



**Agencia para la
Reincorporación y la
Normalización - ARN**



Empleabilidad en Reincorporación

2024

Subdirección de Seguimiento



Contenido

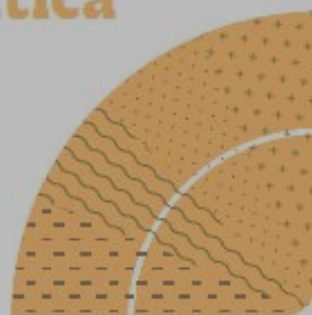
- 01.** Objetivos / Metodología
- 02.** Análisis cuantitativo
- 03.** Análisis cualitativo
- 04.** Recomendaciones

* ESTRUCTURA del PROGRAMA



Agencia para la
Reincorporación y la
Normalización - ARN

Reincorporación **Política**



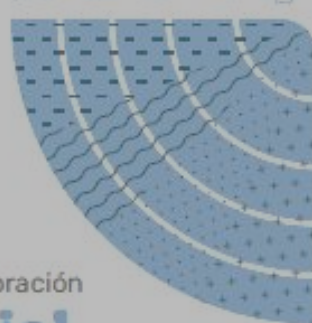
Líneas Transversales



Abordaje
Diferencial



Seguridad



Reincorporación **Social**



Acceso a
Tierras



Seguimiento
y territorialización

Reincorporación **Comunitaria**



Reincorporación **Económica**



Participación electoral



Participación ciudadana



Procesos comunitarios



Prevención y Superación
de la Estigmatización



Diálogos para la reconciliación
y la construcción de paz territorial



Hábitat



Educación



Programas Especiales



Salud y protección social



Acompañamiento psicosocial



Sostenibilidad de los
procesos productivos



Empleabilidad e inclusión
laboral digna y sostenible



Fortalecimiento
organizativo y asociativo



Beneficios económicos

Metodología y objetivos

Objetivo general

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

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.

Metodología

- Análisis mixto (cuantitativo y cualitativo).
- Análisis estadístico descriptivo e inferencial de fuentes de información secundarias:
 - Caracterización general.
 - Modelo de regresión logística.
- Análisis cualitativo de fuente de información primaria .
 - Grupos focales con profesionales de los GT.
 - Proceso de gestión de empleo.
 - Vocación.
 - Expectativas / Barreras.

❖ **Insumos:** Denominador Reincorporación, instrumento caracterización general, instrumento empleabilidad, documentos ORMET, resultados recolección de fuente primaria.

