



Alianza por la
Inclusión Laboral

¡Un cuento de todos y todas!

Informe Nacional de Empleo Inclusivo

2023- 2024

Tomo B

Rutas de empleo inclusivo:
un análisis de las trayectorias
de mujeres, migrantes,
jóvenes y grupos étnicos



SOCIOS FUNDADORES

ALIADOS

Fundación corona



MÁS
PAÍS





¡Un cuento de todos y todas!

Informe Nacional de Empleo Inclusivo

2023- 2024

Tomo B

Rutas de empleo inclusivo:
un análisis de las trayectorias
de mujeres, migrantes,
jóvenes y grupos étnicos



Alianza por la
Inclusión Laboral

¡Un cuento de todos y todas!

TOMO B

© Alianza por la Inclusión Laboral, 2025

ISSN: 2954-9906

ISSN-L: 2954-8209

DIRECCIÓN INEI Y LÍDER DE LA ALIANZA
Adriana María Lloreda León

COORDINACIÓN GENERAL INEI
Ana María Torres Uribe

EQUIPO DE PRODUCCIÓN INEI
Adriana María Lloreda León
Ana María Torres Uribe
Andrea Lorena García Gómez
Andrey Rincón Rojas
Estefanie Yunis Gómez
Laura Lozano Rodríguez
María Parra Hernández
María Paula Macías Acosta
Mayra Alejandra Lizarazo Muñoz
Nubia Stella Villalba Beltrán
Wolfgang David Prieto Romero

DISEÑO EDITORIAL
lacentraldediseno.com

ILUSTRACIONES
Sofía Londoño

FUNDACIÓN CORONA

DIRECTOR EJECUTIVO

Daniel Uribe Parra

GERENTE DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

Rafael Arias Albañil

LÍDER DE CAPACIDADES Y OPORTUNIDADES

Daniela Rivera Fernández

FUNDACIÓN ANDI

DIRECTORA EJECUTIVA

Catalina Martínez Guzmán

SUBDIRECTORA

Liseth Beltrán Pitta

LÍDER DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTO

Andrés Felipe Yepes Charri

FUNDACIÓN ACDI/VOCA LA

DIRECTORA EJECUTIVA

Erika María Arango

GERENTE DE DESARROLLO ESTRATÉGICO

Diana Carolina Cabrera

PRESIDENTE DE LA JUNTA DIRECTIVA

Ricardo Amaya

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO - PNUD

REPRESENTANTE RESIDENTE

Claudio Tomasi

REPRESENTANTE ADJUNTA

Carla Zacapa Zelaya

**GERENTE DEL ÁREA DE PROTECCIÓN
SOCIAL E INCLUSIÓN PRODUCTIVA**

Alejandra Corchuelo Marmolejo

ANALISTA JEFE DE EDUCACIÓN Y EMPLEABILIDAD

Laura Vargas Guachetá

**ANALISTA DE COMUNICACIONES PROTECCIÓN
SOCIAL E INCLUSIÓN PRODUCTIVA**

Liliana Olarte Ávila

FUNDACIÓN PROMIGAS

DIRECTORA EJECUTIVA

Marcela Dávila Márquez

COORDINADORA DE PROYECTOS

Silvana Touriño Uribe

**PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PARA
EL EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO**

Anahel Hernández Valega

Damos un especial agradecimiento al Gobierno de los Estados Unidos. El apoyo técnico y financiero de la agencia que fuera USAID hasta el año 2024, canalizado a través del Departamento de Estado y ACDI/VOCA, como socios fundadores de la Alianza por la Inclusión Laboral, fue fundamental para impulsar resultados sostenibles, haciendo posible el desarrollo del INEI desde su primera versión. Gracias por contribuir al país con iniciativas orientadas a reducir las brechas en empleo y educación, a través del Programa Jóvenes Resilientes y Juntanza Étnica. Este documento no hubiera sido posible sin su apoyo.

Hacemos una mención a quienes participaron directamente de este documento: Jimena Niño Cáceres, Luis Alberto Sevillano, Milton Andrés Mora Angarita, Juan Carlos Reyes Canon, Enrique Maruri Londoño, y Estefanía Pardo Guzmán.

Las opiniones y conclusiones aquí expresadas son responsabilidad exclusiva de los autores y no representan necesariamente las políticas o posiciones oficiales del Gobierno de los Estados Unidos.

SOCIOS FUNDADORES

Fundación corona



ALIADOS ESTRATÉGICOS



COLABORADORES



Servicio Público
de Empleo



Contenido

01

¿Por qué es importante
esta información? p. 6

03

La diversidad en las trayectorias
educativas y laborales de
los grupos étnicos p. 72

02

El costo del cuidado: el trabajo no remunerado
como barrera para las trayectorias
educativas y laborales de las mujeres p. 8

04

Jóvenes en Colombia, un
potencial oculto detrás de
las desigualdades p. **144**

05

Entre la irregularidad y la oportunidad:
desafíos de las personas migrantes
de Venezuela en Colombia p. **206**

Referencias p. **288**

01

¿Por qué es importante
esta información?





Nota: En julio de 2025 el DANE ajustó las cifras de pobreza monetaria y pobreza monetaria extrema de 2023 después del cierre editorial de este documento. Por ello, en este TOMO se conservan los datos previos.

La actualización de 2023 es: pobreza monetaria nacional fue de 34,6% (cabeceras 31,8%; centros poblados y rural disperso 44,0%) y pobreza extrema nacional 12,6% (cabeceras 9,8%; centros poblados y rural disperso 22,0%). Este ajuste no afecta el análisis presentado a continuación.

ANALIZAR LOS RETOS ESPECÍFICOS QUE ENFRENTAN

algunos grupos poblacionales en Colombia, como mujeres, migrantes, jóvenes y grupos étnicos, en su transición de la educación media a un empleo formal, es crucial para entender y mitigar las desigualdades estructurales que les dificultan el acceso a oportunidades laborales y, por ende, su movilidad social. Por esta razón, la quinta versión de *Informe Nacional de Empleo Inclusivo* (INEI): *un cuento de todos y todas* busca comprender las barreras que limitan la inserción en el mercado laboral en algunos grupos poblacionales. Así, se pretender impulsar la creación y el fortalecimiento de políticas y programas más inclusivos y efectivos.

OZ

El costo del cuidado: el trabajo no remunerado como barrera para las trayectorias educativas y laborales de las mujeres





A PESAR DE LOS AVANCES EN EQUIDAD DE GÉNERO, LAS MUJERES EN COLOMBIA

siguen enfrentando barreras que limitan su participación plena en el mercado laboral. Estas dificultades, presentes desde etapas tempranas como la educación, impactan de manera decisiva sus trayectorias y oportunidades a lo largo de la vida. El capítulo dedicado a las mujeres de la quinta versión del Informe Nacional de Empleo Inclusivo busca examinar las dinámicas que configuran las trayectorias educativas y laborales de las mujeres, identificando los factores que perpetúan las desigualdades y limitan su inclusión en empleos formales y de calidad. A través de este análisis, se pretende comprender cómo las barreras estructurales y sociales condicionan las oportunidades laborales de las mujeres, y cómo estas desigualdades pueden ser abordadas para promover un mercado laboral más inclusivo y equitativo.

Este capítulo va más allá de los datos para revelar las historias que hay detrás de las desigualdades que enfrentan las mujeres en Colombia y que son persistentes en la educación media, la educación y formación posmedia, la intermediación laboral y el acceso a empleo digno. Cerrando con un llamado urgente a la acción,

se plantean propuestas para transformar y fortalecer las políticas públicas, con el objetivo de garantizar una inclusión real que impulse el desarrollo económico y social del país. La inclusión efectiva de las mujeres en el empleo formal y de calidad se destaca como un factor clave para el crecimiento económico sostenible. En este contexto, el análisis resalta las brechas existentes y promueve la adopción de políticas más inclusivas y equitativas que respondan a los retos actuales.

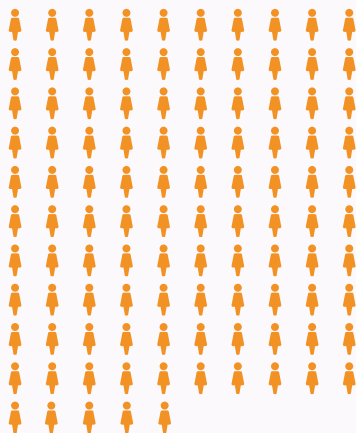
Mujeres en Colombia: ¿quiénes son? ¿Cuántas son?

En Colombia, de acuerdo con las proyecciones poblacionales del Censo Nacional de Población y Vivienda de 2018 (CNPV 2018), en el 2024 las mujeres representan aproximadamente

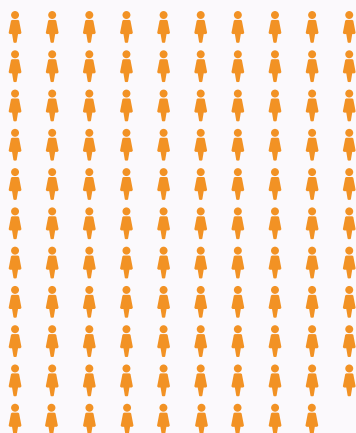
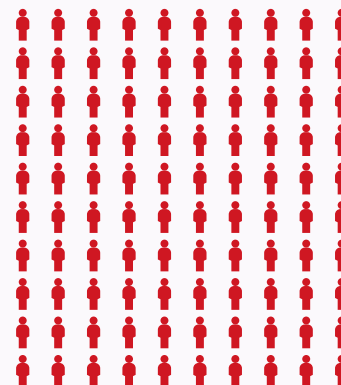
el 51,2 % de la población total, lo que equivale a cerca de 27 millones de personas, frente al 48,8 % de los hombres, equivalente a 25 millones de personas. En las zonas rurales, donde se encuentra el 23,9 % de la población del país, se presenta la situación contraria: las mujeres representan el 48,1 % (6 050 065 de personas) y los hombres corresponden al 51,9 % (6 522 256 de personas).

En 2024, según el DANE, se calcula que Colombia tiene alrededor de 52,6 millones de habitantes, con un promedio de 105 mujeres por cada 100 hombres. Esta proporción varía según el área: en las cabeceras municipales hay 109 mujeres por cada 100 hombres, mientras que en las zonas rurales y dispersas hay 93 mujeres por cada 100 hombres. Esta diferencia se observa en todos los grupos de edad, tanto en áreas urbanas como rurales.

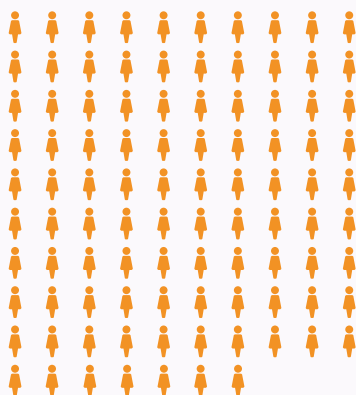
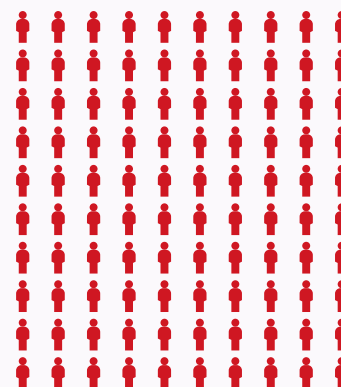
52,6
MILLONES
de habitantes en Colombia



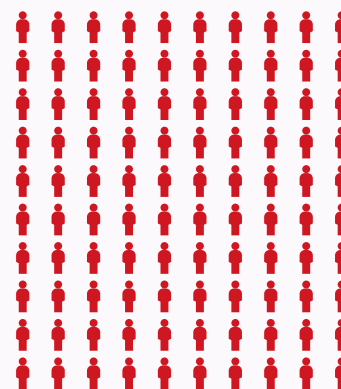
En promedio hay **105 mujeres**
por cada **100 hombres**



En las cabeceras municipales hay
109 mujeres por cada **100 hombres**



En las zonas rurales hay
93 mujeres por cada **100 hombres**



A pesar de ser la mayoría, las mujeres en Colombia siguen enfrentando desafíos considerables en términos de acceso a recursos, oportunidades y derechos. Estas dificultades se acentúan cuando se observan de manera más detallada las trayectorias de las mujeres, teniendo en cuenta características diferenciales como su etnicidad, su identidad y expresión de género, la edad, la orientación sexual, la zona de residencia, su condición socioeconómica, entre otras. Debido a la disponibilidad de información, este capítulo se enfoca en el análisis de las trayectorias de las mujeres cisgénero¹ en Colombia, no obstante, el INEI reconoce las trayectorias de las mujeres en toda su diversidad, haciendo especial énfasis en las trayectorias de las mujeres transgénero y las dificultades a las que se enfrentan.

De acuerdo con la OEA (2021), la violencia contra las personas trans se da particularmente contra las mujeres trans con expresión femenina, y es resultado de una combinación de factores que tienen que ver con el entorno familiar y educativo desde una falta de reconocimiento de la identidad de género y su diversidad; el entorno laboral, que impone barreras que segregan a las personas a actividades que generalmente son más riesgosas y con menor remuneración; y el entorno social donde resalta la agresión y la violencia. Las personas trans son vulneradas sistemáticamente por las llamadas “barreras invisibles” que les impiden acceder a la totalidad de sus derechos. Como consecuencia, se producen condiciones de desventaja social y económica

1 Cisgénero o cissexual (en ocasiones abreviado como cis) hace referencia a una persona cuya identidad de género y sexo asignado al nacer son coincidentes.

frente a otros grupos poblacionales que reproducen situaciones de pobreza, marginalización y violencia.

Aunque hay poca disponibilidad de información representativa a nivel nacional, el estudio “Línea Base PPLGBT” (2018) ha hecho un esfuerzo a nivel local para caracterizar a las personas trans. Según la información recolectada, en Bogotá habían 52 704 personas que se identifican como parte de los sectores LGBTI, de las cuales, 3070 son mujeres transgénero y 10 597 son mujeres lesbianas, es decir el 5 % y el 20 % de la muestra, respectivamente.

¿Dónde están?

A nivel nacional el 54 % de las mujeres en Colombia, se concentran en Bogotá D. C. y los departamentos de Antioquia, Valle del Cauca, Cundinamarca, Atlántico y Santander, es decir, alrededor de 14,6 millones de mujeres. No obstante, al diferenciar por zona de residencia, las mujeres representan la mayoría en ciertos departamentos. Las mujeres urbanas se concentran en Bogotá, donde reside el 19,7 %; Antioquia, con el 14,0 %; Valle del Cauca, con el 10,1 %; Cundinamarca, con el 6,7 %; y Atlántico, con el 6,6 %. Por el contrario, las mujeres rurales se concentran principalmente en los departamentos de Antioquia, donde reside el 10,7 %, seguido de Cauca con el 8,3 %, Nariño con el 7,9 %, Córdoba con el 7,5 % y Cundinamarca con el 6,6 % (figura 1). Adicionalmente, las mujeres son minoría en las zonas rurales de todos los departamentos, exceptuando el Archipiélago de San Andrés y La Guajira, donde las mujeres son el 51,7 % y 50,4 % de la población rural, respectivamente.

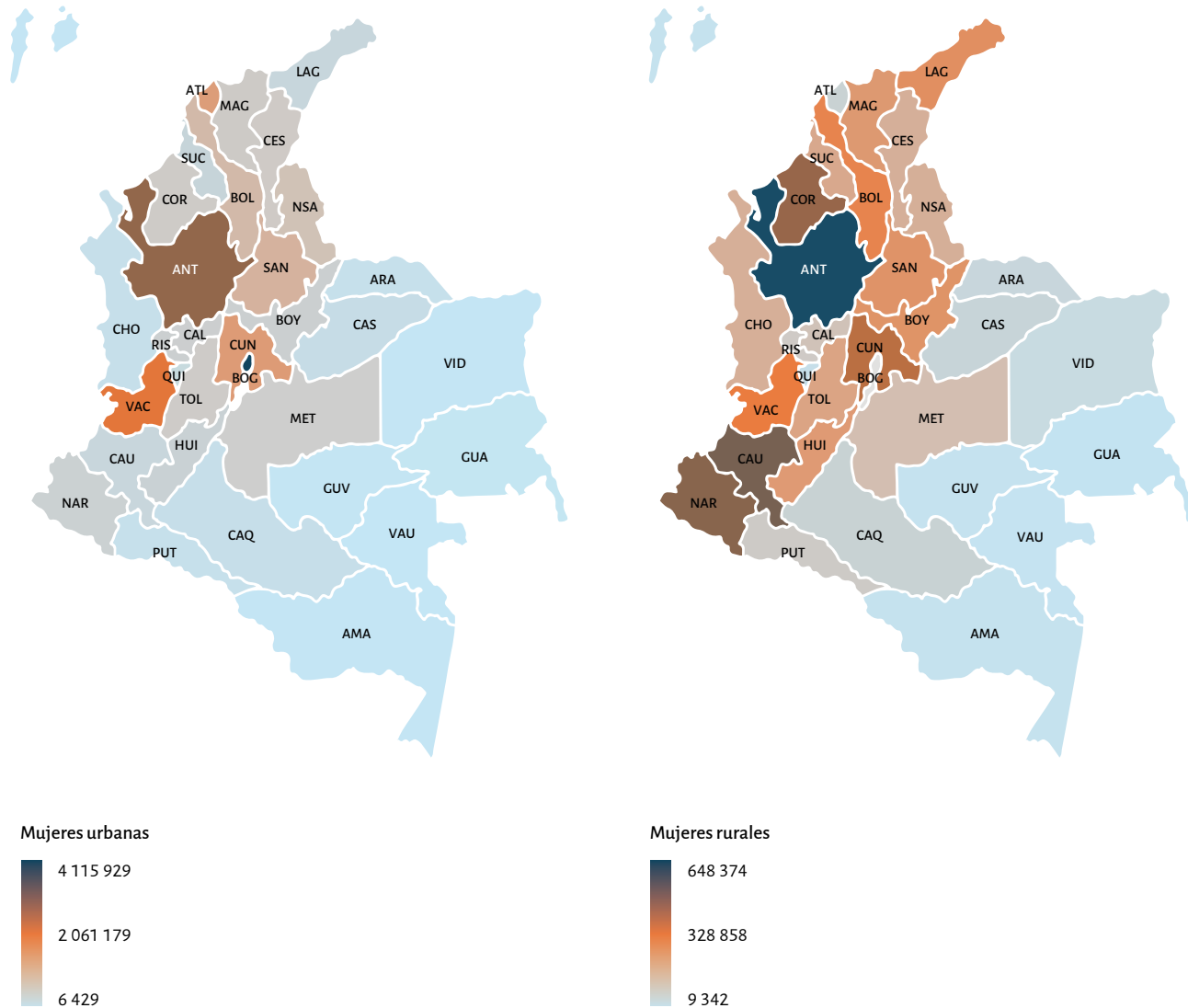


FIGURA 1. Distribución de las mujeres a nivel nacional según zona de residencia (2024)

Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE y proyecciones de población basadas en el CNPV 2018.

Distribución etaria

En la figura 2 se observa que las zonas rurales tienen una población más joven en comparación con las urbanas. Allí, el 40,7 % de las mujeres y el 40,4 % de los hombres tienen menos de 24 años. En el caso de las mujeres rurales, casi la mitad (48,2 %) son menores de 29 años, lo que equivale a un porcentaje 7,2 puntos más alto que en las zonas urbanas. La distribución por etapas de vida muestra que para 2024, el 24,7 % de las mujeres rurales están en la infancia (14 años o menos), el 6,6 % en la adolescencia (14 a 17 años), el 9,4 % en la juventud (18 a 23 años) y el 7,6 % son adultas jóvenes (24 a 28 años). Por otro lado, el 33,4 % son adultas (29 a 55 años), el 4,6 % son adultas maduras (56 a 60 años) y el 13,7 %, adultas mayores (60 años o más).

Este perfil demográfico plantea retos significativos para las mujeres en la ruralidad en Colombia, quienes enfrentan barreras estructurales en acceso a educación, empleo de calidad y servicios básicos. Además, su rol en la economía familiar y comunitaria suele estar marcado por el trabajo no remunerado y la falta de oportunidades para su desarrollo integral. Abordar estas desigualdades requiere políticas públicas que promuevan su inclusión social, económica y educativa, adaptadas a las particularidades del entorno rural en Colombia.

La disminución de la fecundidad y el aumento en la esperanza de vida, entre otros factores, han hecho que la estructura de edad de la población en Colombia comience

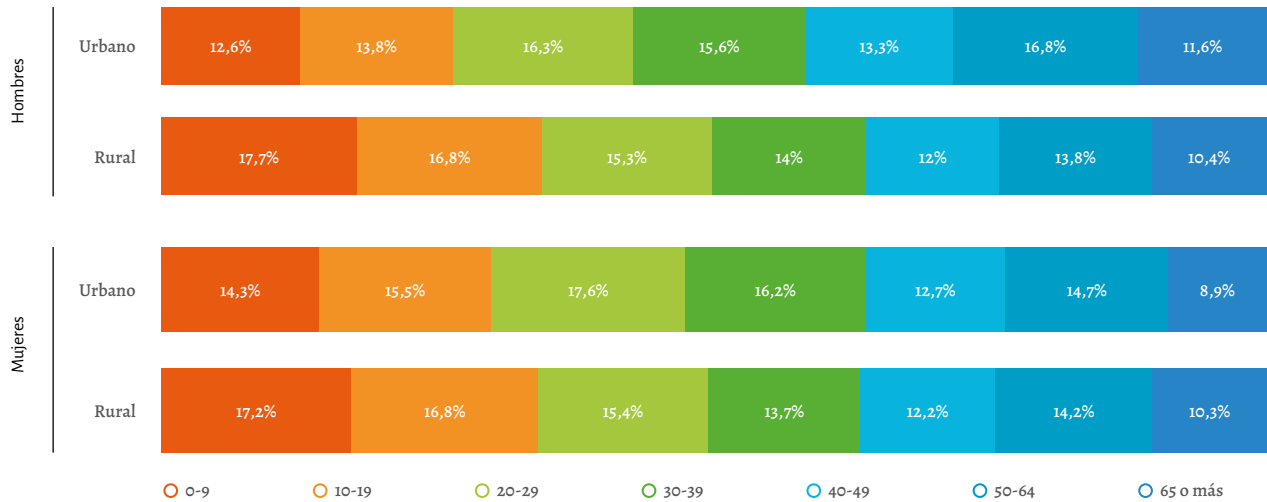


FIGURA 2. Distribución de la población por género, según grupo de edad y zona de residencia (2024)

Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE y proyecciones de población basadas en el CNPV 2018.

a mostrar un perfil demográfico más envejecido. En 2024, el país contaba con 5,4 millones de personas de 65 años o más, lo que representa el 9,9 % de la población total del país; se proyecta que para 2050 esta cifra alcance el 18,5 %. Paralelamente, la proporción de mujeres en la población adulta mayor ha aumentado: en 1985, el 50,5 % de las personas mayores eran mujeres; en 2024, este porcentaje era del 55,8 %, y se estima que para 2050 será del 57,4 %. En general, las mujeres mayores tienden a vivir solas con más frecuencia que los hombres, debido a que tienen una esperanza de vida más larga, lo que también implica una mayor tasa de viudez. Asimismo, suelen enfrentar mayores obstáculos para acceder a recursos propios, como las pensiones, ya que en muchos casos dedicaron su vida al trabajo no remunerado o en

el marco de la informalidad laboral, lo que dificulta el acceso a protección en la vejez. A medida que envejecen, la prevalencia y la severidad de las discapacidades también aumentan. Por lo tanto, el envejecimiento se vive de manera diferente entre mujeres y hombres.

