador

En cuanto a la jefatura en el hogar por parte de las personas en reincorporación, 6.313 (52%) personas manifiestan ser los jefes de hogar, 4.351 (36%) dice tener una jefatura compartida, 836 (7%) personas no brindaron información, 574 (5%) manifiesta que otra persona se hace cargo. Se contempla que aquellas personas que poseen jefatura del hogar ya sea compartida o no, es más propensa a emplearse formalmente.

Tabla 5: Población empleada por jefatura de hogar

Categoría	Población	Población empleada	% del grupo poblacional	% del total empleados

Si	6313	1314	21%	55%
La jefatura es compartida	4351	963	22%	40%
Sin Información	836	56	7%	2%
No, es otra persona	574	56	10%	2%
Total	**12074**	**2389**		**100%**

Elaboración propia con base en información del denominador

A nivel educativo la población en reincorporación se encuentra configurada de la siguiente manera: 6.439 (53%) personas poseen un nivel educativo hasta la media vocacional, 2.378 (20%) posee educación básica secundaria, 1.713 (14%) tiene un nivel hasta básica primaria, 1.520 (13%) personas no registran información, y en menor cuantía, 21 (0,2%) tienen educación superior y 3 (0,02%) educación por extensión. Se evidencia que en su mayoría la población empleada esta compuesta por personas con educación media vocacional, pero en participación son las personas con educación superior aquellas que más se están empleando en proporción.

Tabla 6: Población empleada por nivel educativo

Nivel educativo	Población	Población empleada	% del grupo poblacional	% del total empleados
Media Vocacional	6439	1894	29%	79%
Básica Secundaria	2378	203	9%	8%
Básica Primaria	1713	144	8%	6%
No Registra	1520	131	9%	5%
Educación Superior	21	14	67%	1%
Extensión	3	3	100%	0,1%
Total	**12074**	**2389**		**100%**

Elaboración propia con base en información del denominador

En ese mismo sentido, son 7.601 (63%) las personas que han accedido a programas de formación académica como parte de su proceso, mientras que 4.473 (37%) ha decidido no participar en este componente. Si se observa, la población empleada formalmente está compuesta en su mayoría por población que se formó o está formando académicamente. Sin embargo, en proporción con la población, las personas que no han participado en formación académica se están empleando más.

Tabla 7: Población empleada por asistencia a FA

Categoría	Población	Población empleada	% del grupo poblacional	% del total empleados
No asistió a FA	4473	1085	24%	45%
Asistió a FA	7601	1304	17%	55%
Total	**12074**	**2389**		**100%**

Elaboración propia con base en información del denominador

De otro modo, 7.108 (59%) personas han asistido a cursos de formación para el trabajo en su proceso de reincorporación, 4.966 (31%) por el contrario, no ha asistido. La población empleada en su mayoría asistió a cursos de FpT, y tanto las personas que asistieron y no asistieron se emplean en igual proporción.

Tabla 8: Población empleada por asistencia a FpT

Categoría	Población	Población empleada	% del grupo poblacional	% del total empleados
Asistió a FpT	7108	1393	20%	58%
No asistió a FpT	4966	996	20%	42%
Total	**12074**	**2389**		**100%**

Elaboración propia con base en información del denominador

En adición a esta caracterización se realizó una aproximación espacial para tratar de identificar cuáles son esos territorios donde se está logrando emplear formalmente la población a nivel nacional. Se hizo esta aproximación a nivel departamental y municipal. Se elaboraron estos mapas teniendo en cuenta el porcentaje de población empleada de acuerdo con el total de población en reincorporación tanto a nivel departamental como a nivel municipal.

Como se puede observar en el gráfico 1, aquellos departamentos que tienen una mayor proporción de población en reincorporación empleada son Quindío (39%), seguido de Antioquia (28%), Cesar (27%), Santander (25%), Valle del Cauca (24%), Risaralda (23%) y Cundinamarca (22%). Los demás departamentos poseen un porcentaje de empleabilidad inferior al 20%. Resaltar que en los departamentos del archipiélago de San Andres, Providencia y Santa Catalina, Amazonas y Guainía no hay personas empleadas.

De acuerdo con el gráfico 2, es de destacar que hay 377 municipios con población en reincorporación donde no hay población empleada. Resaltar los municipios de Apartadó (50%), Bogotá (49%), Manaure – Cesar (47%), Popayán (43%), Mutatá (41%) y

Medellín (39%) que tienen un porcentaje de empleabilidad relativamente alto teniendo en cuenta que son municipios con bastante población en reincorporación.