Análisis Cuantitativo



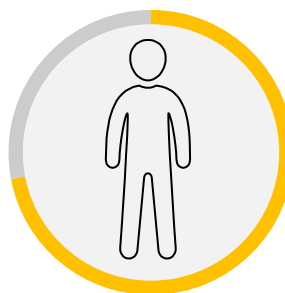
Caracterización



20%

Empleados/as

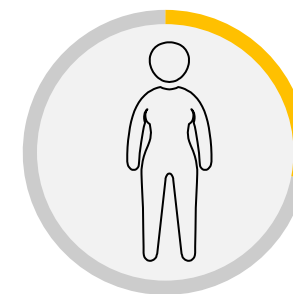
2.389



72%

Hombres

1.716



28%

Mujeres

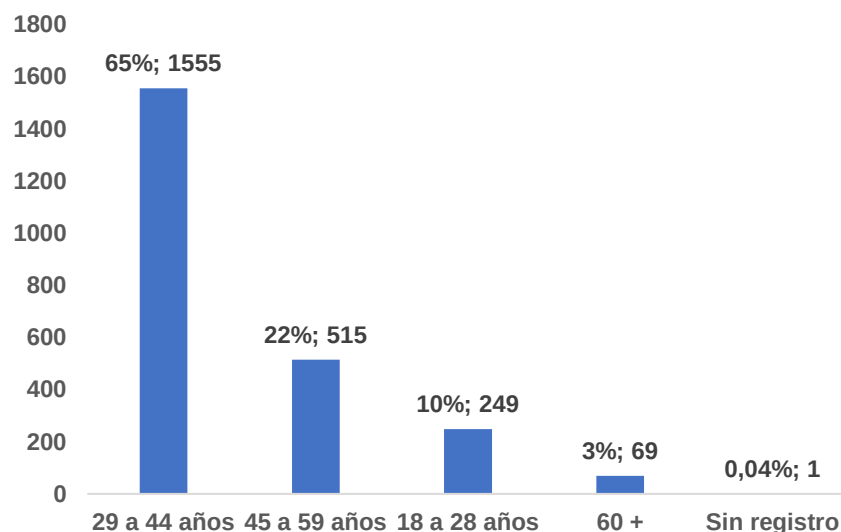
673

- ❖ El universo para julio 2024 son 12.074 personas activas e inactivas.
- ❖ Las mujeres tienen una participación 3% superior a la de los hombres en el mes de corte.

*** Datos con corte a julio 2024**

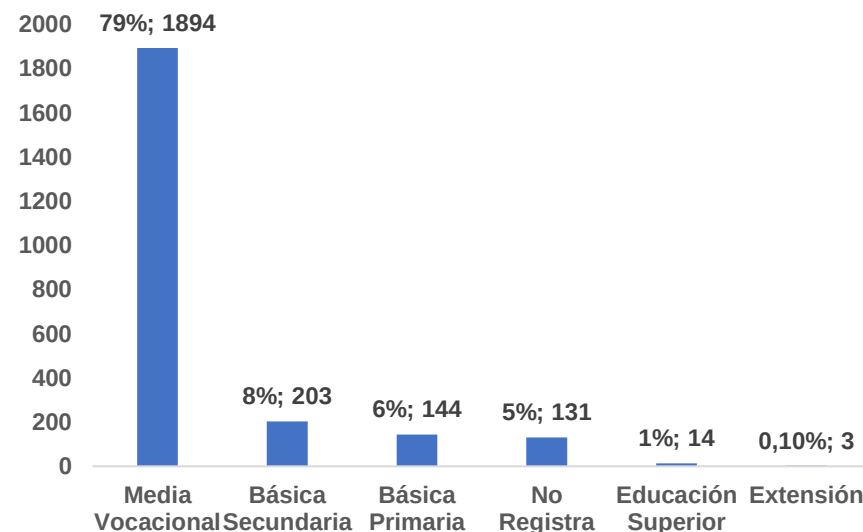
Caracterización

Empleabilidad por ciclo de vida



- ❖ Las personas entre los 18 – 28 años tienen mayor participación (por grupo poblacional) que los de 45-59 años.

Empleabilidad por nivel educativo

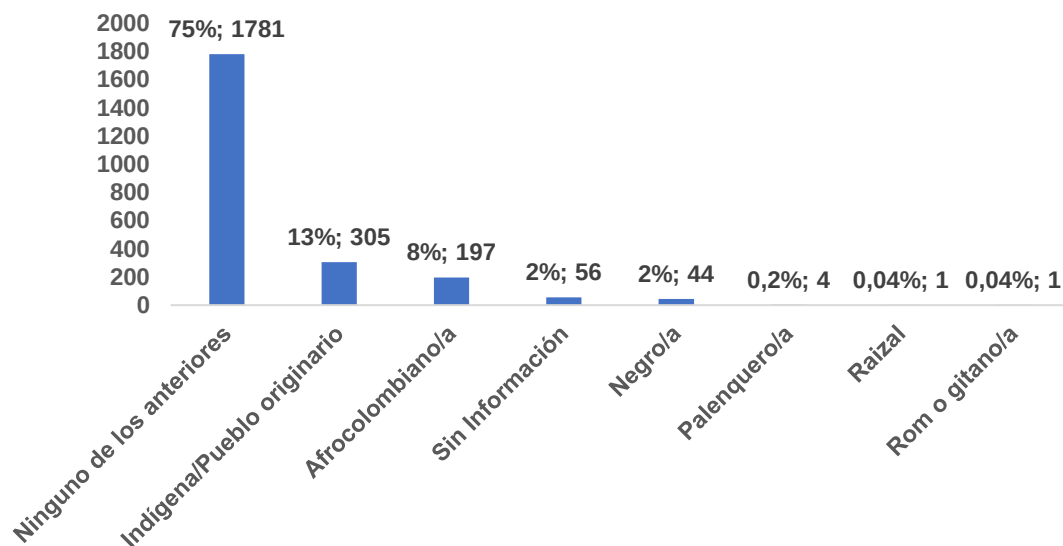


- ❖ Las personas con educación superior tienen mayor participación que todas las demás (por grupo poblacional).