Los procesos de exclusión y prejuicio hacia las personas trans se manifiestan en diversos ámbitos a lo largo de toda su vida, lo que agrava las condiciones de discriminación, desigualdad y violencia que enfrentan. Esto tiene un impacto tan profundo que reduce significativamente su esperanza de vida, que es mucho más baja en comparación con otras poblaciones. Por ejemplo, según la Organización de los Estados Americanos (2015), las mujeres trans en América Latina



FIGURA 3. Distribución etaria de las mujeres (2024-2050)

Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE y proyecciones de población basadas en el CNPV 2018.

suelen fallecer antes de los 35 años, mientras que para las mujeres y hombres cis en Colombia, la esperanza de vida al nacer es de 80 y 74 años, respectivamente (DANE, 2022).

Nivel socioeconómico y pobreza

Al analizar las oportunidades de acceso al mercado laboral y la calidad de vida de las mujeres en Colombia, se observa que el nivel socioeconómico desempeña un papel fundamental, ya que influye directamente en sus posibilidades de participación laboral y en las condiciones bajo las cuales acceden a empleo y otros servicios. Las mujeres, especialmente en zonas rurales y en los estratos socioeconómicos² más bajos, están desproporcionadamente afectadas por la pobreza. La falta de acceso a educación de calidad, servicios de salud y oportunidades laborales dignas perpetúa un ciclo de pobreza intergeneracional, que limita su capacidad de mejorar sus condiciones de vida y las de sus familias. La diferencia más significativa en el índice de pobreza monetaria entre mujeres y hombres se observa en los departamentos de Huila (3,8 puntos porcentuales), Caquetá (3,7 puntos porcentuales), La Guajira (3,2 puntos porcentuales), Meta (3,1 puntos porcentuales) y Nariño (3,1 puntos porcentuales). Estos datos reflejan la mayor vulnerabilidad económica que enfrentan las mujeres en estas regiones, lo que puede estar relacionado

2 La estratificación socioeconómica es una clasificación en estratos de los inmuebles residenciales que deben recibir servicios públicos. Se realiza principalmente para cobrar de manera diferencial por estratos los servicios públicos domiciliarios, lo que permite asignar subsidios y cobrar contribuciones en esta área (DANE, 2024). Según el Departamento de Planeación Nacional, los estratos socioeconómicos en los que se pueden clasificar las viviendas o los predios son seis. Pertenecer al estrato 1 significa bajo-bajo, el 2 es bajo, 3 es medio-bajo, 4 es medio, 5 es medio-alto y 6 es alto.

con factores como el acceso limitado a oportunidades laborales formales, menores niveles de educación y una mayor responsabilidad en el cuidado de sus familias, aspectos que profundizan las desigualdades económicas.

Al analizar la situación particular de las mujeres a nivel departamental, se observa que quienes residen en Chocó (67,7 %), La Guajira (61,8 %), Sucre (56,9 %), Bolívar (56,9 %), Córdoba (55,4 %) y Magdalena (55,2 %) presentan los mayores índices de pobreza monetaria, como se evidencia en la figura 5. En promedio, alrededor del 60 % de las mujeres que viven en estas zonas, son clasificadas como pobres con respecto al total de la población del departamento. Esto quiere decir que más de la mitad de las mujeres que viven en estas zonas no cuentan con el dinero que necesita una persona para adquirir una canasta básica de alimentos, servicios y otros bienes mínimos para vivir. Estas carencias económicas usualmente están estrechamente relacionadas con el acceso a la salud, la educación y otras dimensiones de la calidad de vida.

El estudio “Línea Base PPLGBT” (2018) de caracterización de las personas transgénero en Bogotá confirma que un porcentaje importante de esta población pertenece a los estratos socioeconómicos más bajos. El grupo más importante se registra en el estrato 2, con un 57 % de mujeres trans y un 41,2 % de hombres trans. Le sigue el estrato 1, con un 15,1 % y un 28,6 %, respectivamente. Según la encuesta, cinco de cada diez personas trans viven en contextos de pobreza.

Aclaración: la mayoría de los informes y datos sobre la situación de las personas trans en Colombia se

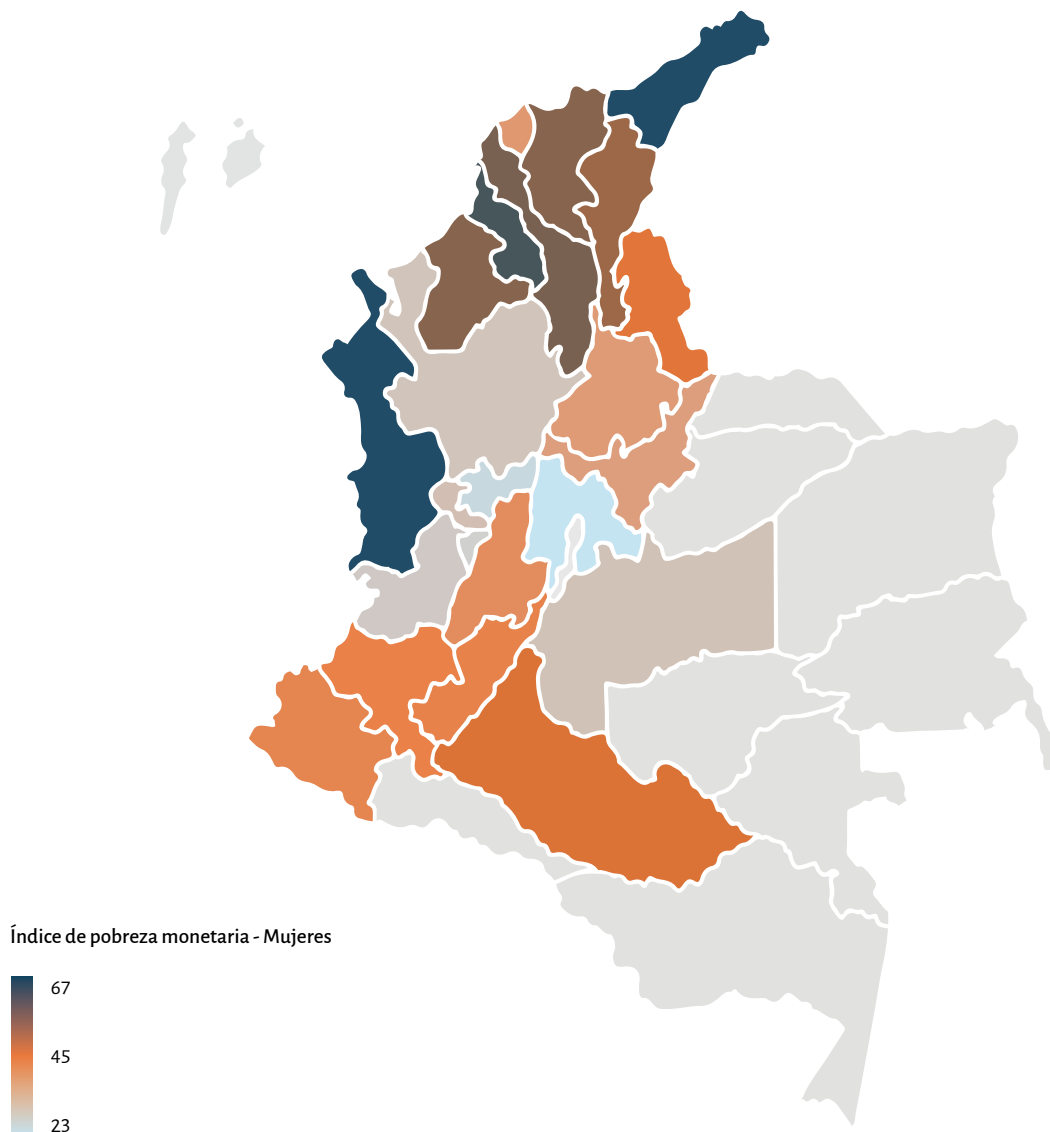


FIGURA 4. Índice de pobreza monetaria de las mujeres por departamento (2022)

Fuente: DANE, proyecciones de población basadas en el CNPV 2018. Elaboración propia.

enfocan en visibilizar la violencia y la falta de derechos que enfrentan. Esta realidad está intrínsecamente relacionada con su acceso al trabajo formal; cuando una persona teme constantemente por su vida e integridad, su acceso a derechos fundamentales, como la educación y el empleo, se ve severamente afectado. Por lo tanto, es crucial que las organizaciones públicas y privadas encuentren maneras de sistematizar y visibilizar esta situación, particularmente en los ámbitos de la educación y el empleo, para abordar de manera más específica las necesidades de esta población. Es importante recordar que las personas trans en Colombia enfrentan algunos de los promedios de vida más bajos y los índices de violencia más altos. Además, cuando se suman otras capas de vulnerabilidad, como ser víctima del conflicto armado, ser negra o indígena, el acceso a estos derechos se puede volver aún más difícil.

Este capítulo busca no solo documentar las realidades de las mujeres, sino también impulsar un diálogo sobre las políticas necesarias para avanzar hacia una mayor equidad de género en el mercado laboral colombiano.

Trayectorias interrumpidas: desafíos de las mujeres en la educación media en zonas rurales, urbanas y la maternidad temprana

La educación tiene un gran poder de transformación. Sin embargo, aún hay mucho potencial en Colombia para alcanzar la igualdad y la equidad de género en este ámbito. Las niñas y las mujeres se enfrentan a un sistema educativo

que las excluye y discrimina simplemente por su género. Son marginadas en los sistemas educativos por diversas razones, entre ellas, la preferencia por educar a niños y hombres en hogares con recursos limitados, la carga desproporcionada de tareas de cuidado, el matrimonio temprano y forzado, el embarazo en la adolescencia y la maternidad temprana. Además, en muchas ocasiones se encuentran en entornos de aprendizaje inseguros, como la falta de instalaciones sanitarias adecuadas para ellas o el riesgo de sufrir violencia de género dentro y alrededor de las instituciones. Estas vulnerabilidades se ven agravadas en situaciones de conflicto, donde según UNICEF (2021) el embarazo adolescente puede aumentar hasta un 65 % durante una emergencia, como la de la covid-19, y aproximadamente el 54 % de las niñas que no asisten al colegio a nivel mundial viven en países afectados por crisis o conflicto interno.

La educación media es una etapa crucial en la trayectoria educativa de cualquier persona, ya que prepara a las y los estudiantes para la educación posmedia o su ingreso al mercado laboral. En el caso de las mujeres adolescentes y jóvenes, especialmente aquellas que residen en zonas rurales y que enfrentan múltiples barreras estructurales, el acceso y la permanencia en esta etapa educativa presenta desafíos significativos. Esta sección analiza la situación de las mujeres en la educación media en Colombia, en especial, el acceso, la participación, la calidad y la relevancia de la educación recibida. Adicionalmente, se analiza el caso particular de las mujeres madres jóvenes que enfrentan barreras adicionales para culminar esta etapa con éxito.

Acceso y participación de las mujeres en la educación media: brechas y oportunidades

En 2023, según los datos del DANE (2024) las mujeres en Colombia tuvieron una representación ligeramente mayor en la matrícula en nivel de educación media, con un 53 % respecto de un 47 % de los hombres. Sin embargo, a pesar de los avances en el acceso a la educación, persisten importantes brechas, especialmente para las mujeres rurales, quienes se encuentran en desventaja frente a sus pares urbanas. Del total de estudiantes matriculados en educación media, solo el 9 % corresponde a mujeres rurales, en contraste con el 44 % de mujeres urbanas. Esta desigualdad se profundiza al considerar otras características: únicamente el 8,2 %

de las mujeres pertenecientes a grupos étnicos están matriculadas, el 6,8 % de las mujeres desplazadas o desmovilizadas acceden a este nivel educativo, y apenas el 1,9 % de las mujeres con alguna condición de discapacidad forman parte del sistema educativo.

Además de la participación y acceso a la educación, entre las mujeres de zonas urbanas y las de zonas rurales se observan grandes disparidades, como lo son saber leer y escribir. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV) del DANE, en 2023 el 11,21 % de las mujeres rurales de 5 años o más no sabe leer y escribir y el 88,8 % sí sabe hacerlo, mientras que en las zonas urbanas el porcentaje de mujeres de 5 años o más que no sabe leer y escribir es de 3 %; lo anterior evidencia una brecha de 8,22 puntos porcentuales.

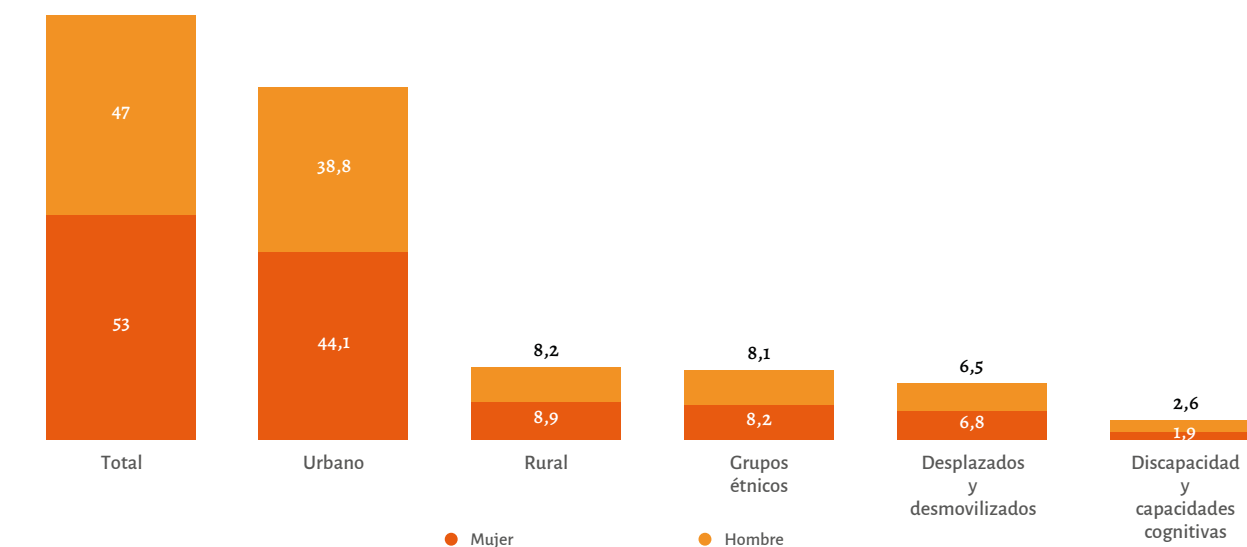


FIGURA 5. Población matriculada en educación media según características y género

Fuente: elaboración propia a partir de datos sobre educación formal del DANE (2024).

Barreras específicas que enfrentan las mujeres para acceder a la educación media: trabajo de cuidado no remunerado

Las barreras para la educación media que enfrentan las mujeres, especialmente en zonas rurales, son múltiples y complejas, como se mencionó anteriormente. Una de las principales es el trabajo de cuidado no remunerado, que recae desproporcionadamente sobre las mujeres jóvenes por roles y estereotipos de género. Desde edades tempranas, muchas niñas y adolescentes se ven obligadas a asumir responsabilidades en el hogar, como el cuidado de hermanos menores, adultos mayores o personas enfermas, lo que limita su tiempo y energía para dedicar a los estudios. Esta carga de trabajo, combinada con la falta de infraestructura educativa en zonas rurales, dificulta enormemente la continuidad educativa.

Las uniones tempranas³ están estrechamente vinculadas con la maternidad en la niñez y en la adolescencia y, por ende, con incrementos en la carga de cuidado no remunerado en edades tempranas. Por esto son consideradas como una práctica nociva que debe ser erradicada (CPEM, DANE y ONU Mujeres, 2020). En América Latina y el Caribe, una de cada cinco niñas está unida o casada antes de los 18 años, lo que también repercute en su desarrollo y afecta directamente sus trayectorias educativas. En particular, en Colombia, según los resultados del CNPV 2018, el 1,8 % de las niñas de 10 a 14 años y el 12,3 % de las adolescentes de 15 a 18 años estaban o habían estado alguna vez casadas o unidas. Al comparar los datos por dominio geográfico (figura 6) se observa que los porcentajes tanto de niñas de 10 a 14 años⁴ y de mujeres adolescentes de 15 a 19



El 1,8 % de las niñas de 10 a 14 años y el 12,3 % de las adolescentes de 15 a 18 años estaban o habían estado alguna vez casadas o unidas



- 3 El matrimonio infantil y las uniones tempranas (MIUT) corresponden a cualquier unión formal o informal que involucra a un niño, niña o adolescente menor de 18 años, es decir que uno de los miembros de la pareja o los dos son personas menores de edad. En Colombia persiste aún una excepción en el artículo 117 del Código Civil, que permite a las personas menores de edad contraer matrimonio cuando presenten un permiso escrito de sus padres o representantes legales, estableciendo la prohibición absoluta de contraer matrimonio únicamente para los menores de 14 años. La situación anterior se presenta como un obstáculo en el proceso de erradicación de dichas prácticas nocivas, que afectan a niños, niñas y adolescentes (DNP, 2019).
- 4 Los matrimonios y uniones en mujeres de 10 a 14 años son considerados matrimonios y uniones tempranas forzadas, ya que ocurren en una etapa en la que las niñas no han alcanzado un desarrollo físico, emocional o psicológico completo, lo que vulnera sus derechos fundamentales y contraviene estándares internacionales de protección infantil establecidos por organismos como la UNICEF y la CEDAW.

años que estaban o habían estado casadas o unidas son mayores en los centros poblados y rural disperso que en las cabeceras municipales, estas diferencias son de 0,9 y 9,2 puntos porcentuales, respectivamente.

Entre los principales motivos para no estudiar de la población de mujeres rurales entre 6 y 21 años que no estudian se encuentran: encargarse de los oficios del hogar

(15,2 %); falta de dinero o costos educativos elevados (24,3 %); embarazo (6,3 %); o porque no le gusta o interesa estudiar (7,5 %) según la ECV (2023). En la figura 7 se observa que las dos brechas más grandes entre hombres y mujeres se encuentran en las razones de oficios del hogar y el embarazo con 14,7 puntos porcentuales y 6,3 puntos porcentuales, respectivamente; ambas razones recaen desproporcionalmente sobre las mujeres.

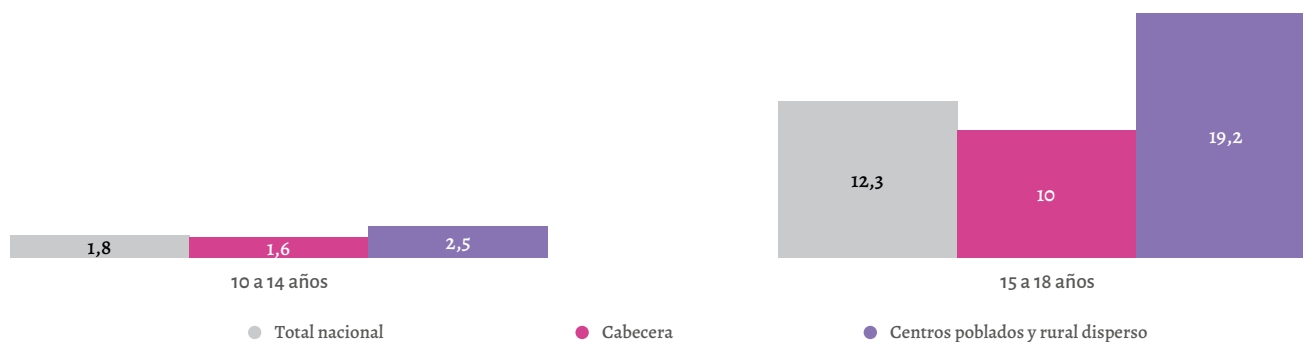


FIGURA 6. Porcentaje de niñas y adolescentes que están o han estado casadas o unidas, según dominio geográfico. Total nacional (2018)

Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE y proyecciones de población basadas en el CNPV 2018.

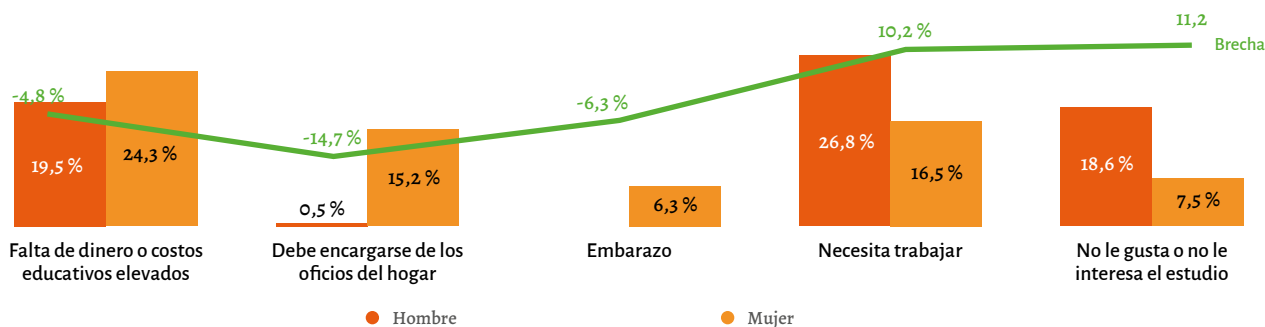


FIGURA 7. Razones para no estudiar por género (2023)

Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la ECV (DANE).

Esta situación tiene repercusiones en futuros tramos de las trayectorias educativas y laborales de las mujeres, ya que la probabilidad de que un hombre sin escolaridad sea parte de la fuerza laboral es del doble que la de una mujer con igual nivel educativo (69,2 % versus 33,5 %) (CPEM, DANE y ONU Mujeres, 2020).

Por otro lado, un estudio realizado en 2017 por la línea técnica PPLGBTI en el sector educativo reveló que la población transgénero en Bogotá presenta un bajo nivel educativo. **Solo el 7,9 % de las mujeres trans y el 14,3 % de los hombres trans logran acceder a la universidad. Además, apenas el 57,9 % de las mujeres trans y el 57,14 % de los hombres trans completan el bachillerato.** Las personas jóvenes con experiencia de vida trans suelen enfrentar acoso y aislamiento en el entorno educativo, lo que puede llevar a la pérdida de interés, deserción escolar, consumo de alcohol y drogas, e incluso a problemas de salud mental y suicidio.

A pesar de las barreras que enfrentan para ingresar y continuar en la trayectoria educativa, las mujeres tienen un mejor desempeño en los indicadores de eficiencia interna⁵, eso quiere decir que las mujeres una vez acceden al sistema educativo, tienen menos probabilidades de abandonar sus estudios y más posibilidades de completar el nivel educativo que inician, lo que muestra una mayor

capacidad de *retención* en el sistema. Además, avanzan de un grado al siguiente con mayor facilidad que los hombres, y también presentan mejores resultados en los indicadores de *promoción*, ya que repiten años con menor frecuencia. Esto indica que, a pesar de las barreras estructurales y sociales, las mujeres logran mantenerse en el sistema educativo. Este hecho es crucial, ya que la permanencia en la educación media es un factor determinante para acceder a mayores oportunidades educativas y laborales, y para reducir las brechas de género en el ámbito profesional. Además, refleja el potencial que las mujeres tienen para contribuir de manera significativa al desarrollo de la sociedad si se eliminan las barreras que aún limitan su plena participación.