Gráfico 1: Mapa de empleabilidad por departamentos

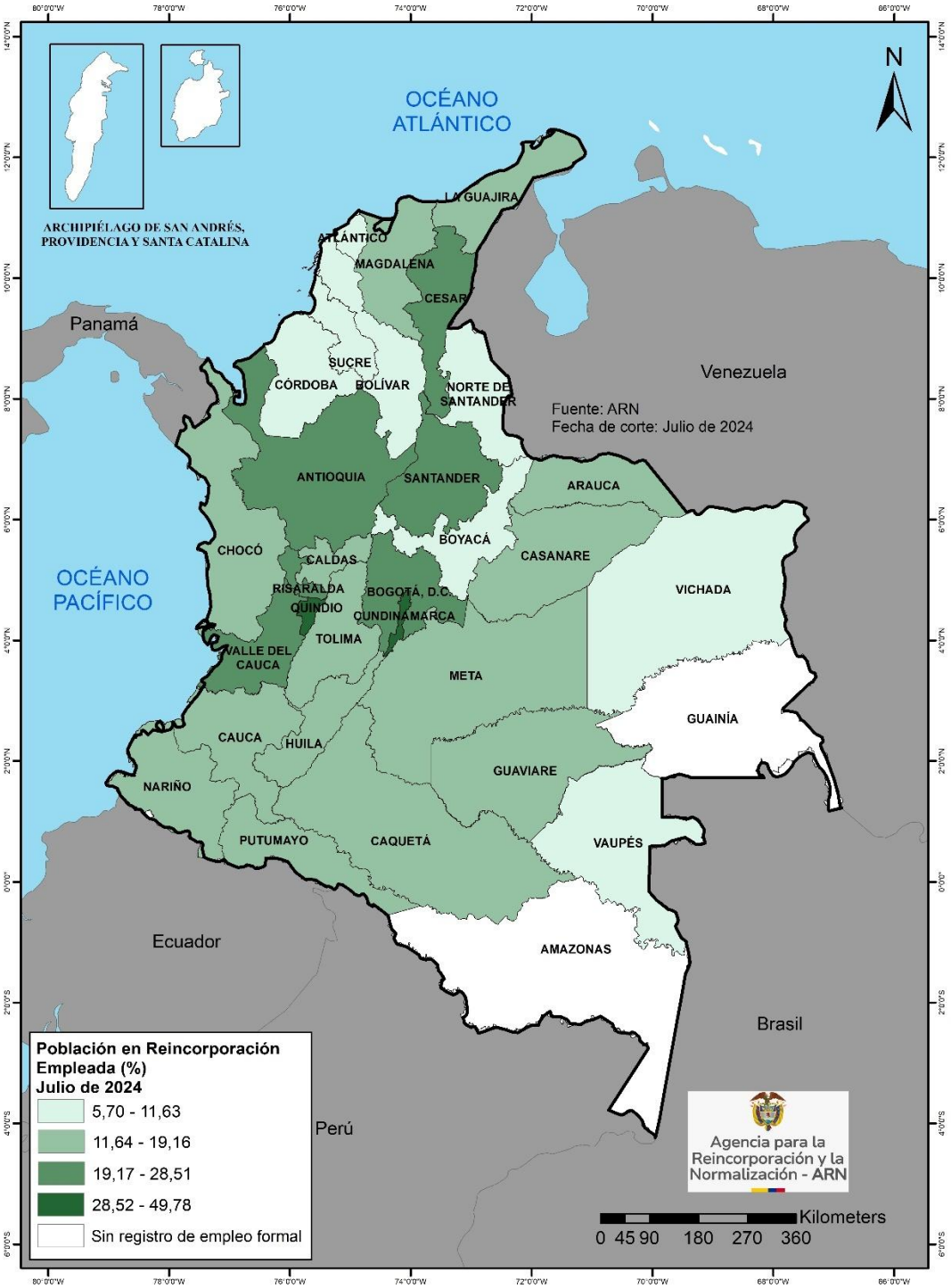
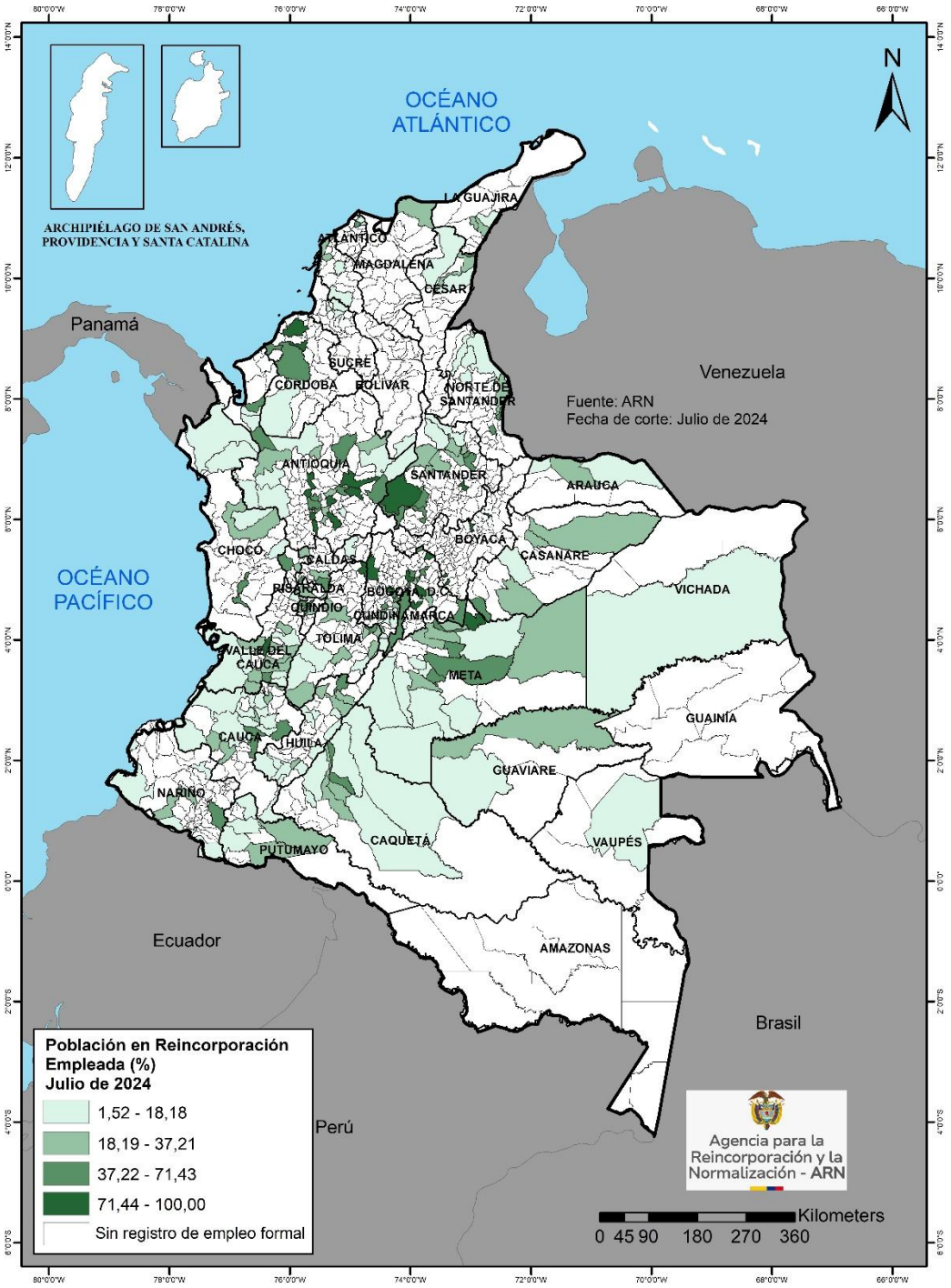

OCÉANO ATLÁNTICO
N
ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA
LA GUAJIRA
ATLÁNTICO
MAGDALENA
CESAR
Panamá
SUCRE
CÓRDOBA
BOLÍVAR
NORTE DE SANTANDER
Venezuela
Fuente: ARN
Fecha de corte: Julio de 2024
ANTIOQUIA
SANTANDER
ARAUCA
CHOCÓ
BOYACÁ
CASANARE
CALDAS
OCÉANO PACÍFICO
RISARALDA
BOGOTÁ, D.C.
VICHADA
QUINDÍO
CUNDINAMARCA
TOLIMA
VALLE DEL CAUCA
META
GUAINÍA
CAUCA
HUILA
GUAVIARE
NARIÑO
PUTUMAYO
CAQUETÁ
VAUPÉS
Ecuador
AMAZONAS
Brasil
Perú
Población en Reincorporación Empleada (%) Julio de 2024
5,70 - 11,63
11,64 - 19,16
19,17 - 28,51
28,52 - 49,78
Sin registro de empleo formal
Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN
Kilometers
0 45 90 180 270 360