* Datos con corte a julio 2024

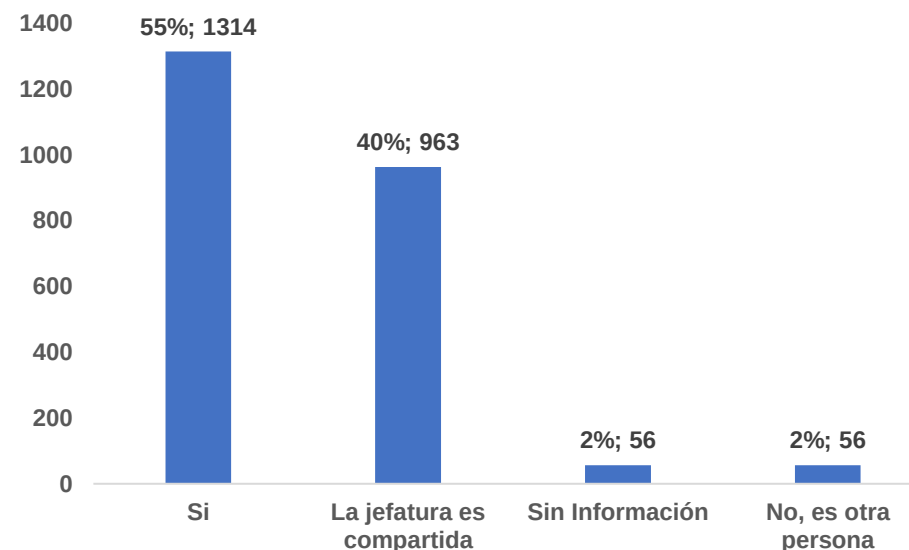
Caracterización

Empleabilidad por autorreconocimiento étnico



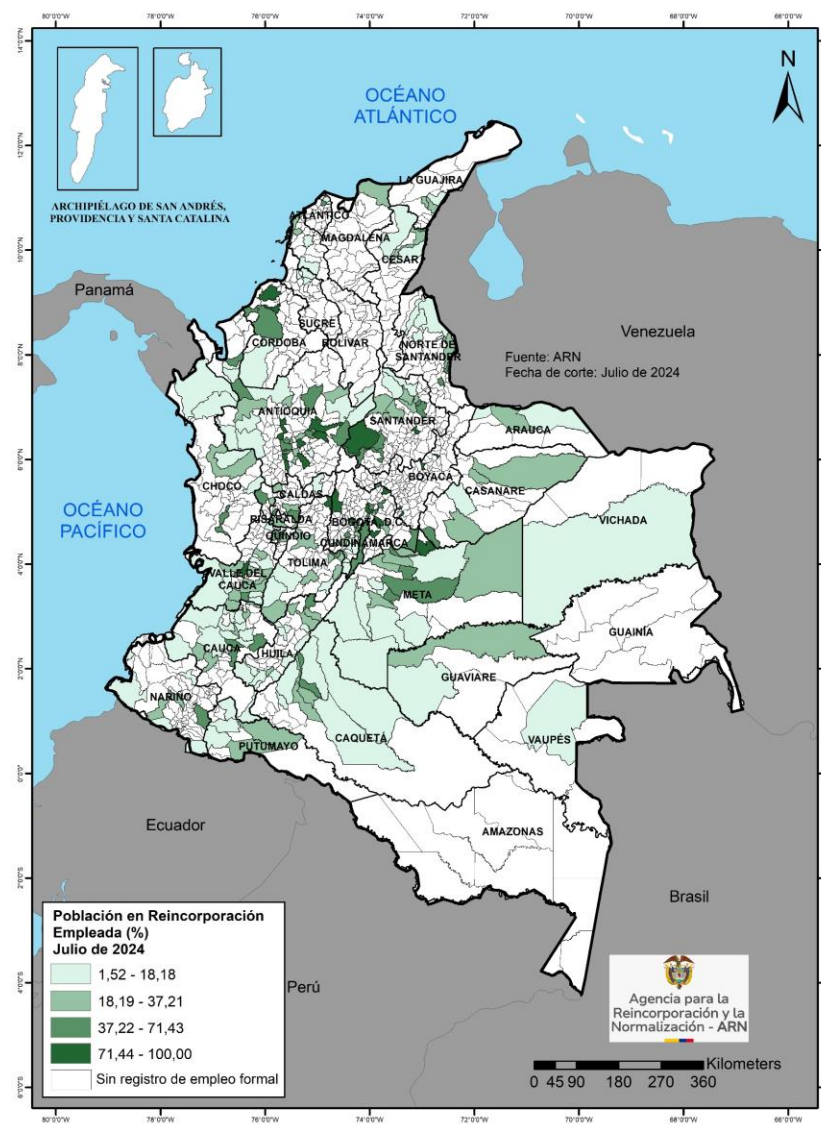