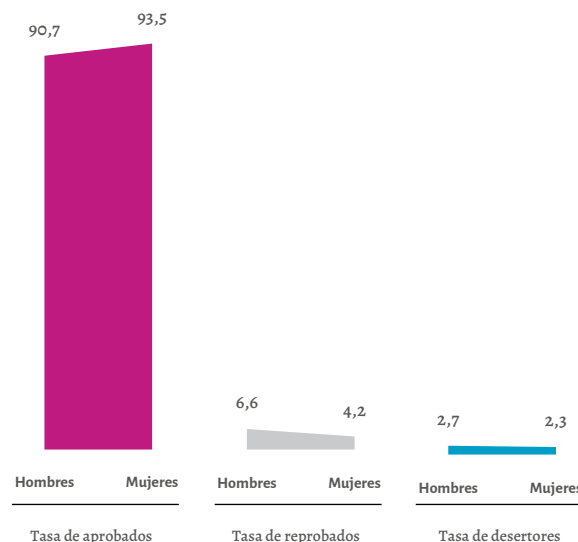


FIGURA 8. Tasa de aprobación, reprobación y deserción en educación media por género (2023)

Fuente: elaboración propia a partir de datos sobre educación formal del DANE.

⁵ Los indicadores de eficiencia interna miden la capacidad del sistema educativo para retener la población matriculada hasta que termine con todos sus grados establecidos para el nivel respectivo, y para promover esa población de un grado a otro con la debida fluidez, lo cual evita la pérdida de tiempo.

Calidad de la educación: diferencia en preparación para la educación posmedia y mercado laboral

Un aproximación a la evaluación de la calidad de la educación que reciben las y los estudiantes de educación media en Colombia son los resultados de la prueba Saber 11. La prueba Saber 11 es un medio para establecer las habilidades de estudiantes, y es fundamental en la aplicación a instituciones de educación posmedia y becas. En contraste a lo que sucede con otras pruebas estandarizadas, en esta prueba, estudiantes tienen un incentivo de entregar

su mejor desempeño. La figura 9 muestra el puntaje promedio global para la totalidad del examen, incluidas todas las áreas, diferenciadas por género.

Durante el periodo de análisis, los estudiantes mostraron mejor rendimiento que las estudiantes. El promedio en el puntaje de los hombres es de 254, mientras que el de las mujeres es 246. Estos promedios no distan mucho entre sí, sin embargo, muestran que a nivel colectivo la brecha de género entre hombres y mujeres se mantiene a través del tiempo.

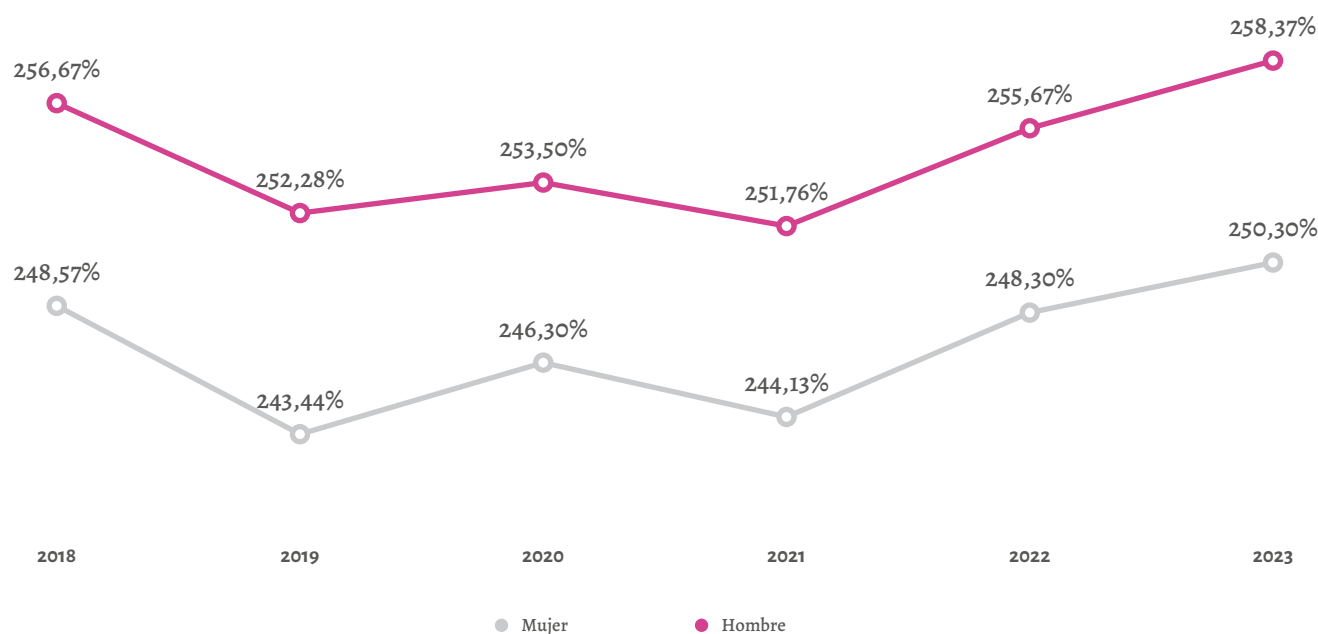


FIGURA 9. Puntaje global promedio para la prueba Saber 11 por género (2018-2023)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de ICES-Datalcfes.

En esta misma línea, la formación que las mujeres reciben en la educación media no siempre coincide con las exigencias del mercado laboral o los requisitos de la educación posmedia. En la figura 10 se evidencia cómo las mujeres están sobrerrepresentadas en los niveles más bajos de desempeño (1 y 2), especialmente en las áreas de conocimiento que actualmente demanda el mercado laboral. Las carreras que suelen ofrecer mejores retornos a la educación están vinculadas a competencias como matemáticas, ciencias naturales e inglés, áreas en las que el desempeño de las mujeres no es tan fuerte.

La calidad de la educación que reciben las mujeres en Colombia varía significativamente según su ubicación geográfica y su contexto socioeconómico.

Los resultados de la prueba Saber 11 muestran que las estudiantes rurales obtienen, en promedio, puntuaciones más bajas que sus pares urbanas, lo que refleja disparidades en la calidad educativa. Esta diferencia obedece a diferentes factores, incluyendo la falta de recursos en las escuelas rurales, la escasez de docentes calificados y el limitado acceso a materiales educativos actualizados (DANE, 2021).

En muchas regiones rurales, los currículos escolares no están diseñados para proporcionar habilidades técnicas o prácticas que sean útiles para las jóvenes que no tienen la oportunidad de continuar con estudios universitarios. Esto resulta en una brecha significativa en la preparación, donde las mujeres

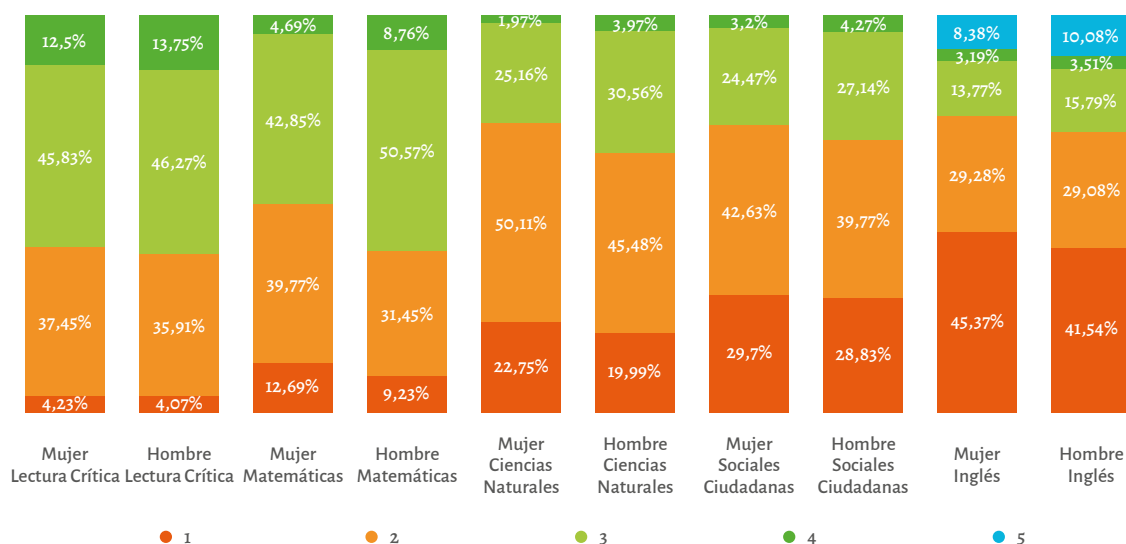


FIGURA 10. Porcentaje de estudiantes por nivel de desempeño por género y disciplina (2023)

Nota: Las categorías de desempeño para el área de Inglés corresponden a: -A, A1, A2, B+, B1.

Fuente: elaboración propia a partir de datos de ICES-Datalcfes.

rurales no solo enfrentan dificultades para acceder a la educación superior, sino también para ingresar al mercado laboral con las competencias necesarias.

Como se mencionó anteriormente, las niñas y las adolescentes que enfrentan embarazos a temprana edad suelen ser forzadas a interrumpir sus estudios, lo que tiene consecuencias a largo plazo para sus trayectorias educativas y laborales. Este fenómeno, común en zonas rurales de Colombia, se ve agravado por normas culturales que asignan a las mujeres jóvenes roles tradicionales de cuidado, hogar y crianza desde edades tempranas. Los embarazos tempranos afectan la vida de las mujeres a corto, mediano y largo plazo, incidiendo en su desarrollo personal, la vida

familiar y las oportunidades de consolidar proyectos de vida acordes a sus expectativas, gustos y anhelos.

Existe una preocupante tendencia ascendente en los embarazos de niñas de 14 años o menos en algunas zonas y territorios. Estos embarazos son especialmente alarmantes, ya que constituyen una evidente y grave vulneración a sus derechos fundamentales y se encuentra tipificado como delito dentro del Código Penal colombiano, al considerarlo un hecho constitutivo de violencia sexual. Además, los embarazos en niñas menores de 14 años invisibilizan una serie de abusos y violencias, que generan consecuencias físicas y emocionales y afectan la vida y la salud de las menores (Naciones Unidas, 2018).

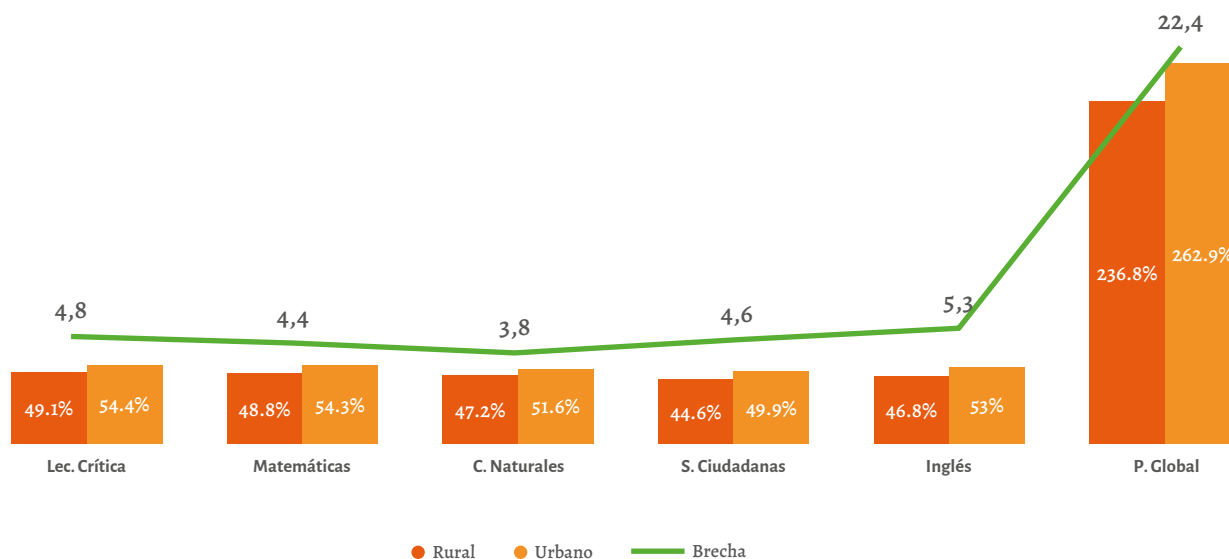


FIGURA 11. Puntajes promedio por área de conocimiento para la prueba Saber 11 por género y zona (2023)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de ICES-Datalcfes.

Según los datos del DANE (2022) sobre nacimientos en niñas de 10 a 14 años, se registró una reducción del 29,4 % a nivel nacional entre 2015 y 2020⁶. Sin embargo, en los centros poblados y zonas rurales dispersas se observó un aumento, pasando de 92 nacimientos en 2015 a 166 en 2020^{pr}, lo que representa un incremento de 74 nacimientos, equivalente a un 80,4 %. De manera similar, aunque el número de nacimientos en adolescentes de 15 a 19 años disminuyó un 19,2 % a nivel nacional durante el mismo periodo, se evidenció un incremento del 38,6 % en los centros poblados y rural disperso.

Los embarazos en edades tempranas incrementan las barreras para acceder a la educación, dada la relación que tienen los estereotipos de género y la imposición del cuidado del hogar y la crianza. Según la ECV 2020, el 65,2 % de las niñas de 10 a 14 años que están embarazadas o son madres asisten a centros educativos, en contraste con el 96,6 % de las niñas de esa misma edad en general, lo que muestra una diferencia de 31,4 puntos porcentuales. En cuanto a las adolescentes de 15 a 19 años, la tasa de asistencia escolar es del 68,6 %, pero disminuye al 18,2 % entre aquellas que están embarazadas o son madres, lo que evidencia una diferencia de 50,4 puntos porcentuales.

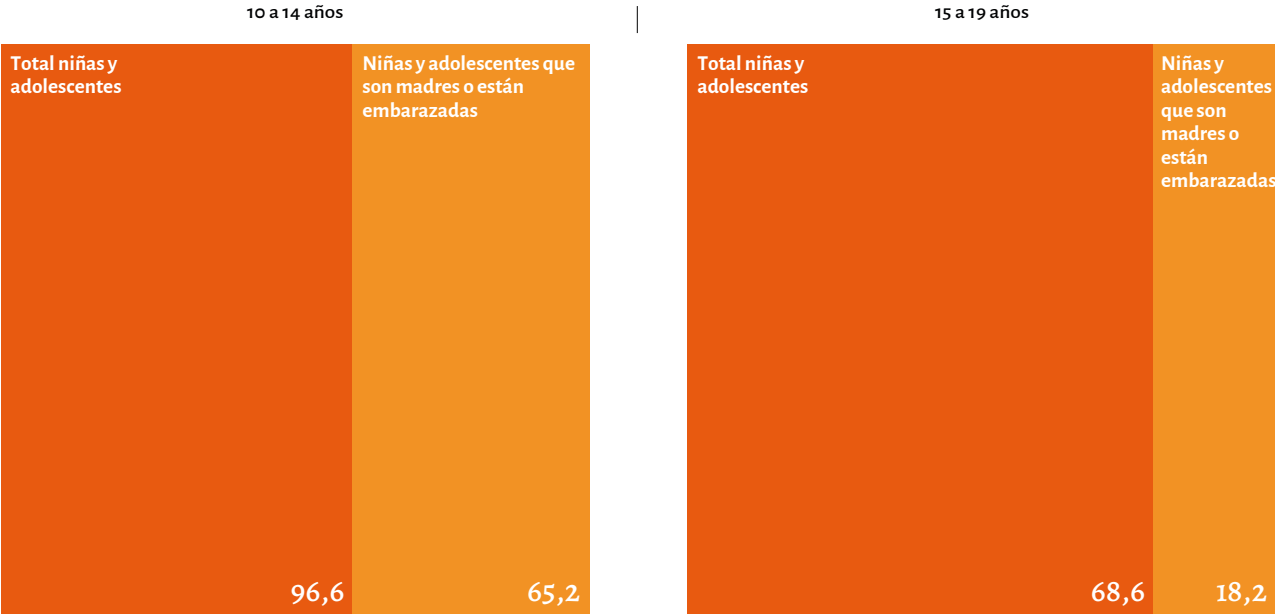


FIGURA 12. Asistencia escolar de niñas y adolescentes por grupo de edad, según si están embarazadas o son madres. Total nacional (2020)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ECV (DANE).

⁶ pr: Cifras preliminares a corte del 30 de junio de 2021.

Un aspecto clave para visibilizar es la diferencia en el impacto de la maternidad y la paternidad tempranas. Mientras que las jóvenes madres enfrentan barreras significativas en su trayectoria educativa y laboral debido a la carga del cuidado desproporcionada, los jóvenes padres no experimentan estas mismas limitaciones. El impacto de la maternidad temprana no solo interrumpe el acceso a la educación, sino que también refuerza la exclusión social y económica de las mujeres, perpetuando un ciclo de pobreza y marginalización. La falta de políticas públicas efectivas que apoyen la continuación educativa de estas jóvenes madres exacerba esta situación, haciendo urgente la implementación de estrategias inclusivas que permitan su retorno y permanencia en el sistema educativo.



Según datos del DANE, en 2020, la tasa de fecundidad infantil en las zonas rurales fue de 18,4 %, lo que representa un incremento de 8,6 puntos porcentuales, en comparación con las zonas urbanas. Asimismo, la tasa de fecundidad adolescente en las áreas rurales alcanzó 99,1 %, mientras que en las zonas urbanas fue de 55,3 %. Estas cifras subrayan la existencia de desigualdades significativas no solo entre hombres y mujeres, sino también entre las diferentes áreas geográficas del país. **El mayor nivel de fecundidad en las zonas rurales agrava las disparidades ya presentes, lo que limita aún más las oportunidades de desarrollo personal y educativo para las mujeres en estos contextos.** Esta situación refleja la necesidad de políticas públicas que aborden las condiciones particulares de las zonas rurales, con un enfoque en la equidad de género y el acceso a servicios de salud y educación, esenciales para reducir las brechas existentes.

Abadía y Bernal (2016) indican que factores como la educación y la ocupación de los padres, la clase social, el tipo de escuela, el lugar de residencia y otras variables observables no son suficientes para explicar las brechas de género. Estos resultados, junto con las diferencias espaciales en las brechas de género, sugieren una conexión con variables relacionadas con el entorno. Estudios como los de Baker y Perkins Jones (1993), Riegle-Crumb (2005), Guiso *et al.* (2008), Hyde y Mertz (2009), Fryer y Levitt (2004) y Pombo *et al.* (2019) plantean que las niñas tienen un mejor desempeño en sociedades más igualitarias en términos de género. Cuando las niñas cuentan con las mismas oportunidades, también desarrollan las mismas aspiraciones e incentivos para adquirir las habilidades que poseen los niños. **En Colombia, las desigualdades de género son pronunciadas en varias dimensiones, como el mercado laboral, los salarios y la representación política. Esta realidad puede alejar a las niñas de alcanzar los mismos resultados que los niños, lo que contribuye a la creación y al aumento de brechas de género en la educación.**

Conclusiones

Esta sección resalta la necesidad de abordar las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres adolescentes y jóvenes en la educación media en Colombia, con un enfoque particular en las mujeres rurales y las madres. Es fundamental que las políticas públicas se orienten a eliminar las barreras que impiden su pleno acceso y participación, mejorando la calidad educativa y proporcionando un apoyo integral que les permita completar su educación y desarrollar su potencial en la vida adulta. Aquí se presentan las conclusiones principales respecto de la educación media:



1. *Desigualdad persistente en el sistema educativo:* a pesar de los avances en la inclusión educativa en Colombia, las niñas y mujeres continúan enfrentándose a un sistema que las excluye y discrimina debido a su género. Factores como la preferencia por educar a los niños en

hogares con recursos limitados, la carga desproporcionada de tareas de cuidado y la prevalencia de matrimonios y maternidades tempranas contribuyen a esta exclusión, especialmente en zonas rurales.



2. *Brechas significativas entre mujeres rurales y urbanas:* existen grandes disparidades en el acceso y la calidad de la educación entre mujeres rurales y urbanas en Colombia. Las mujeres rurales enfrentan múltiples barreras para acceder a la educación media, incluyendo la carga del trabajo de cuidado no remunerado y la falta de infraestructura educativa. Además, las mujeres rurales tienen menores tasas de alfabetización y menores probabilidades de continuar a la educación posmedia.



3. *Desempeño académico y preparación para el mercado laboral:* a pesar de los esfuerzos, las mujeres en Colombia siguen mostrando un desempeño inferior en áreas clave como matemáticas, ciencias naturales e inglés, en comparación con los hombres. Esta disparidad en habilidades críticas, demandadas en el mercado laboral, contribuye a limitar las oportunidades profesionales de las mujeres, especialmente aquellas que provienen de contextos rurales y desfavorecidos.



4. *Consecuencias de la maternidad temprana en la trayectoria educativa:* la maternidad temprana es un factor que interrumpe la educación de muchas niñas y adolescentes, especialmente en zonas rurales,

perpetuando un ciclo de exclusión social y económica. Las jóvenes madres enfrentan dificultades significativas para continuar su educación, lo que afecta sus perspectivas de desarrollo personal y profesional a largo plazo. Esta situación resalta la necesidad de políticas públicas inclusivas que aborden esta problemática de manera integral.



5. *Barreras que limitan el potencial académico de las estudiantes:* aunque las estudiantes abandonan menos los estudios, reprueban menos y repiten menos años que los hombres, todavía enfrentan grandes dificultades para acceder y participar plenamente en su educación. Esto muestra que, aunque logran mantenerse en la escuela, barreras económicas y sociales, responsabilidades de cuidado no pagado y otros obstáculos les impiden alcanzar mayores logros académicos.

Transformando la educación posmedia: mujeres en carreras ctim, las cargas de cuidado y el aprendizaje en línea

La educación posmedia desempeña un papel fundamental en la promoción del desarrollo económico y social, y es un pilar clave para la equidad de género. En Colombia, al igual que en muchas otras partes del mundo, el acceso de las mujeres a la educación posmedia ha mostrado avances significativos en las últimas décadas. Sin embargo, persisten desafíos importantes en términos de equidad en la elección de carreras y la superación de barreras relacionadas con la división sexual del trabajo, especialmente en el contexto del trabajo de cuidado no remunerado. Esta sección analiza estos aspectos, centrándose en el acceso a la educación posmedia, la participación de mujeres en carreras CTIM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), desvalorización de carreras históricamente femeninas y el impacto del aprendizaje en línea en la conciliación de la continuidad de la formación y las labores de cuidado.

Acceso a la educación posmedia

En Colombia, el acceso a la educación posmedia ha mejorado en las últimas décadas, con un aumento considerable en la tasa de matrícula de mujeres en instituciones de educación superior. En el 2023, según el Ministerio de Educación Nacional, la matrícula de mujeres en programas de pregrado y posgrado supera a la de los hombres, con un 53,1 % contra un 46,9 %, respectivamente. Este fenómeno no es exclusivo de Colombia; a nivel mundial, el número de mujeres matriculadas en educación terciaria, conforme a

la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE niveles 5-8) ha superado al número de estudiantes hombres desde 2005 (UNESCO IESALC, 2022).

No obstante, el tránsito inmediato a la educación posmedia es liderado por los hombres. En la figura 13 se observa que la brecha entre mujeres y hombres es positiva a favor de los hombres para todo el periodo. Esto quiere decir que más hombres al salir del colegio continúan sin interrupciones con su educación posmedia.