Gráfico 2: Mapa de empleabilidad por municipios

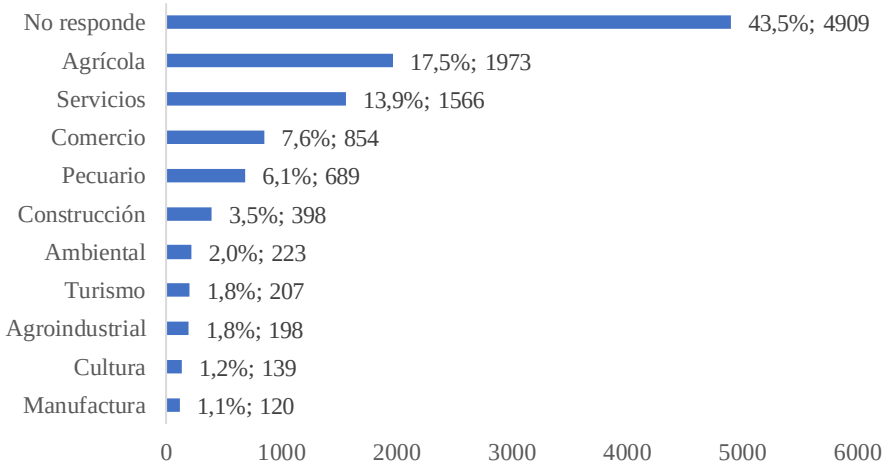


Esta caracterización permite un mayor acercamiento en la identificación de la población que está empleada formalmente de acuerdo con la información del ministerio de salud. Ahora, es importante describir y caracterizar de manera general cuáles son las expectativas, barreras y necesidades en materia de empleo de la población. Esta información es tomada de varios insumos como lo son: el instrumento general de caracterización de reincorporación y el instrumento de empleabilidad.

La información de estos cuestionarios, aunque aplica para la misma población (reincorporación) se tomó con número de muestras diferentes y en cortes de tiempo diferentes. Sin embargo, los datos de ambos instrumentos al analizarse y compararse coinciden y apuntan a los mismos resultados en materia de expectativas, vocación y barreras laborales, por lo que es importante analizar la información disponible ya contenida y no necesariamente actualizar la información a través de nuevos procesos de levantamiento que pueden generar desgastes o retrocesos en los procesos.

De acuerdo con datos del instrumento general de caracterización (a corte de diciembre 2023) se tiene un panorama muy general en materia de empleo, en cuanto al sector en que la población le gustaría emplearse, en su mayoría no brindan información al respecto (43%) del total de cuestionados (11.276) lo que puede indicar que el interés en emplearse no es muy alto, seguido del sector agrícola (17%), servicios (14%) y comercio (7,6%).

Gráfica 3: Sector en que le gustaría emplearse

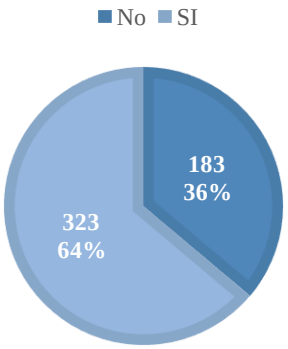


Elaboración propia con base en información del instrumento general de caracterización

Los resultados anteriores tienen sentido con los resultados del instrumento de empleabilidad donde se identifica que, de 506 personas, el 64% (323) están interesadas

en emplearse; y aproximadamente el 37% de los encuestados está interesado en el sector de la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, un 8% de personas interesadas en seguridad, y un 6% en otras actividades de servicios. Los oficios relacionados en el sector seguridad, aunque no estén mapeados en las opciones del instrumento de caracterización, son relevantes en las expectativas y consideraciones de la población.

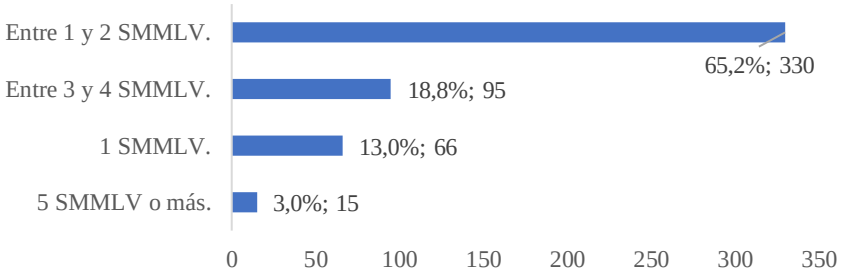
Gráfico 4: Interés en emplearse



Elaboración propia con base en información del instrumento de empleabilidad

En lo que la expectativa salarial respecta, la población en un 65% está mas interesada en recibir una remuneración entre 1 y 2 salarios mínimos, es de interés que sólo el 13% esté conforme con un salario mínimo, lo que nos indica que la preferencia marcada es que sea un salario superior al mínimo.

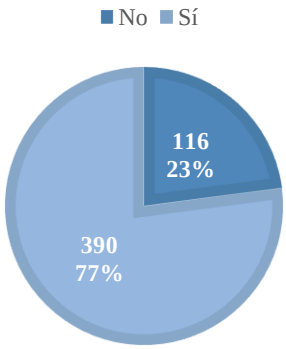
Gráfico 5: Expectativa salarial



Elaboración propia con base en información del instrumento de empleabilidad

En cuanto a la experiencia de la población con el oficio que tiene por interés, el 77% indica poseer experiencia en el sector que quisiera emplearse, el 23% restante indica no poseer experiencia relacionada con su sector de expectativa laboral.

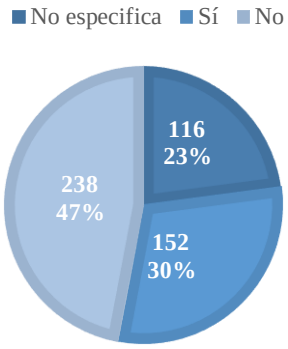
Gráfico 6: Experiencia en el sector que quisiera emplearse



Elaboración propia con base en información del instrumento de empleabilidad

Teniendo en cuenta la información anterior, se puede observar en la gráfica 7 que, aunque la mayoría de las personas posee la experiencia en el sector donde manifiesta querer emplearse, pero un alto porcentaje no tiene una certificación laboral de acuerdo con sus actividades desarrolladas, esta situación finalmente termina configurándose en una barrera reiterativa en la población al momento de querer acceder a un empleo formal.

Gráfica 7: Población con certificación laboral



Elaboración propia con base en información del instrumento de empleabilidad

Por otra parte, desde ambos instrumentos de recolección de información se abordó el tema de las barreras que enfrenta la población al momento de querer acceder a un empleo formal y cuáles serían sus necesidades en caso de que pudieran recibir algún apoyo, en la Tabla 9 y 10 se muestran datos del instrumento de empleabilidad discriminado por género. Como se puede observar, los apoyos económicos (transporte, dotación de ropa) y el apoyo en preparación para las entrevistas y pruebas son las necesidades priorizadas por la población, es importante resaltar que en el caso de las actividades del cuidado de personas a cargo se presenta una mayor frecuencia en las respuestas por parte de las mujeres.