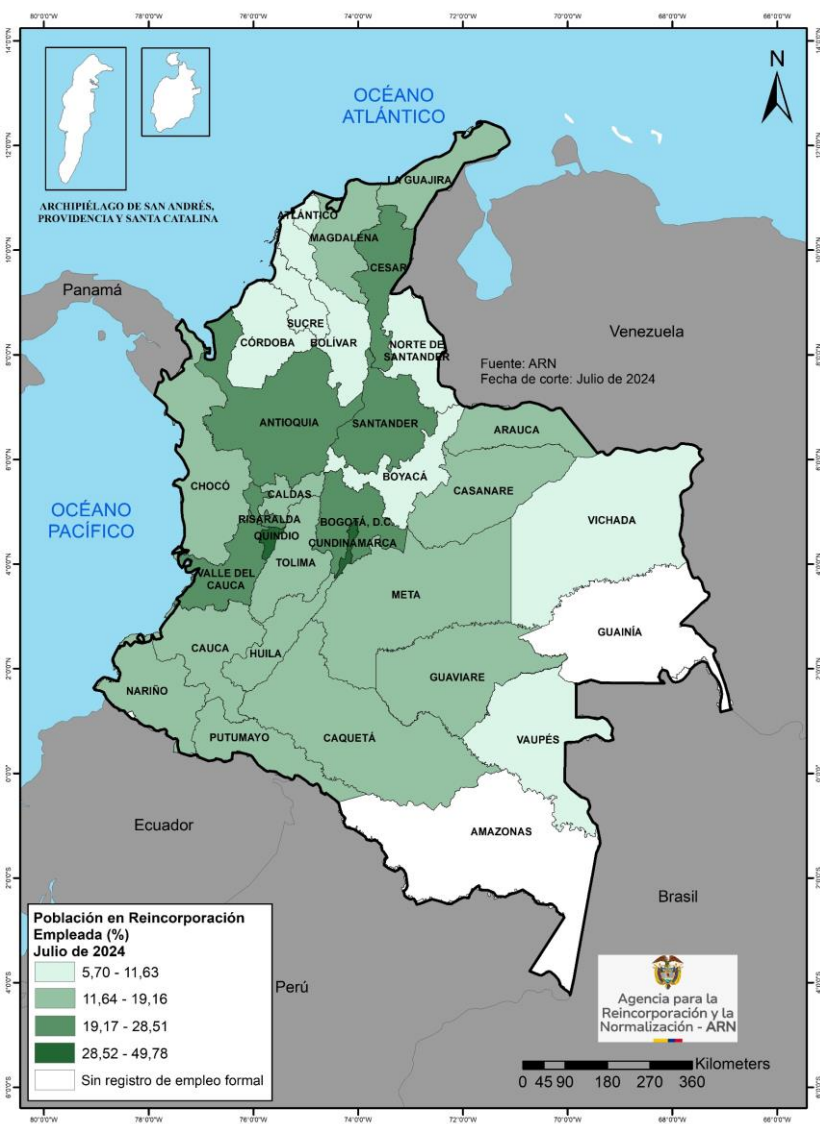
- ❖ Las personas que se identifican como afrocolombianas son las que tienen mayor participación (por grupo poblacional).