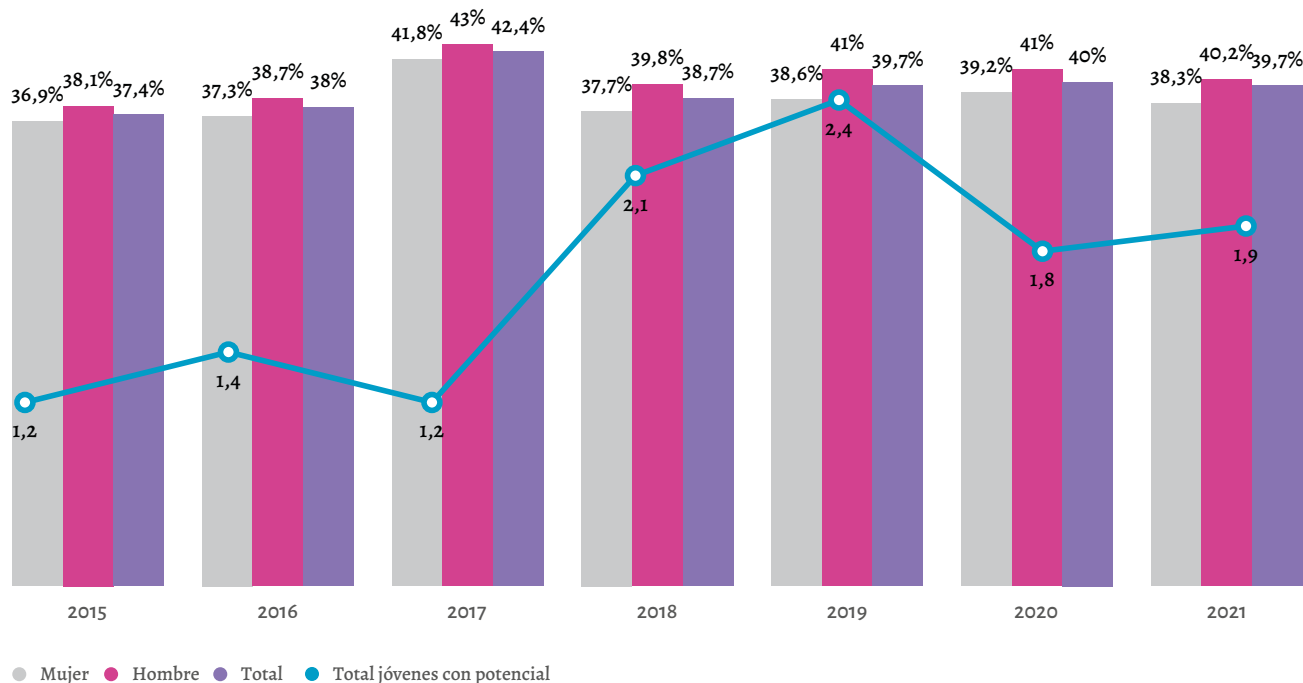


FIGURA 13. Tasa de tránsito inmediato a educación posmedia desagregada por género (2015-2021)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de MEN-SNIES.

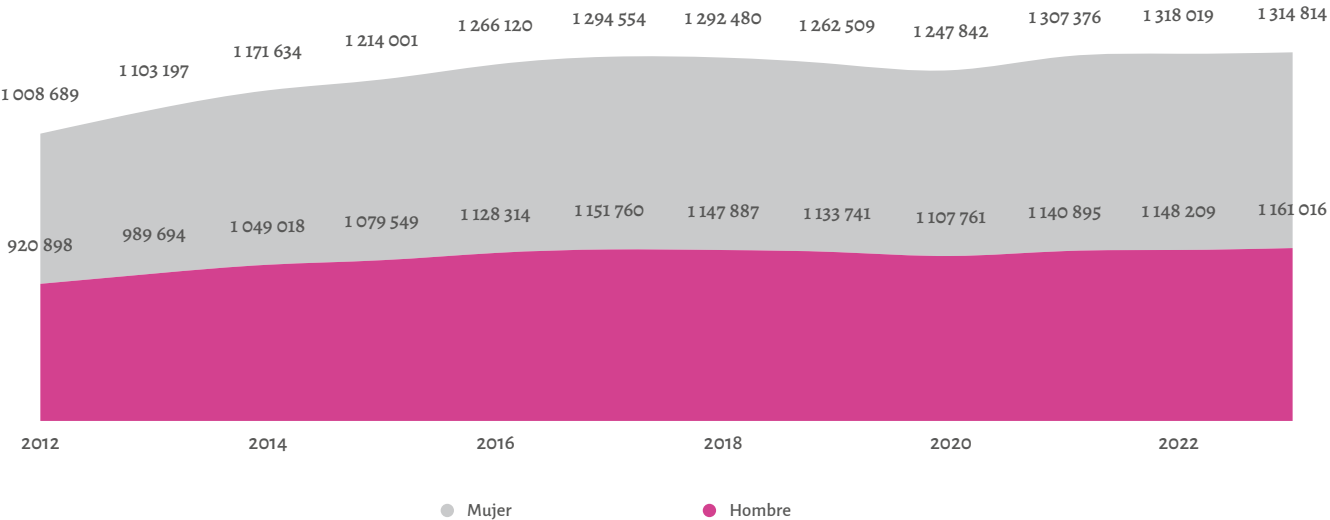


FIGURA 14. Matrícula en educación posmedia y variación porcentual por género (2012-2022)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de MEN-SNIES.

Según las cifras del Ministerio de Educación, las jóvenes de grado 11 que viven en zonas rurales presentan una tasa de transición a la educación posmedia inferior, en comparación con aquellas que residen en áreas urbanas. No obstante, esta brecha también se manifiesta de manera similar entre los hombres, lo que apunta a una problemática distinta relacionada con la centralización de los servicios educativos en ciertos territorios.

Pese a las disparidades, las mujeres de las zonas rurales tienen mayor participación en niveles educativos más altos que los hombres, por ejemplo, el 7,9 % de las mujeres rurales tienen educación posmedia, y el 21,4 %, educación media. Para los hombres rurales estos porcentajes son 5,6 % y 18,3 %, respectivamente. A pesar de que las mujeres son más numerosas en este nivel educativo, enfrentan mayores desafíos para completar sus estudios debido a barreras económicas, responsabilidades familiares y otros factores sociales. En muchos

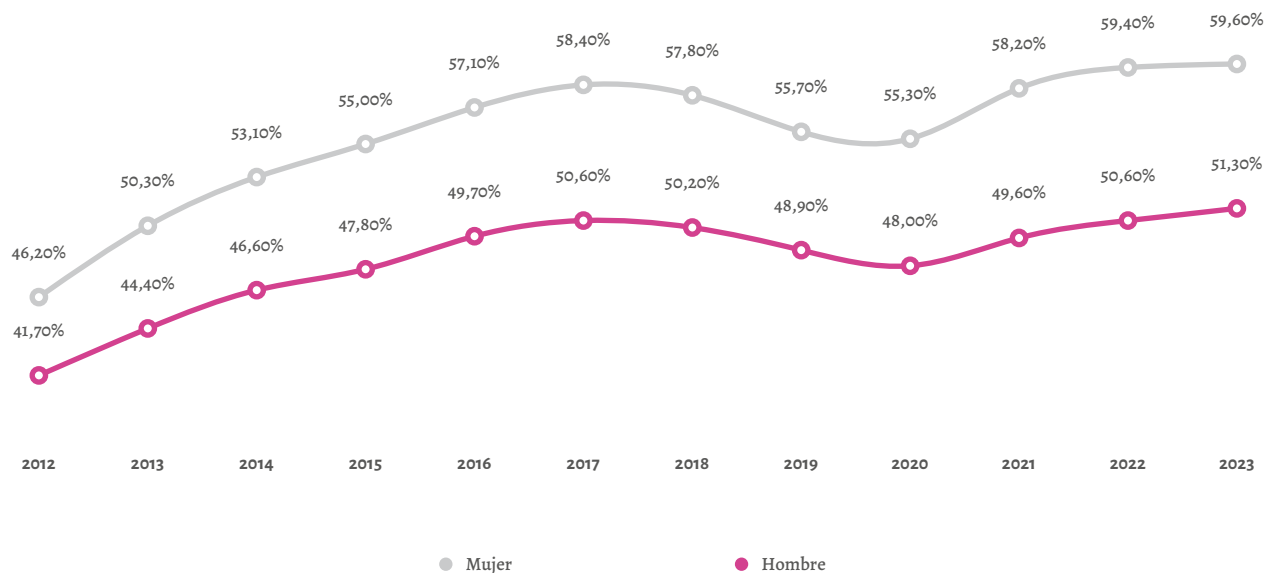


FIGURA 15. Tasa de cobertura por género (2012-2023)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de MEN-SNIES.

casos, las mujeres deben interrumpir sus estudios o prolongar su tiempo de graduación debido a la sobrecarga de tareas de cuidado no remuneradas, lo que limita sus oportunidades de avanzar en sus trayectorias profesionales.

El número de matrículas de mujeres en Colombia ha mostrado un crecimiento constante en los últimos años. En 2012, se registraron 1 008 689 mujeres matriculadas, cifra que aumentó a 1 314 814 en 2023, lo que representa un incremento del 30 % en este periodo. Cabe destacar que, en ningún momento durante estos años, el número de hombres matriculados superó al de las mujeres, consolidando una tendencia en la que las mujeres continúan dominando en términos de participación en la educación posmedia. Este aumento refleja tanto un avance en el acceso de las mujeres a la educación como una mayor conciencia sobre la importancia de su inclusión en el sistema educativo, aunque persisten desafíos en términos de equidad y permanencia en ciertos campos de estudio.

El ingreso de las mujeres a la educación posmedia en Colombia es relativamente reciente, en diciembre de 1934 el Congreso aprobó la ley para que las mujeres pudieran asistir a la universidad en las mismas condiciones que los hombres. No obstante, la tasa de cobertura en educación posmedia entendida como el número de estudiantes matriculados con respecto de la población que tiene la edad para cursar educación superior⁷, durante la última década, ha mantenido una tendencia a favor de las mujeres.

Mujeres en carreras CTIM

Sin embargo, este avance de las mujeres en la educación posmedia no es homogéneo en todas las disciplinas. Las mujeres siguen estando subrepresentadas⁸ en ciertas áreas de estudio, particularmente en las carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), lo que refleja patrones persistentes de segregación de género en el ámbito educativo

El estudio en CTIM ofrece mejores retornos a la educación y mejora los niveles de empleabilidad. Sin embargo, las mujeres siguen estando subrepresentadas en estas áreas a nivel mundial y en Colombia. A pesar de que constituyen más del 50 % de la población

estudiantil en la educación posmedia, en carreras CTIM su participación se reduce significativamente. Este patrón de segregación de género es recurrente y se refleja en todos los niveles educativos y profesionales.

La figura 16 muestra una brecha de 22,6 puntos porcentuales en la matrícula de mujeres en comparación con los hombres en áreas como ingeniería, arquitectura, urbanismo y disciplinas afines, donde las mujeres están subrepresentadas. En contraste, en campos como ciencias sociales y humanas, ciencias de la salud, y educación, las mujeres están sobrerrepresentadas, con brechas negativas de -9,1 puntos porcentuales, -6,4 puntos porcentuales y -4,7 puntos porcentuales, respectivamente. **Esto evidencia una tendencia persistente de segregación de género en la elección de carreras, con una mayor concentración de mujeres en áreas tradicionalmente asociadas con el cuidado y las humanidades, mientras que su participación en sectores técnicos y científicos, que se consideran de habilidades duras, sigue siendo limitada.** Es fundamental abordar las barreras que impiden la incursión femenina en campos con altos retornos laborales y promover una diversificación en las áreas de estudio elegidas por las mujeres.

Las razones de esta subrepresentación son varias e incluyen estereotipos de género persistentes, la falta de modelos a seguir femeninos en estas áreas y la percepción de que las carreras CTIM son menos accesibles o adecuadas para las mujeres. Además, la valoración diferencial de ciertas disciplinas académicas también desempeña un papel importante. Las carreras asociadas con el cuidado, como la educación y las ciencias sociales,

7 La edad teórica establecida por el MEN, para cursar educación posmedia es de 17 a 21 años. Sin embargo, desde el INEI se considera que el proceso educativo no es necesariamente lineal y debería ser posible acceder a la educación posmedia en otros momentos de la vida.

8 Este término hace referencia a que las mujeres están insuficientemente representadas en relación con su importancia o proporción en un contexto determinado, en este caso, en las carreras CTIM.

son valoradas socialmente de manera diferente en comparación con las carreras técnicas o científicas, lo que influye en las decisiones de carrera de las mujeres.

¿Por qué se valoran menos ciertas carreras profesionales?

La valoración social de las carreras está profundamente influenciada por los roles de género y las expectativas culturales. Las disciplinas relacionadas con el cuidado y las ciencias sociales, que tradicionalmente han atraído a una mayor proporción de mujeres, suelen estar menos remuneradas y valoradas en términos de estatus social y económico. Esta diferencia de valoración no solo afecta las decisiones de las mujeres al elegir una carrera, sino que también perpetúa la desigualdad de género en el mercado laboral.

Según el informe *The Unstereotyped Alliance* (2022), los hombres están cada vez más conscientes sobre la importancia de la igualdad de género, pero los estereotipos siguen planteando un problema considerable. Por ejemplo, la mayoría de hombres (77 %) y más de la mitad de las mujeres (55%) considera que el liderazgo masculino es la mejor opción para los grandes proyectos empresariales.

Las mujeres en carreras CTIM, aunque son menos numerosas, tienden a tener mejores perspectivas laborales y salariales en comparación con aquellas en carreras más feminizadas. Sin embargo, las barreras estructurales y culturales siguen limitando la entrada y la permanencia de las mujeres en estos campos, a pesar de sus beneficios potenciales.

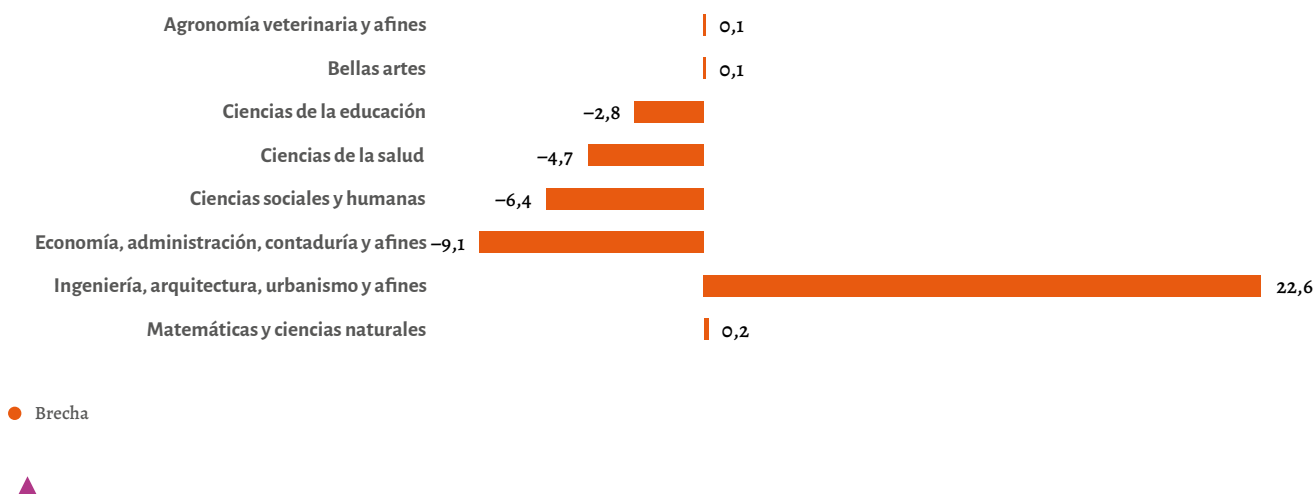


FIGURA 16. Brecha de género (H-M) en la matrícula en educación posmedia por área de conocimiento (2021)

Fecha de corte: mayo de 2022.

Fuente: elaboración propia a partir de datos de MEN-SNIES.

Ante esto, es importante que las carreras relacionadas con el cuidado, las ciencias sociales y las humanidades reciban el mismo reconocimiento y valoración que otras disciplinas. Si bien es importante incentivar a las mujeres a participar en carreras CTIM, también es una responsabilidad compartida dignificar y valorar por igual aquellas áreas donde predominan las mujeres. Estas carreras no son menos importantes solo por tener una mayor presencia femenina, ya que muchas de ellas están vinculadas al cuidado, un aspecto fundamental para el bienestar de la sociedad. Es imperativo no seguir perpetuando desigualdades salariales ni de reconocimiento solo porque se trata de temas relacionados con el cuidado. Como sociedad, hay que asumir que todas las disciplinas son esenciales y merecen el mismo respeto y retribución.

Organización social del cuidado y el aprendizaje en línea

La carga de trabajo de cuidado no remunerado

La formación en educación posmedia de las mujeres está significativamente condicionada por la organización social del cuidado, que sigue recayendo predominantemente sobre ellas. A pesar de los resultados favorables para las mujeres en participación y graduación, en muchos casos, la persistente sobrecarga de trabajo de cuidados afecta su capacidad para participar plenamente en la educación posmedia como en otras etapas de su vida, en especial en modalidades que requieren tiempo presencial o dedicación intensiva.

Si bien el acceso a la educación posmedia puede ser un camino hacia la igualdad de género y la autonomía de

las mujeres, es fundamental que se aborden cuestiones relacionadas con la permanencia educativa y el apoyo a sus trayectorias. Para lograr esto, es necesario intervenir en la organización social del cuidado. Rodríguez y Marzonetto (2015, p. 104) destacan que, en sociedades desiguales, es crucial promover políticas públicas que redistribuyan las responsabilidades de cuidado. De esta manera, se podrían eliminar los obstáculos que la distribución inequitativa del cuidado impone sobre la participación de las mujeres.

En Colombia, según cifras de la CEPAL, **las mujeres que tienen 13 años o más de instrucción, en el 2021, dedicaban 31 horas semanales a trabajo de cuidado no remunerado, mientras que los hombres dedicaban 16 horas**. Es decir, el tiempo que las mujeres y los hombres dedican en promedio a la provisión de servicios domésticos para el consumo de los hogares, incluyendo entre otros la preparación de alimentos, lavado de vajilla, limpieza y mantenimiento de la vivienda, lavar y planchar ropa, jardinería, cuidado de mascotas, compras para el hogar, instalación, mantenimiento y reparación de bienes personales y de uso doméstico, y cuidado de niños y niñas, personas enfermas, ancianas o con discapacidad. Esta marcada diferencia refleja una profunda brecha de género en la distribución de las responsabilidades domésticas y de cuidado. A pesar de tener niveles similares de instrucción, las mujeres enfrentan una mayor carga de trabajo no remunerado, lo que limita su capacidad para participar plenamente en el mercado laboral, avanzar en sus carreras o dedicarse a su desarrollo personal. Además, esta desigualdad afecta su tiempo disponible para acceder a oportunidades educativas adicionales o para disfrutar de actividades de ocio, lo que refuerza la brecha en el acceso a oportunidades de desarrollo económico y social. En resumen,

esta disparidad no solo perpetúa las desigualdades de género, sino que también contribuye a la precarización de las mujeres, ya que gran parte de su tiempo y energía está destinada a tareas no reconocidas ni remuneradas, lo que limita su autonomía y su bienestar económico.

En el caso de estudiantes que combinan responsabilidades de cuidado con estudios en carreras CTIM, la literatura existente es limitada en cuanto a documentar sus experiencias y desafíos. No obstante, investigaciones sobre estudiantes universitarias de diversas disciplinas han explorado sus vivencias tanto a nivel personal como institucional (Estupiñán Aponte y Vela Correa, 2012; Álvarez Moral *et al.*, 2021; Castañeda, 2015). Estas investigaciones destacan que la situación económica

y la falta de coparentalidad —que los padres se hagan cargo— obligan a muchas estudiantes a generar ingresos, lo que las lleva a asumir múltiples responsabilidades, como trabajo remunerado, estudios y cuidados (Smith, 2017).

Impacto de la pandemia en el aprendizaje en línea

La deserción de las estudiantes mujeres se da principalmente por razones de cuidado (ONU Mujeres, 2021), no obstante, a pesar de las dificultades que enfrentan muchas mujeres para continuar con su trayectoria educativa, la tasa de deserción de las mujeres en todos los niveles de formación de educación posmedia es más baja que la de los hombres. La brecha más grande se observa en el nivel de formación tecnológico con 3 puntos porcentuales a favor de las mujeres.

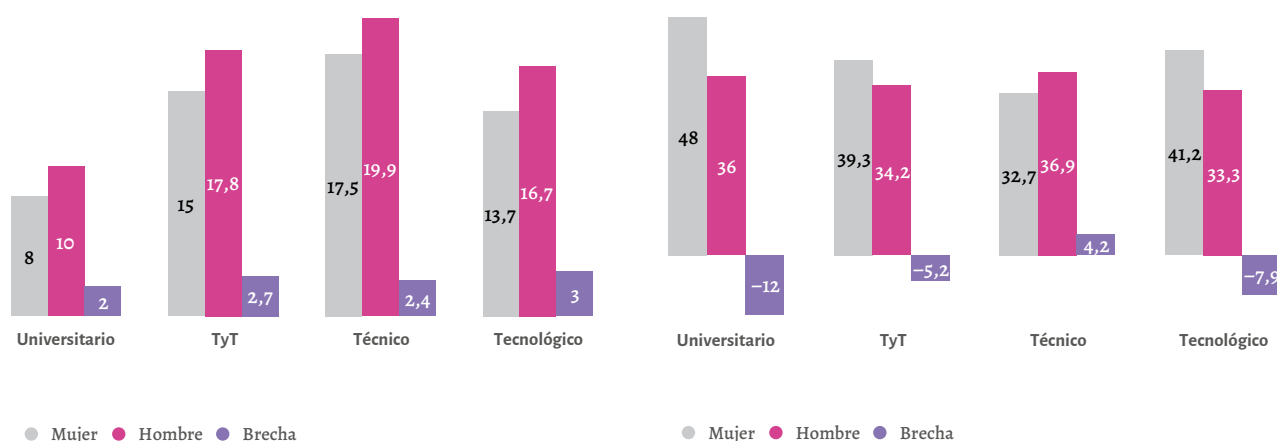


FIGURA 17. Tasa de deserción y graduación según nivel de formación y género (2021)

A. Tasa de deserción B. Tasa de graduación

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Sistema para la Prevención y Análisis de la Deserción en las Instituciones de Educación Posmedia (SPADIES).

Adicionalmente, las mujeres predominan en las graduaciones de programas técnicos, tecnológicos y universitarios. En el nivel universitario, esta ventaja es notable, con una diferencia de aproximadamente 12 puntos porcentuales a favor de las mujeres. Según los datos de Ministerio de Educación, este predominio se mantiene en los estudios de posgrado, especialmente en maestrías y especializaciones. Sin embargo, en el nivel de doctorado, los hombres superan a las mujeres, siendo este el único nivel educativo donde se observa una mayor presencia masculina.

El aprendizaje en línea ha demostrado ser una herramienta efectiva para aumentar la participación de las mujeres en la educación superior. Este modelo ofrece la flexibilidad necesaria para balancear las responsabilidades de cuidado y permite que más mujeres completen sus estudios. Se percibe como una opción más accesible que la educación presencial, especialmente para las mujeres y las poblaciones desatendidas. Según el estudio realizado por el IFC (2022), el 42 % de los hombres, 45 % de las mujeres y 60 % de las mujeres cuidadoras indicaron que retrasarían o abandonarían sus estudios si no tuvieran la opción de acceder a la educación en línea.