Tabla 9: Necesidades hombres

Respuesta	%	Frecuencia
a. Apoyo con el trasporte de la primer quincena o mes	28%	196
d. Preparación para la entrevista y pruebas psicotécnicas	25%	178
c. Apoyo para ropa que le permita ir a entrevistas y al trabajo	16%	110
b. Apoyo para garantizar el cuidado de personas a cargo	15%	104
e. Reforzar competencias como comunicación, resolución de conflictos, trabajo en equipo, entre otras	13%	91
f. Elementos de apoyo en casos de discapacidad	4%	26
Total	**100%**	**705**

Elaboración propia con base en información del instrumento de empleabilidad

Tabla 10: Necesidades mujeres

Respuesta	%	Frecuencia
d. Preparación para la entrevista y pruebas psicotécnicas	23%	71
b. Apoyo para garantizar el cuidado de personas a cargo	23%	71
a. Apoyo con el trasporte de la primer quincena o mes	21%	64
c. Apoyo para ropa que le permita ir a entrevistas y al trabajo	17%	50
e. Reforzar competencias como comunicación, resolución de conflictos, trabajo en equipo, entre otras	14%	41
f. Elementos de apoyo en casos de discapacidad	2%	6
Total	**100%**	**303**

Elaboración propia con base en información del instrumento de empleabilidad

Los resultados del instrumento de caracterización arrojan un panorama general en la identificación general de un conjunto de barreras que se complementan y hacen sentido con la información presentada anteriormente en cuanto a la priorización de necesidades para poder facilitar el acceso a un empleo formal a la población en reincorporación. Se discriminan de igual manera los datos por género como se puede evidenciar en las tablas 11 y 12, y apuntan también a una mayor reiteración por parte de las mujeres en la barrera relacionada con los cuidados del hogar y de otras personas. Adicionalmente, las barreras que tienen una mayor frecuencia de respuestas están relacionadas al no haber tenido un empleo y a la presencia de ofertas con salarios no acordes a las expectativas de la población.

Tabla 11: Barreras percibidas por hombres

Barrera	%	Frecuencia
No he tenido un empleo	28%	3428
Salarios y condiciones laborales no acordes con sus expectativas	17%	2119
Problemas de salud	8%	1004
El trabajo no está relacionado con mi experiencia y conocimientos adquiridos	8%	995
Requiero fortalecer ciertas capacidades para el trabajo que desempeño actualmente/nivel educativo inferior al solicitado	6%	697
Situaciones de estigmatización por estar en proceso de reincorporación (ser exguerrillero/a)	5%	675
Condiciones de seguridad en el territorio donde habita	5%	577
Costos asociados a la vinculación (transporte, documentos, exámenes, manutención)	4%	541
Labores no remuneradas relacionadas con el trabajo de hogar y el cuidado de otras personas en el grupo familiar y o en la comunidad	4%	477
Dificultades por antecedentes judiciales	4%	469
Condiciones de seguridad en el territorio donde trabaja	3%	391
Estigmatización o discriminación por su edad	3%	353
Condiciones laborales (horario laboral, acoso, clima laboral, etc.)	2%	289
Estigmatización o discriminación por tener una discapacidad	1%	185
Violencia política	1%	109
Estigmatización o discriminación por ser campesino/a	0,3%	38
Estigmatización o discriminación por pertenencia étnica - cultural (barreras lingüisticas, no consideración de costumbres, etc.)	0,1%	15

Estigmatización o discriminación por orientación sexual e identidad de género diversa (LGTBI)	0,02%	3
Estigmatización o discriminación por ser mujer	0,01%	1
Total	**100%**	**12366**

Elaboración propia con base en información del instrumento general de caracterización

Tabla 12: Barreras percibidas por mujeres

Barrera	%	Frecuencia
No he tenido un empleo	28%	1295
Salarios y condiciones laborales no acordes con sus expectativas	15%	687
Labores no remuneradas relacionadas con el trabajo de hogar y el cuidado de otras personas en el grupo familiar y o en la comunidad	15%	675
El trabajo no está relacionado con mi experiencia y conocimientos adquiridos	9%	395
Problemas de salud	6%	292
Requiero fortalecer ciertas capacidades para el trabajo que desempeño actualmente/nivel educativo inferior al solicitado	6%	262
Costos asociados a la vinculación (transporte, documentos, exámenes, manutención)	4%	179
Situaciones de estigmatización por estar en proceso de reincorporación (ser exguerrillero/a)	4%	173
Condiciones de seguridad en el territorio donde habita	3%	148
Condiciones laborales (horario laboral, acoso, clima laboral, etc.)	3%	138
Estigmatización o discriminación por su edad	2%	104
Condiciones de seguridad en el territorio donde trabaja	2%	84
Estigmatización o discriminación por ser mujer	1%	64
Dificultades por antecedentes judiciales	1%	59
Violencia política	1%	34
Estigmatización o discriminación por tener una discapacidad	1%	30
Estigmatización o discriminación por ser campesino/a	0,2%	11
Estigmatización o discriminación por pertenencia étnica - cultural (barreras lingüisticas, no consideración de costumbres, etc.)	0,2%	8
Estigmatización o discriminación por orientación sexual e identidad de género diversa (LGTBI)	0,1%	5
Total	**100%**	**4643**

Elaboración propia con base en información del instrumento general de caracterización

7.1.2. ANÁLISIS INFERENCIAL

Se realiza la estimación de la *ecuación 1* planteada en la metodología del análisis con el objetivo de identificar cómo pueden incidir algunas características sociodemográficas en

la probabilidad de que una persona en proceso de reincorporación se vincule a un empleo formal, a través de un análisis correlacional. Los datos corresponden al denominador de reincorporación con corte a julio 2024, la Tabla 13 contiene la información de las variables consideradas.

Tabla 13: Variables consideradas en el modelo

Variable	Tipo	Descripción	Efecto esperado
Empleabilidad (empleo)	**Dicotómica / Dependiente**	**Sí = 1; No = 0 (empleabilidad en el mes de corte)**	**NA**
Edad (edad)	Discreta	Edad de la PPR	(+)
Edad al cuadrado (edad_2)	Discreta	Edad de la PPR elevada al cuadrado	(-)
Género (genero)	Dicotómica	Hombre = 1; Mujer = 0	(+)
Autorreconocimiento étnico (etnia)	Dicotómica	Sí = 1; No = 0	(-)
Discapacidad (discapacidad)	Dicotómica	Sí = 1; No = 0	(-)
Jefatura de hogar (jefe_hogar)	Dicotómica	Sí = 1; No = 0	(+)
Formación académica (fa)	Dicotómica	Asistió = 1; No asistió = 0 (asistencia desde 2019 a fecha de corte)	(+)
Formación para el trabajo (fpt)	Dicotómica	Asistió = 1; No asistió = 0 (asistencia desde 2019 a fecha de corte)	(+)
Asignación mensual (am)	Dicotómica	Recibe = 1; No recibe = 0	(-)

Los resultados se muestran a continuación en las tablas 13 y 14 ya que se ejecutaron dos estimaciones, una correspondiente a la fecha de corte (julio 2024) y otro cálculo corresponde al mismo mes del año anterior (julio 2023) con el objetivo de observar si los resultados son consistentes en ambos periodos de tiempo.