Empleabilidad por jefatura de hogar



* Datos con corte a julio 2024

Ubicación población empleada



Modelo de regresión logística

$$\begin{aligned} & \text{logit}(\text{empleado}) \\ &= \beta_0 + \beta_1(\text{edad}) + \beta_2(\text{edad_2}) + \beta_3(\text{genero}) + \beta_4(\text{etnia}) + \beta_5(\text{discapacidad}) \\ & \quad + \beta_6(\text{jefe_hogar}) + \beta_7(\text{fa}) + \beta_8(\text{fpt}) + \beta_9(\text{am}) \end{aligned}$$

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	(-)

Modelo de regresión logística

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	***	(+)

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	***	(+)

❖ *** nivel de significancia 0.001; ** nivel de significancia 0.01; * nivel de significancia 0.05

* Datos con corte a julio 2023-2024

Análisis Cualitativo

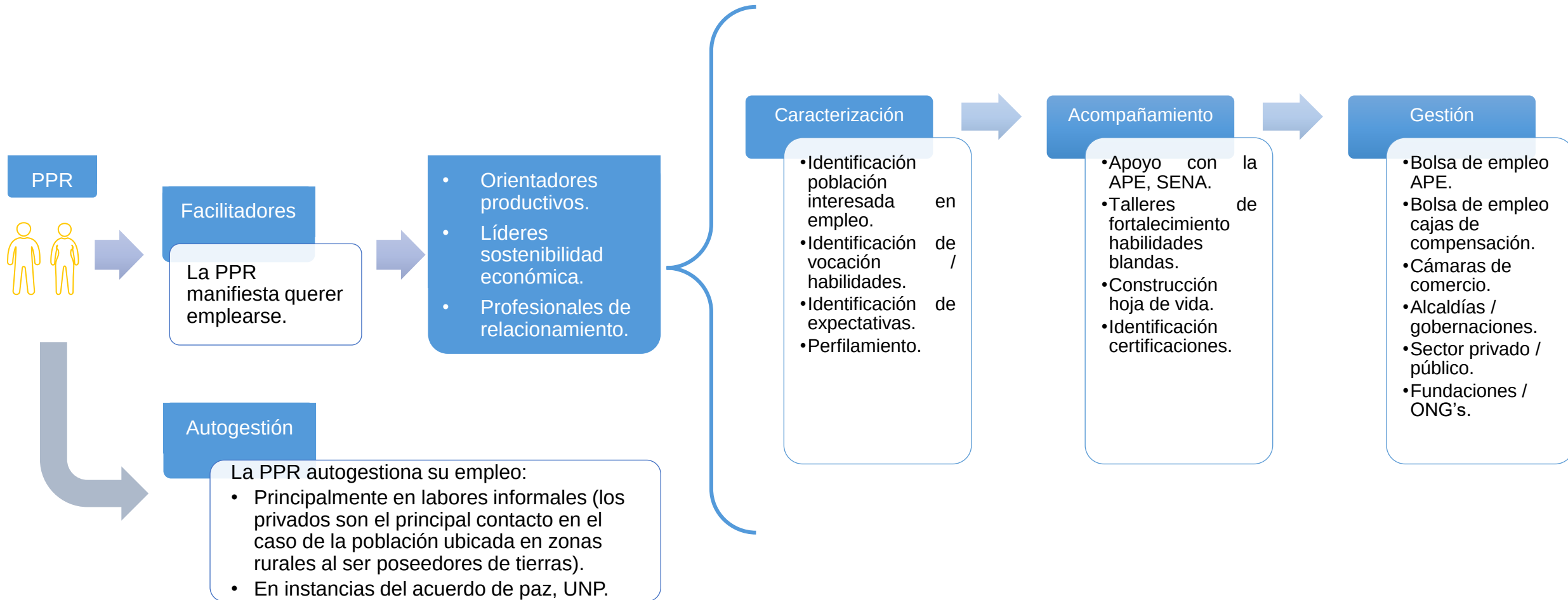


Proceso de gestión de empleo



- ❖ Alta disposición y expectativa en participación del ejercicio de análisis por parte de los Grupos Territoriales.
- ❖ Disposición y expectativa refleja alta necesidad y desconexión desde los territorios con el nivel central.
- ❖ Se desarrollan diferentes estrategias locales desde los Grupos Territoriales, pero no se tiene un respaldo de una estrategia nacional desde el nivel central.
- ❖ En territorios que presentan altas barreras en materia de acceso a empleo se realiza poco acompañamiento.
- ❖ Necesidad de un mayor seguimiento desde el nivel central con las diferentes acciones que se ejecutan en el marco de empleabilidad.