En esta misma línea el acceso limitado de las mujeres al financiamiento influye en sus patrones de aprendizaje. Este factor se ha identificado como una de las principales barreras para el aprendizaje femenino. Mientras que el 53 % de las mujeres, en comparación con el 42 % de los hombres, se inscribe en cursos gratuitos o como oyentes, solo el 36 % de las mujeres, en comparación con

el 44 % de los hombres, utiliza sus ahorros personales para pagar cursos en línea. Debido a la pandemia de covid-19, la participación de las mujeres en el aprendizaje en línea a nivel mundial aumentó significativamente, pasando de un promedio del 39 % en los tres años anteriores al 45 % en 2020 y 2021. Los factores para elegir la educación en línea que fueron más importantes para las mujeres incluyeron la preocupación por la salud, el cuidado de la familia y la optimización de los recursos. Esta tendencia subraya la importancia de considerar las modalidades de aprendizaje que ofrezcan flexibilidad y accesibilidad para las mujeres, especialmente aquellas con responsabilidades de cuidado (IFC, 2022).

Con el objetivo de promover el liderazgo femenino y reducir la brecha digital de género en la adopción de TIC en Colombia, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones creó el programa Mujeres TIC para el Cambio.

Mujeres y las tecnologías de la información y las comunicaciones

Mujeres TIC para el Cambio es un programa del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, que tiene como objetivo impulsar el liderazgo femenino mediante procesos de formación gratuita orientados a la productividad. Estos incluyen el fortalecimiento de habilidades para la vida, con cursos que abarcan herramientas empresariales básicas y la creación de contenidos, con el propósito de mejorar la empleabilidad, la competitividad, los emprendimientos de las mujeres, y, por ende, contribuir al desarrollo de sus comunidades.

El proyecto incluye seis cursos en línea, accesibles y con certificación, que abordan temas clave para el crecimiento personal y profesional de las mujeres. A través de este programa, las mujeres colombianas aprenderán a utilizar la tecnología para emprender, acceder a nuevas oportunidades laborales y mejorar sus habilidades financieras. Esta iniciativa es también una apuesta por ellas, ya que según el Global Entrepreneurship Monitor (GEM), el 31,3 % de los emprendimientos en Colombia son liderados por mujeres. Aún no se saben los resultados del programa, pero se entiende porque los esfuerzos se están dirigiendo a empoderar a las mujeres en el ámbito digital y económico. La inclusión de cursos prácticos y accesibles busca cerrar la brecha de género en el sector tecnológico

Es fundamental destacar que, si bien la flexibilidad y la educación en línea ofrecen a las mujeres la posibilidad de compaginar sus responsabilidades de cuidado con el ámbito laboral y educativo, esto no debe hacer que se pierda de vista que estas soluciones son solo paliativas. El problema de fondo sigue siendo que las mujeres continúan asumiendo la mayor parte de las responsabilidades de cuidado. Aunque estas opciones les permiten cumplir con múltiples tareas al mismo tiempo, no significa que la solución sea aceptar que “pueden con todo”. La flexibilidad facilita el manejo de cargas, pero no aborda la raíz de la desigualdad en la distribución de responsabilidades dentro de los hogares, ni elimina la sobrecarga que enfrentan las mujeres. Para lograr una verdadera equidad, es necesario un cambio estructural que reduzca esta carga y promueva una corresponsabilidad real en las labores de cuidado.

Conclusiones

Esta sección subraya la importancia de continuar impulsando políticas y programas que promuevan la equidad de género en la educación superior, abordando tanto las barreras estructurales y las oportunidades emergentes, como el aprendizaje en línea. Solo así se podrá asegurar que las mujeres en Colombia y en la región puedan aprovechar plenamente las oportunidades educativas que se les presentan, contribuyendo a su desarrollo integral y a la sociedad en general. Aquí se presentan las conclusiones principales:



El problema de fondo sigue siendo que las mujeres continúan asumiendo la mayor parte de las responsabilidades de cuidado





1. *Acceso significativo de mujeres a la educación posmedia:* en Colombia, las mujeres han logrado un acceso significativo a la educación posmedia en las últimas décadas, superando a los hombres en la matrícula en programas de pregrado y posgrado, mientras que los hombres siguen liderando en los programas técnicos. Sin embargo, persisten barreras económicas y sociales, especialmente la sobrecarga de trabajo de cuidado no remunerado, que limitan la capacidad de muchas mujeres para completar sus estudios.



2. *Subrepresentación de mujeres en carreras CTIM:* a pesar de su alta participación en la educación superior, las mujeres siguen estando subrepresentadas en áreas de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), lo que refleja una persistente segregación de género en la elección de carreras. Esta subrepresentación limita las oportunidades laborales y salariales de las mujeres en sectores de alta demanda y mejores remunerados. No obstante, como sociedad no es posible seguir justificando una menor remuneración en estos campos bajo la premisa de que se tratan de “temas de cuidado”. Es imperativo dignificar y valorar por igual todos los sectores profesionales, asegurando que las mujeres que eligen estas áreas no sean subvaloradas ni subpagadas.



3. *Impacto del trabajo de cuidado en la trayectoria educativa:* la organización social del cuidado, que recae predominantemente en las mujeres, afecta su capacidad para participar plenamente en la educación media al igual que en la educación posmedia, aunque hay una necesidad apremiante especialmente en modalidades que requieren tiempo presencial, también se deben tener ajustes en las virtuales. Esto subraya la necesidad de políticas públicas que redistribuyan las responsabilidades de cuidado para mejorar la permanencia educativa de las mujeres.



4. *Importancia del aprendizaje en línea para mujeres con responsabilidades de cuidado:* el aprendizaje en línea ha sido fundamental para aumentar la participación de las mujeres en la educación superior, ofreciendo la flexibilidad necesaria para balancear sus responsabilidades de cuidado. Debido a la pandemia por covid-19, la educación en línea permitió que más mujeres continuaran sus estudios, lo que destaca la necesidad de modalidades educativas flexibles. Adicionalmente, es fundamental promover la corresponsabilidad en las paternidades y crear condiciones equitativas que permitan a ambos ejercer su rol sin que uno de ellos, en este caso las mujeres, cargue con toda la responsabilidad y vea truncado su desarrollo.

Plataformas de intermediación laboral y brechas de género: desafíos en la inserción laboral de las mujeres

En Colombia, a pesar de los avances en la participación laboral femenina, las mujeres siguen enfrentando desafíos significativos en términos de acceso al empleo, igualdad de oportunidades y superación de barreras estructurales y culturales. Esta sección analiza el uso de los mecanismos de intermediación laboral por parte de las mujeres, la brecha de género en destrezas y conocimientos entre las postulaciones de mujeres y hombres, así como el impacto del lenguaje inclusivo en la búsqueda de empleo. Además, se hará especial énfasis en la intermediación laboral para mujeres víctimas del conflicto, abordando las dificultades específicas que enfrentan en su integración al mercado laboral.

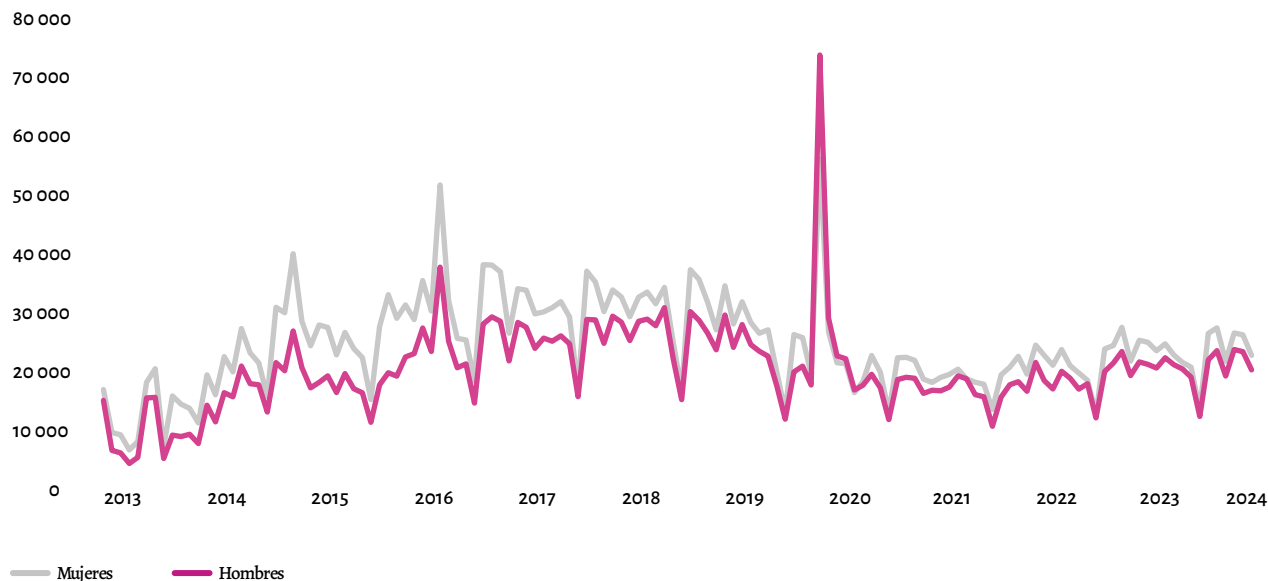
Uso de plataformas de intermediación laboral por parte de las mujeres

El Servicio Público de Empleo (SPE) fue creado en Colombia para facilitar el encuentro entre las personas que buscan trabajo y los y las empleadoras que quieren contratar. El Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), contiene información sobre las ofertas de empleo (demanda laboral) y registro de personas buscadoras de empleo (oferta laboral). Dada esta información, es posible comparar los procesos de búsqueda de trabajo por parte de mujeres y hombres. Sin embargo, para que este sistema funcione

plenamente, sería necesario que todas las ofertas de empleo de todas las empresas se registren en el SISE, sin importar el nivel educativo, la experiencia requerida o la aspiración salarial. Asimismo, es fundamental que todas las personas en búsqueda de empleo, en este caso las mujeres, se inscriban en el sistema. Actualmente, esto no está ocurriendo, lo que limita su potencial para cerrar brechas y facilitar una intermediación laboral más efectiva.

La figura 18 muestra que, históricamente, las mujeres tienden a registrarse en el SPE con mayor frecuencia que los hombres. Cuando una persona se inscribe en el SPE, inicia un recorrido a través de la denominada Ruta de Empleabilidad, que incluye los siguientes servicios: registro, orientación, preselección, remisión (postulación) y colocación. Este proceso está diseñado para guiar a los buscadores de empleo en cada etapa, desde la inscripción hasta la eventual obtención de un puesto de trabajo, y ha sido particularmente relevante para las mujeres, quienes suelen aprovechar estas herramientas en busca de mejores oportunidades laborales. Ellas representan aproximadamente el 55 % o más de quienes participan activamente en las actividades de orientación que ofrece el SPE, las cuales están diseñadas para facilitar su incorporación en empleos formales.

Aunque las mujeres predominan en los registros y actividades de orientación del spe, la cantidad de postulaciones hechas por hombres es significativamente mayor. Según el SPE (2024) entre 2021 y 2023, el promedio mensual de postulaciones por parte de los hombres



42

FIGURA 18. Número de personas registradas mensualmente por género a través del sise (2013-2024)

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE).

alcanzó 1 380 688, lo que representa el 64,4 % del total, mientras que las postulaciones de las mujeres corresponden a 762 138, es decir, el 35,6 % del total. Esta brecha sugiere la presencia de barreras que limitan la participación de las mujeres en la etapa de postulación, a pesar de su mayor participación en las fases iniciales del proceso, las cuales pueden estar relacionadas con falta de confianza, falta de tiempo y labores de cuidado.

De igual manera, los datos de colocaciones no están a favor de las mujeres. Aproximadamente el 50,5 % de los hombres que utilizan el SPE logran colocarse en un empleo, en comparación con solo un 38 % de las mujeres.

Esta disparidad resalta las barreras adicionales que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, incluso cuando utilizan herramientas diseñadas para facilitar su acceso al empleo. Mujeres que se registran más, se capacitan más, pero aun así los hombres tienen mayores colocaciones.

En general, en la figura 19 se observa una tendencia creciente en el número de colocaciones, aunque no se han realizado estudios específicos para explicar el aumento en las colocaciones, se pueden considerar algunas hipótesis exploratorias, como el mayor alcance y el conocimiento del SPE.

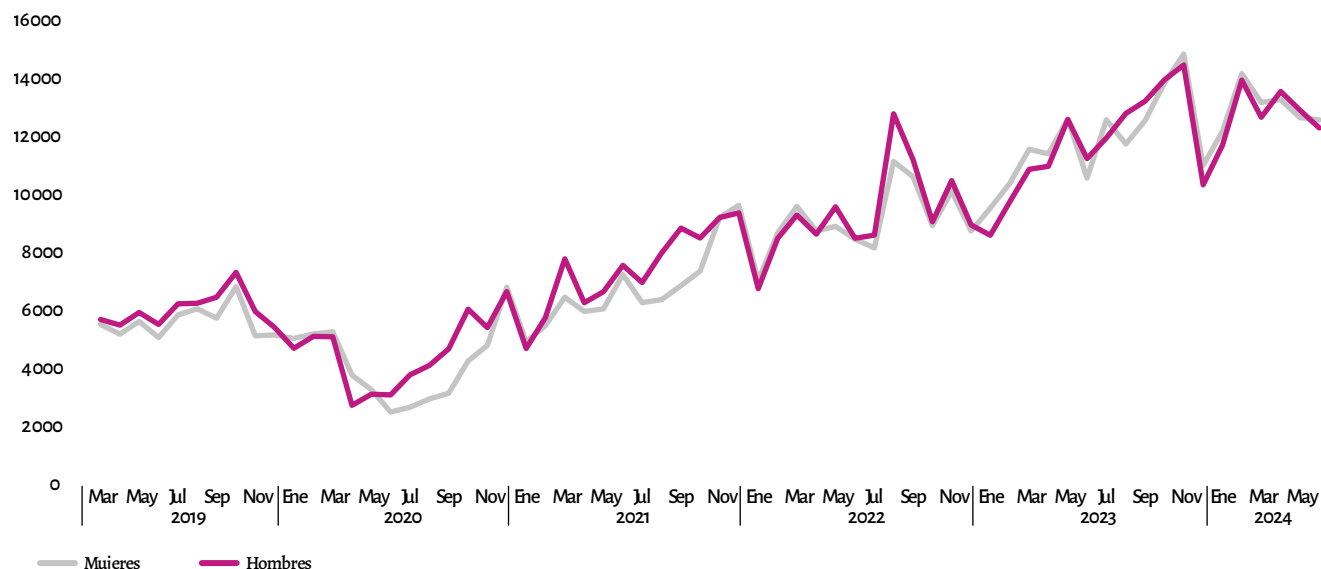


FIGURA 19. Número de personas colocadas mensualmente por género a través del sise (2019-2024)

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

En segundo lugar, los hombres continúan superando en número y proporción a las mujeres en estas colocaciones. La colocación de las mujeres se encuentra entre el 38 % y el 45 %. Dada la menor proporción de mujeres tanto en las cifras de colocación como en las postulaciones, el SPE plantea algunas hipótesis: una particularmente relevante es que las mujeres, debido a las responsabilidades principales del cuidado y las obligaciones familiares que suelen asumir, tienen un rango más limitado de trabajos que pueden aceptar en comparación con los hombres. Esto está relacionado con factores como los horarios de trabajo, la necesidad de flexibilidad y la distancia entre el hogar y el

lugar de trabajo, lo que restringe las oportunidades laborales a las que las mujeres pueden acceder.

En este mismo contexto, es importante destacar que existe una brecha de género en ciertas características entre las mujeres y los hombres que son colocados en un empleo a través del SPE. Entre junio de 2023 y junio de 2024, se observa en la figura 20 que la brecha en las colocaciones tiende a ampliarse en favor de los hombres a medida que aumenta el número de años de experiencia requeridos en las vacantes. Esto indica la existencia de dos problemas principales: a pesar de que las mujeres logran acceder al mercado laboral y cuentan con años de experiencia similares a los hombres,

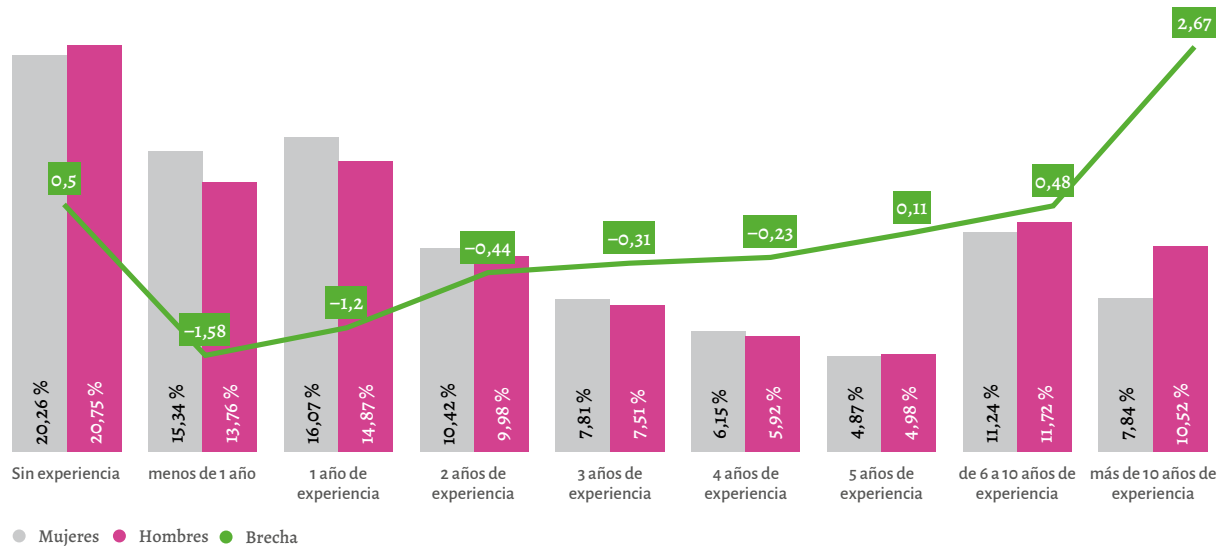


FIGURA 20. Porcentaje de personas colocadas por género y años de experiencia laboral (2023-2024)

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE).

enfrentan mayores dificultades para obtener empleos formales cuando se exige más experiencia, subrayando una desigualdad persistente vinculada a los estereotipos de género y la preferencia de las empresas por contratar hombres para ocupar puestos directivos. Además, se observa que, en el caso de contar con 10 años o más de experiencia, las mujeres están menos representadas, lo cual está relacionado con la falta de oportunidades para acumular experiencia en ciertas industrias, esto resalta una desigualdad persistente relacionada con interrupciones en sus carreras por responsabilidades de cuidado.

Este fenómeno se complementa con el hecho de que las mujeres tienden a ser colocadas en sectores

como ciencias de la salud, economía, educación, ciencias sociales y humanidades, mientras que los hombres predominan en áreas de ingeniería, matemáticas y disciplinas afines. Como se muestra en la figura 21, existe una brecha significativa de 29,1 puntos porcentuales a favor de los hombres en los núcleos básicos de conocimiento relacionados con ingenierías y áreas similares. Esta disparidad refleja no solo las diferencias en la elección de campos de estudio y ocupación, sino también las barreras estructurales que limitan el acceso de las mujeres a sectores tradicionalmente dominados por hombres, lo que perpetúa la desigualdad de género en el mercado laboral.

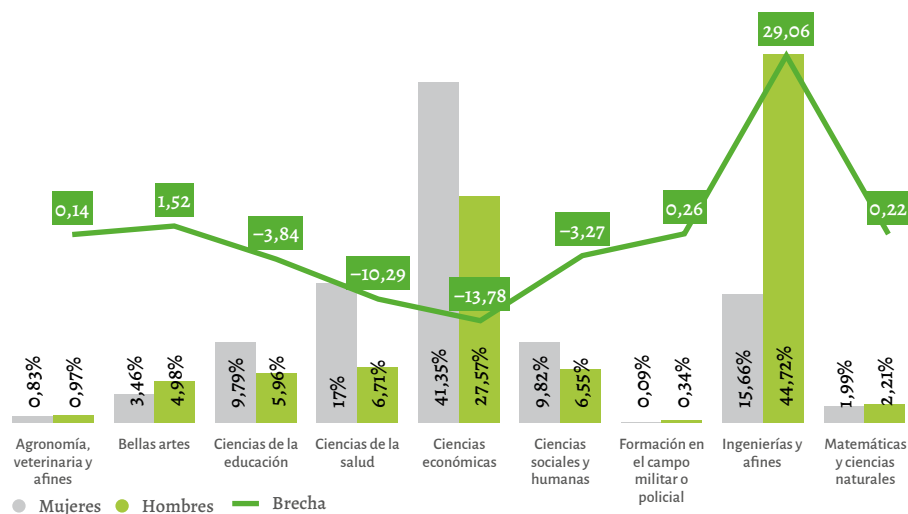


FIGURA 21. Porcentaje de personas colocadas por género y núcleo básico de conocimiento (2023-2024)

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE).

45

Brecha de género en destrezas y conocimientos entre perfiles de buscadores

Según el informe *Mujeres en el empleo: Un camino hacia la igualdad* (SPE, 2024a), las mujeres tienen menos posibilidades de encontrar trabajo porque sus habilidades y conocimientos no coinciden tanto con lo que buscan las empresas, en comparación con los hombres. En muchas ocupaciones, los hombres suelen tener un perfil más acorde con las ofertas laborales, lo que les facilita conseguir empleo. Esto se ve en la figura 22, que muestra que los hombres tienen una mayor coincidencia de conocimientos, mientras que las mujeres enfrentan un mayor desajuste.

Por el lado de las destrezas, se observa un panorama más favorable para las mujeres en cuanto a la correspondencia. En la mayoría de los casos, existe una brecha positiva a favor de las mujeres, lo que indica un mejor emparejamiento en destrezas en comparación con los hombres, en contraste con el análisis de conocimientos. Se destaca particularmente el caso de las profesionales, científicas

e intelectuales, donde el perfil de las mujeres se ajusta en un 92,3 % a lo requerido, con una brecha de 2,6 puntos porcentuales. Del mismo modo, en el ámbito del personal de apoyo administrativo, las mujeres muestran un ajuste del 85,2 %, con una brecha de 7,4 puntos porcentuales en comparación con los hombres.

El desajuste en conocimientos y destrezas no solo reduce las oportunidades de las mujeres para acceder a empleos adecuados, sino que también contribuye a perpetuar la segregación ocupacional por género. Las mujeres, al no poseer o registrar con la misma frecuencia que los hombres ciertos conocimientos

clave en sus hojas de vida, se ven limitadas a un subconjunto de empleos que no siempre corresponden con sus aspiraciones o con el potencial de desarrollo profesional que podrían alcanzar.

En esta medida, es posible que la baja tasa de colocación de mujeres se deba en gran medida a la falta de conocimientos reflejados en sus perfiles, ya sea porque no los poseen o porque no los registran con la misma frecuencia que los hombres. Esto podría evidenciar un sesgo en el que las destrezas son más destacadas en el caso de las mujeres, mientras que los conocimientos lo son en el caso de los hombres.