Al ser en términos de probabilidades, la interpretación no es sobre la magnitud del parámetro estimado como lo sería en una regresión lineal, sino sólo sobre su signo, éste señala la dirección del efecto de la variable explicativa sobre la dependiente indicando una mayor o menor probabilidad.

Tabla 13: Estimación julio 2024

Variable	Estimate	Std. Error	z value	Pr (>|z|)	Sign	Efecto
(Intercept)	-33.934.365	0.3529729	-9.614	< 2e-16	***	NA
edad	0.1584403	0.0167024	9.486	< 2e-16	***	(+)
edad_2	-0.0010421	0.0001923	-5.418	6.02e-08	***	(-)
genero	0.3037795	0.0569159	5.337	9.43e-08	***	(+)
etnia	-0.1234596	0.0581403	-2.123	0.03371	*	(-)

discapacidad	-0.3066016	0.0744833	-4.116	3.85e-05	***	(-)
jefe_hogar	0.1590348	0.0499769	3.182	0.00146	**	(+)
fa	-0.3062418	0.0510893	-5.994	2.04e-09	***	(-)
fpt	-0.3570146	0.0524168	-6.811	9.69e-12	***	(-)
am	0.8086519	0.1206703	6.701	2.07e-11	***	(+)

**** significancia al 0.001, ** significancia al 0.01, *significancia al 0.05*

Elaboración propia con base en información del denominador. Cálculos realizados en Rstudio.

Tabla 14: Estimación julio 2023

Variable	Estimate	Std. Error	z value	Pr (>|z|)	Sign	Efecto
(Intercept)	-35.703.426	0.3328833	-10.726	< 2e-16	***	NA
edad	0.1570372	0.0159960	9.817	< 2e-16	***	(+)
edad_2	-0.0009853	0.0001881	-5.239	1.61e-07	***	(-)
genero	0.4261396	0.0597030	7.138	9.49e-13	***	(+)
etnia	-0.2311118	0.0605748	-3.815	0.000136	***	(-)
discapacidad	-0.3810686	0.0777268	-4.903	9.45e-07	***	(-)
jefe_hogar	0.1824007	0.0516033	3.535	0.000408	***	(+)
fa	-0.2000927	0.0532985	-3.754	0.000174	***	(-)
fpt	-0.4061944	0.0532490	-7.628	2.38e-14	***	(-)
am	0.9783734	0.1235406	7.919	2.39e-15	***	(+)

**** significancia al 0.001, ** significancia al 0.01, *significancia al 0.05*

Elaboración propia con base en información del denominador. Cálculos realizados en Rstudio.

Como se puede observar en ambas estimaciones los resultados en cuanto al signo o la dirección del efecto son iguales en ambos periodos de análisis, lo que nos indica que la relación es consistente en el transcurso del tiempo. Sin embargo, variables como el autorreconocimiento étnico y la jefatura del hogar para el corte de julio 2024 disminuyen su nivel de significancia, pero siguen siendo explicativas de la variable dependiente a partir de un nivel del 5% de significancia.

En cuanto a los signos que indican la dirección de la correlación de las variables independientes frente a la variable dependiente. Es importante resaltar que al tratarse de un modelo logístico (logit) la interpretación ya no es sobre magnitudes, sino sobre probabilidades, esto teniendo en cuenta que es una variable dicotómica, razón por la cual

toma valores entre 0 y 1. Si el parámetro estimado tiene un valor positivo, decimos que aumenta la probabilidad de estar empleado formalmente teniendo en cuenta la característica 1; en caso de un valor negativo, decimos que disminuye la probabilidad de estar empleado formalmente teniendo en cuenta la característica 1.

Teniendo en cuenta lo anterior y la información presentada en las tablas 13 y 14, se observa que; a mayor edad aumenta la probabilidad de que la PPR se emplee formalmente, sin embargo, a medida que la persona se hace mayor pierde productividad por lo que la edad al cuadrado con signo negativo guarda sentido con la teoría del ciclo vital. En cuanto al género, se comprueba que ser hombre aumenta la probabilidad de emplearse formalmente vs las mujeres; de igual manera, las personas con autorreconocimiento étnico y que presentan algún tipo de discapacidad tienen una menor probabilidad de participar en el mercado laboral. Las direcciones de los efectos de estas variables son consecuentes con los efectos esperados inicialmente.

Por otra parte, las variables de formación académica, formación para el trabajo y la asignación mensual tienen un efecto contrario al esperado. Se esperaría que la formación y el enriquecimiento del capital humano aumente la probabilidad de emplearse formalmente. Sin embargo, presentan un efecto negativo lo que se podría explicar por un sesgo de autoselección, las personas menos capacitadas deciden formarse, mientras que los demás deciden gestionar un empleo. La asignación mensual al considerarse como un incentivo económico se esperaría que influyera negativamente en la probabilidad de emplearse, pero se evidencia que, por el contrario, contribuye a la persona a conseguir un empleo, puede entenderse si la asignación mensual es utilizada como un ingreso transitivo que ayuda a la persona a suavizar su consumo, y finalmente sus gastos (desplazamientos, alimentación, indumentaria, etc) lo que facilita la gestión de empleo.

7.2. ANÁLISIS CUALITATIVO

El análisis cuantitativo nos permite caracterizar y comprender un poco más acerca de la población objeto de estudio en cuanto a su composición lo que posibilita la identificación de resultados interesantes; además de permitir la contrastación o comprobación de la teoría y la literatura. Sin embargo, los datos cuantitativos se quedan cortos al momento de suministrar información suficiente para tratar de identificar los mecanismos causales que justifican la correlación entre una variable independiente y la dependiente.

En ese sentido, se complementa el análisis cuantitativo con un análisis cualitativo con el objetivo de contribuir y contrastar los hallazgos obtenidos a través de información secundaria con los resultados del ejercicio de levantamiento de información primaria. Se realizaron tres jornadas de grupos focales con los profesionales de los Grupos Territoriales que tienen por competencia actividades relacionadas a la productividad de la población (profesional de relacionamiento, orientadores productivos/as, líderes/esas de sostenibilidad económica) donde compartieron sus experiencias y dificultades en materia de implementación de acciones y estrategias para la gestión de empleo de la población en los territorios. Adicionalmente se complementó con información presente en los documentos ORMET.

Las categorías de análisis que se consideraron teniendo en cuenta la necesidad del análisis son:

- Gestión de empleo.
- Vocación de la población.
- Expectativas de la población
- Tipología ofertas gestionadas.
- Barreras de acceso a empleo.