Proceso de gestión de empleo



Vocación



- ❖ La población es altamente rural por lo que sus habilidades y vocación se encaminan hacia actividades agrícolas, cuidado de animales y extracción de recursos dependiendo del territorio; es decir, intensivos en el primer sector.



- ❖ La población ubicada en cabeceras municipales, aunque también tiene afinidad con el sector primario, poseen una mayor inclinación en experiencias relacionadas con el sector servicios (generalmente asistenciales).

- ❖ Generalmente la población sólo tiene estudios hasta la secundaria.

- ❖ Experiencias con difícil certificación.

Expectativas



Población rural

- ❖ Personas enfocadas en su proyecto productivo. Interés en capacitarse en las actividades relacionadas con su proyecto (especialmente agrícolas / ganaderas / comercio de sus productos).
- ❖ Poco interés en participar en estrategias de empleo.
- ❖ Preferencia por empleos que se encuentren cerca de su zona residencia (alta resistencia a desplazamientos definitivos).
- ❖ Preferencia por una remuneración superior a 1 SMMLV.



Población urbana

- ❖ Generalmente es la población más interesada en emplearse.
- ❖ Mayor interés en empleos relacionados con servicios (actividades administrativas, salud, ventas, construcción, transporte, seguridad, etc.).
- ❖ Preferencia por una remuneración entre 2-3 SMMLV.

❖ Suele usarse como referente el salario del escolta.

Expectativas



Hombres

- ❖ Preferencia en trabajos que tengan actividades más intensivas en mano de obra sin mucho requisito.
- ❖ Presentan un mayor interés en el sector seguridad como escoltas, manejo de maquinaria amarilla y transporte.
- ❖ Mayor interés en querer ser independiente y emprender.



Mujeres

- ❖ Preferencia en trabajos que requieran una mayor formación.
- ❖ Presentan mayor interés en actividades relacionadas con las ventas, servicio al cliente, y en el sector salud.
- ❖ Manifiestan un mayor interés en querer ser empleadas y capacitadas.

Expectativas



Población adulta

- ❖ Presentan una mayor resistencia a desplazarse de su lugar de residencia y a recibir formación.



Población joven

- ❖ Son más propensos a tener movilidad laboral y desplazamientos. Adicionalmente manifiestan más interés en formación.



Población con educación superior y participación política

- ❖ Personas con alta expectativa laboral y salarial (población altamente insatisfecha con las ofertas y gestiones de empleo).

Tipología ofertas gestionadas

- ❖ Ofertas en servicios asistenciales (servicios generales, panadería, carpintería, sastrería, construcción, domiciliarios, transportadores, etc.) → La población generalmente no se siente satisfecha con este tipo de ofertas o simplemente no se tiene el perfil requerido.
- ❖ Generalmente se ofrece 1 SMMLV en este tipo de empleos.
- ❖ Los tipos de contrato más usuales son por obra labor o por OPS.
- ❖ Ofertas desde la ANI – INVIAS en materia de obras de construcción vial **.
- ❖ Ofertas autogestionadas con UNP, desminado humanitario, unidad de búsqueda de desaparecidos, etc.
- ❖ Las ofertas autogestionadas que no son con instancias del Gobierno, su principal fuente de gestión se da por medio del voz a voz, recomendaciones de amigos, conocidos, familiares o diferentes contactos (alta informalidad).
- ❖ Colocaciones interesantes muy puntuales de población profesional o con actividad política.

Barreras de acceso a empleo



Transversales

- ❖ Dificultad con certificaciones, documentos, y especialmente con los antecedentes judiciales.
- ❖ Población con poca formación académica y dificultades psicosociales.
- ❖ Alta estigmatización especialmente por parte del sector privado, en unos territorios se acentúa más que en otros.
- ❖ Resistencia a trabajos formales debido a la filtración de información personal que pone en riesgo su seguridad.
- ❖ Se configura poco a poco la desconfianza por parte de la población en las diferentes plataformas de empleo y demás gestiones dadas las pocas colocaciones efectivas en empleos formales.**
- ❖ Territorios que por sus características socioeconómicas presentan poco tejido empresarial y por tanto pocas ofertas de empleo.