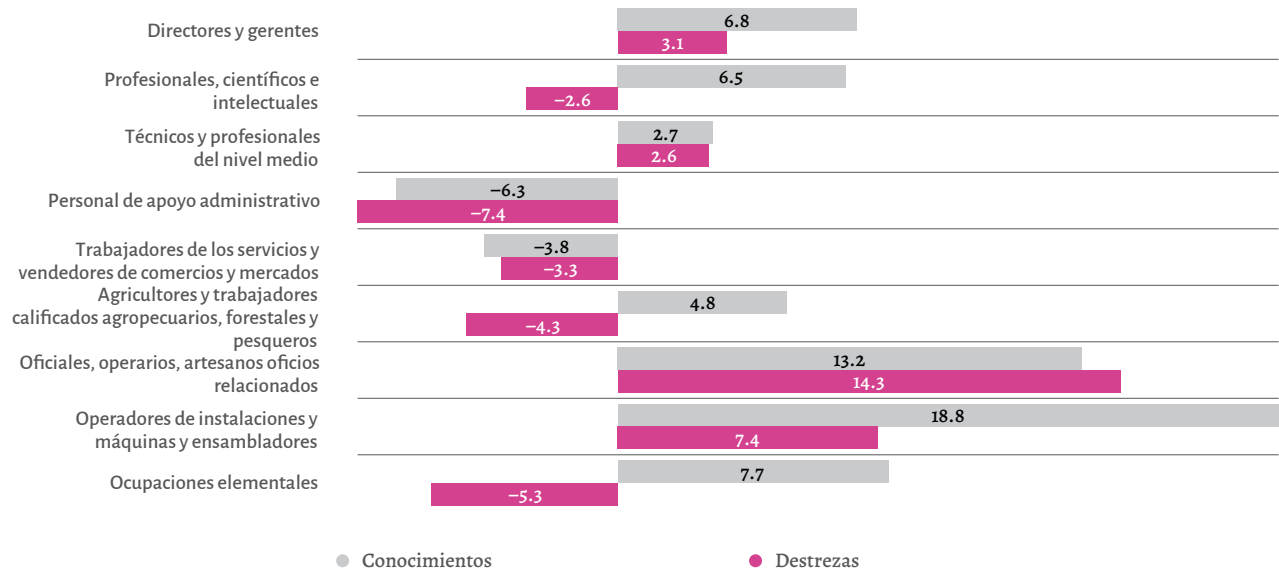


FIGURA 22. Comparación de brecha de género (H-M) en conocimientos y destrezas entre perfiles de buscadores y perfiles de las ofertas de empleo por código de grandes grupos ocupacionales

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE).

Mujeres víctimas del conflicto armado

La interseccionalidad es un enfoque crucial para entender cómo diferentes factores, como el género, la edad, el lugar de residencia y la condición de víctima del conflicto, interactúan para crear desigualdades únicas en el mercado laboral. En el marco de reconciliación y construcción de paz, es indispensable promover el acceso al trabajo digno y estable. Encontrar un empleo no solo implica obtener ingresos económicos, sino también sentirse valorada e integrada y contribuir al desarrollo social. En Colombia, las mujeres rurales y las mujeres víctimas del conflicto armado enfrentan desafíos aún mayores en términos de colocación laboral.

Las mujeres víctimas del conflicto, en particular, experimentan una combinación de factores que dificultan su acceso al empleo. Entre ellos se encuentran la jefatura de hogar, que recae desproporcionadamente sobre las mujeres, la edad, el nivel educativo, la zona de residencia (rural o urbana), y las expectativas salariales. Las mujeres que residen en zonas rurales o que tienen un bajo nivel educativo tienen menos probabilidades de ser colocadas en empleos a través del SPE, lo que agrava su situación de vulnerabilidad.

En la figura 23, se evidencia la existencia de una brecha de género en las tasas de colocaciones de las personas víctimas de 19,2 puntos porcentuales en general. Sin embargo, esta situación se agrava a medida que se tienen en cuenta más características diferenciales, por ejemplo, ser víctima del conflicto armado y ejercer la jefatura de hogar incrementa la brecha de género en 27,6 puntos porcentuales. Adicionalmente, la zona de residencia incrementa la brecha en la tasa de colocación para las mujeres que viven en zona rural a un 31,5 puntos porcentuales. Teniendo en cuenta niveles educativos, todos los niveles tienen brechas negativas, pero las más amplias se encuentran en “técnica laboral” con 29,2 puntos porcentuales, seguida de “técnica profesional” con 27,6 puntos porcentuales y “tecnológica” con 18,9 puntos porcentuales.

En cuanto a los rangos de experiencia laboral de las personas colocadas, el grupo con la mayor cantidad de colocaciones de víctimas fue el de “Sin experiencia”, el cual a su vez



Las mujeres que residen en zonas rurales o que tienen un bajo nivel educativo tienen menos probabilidades de ser colocadas en empleos a través del SPE



tiene una brecha de género en las tasas de colocación de 32,1 puntos porcentuales, en desventaja para las mujeres.

Es relevante destacar que, a medida que aumenta el tiempo de experiencia laboral, la brecha de género en la colocación disminuye. En el rango de “Más de 60 meses” de experiencia, la brecha se reduce a 6,9 pp. En algunos rangos, como el de “25 a 36 meses” de experiencia laboral, la brecha se cierra e incluso se vuelve positiva, favoreciendo a las mujeres con 2,5 puntos porcentuales. Esto sugiere

que la experiencia laboral puede jugar un papel clave en la reducción de las disparidades de género en las colocaciones laborales, lo que podría indicar que las mujeres con más experiencia logran competir en condiciones más equitativas en el mercado laboral.

El rango salarial también es un factor significativo. Generalmente, las mujeres víctimas del conflicto se enfrentan a ofertas salariales más bajas en comparación con sus contrapartes masculinas, lo que refuerza la brecha de género en el mercado laboral. Según los datos



● Brecha de género en colocación víctimas registradas en SISE 2023



FIGURA 23. Brecha de género en colocación víctimas registradas en el sise (2023)*

*Se calcula como la diferencia entre las tasas de colocaciones de las mujeres y las de los hombres.

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE).

del SISE, las mujeres víctimas han logrado mayores porcentajes de colocación en los rangos salariales inferiores a 1 500 000 COP, mientras que los hombres obtuvieron mayores porcentajes en los rangos superiores a esta cifra y en los empleos con salario a convenir (SPE, 2024b). Esta situación podría sugerir una posible inequidad de género en los salarios de colocación, desfavoreciendo a las mujeres víctimas del conflicto.

Esto pone de manifiesto la necesidad de fortalecer las políticas de empleabilidad para este grupo poblacional y así garantizar que se les proporcionen las herramientas y oportunidades necesarias para acceder a empleos de calidad que contribuyan a su reparación integral y a la superación de las barreras de acceso laboral.

Es necesario fortalecer la ruta de empleabilidad para las víctimas del conflicto armado, con herramientas necesarias para acceder a un empleo de calidad.

La intermediación laboral para las mujeres víctimas del conflicto en Colombia presenta desafíos únicos, ya que enfrentan barreras adicionales que dificultan su acceso al empleo formal, desde la falta de oportunidades hasta la discriminación que enfrentan en los lugares receptores. Estas mujeres, a menudo invisibilizadas en los procesos de selección, requieren un enfoque que les facilite el acceso a plataformas de empleo y que promueva su inclusión activa en el mercado laboral. En este contexto, el uso de lenguaje inclusivo emerge como una herramienta poderosa para generar un impacto positivo. El siguiente apartado explora cómo la adopción de lenguaje inclusivo en los procesos de contratación puede reducir estereotipos de género,

nivelar el campo de juego para las mujeres y abrir nuevas oportunidades para víctimas del conflicto y para todas las mujeres en su búsqueda de empleo.

El lenguaje inclusivo importa

El estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (2023) analiza cómo el lenguaje del aviso de una vacante laboral afecta la probabilidad de que tanto hombres como mujeres apliquen y de esta manera, cómo el lenguaje actúa como una barrera de entrada para las mujeres. **Se encuentra que el lenguaje que se utiliza en los avisos de empleo tiene un impacto significativo en la decisión de postularse a un puesto de trabajo, especialmente entre las mujeres.** Incorporar lenguaje inclusivo en los avisos de empleo aumenta la probabilidad de que las mujeres apliquen a las vacantes en un 43 % sin disuadir a que lo hagan los hombres, su probabilidad de aplicar aumenta en un 10 %, a pesar de ser menor, sigue siendo positiva (BID, 2023). Esta práctica no solo promueve la equidad de género, sino que también amplía el número de postulantes, lo que beneficia a todas las instancias implicadas.

Además, la introducción de un mensaje explícito de compromiso con la igualdad de oportunidades a mujeres y personas diversas en el aviso de empleo, incrementa la probabilidad de aplicación tanto de mujeres (en un 58 %) como de hombres (en un 38 %) (BID, 2023). Estos datos subrayan la importancia de un enfoque inclusivo en la redacción de avisos de empleo y en las políticas de contratación, lo que puede ser un paso clave para cerrar las brechas de género en el acceso al trabajo.



Los Centros de Inclusión Digital (cid) ofrecen una alta variedad de cursos, diseñados como ecosistemas de aprendizaje y empoderamiento



Formación para el trabajo: iniciativas gubernamentales y privadas

El Gobierno colombiano ha implementado diversas iniciativas de formación para el trabajo, con el objetivo de mejorar la empleabilidad de las mujeres, especialmente aquellas en situaciones de vulnerabilidad. Estas iniciativas se centran en proporcionar formación en habilidades que están alineadas con las demandas del mercado laboral, así como en promover la participación de las mujeres en sectores donde están subrepresentadas.

El Programa de Certificación y Capacitación para Población Nacional y Migrante “Saber Hacer Vale”, es una iniciativa del Ministerio del Trabajo que tiene como objetivo, diseñar e implementar una ruta para la población nacional y migrante, que favorezca la valoración, reconocimiento y el fortalecimiento de sus competencias, de forma tal que se facilite su acceso al mercado de trabajo. El programa certifica los conocimientos previos de las personas contribuyen a su acceso al mercado laboral. Entre los participantes durante el año 2023, el 74,3 % se identifican como mujeres y el 25 % como hombres.

A su vez, la Secretaría Distrital de la Mujer (2024) tiene una amplia oferta de la formación para el trabajo en línea con la Estrategia de emprendimiento y empleabilidad, con cursos que se relacionan con educación financiera, gestión empresarial, contabilidad, manejo básico del computador, creación de redes, mapeo del ecosistema del emprendimiento, técnicas de negociación, habilidades socioemocionales para el empleo, liderazgos de mujeres, estrategias visuales para su negocio, entre otros.

En esta misma línea, los Centros de Inclusión Digital (CID) ofrecen una alta variedad de cursos, diseñados como ecosistemas de aprendizaje y empoderamiento. Tienen como objetivo disminuir la brecha digital de género a través de cursos gratuitos que integran tecnología, derechos de las mujeres y desarrollo personal, derechos de las mujeres y herramientas TIC, habilidades digitales orientadas a la autonomía, educación financiera y conocimientos básicos de informática. Estos incluyen programas como

Microsoft Word y Excel, desarrollados en colaboración con el SENA. Además, los CID buscan fortalecer la capacidad de las mujeres para participar activamente en el entorno digital, fomentando su inclusión y potenciando su capacidad para acceder a nuevas oportunidades laborales y de emprendimiento. **Es esencial que estos programas de formación incorporen un enfoque de género, reconociendo las necesidades específicas de las mujeres y las barreras que enfrentan.** Esto incluye la necesidad de flexibilidad en los horarios de formación para acomodar responsabilidades de cuidado, así como el enfoque en habilidades que les permitan acceder a empleos de calidad.

En cuanto a otras iniciativas lideradas desde el sector privado, vale la pena resaltar el piloto Quiero Ser Digital, desarrollado en alianza con Accenture, Fundación Corona y otras organizaciones, que ha demostrado ser un modelo innovador de formación para mujeres y migrantes, priorizando su inclusión en el sector digital. Este programa no solo busca cerrar la brecha digital de género, sino que también enfatiza el aprendizaje de habilidades tecnológicas y blandas, lo que les permite a las participantes acceder a empleos de calidad. A través de un enfoque integral, se identificaron y superaron barreras sistémicas, como la falta de acceso a tecnología y la percepción de exclusión de las mujeres en áreas tecnológicas dominadas por hombres (Accenture *et al.*, 2021).

Por otro lado, los esquemas de Más Pago por Resultados (Más PxR) han mostrado un impacto positivo al vincular la formación con incentivos financieros atados a resultados concretos, como la retención en el empleo y la mejora de

competencias laborales. En el caso de programas enfocados en mujeres, los aprendizajes resaltan la importancia de diseñar rutas personalizadas que incluyan acompañamiento psicosocial, flexibilidad horaria y estrategias para fortalecer habilidades socioemocionales clave como la confianza y el liderazgo. Estos componentes han demostrado ser esenciales para superar barreras relacionadas con el cuidado de los hijos, la autoexclusión y los estereotipos de género (Fundación Corona y Camacol, 2023).

Finalmente, la Ruta de formación y empleo para mujeres en el sector de la construcción, que fue liderada por Global Opportunity Youth Network y otras organizaciones, se destacó por combinar formación técnica con estrategias de sensibilización empresarial. Este modelo buscó cambiar mentalidades en sectores tradicionalmente masculinizados y logró altos niveles de satisfacción entre las participantes, aunque persisten desafíos en la adecuación de los entornos laborales para las mujeres. Estos ejemplos reflejan el poder de las alianzas público-privadas para promover la inclusión laboral y cerrar brechas de género (Fundación Corona *et al.*, 2023).

Conclusiones

Esta sección destaca la necesidad de un enfoque integral y sensible al género en la intermediación laboral en Colombia. A través de la promoción de políticas inclusivas y de la implementación de programas que aborden las desigualdades de género y el uso del lenguaje inclusivo, es posible avanzar hacia un mercado laboral más equitativo y accesible para todas las mujeres, independientemente de su contexto social, económico o geográfico. Aquí se presentan las conclusiones principales:



1. *Desigualdad persistente en el acceso al empleo:* a pesar del uso frecuente de las plataformas de intermediación laboral por parte de las mujeres, persisten desigualdades significativas en las etapas cruciales del proceso, como la postulación y la colocación. Las barreras estructurales, como las responsabilidades de cuidado y la limitada oferta de empleos adecuados para sus necesidades, restringen sus oportunidades de acceso al mercado laboral, al igual que perpetúan los resultados desfavorables en colocaciones.



2. *Existe una brecha de género en conocimientos y destrezas:* existe una brecha significativa en la correspondencia de conocimientos (habilidades duras) entre las postulaciones de mujeres y hombres y las vacantes. Los hombres suelen mencionar con mayor frecuencia conocimientos en sus hojas de vida más demandados en el mercado laboral, lo que limita las oportunidades de las mujeres para acceder a mejores empleos. Aunque las mujeres muestran una mejor correspondencia en destrezas (habilidades blandas), el desajuste en conocimientos perpetúa la segregación ocupacional por género y la brecha salarial.



3. *Vulnerabilidad de mujeres víctimas del conflicto armado:* las mujeres víctimas del conflicto armado enfrentan desafíos adicionales en el mercado laboral, especialmente en zonas rurales. Las brechas de género en la colocación laboral se amplían cuando se consideran factores como la jefatura de hogar, la ruralidad, el ser víctima del conflicto armado, la falta de experiencia laboral y los niveles educativos, lo que agrava su situación de vulnerabilidad.



4. *Impacto positivo del lenguaje inclusivo:* el uso de lenguaje inclusivo en los avisos de empleo aumenta significativamente la probabilidad de que las mujeres se postulen a vacantes, lo que sugiere que esta práctica es una herramienta eficaz para cerrar las brechas de género en el acceso al empleo. Además, mensajes explícitos de compromiso con la igualdad de oportunidades benefician tanto a mujeres como a hombres.



5. *Importancia de la formación para el trabajo con enfoque de género:* las iniciativas gubernamentales de formación para el trabajo, como los Centros de Inclusión Digital (CID), son esenciales para mejorar

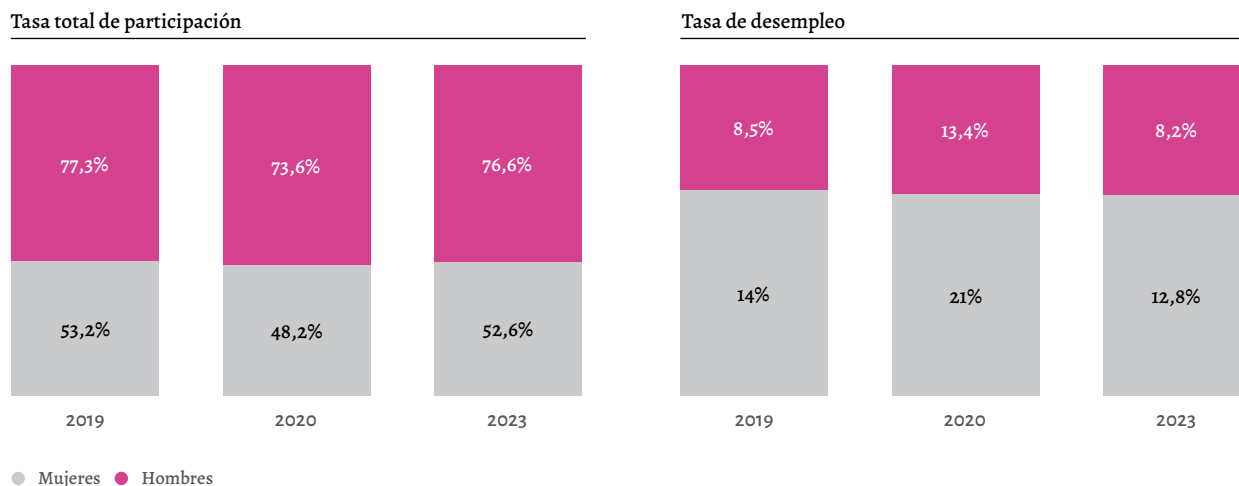


FIGURA 24. Tasas de participación y desempleo por género antes y después de la covid-19 (2021-2023)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de GEIH.

la empleabilidad de las mujeres, especialmente en sectores donde están subrepresentadas. Estos programas deben incorporar un enfoque de género para abordar las barreras específicas que enfrentan las mujeres, como la necesidad de flexibilidad horaria y el desarrollo de habilidades digitales.

Nota aclaratoria: aunque no se cuenta con información que permita identificar específicamente a las mujeres trans en el tramo de intermediación laboral, lo que ha impedido su inclusión en esta sección, es importante destacar que enfrentan barreras significativas. A menudo, estas dificultades surgen porque su nombre legal no coincide con su apariencia física, lo que genera discriminación y exclusión en múltiples ámbitos, incluidos el empleo, la educación y el acceso a servicios básicos.

Trabajo y cuidado: el impacto del trabajo no remunerado en la trayectoria laboral de las mujeres

La situación de las mujeres en el mercado laboral colombiano refleja una compleja interacción de factores sociales, económicos y culturales que perpetúan la desigualdad de género. Como se ha mencionado en secciones anteriores, a pesar de los avances en la educación y en el acceso al empleo, las mujeres siguen enfrentando una serie de desafíos que limitan su participación plena y equitativa en el mundo laboral. Esta sección analiza la situación actual de las mujeres en el mercado laboral, las condiciones laborales a las que se enfrentan, la interseccionalidad en el contexto

rural y el impacto del trabajo de cuidado no remunerado en sus trayectorias laborales. Para entender lo que sucede en el mercado laboral, es importante reconocer lo que se ha ido sumando en las trayectorias.

La caída en escalera de las mujeres en el mercado laboral

A pesar de los avances logrados y los compromisos adoptados por diversos sectores para seguir adelante, las perspectivas de las mujeres en el ámbito laboral aún están lejos de equipararse a las de los hombres. Durante los últimos años, el mercado laboral ha tenido una fuerte recuperación después de la crisis de la covid-19, no obstante, esta recuperación no ha sido uniforme y ha beneficiado más a unos grupos poblacionales que a otros.

La figura 24 muestra que las tasas de participación y desempleo para hombres y mujeres antes, durante y después de la pandemia. Como se observa, la pandemia provocó una disminución en las tasas de participación de ambos géneros, aunque la caída fue significativamente mayor para las mujeres, con una reducción de 5 puntos porcentuales, en comparación con la disminución de 3,7 puntos porcentuales registrada para los hombres.

García-Rojas *et al.* (2020) documentan el fenómeno denominado “caída en escalera” de las mujeres en el empleo. Este término describe la tendencia de muchas mujeres a perder estatus en el mercado laboral colombiano, pasando de empleos formales a informales, de ocupaciones informales al desempleo

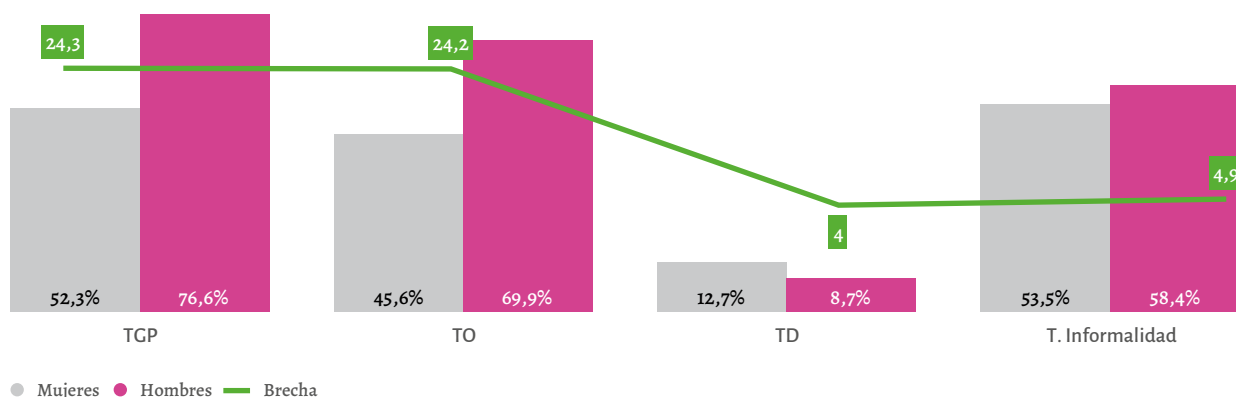


FIGURA 25. Brechas en las tasas de participación (tgp), ocupación (TO), desocupación (TD) e informalidad, abril-junio de 2024*

* Total nacional trimestre abril-junio 2024.

Fuente: elaboración propia a partir de datos de CEIH.

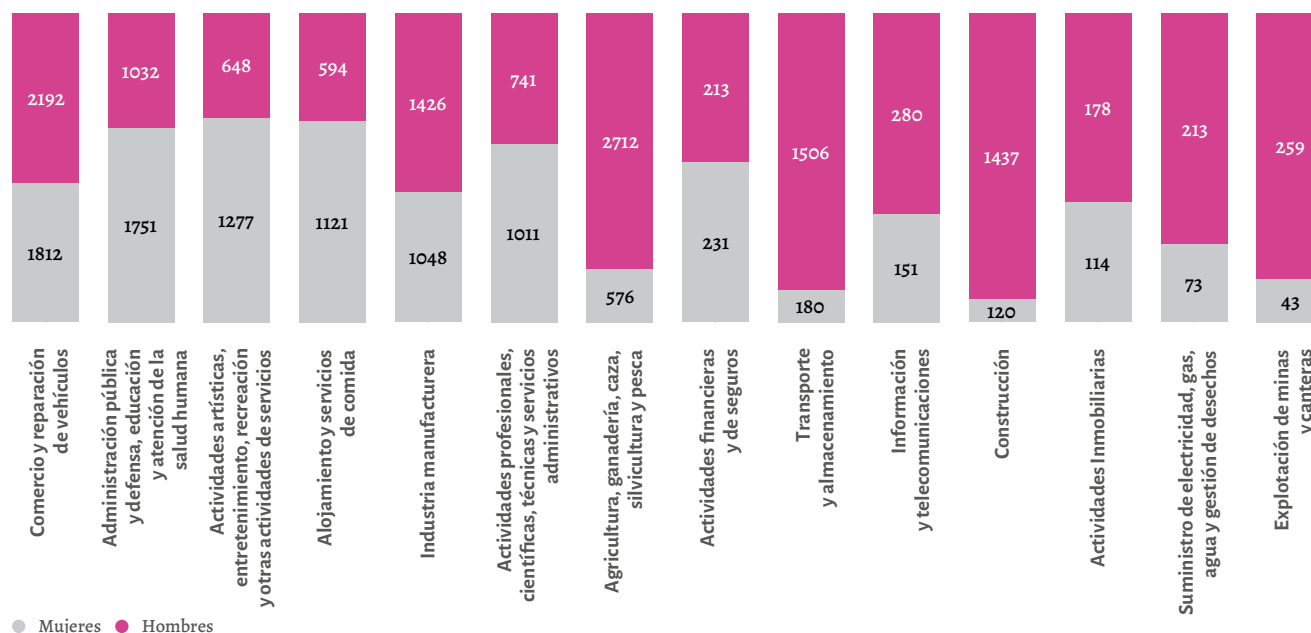


FIGURA 26. Distribución de mujeres y hombres ocupados según rama de actividad

* Total nacional trimestre abril-junio 2024.