GESTIÓN DE EMPLEO

En cuanto al proceso de gestión de empleo que se lleva a cabo desde los Grupos Territoriales de manera general, los profesionales productivos (orientadores, relacionamiento, sostenibilidad) activan las estrategias o acciones pertinentes en el momento que una persona en reincorporación manifiesta voluntariamente la necesidad de querer conseguir un trabajo estable o formal. Se llevan a cabo espacios de discusión y mesas de empleabilidad, pero no se focalizan en jornadas especiales de ofertas de empleo o foros de sensibilización cada cierto periodo de tiempo en conjunto con la población.

La estrategia generalizada desde los Grupos Territoriales cuando reciben información de quién o quiénes desean emplearse (generalmente por parte del facilitador/ora) es activar un conjunto de acciones encaminadas a la caracterización, acompañamiento, y finalmente gestión.

Caracterización: Los y las profesionales productivos identifican a las personas que desean participar en el mercado laboral a través de una caracterización de su vocación,

expectativas, capacidades y experiencia con el objetivo de lograr un perfilamiento que permita ajustar las acciones en materia de acompañamiento y de gestión.

Acompañamiento: En conjunto con la APE y el SENA, se realizan jornadas y talleres con la población de fortalecimiento de habilidades blandas, diseño y construcción de hoja de vida, identificación de certificaciones y documentos faltantes.

Gestión: Los y las profesionales productivos activan todas las articulaciones posibles dentro de los diferentes territorios, es de resaltar que no en todos los territorios existen las mismas articulaciones o relacionamientos con demás entidades o instancias. Estas articulaciones se encaminan en la búsqueda y gestión de ofertas de empleo; los principales aliados en este proceso son: la APE con su bolsa de empleo, las bolsas de empleo en las cajas de compensación, cámaras de comercio, empresas privadas (en unos territorios más que otros), el sector público, ONG´s e instancias internacionales como el PNUD.

Por otra parte, la población también tiene un componente de autogestión importante a través de instancias relacionadas con la paz (Desminado Humanitario, Unidad de Gestión de Búsqueda de Desaparecidos, UNP, etc.), y generalmente con los privados presentes en las veredas y zonas rurales; quienes por ser poseedores de tierras tienen la capacidad de demandar trabajo informal, especialmente en actividades relacionadas con la agricultura o de mayordomía donde finalmente termina empleándose un grueso importante de la población teniendo en cuenta que en su mayoría es rural.

VOCACIÓN DE LA POBLACIÓN

De acuerdo con la información suministrada por los participantes en los grupos focales, los datos cuantitativos y los perfilamientos ocupacionales relacionados por la ORMET (Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo), apuntan a una población altamente rural, con experiencia en actividades principalmente intensivas en el primer sector, desde el cuidado de animales, la agricultura y la extracción de recursos minerales. Hay población con experiencia en otro tipo de actividades, pero no es el general (odontología, cocina, construcción) y se encuentra ubicada mayoritariamente en cabeceras municipales, es de resaltar que esta población también tiene afinidad y cercanía con actividades del primer sector.

Es una población en su mayoría con estudios hasta la educación secundaria y sin experiencia laboral formal o certificada, hay presencia muy puntual de personas con

educación superior (hay algunas cursando) o con experiencia certificada, también algunas personas que tienen participación política. Un potencial resaltado en los documentos ORMET es el perfilamiento e inclinación de la población también hacia servicios de turismo especialmente eco-turismo, esto teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencias precisamente en zonas rurales del territorio nacional.

EXPECTATIVAS

Se agruparon las expectativas de la población por diferentes características con el objetivo de contribuir con información interesante muy puntual por cada categoría que vale la pena resaltar.

Población Rural

- Al encontrarse en territorios netamente rurales, encuentran en los proyectos productivos una gran alternativa y posibilidad para lograr sacar adelante su proyecto de vida, por lo tanto, esta población tiene una alta confianza en sus proyectos.
- Población que no está muy interesada en querer gestionar un empleo formal.
- Presentan una alta resistencia a desplazarse o radicarse definitivamente en los centros poblados, prefieren estar en su territorio.
- Tienen preferencia por una remuneración superior a 1 SMMLV.

Población Urbana

- Comparándose con la población rural, estas personas son las que manifiestan mayor interés en querer conseguir un empleo formal.
- Tienen una mayor inclinación por trabajos y actividades relacionadas con la prestación de servicios (actividades administrativas, salud, ventas, servicio al cliente, transporte, seguridad).
- Presentan una expectativa salarial mayor comparándose con la población rural, ya que prefieren remuneraciones superiores a los 2 SMMLV.

Población de hombres

- Preferencia por trabajos físicos, intensivos en mano de obra y que no exijan tanto requerimiento en temas de papeleo y cualificación.
- Comparándose con las mujeres están más inclinados hacia el sector seguridad especialmente siendo escoltas, manejo de maquinaria amarilla y en el sector transporte.
- Mayor inclinación comparándose con las mujeres a ser independientes y no tener una relación laboral y las obligaciones que conlleva el trabajo formal.

Población de mujeres

- Preferencia en trabajos que requieran una mayor formación y cualificación por encima de labores físicas.
- Comparándose con los hombres, están más inclinadas a actividades relacionadas con las ventas, el servicio al cliente, en el sector salud, etc.
- Manifiestan un mayor interés en la estabilidad, en un empleo formal y en la necesidad de querer alcanzar una mayor formación.

Población adulta

- La población adulta se encuentra más arraigada a su territorio, su familia y su comunidad. No considerará desplazarse para un centro poblado o cabecera municipal por un empleo formal.
- Por su edad son personas que ya no se encuentran interesadas en la formación académica puntualmente.

Población joven

- Es una población más flotante comparada con la población adulta, está más dispuesta a desplazamientos por temas laborales y también formativos. Teniendo en cuenta que se encuentran en una edad acorde para formación.

Población educación superior y participación política

- Personas que por su perfil y calificación tienen una alta expectativa laboral y salarial, pero es la más insatisfecha al momento de enfrentar las ofertas de empleo disponibles.

OFERTAS DE EMPLEO

Las ofertas que suelen gestionarse en el proceso de articulación de los profesionales en los diferentes territorios con las bolsas de empleo disponibles tienen las siguientes características:

- Son ofertas principalmente en servicios asistenciales y perfiles de baja cualificación, como por ejemplo: servicios generales, panadería, carpintería, sastrería, construcción, transportistas.
- Al ser ofertas que exigen perfiles de baja cualificación el salario que suele ofrecerse corresponde a 1 SMMLV.
- Suelen ser por obra labor o por OPS.
- Generalmente no se cuentan con los perfiles que se solicitan o la población no se siente a gusto con la oferta disponible.

Hay otras ofertas que se han gestionado desde el Nivel Central de la agencia en conjunto con la Agencia Nacional de Infraestructura, puntualmente con INVIAS en materia de grandes proyectos de construcción vial. En algunos territorios se han efectuado estas contrataciones, pero la sensación general y lo que ha ocurrido de manera más reiterativa es que no se está teniendo el impacto esperado. Los y las profesionales productivos de los territorios activan las acciones pertinentes, cumplen con los requisitos y documentos de la población solicitada pero finalmente no se contrata a nadie, lo que se configura en un desgaste tanto de parte de los y las profesionales de la agencia y de la población.