Barreras de acceso a empleo

- ❖ La asignación mensual se ha configurado y percibido como un ingreso permanente por parte de la población, por lo que ésta se encuentra incluida dentro de las diferentes expectativas y preferencias de la población de la siguiente manera:

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

- AM es la asignación mensual que corresponde al 90% de 1 SMMLV (\$ 1.170.000).
- I_J corresponde al ingreso del jornal si tiene una actividad informal adicional (rango aproximado desde \$ 20.000 - \$ 60.000 día, según el territorio).
- I_{pp} corresponde al ingreso del proyecto productivo si la persona participa en uno.
- La persona decidirá emplearse siempre y cuando el salario de la oferta sea superior o compense su ingreso actual.

Barreras de acceso a empleo



Población rural

- ❖ Alta resistencia a desplazamientos por las grandes distancias y baja accesibilidad entre su zona de residencia con las cabeceras municipales donde principalmente se gestionan las ofertas de empleo y de formación tanto académica como para el trabajo.
- ❖ El factor seguridad es otra variable que incide en la resistencia a desplazamientos definitivos por una actividad laboral.
- ❖ Alta confianza en el desarrollo de los proyectos productivos.
- ❖ Preferencia por actividades diarias (informales) que les facilita una mayor comodidad con el manejo de su tiempo y que generalmente se pueden desarrollar en sus territorios.
- ❖ Población menos interesada en participar en la gestión de búsqueda de empleo.
- ❖ Mayor dificultad en el acceso a servicios de tecnología y comunicación.

Barreras de acceso a empleo



Población urbana

- ❖ Ofertas que no coinciden con el perfil o las preferencias de la población (se agudiza mientras el nivel de educación de la persona aumenta)
- ❖ Ofertas de empleo que solicitan gran cantidad de prerequisites y documentación necesaria con los cuales la población no suele cumplir.
- ❖ No hay una oferta salarial interesante que pueda suplir las necesidades de la población.
- ❖ Se tiene un mayor acceso a comunicación y tecnologías, pero se presenta dificultad en el manejo de estas herramientas por parte de la población.
- ❖ Personas que se han vinculado en trabajos formales desertan poco tiempo después. (1 mes generalmente).

Barreras de acceso a empleo



Enfoques

- ❖ Las mujeres generalmente manifiestan un mayor interés en querer emplearse, así como recibir formación. Sin embargo, el cuidado de dependientes y las labores del hogar dificulta lograr estos objetivos.
- ❖ Las personas mayores son más reacias a la formación tanto académica como laboral y a los desplazamientos teniendo en cuenta su edad y la cercanía con sus familias / comunidad.
- ❖ No hay estrategias claras para lograr vinculación en empleos formales para mujeres, población con autorreconocimiento étnico, y personas discapacitadas desde los territorios. Se manifiesta desconexión con el nivel central para lograr activar acciones en poblaciones y municipios complejos.
- ❖ Personas discapacitadas y con enfermedades desisten de participar en búsqueda de empleo por su condición.

Recomendaciones



Recomendaciones

- ❖ Formular una estrategia de empleo desde el nivel central construida y bastante conversada con los territorios, manteniendo y garantizando una alineación nación – región y región – nación.
- ❖ Elevar el tema de empleabilidad a instancias superiores teniendo en cuenta su relevancia y la poca atención a este componente de la reincorporación económica.
- ❖ Garantizar y articular un mayor seguimiento a las diferentes acciones o estrategias que se diseñan en materia de empleo desde los diferentes grupos de trabajo. **
- ❖ Elevar la conversación con el sector privado dada la alta estigmatización que se presenta, se sugieren políticas de beneficios o alivios económicos para incentivar la contratación de la población. **
- ❖ Ampliar la estrategia de empleo a familiares de la población quienes en algunos territorios presentan mayor interés de conseguir un trabajo más que la PPR.
- ❖ Continuar con la formación académica y para el trabajo, así como el fortalecimiento con herramientas digitales.
- ❖ La estrategia psicosocial debe ir bastante de la mano con la estrategia de empleo.
- ❖ Estrategias para lograr conectar y articular con las zonas rurales dispersas.



**Agencia para la
Reincorporación y la
Normalización - ARN**