Fuente: elaboración propia a partir de datos de CEIH.

y del desempleo a la inactividad. Como resultado, un número creciente de mujeres se ven relegadas al trabajo doméstico no remunerado. Asimismo, debido a la crisis, la carga de cuidado de las mujeres ha incrementado y ha afectado su participación en el empleo remunerado.

La transición de trabajadoras formales a empleos informales es un reflejo de la vulnerabilidad laboral que enfrentan las mujeres. La informalidad, caracterizada por la falta de acceso a seguridad social, condiciones laborales precarias y salarios bajos, se convierte en la única opción viable para muchas mujeres que necesitan conciliar el trabajo con sus responsabilidades de cuidado.

En junio de 2024, los principales indicadores del mercado laboral, calculados por el DANE, continúan revelando diferencias significativas entre mujeres y hombres en términos de participación, ocupación, desempleo e informalidad. La figura 25 muestra una brecha de género de aproximadamente 24 puntos porcentuales en participación y ocupación, mientras que la tasa de desempleo presenta una brecha de 4 puntos porcentuales. Estos datos no solo evidencian que los hombres en Colombia participan y se ocupan en mayor medida, sino que, incluso cuando las mujeres participan, enfrentan mayores niveles de desempleo.

El análisis de los sectores con mayor y menor participación femenina muestra una clara segregación ocupacional. En la figura 26, se observa cómo las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores tradicionalmente asociados con el trabajo femenino, como educación, salud, servicios y trabajo doméstico, mientras que su participación es mucho menor en sectores como la construcción, la tecnología y la manufactura. Esta segregación sectorial no solo limita las oportunidades de las mujeres para acceder a empleos mejor remunerados, sino que también perpetúa las desigualdades de género en el mercado laboral.

Brechas salariales y la feminización del empleo informal

Las condiciones laborales de las mujeres en Colombia están marcadas por una serie de desigualdades que reflejan las barreras estructurales que enfrentan. Uno de los problemas más persistentes es la brecha salarial de género, que refleja una diferencia significativa entre los ingresos de hombres y mujeres por trabajos equivalentes. Esta brecha no solo es un reflejo de la discriminación de género en el mercado laboral, sino también de la segregación ocupacional y la desvalorización del trabajo femenino.

56

En la figura 27, se puede observar que existen brechas en ingresos y horas semanales trabajadas. En especial existe una brecha de ingresos mensuales entre hombres y mujeres, y dicha brecha se debe en parte a que las mujeres trabajan menos horas en el mercado laboral que los hombres (SPE, 2023). Durante el periodo analizado, esa brecha de ingresos se amplió, pasando de un 3,7 % en 2021 a más del 10 % en 2023. Esto indica que los ingresos de los hombres aumentaron a un ritmo más rápido que los de las mujeres.

Por otro lado, el número de horas dedicadas al trabajo en el mercado laboral ha disminuido tanto para hombres como para mujeres, aunque las mujeres siguen dedicando menos tiempo que los hombres, y esta brecha en las horas trabajadas también se amplió durante el periodo estudiado. Existe una relación clave que no se debería ignorar: las mujeres dedican menos horas al trabajo laboral remunerado y, al mismo tiempo, más horas a actividades no remuneradas, como el trabajo de cuidado. Si las tareas de cuidado fueran remuneradas, las mujeres no ganarían menos, ya que su contribución económica sería reconocida y valorada de manera equitativa.



Existe una brecha de ingresos mensuales entre hombres y mujeres, y dicha brecha se debe en parte a que las mujeres trabajan menos horas en el mercado laboral que los hombres



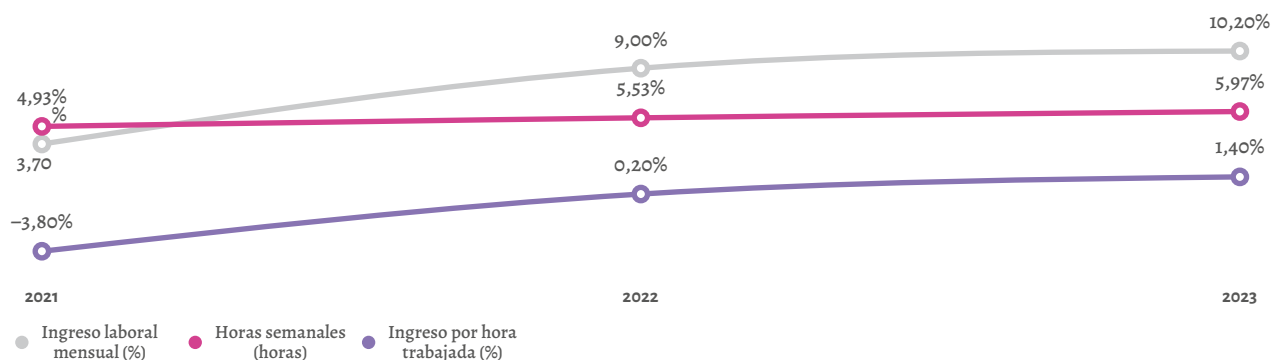


FIGURA 27. Brechas de género (H-M) en ingresos y horas en el mercado laboral*

*La brecha en ingreso laboral mensual se calculó de la siguiente manera: (Salario hombres - Salario mujeres) / Salario mujeres.

Fuente: elaboración propia a partir de datos de CEIH.

Esta brecha en la distribución del tiempo refleja una desigualdad estructural que debe abordarse para lograr una verdadera equidad en el mercado laboral.

Haciendo uso de los datos más recientes, es decir el trimestre abril-junio de 2024⁹, del DANE (2024), aunque los ingresos por hora aumentaron, el incremento fue mayor para los hombres que para las mujeres. Al inicio del periodo, el ingreso promedio por hora de las mujeres era superior al de los hombres, con una brecha negativa de -3,8 %. Sin embargo, esta situación se revirtió y para 2023 la brecha se situó en un 1,4 %, es decir, ahora las mujeres ganan un 1,4 % menos por hora trabajada, en comparación con los hombres. Este cambio refleja una tendencia preocupante en la desigualdad de ingresos por género. A pesar de que

las mujeres han incrementado sus niveles de escolaridad y superan en promedio de años de estudios a los hombres, acceden a empleos de peor calidad y tienen mayores déficits de trabajo decente y remuneración. Las mujeres suelen adaptar su tipo de inserción laboral y las horas de trabajo para poder cumplir con las responsabilidades familiares. En comparación con los hombres, es más probable que ellas opten por formas de empleo atípicas o permanezcan en sectores u ocupaciones tradicionalmente asociadas con mujeres, que se caracterizan por ser de baja calificación, tener salarios más bajos y ofrecer condiciones laborales precarias, como el trabajo a domicilio y el trabajo doméstico (OIT, 2018). Este factor condicionante lleva a muchas mujeres a aceptar empleos informales con jornadas reducidas. Como resultado, la proporción de personas con jornadas laborales muy reducidas es consistentemente mayor entre quienes trabajan en el sector informal, especialmente en el caso de las mujeres.

⁹ Se hace uso del periodo más reciente disponible.

En Colombia, durante el trimestre de abril a junio de 2024, la proporción de hombres ocupados en el sector informal fue del 57,7 %, lo que representó una disminución de 0,2 puntos porcentuales, en comparación con el mismo periodo del año anterior. En cuanto a las mujeres, el 53,1 % estaba en empleos informales, lo que significó un aumento de 0,4 puntos porcentuales, respecto al trimestre de abril a junio de 2023, cuando la cifra era del 52,8 % (DANE, 2024).

La feminización del empleo informal es otro aspecto crucial que se debe considerar. En 2023 y 2024, la participación de las mujeres en el sector informal ha ido en aumento, enfrentando condiciones laborales precarias, bajos salarios y una falta total de protección social. Es importante destacar que la falta de acceso a la seguridad social pone a las mujeres en una situación particularmente vulnerable durante la vejez, ya que muchas no lograron cotizar para una pensión. Esta situación se agrava debido a que, en promedio, las mujeres tienen una esperanza de vida más alta que los hombres. Como resultado, no solo enfrentan mayores dificultades económicas en sus últimos años, sino que también corren el riesgo de caer en la pobreza debido a la falta de protección financiera en una etapa de la vida en la que el acceso a recursos es aún más limitado.

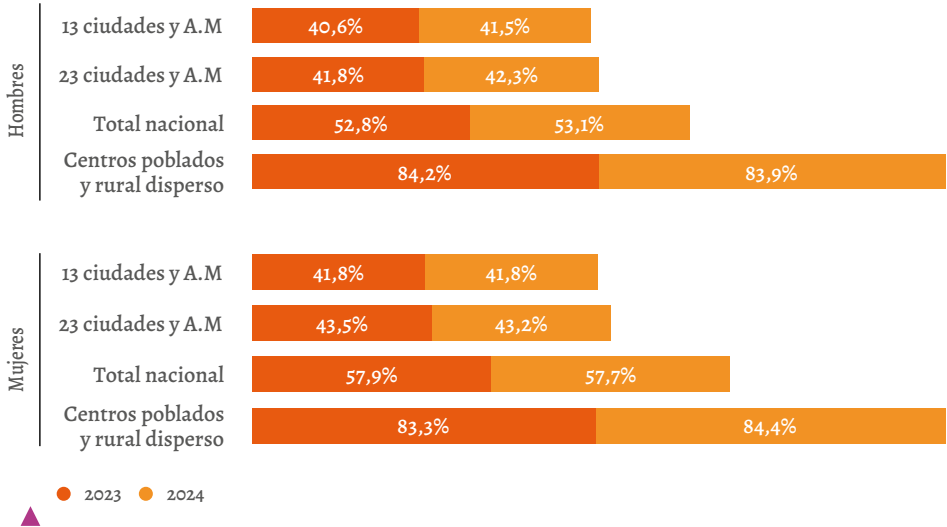


FIGURA 28. Proporción de población ocupada informal según género

Fuente: elaboración propia a partir de datos de GEIH.

En esta misma línea, la informalidad se convierte en una “válvula de escape” para muchas mujeres que, debido a las exigencias de su rol como cuidadoras, no pueden acceder a empleos formales que requieren un compromiso de tiempo y energía que no pueden asumir. Lo que deriva en ocupaciones informales con condiciones laborales precarias que ponen en riesgo su seguridad económica (OIT, 2024).

Mujeres rurales

Como se mencionó en secciones anteriores, la interseccionalidad es un enfoque esencial para entender cómo diferentes dimensiones de la identidad, como el género, la raza y la ubicación geográfica, interactúan para crear desigualdades específicas o aumentarlas. En Colombia, las mujeres rurales enfrentan una serie de desafíos únicos que reflejan la interacción de estas dimensiones.

La brecha en la tasa global de participación (TGP) entre mujeres urbanas y rurales es de 17,6 puntos porcentuales, con una tasa de participación de 56,7 % para las mujeres urbanas y de 39,1 % para las rurales. En contraste, la tasa de participación de los hombres es muy similar en ambos contextos, alrededor del 74 %. Esta disparidad refleja no solo las barreras económicas y sociales que enfrentan las mujeres rurales, sino también las limitadas oportunidades de empleo y la persistente desigualdad de género en estas áreas (DANE, 2020).

La diferencia en la brecha de género entre los ámbitos urbano y rural es significativa: mientras que en el ámbito urbano la brecha es de 16,9 puntos, en el rural es de 35,8 puntos. Esta disparidad refleja la falta de acceso a recursos, oportunidades de empleo y servicios de apoyo que enfrentan las mujeres rurales, lo que perpetúa su exclusión

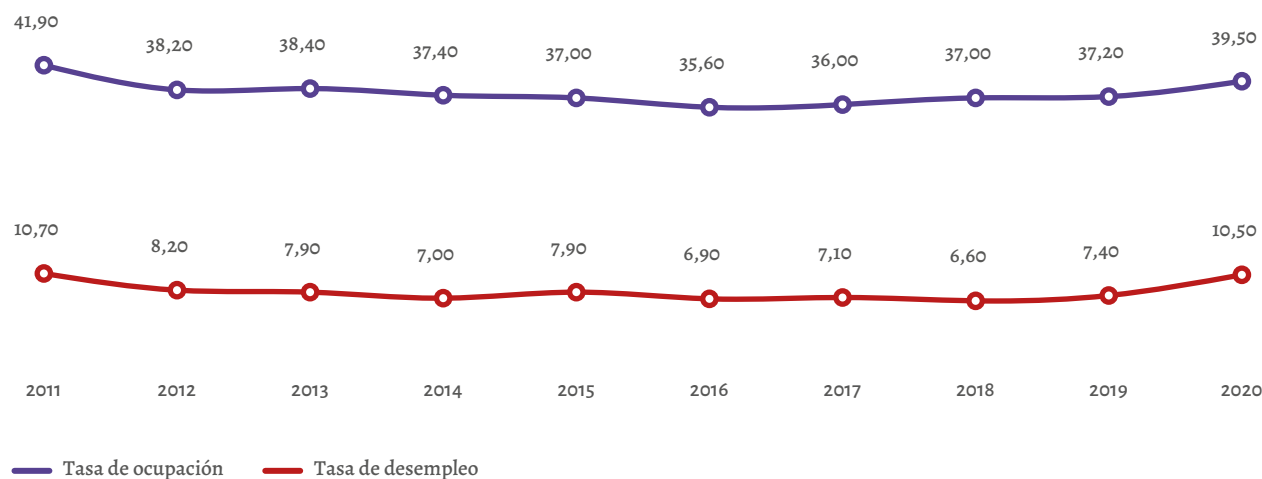


FIGURA 29. Brecha de género (H-M) de la tasa de ocupación y la tasa de desempleo (p.p.)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de GEIH.

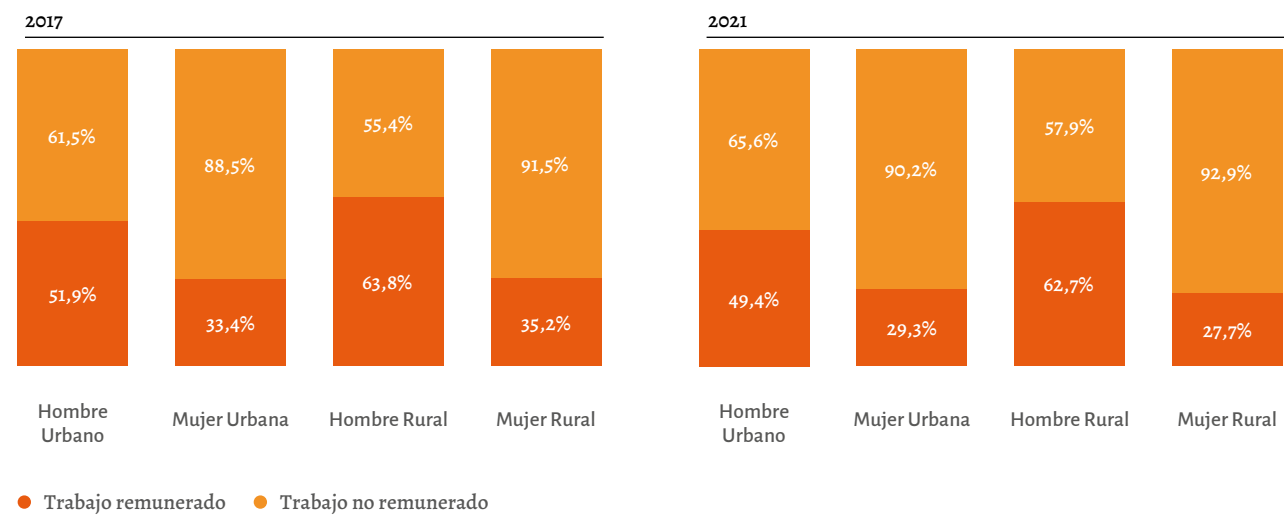


FIGURA 30. Participación de la población de 10 años y más en actividades de trabajo, según género. Total zonas urbanas y zonas rurales. Enero-abril (2017 y 2021)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) del DANE.

del mercado laboral formal y su dependencia de la economía informal y el trabajo doméstico no remunerado.

El mercado laboral en las zonas rurales es desfavorable para las mujeres; ellas enfrentan tasas de ocupación más bajas y tasas de desempleo más altas, en comparación con las de los hombres.

Según el informe *Mujeres rurales en Colombia* (DANE, 2020), en las zonas rurales, la tasa de ocupación de las mujeres fue del 29,2 %, mientras que la de los hombres rurales alcanzó el 68,8 %, y la de las mujeres en áreas urbanas fue del 40,6 %. Esto muestra una brecha de ocupación promedio de 37,8 puntos porcentuales entre hombres y mujeres en zonas rurales durante el periodo 2011-2020, siempre en favor de los hombres. En cuanto al desempleo, la tasa en 2020 fue del 16,2 % para las

mujeres rurales y del 5,7 % para los hombres rurales, con una diferencia de 10,5 puntos porcentuales. Durante la última década, la tasa de desempleo de las mujeres rurales ha superado consistentemente a la de los hombres rurales en al menos 6,6 puntos porcentuales, con un promedio de 8 puntos porcentuales. En 2020, la brecha de género en la tasa de desempleo fue de 10,5 puntos porcentuales, un nivel similar al registrado diez años atrás.

La carga de trabajo no remunerado para las mujeres se acentúa en la ruralidad. Según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) de 2021, la división sexual del trabajo sigue siendo evidente: los hombres participan más en actividades de trabajo remunerado, mientras que las mujeres predominan en el trabajo no remunerado. Sin embargo, en 2021, se observó una

disminución en la participación tanto de hombres como de mujeres en el trabajo remunerado, mientras que la participación en el trabajo no remunerado aumentó. Durante el cuatrimestre de enero a abril de 2021, el 92,9 % de las mujeres rurales se dedicaron a actividades de trabajo no remunerado, superando en 35 puntos porcentuales la participación de los hombres rurales en el mismo periodo y en 1,4 puntos porcentuales la de las mujeres rurales en el mismo cuatrimestre de 2017.

Mujeres trans

Las barreras de acceso y permanencia en el sector educativo impiden que las personas trans logren altos niveles de educación y, por ende, mayores oportunidades laborales. Para muchas personas trans, los espacios laborales se limitan a roles en el espacio público y solo en ciertos sectores como salones de belleza, informalidad y trabajo sexual, considerados a menudo como sus únicos medios de sustento. Esto trae consigo graves consecuencias, como la falta de protección social y las precarias condiciones laborales a las que suelen enfrentarse. La vulnerabilidad de sus derechos en este ámbito es mayor, dado que no cuentan con el apoyo familiar necesario para su desarrollo económico y han tenido menos acceso a un sistema educativo que les permita ejercer roles profesionales (Pérez Álvarez *et al.*, 2013).

El documento sobre discriminación contra la población LGBTI (DNP, 2020), junto con datos de la Cámara de Comerciantes LGBTI en Colombia, destaca que solo 4 de cada 100 hombres y mujeres trans tienen un contrato laboral formal, lo que también refleja las condiciones de informalidad en las que viven.

El 69,1 % de las mujeres trans y el 50 % de los hombres trans se dedican principalmente al trabajo sexual. En términos de salud, el 23,7 % de las mujeres transgénero no están afiliadas a ningún sistema de seguridad social (Buitrago, 2021). A pesar de tener formación académica y profesional, muchas mujeres trans no tienen acceso a otros sectores laborales fuera de aquellos históricamente asociados con ellas, como las peluquerías y el trabajo sexual. Esto genera una fuerte segmentación y segregación laboral, así como la exclusión a empleos de baja calidad y alto riesgo (Pérez *et al.*, 2013).



Para muchas personas trans, los espacios laborales se limitan a roles en el espacio público



Adicionalmente, teniendo en cuenta las interseccionalidades que afectan a la población trans, resulta fundamental abordar aspectos como el derecho a la ciudad, la movilidad y la inclusión financiera. Estos factores se entrelazan y agravan las desigualdades, generando barreras que limitan el acceso a derechos básicos. Por ejemplo, dificultades para obtener un contrato de arrendamiento o abrir una cuenta bancaria repercuten negativamente en la capacidad de esta población para acceder a oportunidades que promuevan su movilidad social, mejoren sus ingresos y favorezcan su inserción en el mercado laboral formal. Estas limitaciones no solo refuerzan la exclusión económica, sino que perpetúan un ciclo de marginalización que impacta el bienestar integral de las personas trans, obstaculizando su pleno ejercicio de ciudadanía y sus posibilidades de desarrollo personal y profesional. La información disponible es muy escasa, pero esto no debe ser un obstáculo para resaltar la importancia de visibilizar las problemáticas y necesidades de las poblaciones. Incluso con datos limitados, es crucial promover acciones que generen conciencia, impulsen investigaciones más profundas y contribuyan a la formulación de políticas públicas que garanticen el acceso equitativo a derechos y oportunidades.

El cuidado y las mujeres: el desafío de la corresponsabilidad

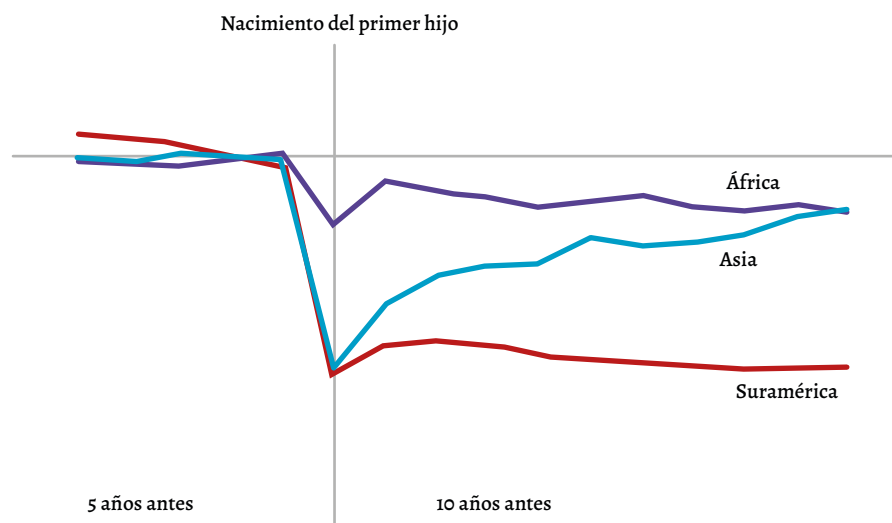
El impacto del trabajo de cuidado en la trayectoria laboral de las mujeres es profundo. Las responsabilidades familiares inciden en los menores salarios y perspectivas de carrera de las mujeres. Las mujeres que asumen responsabilidades de cuidado tienen menos probabilidades de culminar cada uno

de los tramos de su carrera profesional, desde la educación media hasta sus empleos. Además, la brecha laboral resultante de tener un hijo/a es significativa: las mujeres con hijos/as enfrentan mayores obstáculos para acceder y permanecer en el empleo formal, lo que las empuja a la informalidad y a condiciones laborales precarias. En América Latina, el 38 % de las mujeres empleadas abandonan sus puestos de trabajo (es decir, 4 de cada 10) después de tener un hijo y el 37 % sigue fuera de la fuerza laboral una década después de haber dado a luz (*The Economist*, 2024).