Una situación similar se ha presentado con promesas de contratación por parte de la compañía Terpel, donde también se solicita personal en reincorporación para empleo, pero no termina en ninguna contratación. Desde los territorios manifiestan la inconformidad y solicitan activar acciones de seguimiento pertinentes desde el Nivel Central.

Por otra parte, reiterar en el componente de autogestión de empleo de la población que es bastante importante, ya sea por medio de instancias relacionadas con la paz o por medio del voz a voz y la interacción con familiares y conocidos en la permanencia de las zonas rurales donde la informalidad es la opción.

Es importante destacar que se han hecho efectivas vinculaciones laborales muy interesantes y que, aunque no es la mayoría y son casos muy puntuales, vale la pena resaltar. Se han efectuado vinculaciones de población técnica y profesional en áreas

administrativas, digitales, de salud y también vinculaciones de personas con participación política en instancias del Gobierno Nacional.

BARRERAS

Finalmente, se agrupa por características para dar datos interesantes por cada grupo en lo que a barreras de acceso a empleo formal refiere.

Transversales

- Hay gran dificultad en materia de certificaciones (laborales, de competencias y saberes, licencias de conducción, etc.) ya que algunas son difíciles de materializar y permea en la posibilidad de emplearse de la población. Aquellas personas que tienen antecedentes judiciales presentan un estigma adicional.
- Es una población con poca formación académica (en su mayoría) y que presenta bastantes dificultades psicosociales en el sentido de que no autorreconocen sus actitudes y aptitudes, sus conocimientos y capacidades, y se enfocan en la dificultad e imposibilidad de gestionar un empleo o de formarse.
- Persiste una alta estigmatización especialmente por parte del sector privado, esta problemática se presenta de manera general a nivel nacional, pero se acentúa en unos territorios más que en otros.
- Aumenta la desconfianza de la población en reincorporación frente a las acciones o estrategias relacionadas con la empleabilidad, teniendo en cuenta que las que se han implementado no han generado el impacto esperado.
- Una situación estructural que permea en el proceso de empleabilidad claramente es la poca industria y tejido empresarial que se presentan en algunos territorios más que en otros dadas sus características.

Asignación Mensual

La asignación mensual presenta un caso particular en la empleabilidad con la población en reincorporación. Claramente recibir un ingreso *transitorio* que permita suavizar el consumo de las personas es una buena oportunidad. Sin embargo, lo que ha sucedido en el transcurso del proceso de reincorporación es la dotación constante de a asignación mensual y la población ha comenzado a percibirlo como un ingreso recurrente, constante y tal vez permanente, lo cual no es cierto y ahí radica la problemática.

La PPR ha incluido la asignación mensual en sus cuentas personales, representándose más o menos de la siguiente manera:

$$\underbrace{AM + I_J + I_{PP}}_{\text{Ingreso PPR sin empleo formal}} \leq Salario_{oferta}$$

- AM es la asignación mensual que recibe la población en reincorporación correspondiente a un 90% de 1 SMMLV ($1.170.000).
- Ij corresponde al ingreso que recibe la persona si trabaja en una actividad informal (jornal) que está de acuerdo con las conversaciones con los y las profesionales en un rango de $20.000 $60.000 pesos el día y varía según el territorio.
- Ipp son los ingresos que recibe la PPR si participa en un proyecto productivo que está siendo rentable
- El salario oferta corresponde al salario de una oferta de empleo formal

Teniendo en cuenta lo planteado, la PPR en la informalidad se siente muy cómoda porque tiene la posibilidad de recibir dos ingresos adicionales diferentes a su asignación mensual, y en esta situación no se encuentra sometido a las condiciones que exige un trabajo formal. En ese sentido, la población consideraría seriamente una oferta de empleo formal en la medida que pueda ofrecer un salario que supere sus ingresos en situación de informalidad o que al menos, lo compense. Cabe resaltar que, de acuerdo con la tipología de ofertas gestionadas anteriormente, los salarios que suelen ofrecerse corresponden a un salario mínimo.

Población rural

- Alta resistencia a desplazamientos a centros poblados (donde se presentan generalmente las ofertas de empleo y de formación) por las distancias que hay entre los territorios lo que tiene implicaciones en términos económicos y de tiempo para la población.

- Consideran que la presencia en las ciudades compromete aún más su situación de seguridad.
- La población rural encuentra en los proyectos productivos una gran oportunidad, motivo por el cual tienen una alta confianza en ellos.
- Teniendo en cuenta las anteriores anotaciones, la población rural es la menos interesada en querer participar en estrategias de empleo.
- Mayor dificultad en el acceso a servicios de tecnología e información.

Población urbana

- Dado que esta población generalmente está más interesada en la gestión de empleo, suelen enfrentarse a que las ofertas no satisfacen sus intereses o expectativas laborales.
- Hay ofertas que hacen gran cantidad de prerrequisitos que la población no posee y dificultad su acceso (académicos, certificaciones, salud).
- No hay una oferta salarial interesante para la población.
- Se tiene un mayor acceso a tecnologías y comunicación, pero la población presenta dificultades con el manejo de estas herramientas.
- Se presentan casos en que se ha logrado la vinculación laboral de personas, pero estas desertan posteriormente del cargo. Los argumentos están relacionados con aspectos y dificultades psicosociales de la población; argumentan no encajar con el espacio laboral, con la relación jefe-trabajador, cumplimiento de horarios, etc.

8. RECOMENDACIONES

- Es necesario una estrategia de empleo desde el Nivel Central que sea dialogada con los territorios y se garantice una alineación región – nación y nación – región. Esto permitirá el diseño de acciones más aterrizadas y pertinentes.
- La estigmatización sigue siendo una fuerte barrera a nivel nacional, se entiende que hay regiones donde se ha trabajado la estigmatización, pero persiste en otros territorios y especialmente desde el sector privado, los empresarios siguen siendo reacios a la contratación de la población.
- Debe realizarse un mayor seguimiento desde el Nivel Central y las áreas responsables de las diferentes gestiones en materia de empleabilidad, pues no se están teniendo los efectos esperados de las diferentes estrategias.

- Los empresarios exigen alivios e incentivos económicos para la contratación de la población en reincorporación, es necesario elevar la discusión considerando la relevancia de los privados en el mercado laboral.
- Consideración de ampliar la estrategia de empleo a familiares de las personas en reincorporación. Esto teniendo en cuenta que se entiende con el nuevo programa de reincorporación integral que precisamente su integralidad reúne tanto a la comunidad como a los familiares.
- Deben seguirse ofreciendo y fortaleciendo los cursos tanto de formación académica como de formación para el trabajo, es importante lograr mejorar las capacidades y cualificaciones de la población. Se recomienda diferenciar estas estrategias teniendo en cuenta los rangos etarios de la población.
- La estrategia psicosocial debe conversarse e ir de la mano fuertemente con la estrategia de empleabilidad con el objetivo de fortalecer este aspecto en la población que tiene impactos en el proceso de gestión y conservación del empleo.
- Una de las barreras más reiterativas es la alta ruralidad y las grandes distancias que existen entre estas zonas con las cabeceras municipales, deben lograrse acciones que permitan la articulación con estas zonas, donde finalmente está la mayor ocupación en actividades laborales informales.

9. REFERENCIAS

Agencia para la Reincorporación y Normalización (2022). *Instrumento de caracterización de la población en proceso de reincorporación*. *Sistema de Información para la Reintegración y Reincorporación. ARN.*

Agencia para la Reincorporación y Normalización (2023). *Modelo de inclusión laboral. Documento interno. ARN.*

Álvarez , I. G., Díaz S. D., y Sepúlveda, P. M. (2018). *Análisis de los programas desarrollados por la Agencia para la Reincorporación y la Normalización en la dimensión de productividad.* Corporación universitaria Minuto de Dios

Betancur, M. Libos, Z. & Ortiz, M. (2020). *Coyuntura Económica. Volumen L diciembre de 2020, pp. 75-131. Fedesarrollo, Bogotá – Colombia.*

Castro, J. (2006). *Análisis de experiencias de inserción laboral de desmovilizados con discapacidad física en Colombia.* Universidad de los Andes

Cervantes, J. P., Hernández L. Y., Castillo L. E., Lugo E. M., y Rodríguez, R. (2018). *Factores que promueven la inclusión laboral de reinsertados del conflicto armado en grupo de empresas de la ciudad de Bogotá.* Universidad Piloto de Colombia

Cristancho, L. A., y Otálora, A. (2018). *Inclusión laboral de los desmovilizados del conflicto armado en Colombia.* Tendencias sociales. Revista de Sociología, 1 (2018): 169-196

Departamento Nacional de Planeación (2018). *Política nacional para la reincorporación social y económica de exintegrantes de las FARC-EP. [Documento CONPES 3931]. DNP. https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Económicos/ 3931.pdf*

Escobar, A., Luna, J., y López, N. (2018). *Reintegración Económica: conceptualización y estrategias implementadas en Colombia y otros países,* https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n1.5211

Escobar, N., Marín, S., y Ramírez, D., A. (2017). *Significado de inclusión laboral para un excombatiente vinculado laboralmente en la ciudad de Pereira en el año 2017.* Universidad Católica de Pereira

Figueredo, M., L. (2018). *Representaciones Sociales de Empresarios(as) de Santiago de Cali sobre Reincorporados de la Guerrilla de las FARC-EP*. Corporación Universitaria Minuto de Dios

Fundación ANDI. (2019). *La inclusión de víctimas y desmovilizados: Una ventaja competitiva para las empresas en Colombia.*

García, A. M. (2015). *El acceso al empleo para población en proceso de reintegración, ex AUC: Una estrategia para la eliminación de obstáculos para la paz.* Universidad Nacional de Colombia

Garrido, Z. M., & Camacho, D.A. (2018). *Principales barreras de los reinsertados de las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia para la vinculación laboral en el sector de la construcción.*

Gujarati, D., & Porter, D. (2010). *Econometría*. México: Mc Graw Hill.

Ibañez, L. & Jaramillo H. (2006). *Coyuntura Económica volumen xxxvi, No. 2, segundo semestre de 2006, pp. 93-127. Fedesarrollo, Bogotá – Colombia.*

Luna, J., Padilla, A., y Escobar, A. (2020). *Determinantes de la reintegración económica en excombatientes del departamento de Bolívar, Colombia.* Sociedad y Economía, https://doi.org/ 10.25100/sye.v0i40.7385

Manjarrés, D. (2018). *La inserción laboral de las mujeres excombatientes en Colombia: un análisis desde la Política Nacional de Reintegración Social y Económica (PRSE).* Centro Interdisciplinario de Estudios Sobre Desarrollo – CIDER. Universidad de los Andes

Nussio, E. (2012). *La vida después de la desmovilización. Percepciones, emociones y estrategias de exparamilitares en Colombia. Bogotá, Colombia: Ediciones Uniandes.*

Requena, Y., E. y Vital, S. P. (2020). *Estrategias de la Agencia de Reincorporación y Normalización (ARN) para la inclusión laboral de los excombatientes, a la luz de la Responsabilidad Social Empresarial en Sucre, Colombia, años 2018-2020.* Corporación universitaria del Caribe – CECAR

Robledo, C., Cardona, D., Segura, A., Lizcano, D., y Agudelo, C. (2019). *Capacidad laboral de las personas mayores de 50 años, en proceso de reintegración, adscritos a la Agencia para la Reincorporación y la Normalización.* Revisa Facultad Nacional de Salud Pública. Vol. 37 No. 3. ISSN 0120-386X

Rodríguez E. M. (2019). "*Si hemos sido capaces de ir a manejar un arma, por qué no ir a trabajar" Inserción laboral de mujeres excombatientes de grupos armados FARC y AUC en la ciudad de Bogotá entre 2005 y 2015.* Universidad Nacional de Colombia

Rodríguez M., A. (2017). *El efecto de los años de permanencia en el grupo armado en el empleo de los desmovilizados: Caso colombiano.* Universidad Javeriana

Rodríguez, N. Z., Montenegro I. C., y Zavala, D. (2019). *Inclusión laboral de excombatientes. Una revisión a las acciones de inclusión laboral de la Agencia de Reincorporación y Normalización a la luz de la responsabilidad social empresarial.* Recuperado de https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_gestion_desarrollo/163

Rozo, V. (2018). *El mercado laboral de los desmovilizados: evidencia de la discriminación invisible y de género mediante el Item Count Technique*. Documentos CEDE No. 22, ISN 1657-7191

Sandoval, G. (2018). *Análisis de las oportunidades laborales de los excombatientes. Un enfoque desde la perspectiva del sector empresarial.* XXII congreso internacional de contaduría, administración e informática. Universidad Antonio Nariño

Unidad del Servicio Público de Empleo (2021). *ABC para promover la inclusión laboral de población en proceso de reincorporación a través del servicio público de empleo.* Ministerio del Trabajo. Bogotá, D.C.

Unidad del Servicio Público de Empleo (2022). *Guía de ajustes a la ruta de empleabilidad para la atención de personas en proceso de reincorporación.* Ministerio del Trabajo. Bogotá, D.C.

Unidad del Servicio Público de Empleo. (2018). *Caja de Herramientas. Módulo 1. Bogotá.*

Vásquez, J., S., López, M., y Torres, E. (2020). *Las ecuaciones de Mincer y el mercado laboral para los desmovilizados en Colombia.* Revista Espacios. Vol. 41(21) 2020, art. 5

<<Elaboró: Nicolás Gaviria Salazar contratista Grupo Análisis de la Política>>

<<Revisó: >>