El cuidado de personas dependientes, ya sean niños, personas mayores o personas con discapacidad, recae desproporcionadamente sobre las mujeres en Colombia.

Entre 2020 y 2050, se espera que la demanda de cuidados de la población de 65 años o más supere a la de los niños de 0 a 15 años, lo que incrementará aún más la carga de cuidado que recae sobre las mujeres. Esta sobrecarga se ha resuelto históricamente a través del trabajo no remunerado realizado por mujeres y niñas, lo que contribuye a su endeudamiento, pobreza monetaria y de tiempo.

En Colombia, la división sexual del trabajo sigue siendo evidente, con la mayor participación de los hombres en actividades remuneradas y las mujeres dedicadas en gran medida al trabajo no remunerado. Sin embargo, desde 2020, se están implementando estrategias para promover la corresponsabilidad en el cuidado, como el Sistema Distrital de Cuidados de Bogotá, que articula programas diseñados para atender las demandas de cuidado de manera compartida. Un ejemplo destacado de este sistema son las Manzanas del Cuidado, espacios donde se facilita el acceso a servicios de cuidado para quienes más los necesitan.



▲ **FIGURA 31.** Cómo la maternidad afecta las carreras de las mujeres (2024)

Fuente: *The Economist*.

La Ley 2114 de 2021 les dio a los padres la posibilidad de repartirse libremente, si así lo desean, las últimas 6 semanas de la licencia de maternidad de la madre, es decir, que una vez nace el bebé, la madre tiene que disfrutar obligatoriamente 12 semanas de las 18 que componen la licencia de maternidad, y las 6 semanas restantes se pueden repartir libremente entre los padres (Digna, 2024). La implementación de una licencia parental compartida en Colombia puede ser una estrategia efectiva para redistribuir las cargas de cuidado entre padres y madres, promoviendo una mayor corresponsabilidad y permitiendo a las mujeres mantener su participación en el mercado laboral. Sin embargo, para que esta medida sea efectiva, es necesario cambiar las normas culturales que asocian el cuidado exclusivamente con las mujeres y promover un mayor compromiso de los hombres en las responsabilidades domésticas y de cuidado.

En 2023, la creación de la Gerencia de Política del Cuidado, inicialmente bajo la Vicepresidencia de la República y luego en el Ministerio de la Igualdad, ha

intentado reforzar los esfuerzos para garantizar una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado en el país. Además, a nivel legislativo, Colombia permite que los y las trabajadoras acuerden con sus empleadores/as horarios flexibles para iniciar y finalizar la jornada laboral, lo que facilita la posibilidad de compartir más tiempo con sus familias. Estas modalidades, que deben estar incluidas en el reglamento interno de la empresa, son un paso importante hacia la promoción de la corresponsabilidad de los cuidados.

Según el Foro Económico Mundial, se necesitarán 134 años para cerrar la brecha laboral entre mujeres y hombres (2023), porque si bien tiene que ver con las cargas de cuidado que mayoritariamente recaen en las mujeres, también tiene que ver con la falta de flexibilización de las empresas para entender las dinámicas de cuidado y la corresponsabilidad.

Conclusiones

Esta sección resalta la necesidad de un enfoque integral para abordar las desigualdades de género en el mercado laboral colombiano. A través de políticas y acciones que promuevan la corresponsabilidad en el cuidado, la formalización del empleo, y el acceso equitativo a oportunidades laborales, es posible avanzar hacia un mercado laboral más justo e inclusivo para las mujeres. Además, la interseccionalidad debe ser un principio rector en el diseño e implementación de políticas, reconociendo que las mujeres enfrentan desafíos únicos en función de su contexto geográfico, social y económico. En seguida, se presentan las conclusiones principales:



1. *Persistencia de la desigualdad de género:* a pesar de los avances en educación y acceso al empleo, las mujeres en Colombia continúan enfrentando obstáculos significativos que limitan su participación plena en el mercado laboral. Esto se evidencia en las tasas de participación y desempleo, donde las mujeres han experimentado una “caída en escalera”, que refleja su desplazamiento desde empleos formales hacia la informalidad o la inactividad debido a factores como la pandemia y la creciente carga de cuidado no remunerado.



2. *Brechas salariales y feminización del empleo informal:* las mujeres enfrentan una brecha salarial persistente, con ingresos significativamente inferiores a los de los hombres por trabajos equivalentes. Además, la informalidad laboral afecta diferencialmente a las mujeres, quienes, debido a la necesidad de conciliar responsabilidades de cuidado con el empleo, se ven en muchos casos relegadas a trabajos informales mal remunerados, menos horas dedicadas al trabajo remunerado y con condiciones laborales precarias.



3. *Desventajas adicionales para las mujeres rurales:* las mujeres rurales en Colombia enfrentan desafíos únicos debido a la intersección de género, ubicación geográfica y otras dimensiones de la identidad. Estas mujeres presentan tasas de participación y ocupación mucho más bajas que sus contrapartes urbanas, enfrentan mayores niveles de desempleo y están más expuestas a la informalidad laboral, lo cual perpetúa su exclusión del mercado laboral formal.



4. *Impacto del trabajo de cuidado no remunerado:* el trabajo de cuidado recae desproporcionadamente sobre las mujeres, lo que limita sus trayectorias laborales y su capacidad para mantener empleos formales. A pesar de los esfuerzos por promover la corresponsabilidad, como las políticas de licencias parentales compartidas, persisten normas culturales que asocian el cuidado principalmente con las mujeres, lo que negativamente su participación en el mercado laboral. Si a las mujeres se les reconocieran las horas de trabajo no remunerado, ganarían más que los hombres.



5. *Necesidad de políticas inclusivas e interseccionales:* esta sección destaca la importancia de adoptar un enfoque integral e interseccional en las políticas públicas para abordar las desigualdades de género en el mercado laboral. Políticas que promuevan la corresponsabilidad en el cuidado, la formalización del empleo y el acceso equitativo a oportunidades laborales son esenciales para avanzar hacia un mercado laboral más inclusivo y justo para las mujeres en Colombia, reconociendo sus diversos contextos geográficos, sociales y económicos.



6. *Mujeres trans:* la exclusión y la marginalización que enfrentan las personas trans en Colombia, especialmente en el ámbito educativo y laboral, reflejan profundas desigualdades estructurales. Las barreras de acceso y la permanencia en el sistema educativo limitan sus oportunidades de alcanzar niveles de formación más altos, lo que repercute en su inserción en empleos formales y de calidad. Como resultado, muchas personas trans se ven forzadas a recurrir a la informalidad y el trabajo sexual como únicas fuentes de sustento, enfrentándose

a condiciones laborales precarias y sin protección social. La falta de apoyo familiar, la segmentación laboral y la escasez de oportunidades en sectores más diversos perpetúan su exclusión económica y social. Además, las interseccionalidades, como la falta de acceso a la ciudad, la movilidad y la inclusión financiera, agravan estas desigualdades, limitando su capacidad para mejorar su situación socioeconómica. Aunque la información disponible sobre esta población es limitada, es crucial visibilizar sus necesidades y promover políticas públicas que garanticen un acceso equitativo a derechos, formación y oportunidades laborales, lo que contribuye a su desarrollo integral y al ejercicio pleno de su ciudadanía.

66

Recomendaciones



1. **Transformar las políticas:** poner la igualdad de género en el centro de los planes, presupuestos y políticas del sector educativo. Esto podría comenzar con el enfoque de planificación del sector educativo sensible al género (GRESF, por sus siglas en inglés), el cual incluye asignar presupuestos y mejorar la inversión en la educación pública para beneficiar a la niñez más marginada y priorizar las áreas del país con las mayores brechas de género.



2. **Fortalecer la formación en habilidades técnicas y competencias digitales** para mujeres en la educación media, preparándolas para el mercado laboral del futuro y diversificando sus opciones profesionales.



3. **Transformar la pedagogía:**
 - a. El profesorado debe ser capaz de examinar sus propios prejuicios de género e identificar y desafiar las desigualdades en el aula. En lugar de aceptar un entorno de aprendizaje que refleje la discriminación en la sociedad en general, pueden fomentar un entorno que lo desafíe.

- b. Desde la primera infancia, los niños y las niñas deben desarrollar habilidades sobre actividades del cuidado y la corresponsabilidad sin importar el género



4. **Implementar programas de orientación vocacional** que promuevan la participación de las mujeres en áreas CTIM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), desde la educación media es crucial para desafiar estereotipos de género que limitan

sus opciones. Estos programas deben incluir modelos a seguir femeninos, actividades prácticas y charlas que muestren el impacto de las CTIM en la sociedad. Además, es fundamental equilibrar el valor y la remuneración otorgados a profesiones tradicionalmente asociadas con mujeres, como la enseñanza y el cuidado, para reducir las disparidades salariales y prestigio profesional. Las carreras y áreas no deberían tener mayores rendimientos económicos basados únicamente en la segregación de género, sino que deberían valorarse por sus contribuciones a la sociedad en igualdad de condiciones.



5. **Implementar programas formativos en salud sexual y reproductiva**, orientados a reducir los indicadores de embarazo infantil, debe considerar la corresponsabilidad parental como un eje fundamental. Estos programas deben enfocarse en brindar educación integral desde edades tempranas, no solo a las niñas, sino también a los niños, adolescentes y sus familias, para promover una comprensión compartida sobre la importancia de prevenir el embarazo temprano. Además, es esencial abordar el embarazo adolescente como un tema que involucra a toda la sociedad, subrayando que no es únicamente una responsabilidad de las jóvenes, sino también de los hombres y los contextos sociales que las rodean. Garantizar el acceso a información y recursos adecuados

fomenta la continuidad educativa y laboral tanto de las niñas como de los jóvenes, abriendo mayores oportunidades para construir un futuro con mayor autonomía, equidad de género y corresponsabilidad.



6. **Transformar el ambiente escolar:**
 - a. Adoptar un enfoque de todo el colegio para que sea un espacio seguro para todos los y las estudiantes, cualquiera que sea su identidad de género, expresión de género u orientación sexual. Los reglamentos escolares y los códigos de conducta profesional de docentes deben incluir acciones para prevenir la violencia de género.
 - b. Exponer a las niñas, los niños y jóvenes a una amplia representación de docentes, incluyendo docentes de grupos minoritarios —mujeres, personas con discapacidad, LGBTQI, grupos étnicos minoritarios o racializados— como educadores/as y modelos a seguir que tienen una amplia visión del mundo.
 - c. Apoyar a las jóvenes madres en su proceso educativo, asegurando que no sean víctimas de discriminación ni se vean excluidas del sistema escolar. Para lograrlo, se deben implementar programas de capacitación dirigidos tanto a las y los profesores como a las y los estudiantes, con el objetivo de promover un entorno escolar inclusivo y empático. Estos esfuerzos permitirán que las jóvenes madres continúen su educación sin barreras, favoreciendo su pleno desarrollo personal y profesional.



7. **Tanto las instituciones educativas como las familias y la sociedad en su conjunto promuevan una educación inclusiva**, donde las niñas y los niños puedan explorar todos los campos del conocimiento sin restricciones impuestas por estereotipos. La transformación debe iniciar en las aulas, fomentando la participación equitativa en todas las disciplinas, brindando modelos a seguir diversos y asegurando que las oportunidades sean iguales para todos. Solo así es posible abrir caminos más amplios para las futuras generaciones, derribando barreras invisibles que limitan el potencial de cada persona, sin importar su género.



8. **Incentivar la participación de mujeres en programas de educación técnica y tecnológica**, especialmente en áreas de alta demanda laboral, mediante becas y programas de apoyo financiero específicos.



9. **Desarrollar campañas de sensibilización que promuevan la igualdad de género** en la elección de carreras profesionales, desafiando los estereotipos que limitan las opciones profesionales de las mujeres.



10. **Es urgente que las políticas públicas, las empresas y la sociedad en su conjunto impulsen cambios estructurales** que promuevan una distribución equitativa de las tareas de cuidado. Esto incluye la implementación de políticas que incentiven a los hombres a asumir su rol en el cuidado de los hijos y en las tareas domésticas, así como la creación de normativas laborales que fomenten la conciliación familiar y profesional para ambos géneros. La corresponsabilidad debe dejar de ser vista como un asunto únicamente femenino y pasar a ser un valor compartido, indispensable para alcanzar una sociedad más igualitaria y justa. Las instituciones educativas, el sector privado y los gobiernos tienen el deber de sensibilizar y capacitar a la ciudadanía, para que las responsabilidades de cuidado se distribuyan equitativamente y se generen las condiciones necesarias para que tanto mujeres como hombres puedan desarrollarse plenamente en todos los ámbitos de la vida.



11. **Fortalecer la corresponsabilidad en el cuidado para facilitar la inserción laboral de las mujeres** y eliminar las barreras relacionadas con las responsabilidades de cuidado. Estas políticas deben garantizar que las tareas de cuidado no recaigan exclusivamente en las mujeres, de modo que se incentive un reparto equitativo entre todos los miembros del hogar y la sociedad en general.

Esto implica abordar aspectos culturales y estructurales, como el lenguaje cotidiano que normaliza términos como “madre trabajadora” mientras ignora expresiones como “padre trabajador”. Además, es esencial revisar las licencias parentales, que actualmente están dirigidas principalmente a las mujeres, perpetuando la idea de que son ellas las responsables del cuidado de los recién nacidos. También es importante considerar que las mujeres, con o sin hijos, suelen llevar la carga de la gestión del hogar, lo que refleja normas sociales profundamente arraigadas.

Para lograr un cambio significativo, es necesario implementar acciones basadas en teorías de cambio que cuestionen las concepciones de género asignadas a ciertas actividades y rompan con sistemas establecidos por reglas sociales. Esto incluye desarrollar campañas educativas para promover la corresponsabilidad, ajustar políticas laborales para incluir licencias igualitarias, crear incentivos para que los hombres asuman roles de cuidado, y diseñar programas que aborden las desigualdades estructurales



12. **Ampliar la oferta de empleos con flexibilidad horaria y** modalidades de teletrabajo, permitiendo a las mujeres conciliar sus responsabilidades familiares con su participación en el mercado laboral.



13. **Aunque las mujeres participan más activamente en el Servicio Público de Empleo (SPE) y aprovechan las capacitaciones ofrecidas, su inserción laboral sigue siendo significativamente menor que la de los hombres.** Esta paradoja refleja una desigualdad persistente: aunque utilizan más recursos, obtienen menos beneficios en términos de empleo.

Es fundamental implementar estrategias que no solo aumenten su participación, sino que también mejoren sus resultados. Esto incluye capacitaciones que fortalezcan sus habilidades de negociación, confianza y proactividad, lo que les permitiría comunicar con claridad sus competencias y experiencia. Además, deben incorporarse programas de sensibilización para empleadores que desafíen los sesgos de género en los procesos de selección y contratación, creando entornos más inclusivos.



14. **Desarrollar programas específicos de intermediación laboral** para mujeres víctimas de violencia y del conflicto armado, que incluyan apoyo psicológico, formación en competencias laborales y seguimiento posterior a la colocación.



15. **El uso del lenguaje inclusivo en la intermediación laboral** ha demostrado ser importante, por lo cual debe estar presente en las otras trayectorias como una buena práctica de inclusión.



16. **Implementar políticas activas de empleo que promuevan la igualdad de género**, como incentivos fiscales para empresas que contraten a mujeres en condiciones de igualdad y programas de formación continua para mujeres en sectores emergentes. Deconstruir estereotipos de género y proporcionar ambientes seguros.



17. **Reducir la brecha salarial mediante la implementación de normativas que obliguen a las empresas a realizar auditorías salariales** y promover la transparencia en los salarios, asegurando que las mujeres reciban una remuneración justa por su trabajo.



18. **Ampliar la cobertura de la seguridad social para mujeres en empleos informales**, a través de programas de protección social adaptados

a sus necesidades específicas, garantizando acceso a servicios de salud, pensiones y protección contra riesgos laborales. Estos programas deben garantizar acceso a servicios de salud de calidad, la posibilidad de cotizar para pensiones de forma flexible y adecuada a sus ingresos, y protección frente a riesgos laborales, incluyendo licencias por enfermedad y maternidad. Además, es necesario fomentar la formalización progresiva de estos empleos mediante incentivos y políticas que faciliten su transición al sector formal, promoviendo su estabilidad económica y su bienestar a largo plazo.



19. **Garantizar el acceso de las personas trans a la educación de calidad** y a empleos en sectores formales es fundamental para mejorar su bienestar y dejar atrás la precariedad laboral.

Es necesario abordar las interseccionalidades que agravan su exclusión mediante políticas públicas que aseguren el acceso a derechos como movilidad, vivienda e inclusión financiera, contribuyendo a romper el ciclo de marginalización. Además, se requiere promover investigaciones y medidas concretas que amplíen el conocimiento sobre esta población y sustenten políticas enfocadas en su inclusión educativa, laboral y social

Estas conclusiones y llamados a la acción buscan no solo diagnosticar la situación actual de las mujeres en el mercado laboral colombiano, sino también impulsar un cambio real y efectivo hacia una mayor equidad de género, que beneficie a toda la sociedad.

03

La diversidad en las
trayectorias educativas
y laborales de los grupos
étnicos





EL CAPÍTULO DEDICADO A LOS GRUPOS ÉTNICOS DE LA QUINTA VERSIÓN

del INEI busca hacer un diagnóstico sobre las trayectorias educativas y laborales de las personas que se autorreconocen en algún grupo étnico en Colombia. Aun cuando la diversidad cultural de esta población es notable, la Constitución Política de Colombia reconoce y protege tres grandes grupos: indígenas, rrom o gitanos y negros, afrodescendientes, raizales y palenqueros. Como lo plantea la declaración de la UNESCO (2001), “resulta indispensable garantizar una interacción armoniosa y una voluntad de convivir de personas y grupos con identidades culturales a un tiempo plurales, variadas y dinámicas, [...] garantizando la cohesión social, la vitalidad de la sociedad civil y la paz”. En este sentido, este informe busca aportar mayor claridad, tanto cualitativa como cuantitativa, sobre el proceso de inclusión laboral de estos grupos, identificando las barreras que surgen en sus trayectorias desde la educación media.

Grupos étnicos en Colombia: ¿Quiénes son? ¿Cuántos son?

En 2023, los grupos étnicos en Colombia representaban el 11,7 % de la población, según el DANE. De este total, los indígenas representaban el 4,4 %, la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera, el 7,3 %, y la población rrom o gitana, el 0,01 % (DANE, 2023g). Respecto al total de población con autorreconocimiento étnico, es relevante destacar que, debido a una disminución de 3,5 puntos porcentuales de la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera entre los censos de 2005 y 2018 (ver figura 33), la Corte Constitucional emitió la Sentencia T-276 de 2022. Esta decisión obligó al DANE a realizar un análisis detallado para reconocer las dificultades en la identificación

de la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera en los últimos tres censos. El análisis confirmó la existencia de una omisión censal, lo que llevó a utilizar la Encuesta de Calidad de Vida para calcular esta omisión, estableciendo que en 2018 esta población representaba el 9,3 % del total nacional. Esto pone de manifiesto los desafíos que enfrenta Colombia para identificar y caracterizar a los grupos vulnerables y resalta la necesidad de incorporar mecanismos adicionales que capten adecuadamente las dinámicas de autorreconocimiento étnico, un aspecto crucial para diseñar políticas públicas inclusivas y basadas en diagnósticos precisos.

+65 %

POBREZA

monetaria en Chocó
y La Guajira

65,7 %

de las personas que se autorreconocen como parte de un grupo étnico y están en edad de trabajar

Participación étnica

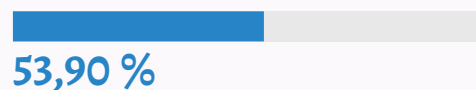
Chocó



44,2 %
Pobreza extrema

66,7 %
Pobreza

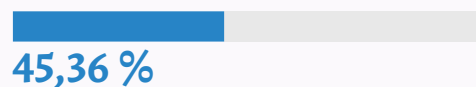
La Guajira



37,1 %
Población joven

65,4 %
Población joven

Cauca



17,6 %
Población joven

41,7 %
Población joven

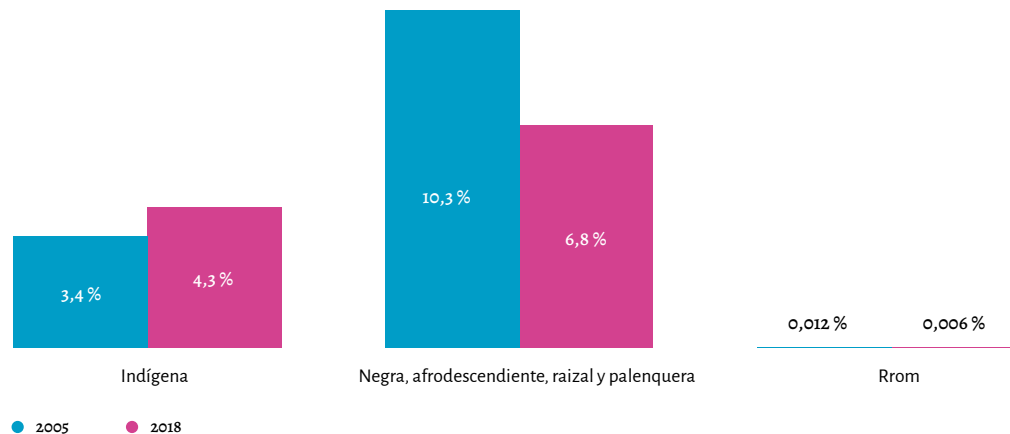


FIGURA 33. Porcentaje de los grupos étnicos del total poblacional

Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE.

Al caracterizar esta población es posible evidenciar que el 50,1 % son hombres y el 49,9 %, mujeres. En cuanto a la distribución etaria, una parte significativa de la población se encuentra entre los 29 y 55 años (35,1 %), seguida de la población joven (25,4 %) y los menores de 14 años (24,6 %) (DANE, 2023d). Este perfil demográfico sugiere que una gran proporción de la población está en su edad productiva, lo que resalta la importancia de analizar su inserción en el mercado laboral. Este análisis es crucial como un mecanismo para promover la movilidad social y como una herramienta fundamental para mejorar la calidad de vida, reducir la desigualdad y fomentar el desarrollo económico de las comunidades.

Otro aspecto clave para considerar en la caracterización de esta población en Colombia es que algunos departamentos se concentra una mayor presencia de

grupos étnicos, por lo que, al analizar las trayectorias educativas y laborales de esta población, es necesario incluir un enfoque territorial que permita identificar las particularidades y necesidades de cada grupo étnico según la zona en la que residen. Los departamentos con mayor participación étnica son: Chocó (95,4 %), Vaupés (85,7 %), Guainía (76,9 %), Vichada (70 %), Amazonas (63,3 %), Archipiélago de San Andrés y Providencia (55,1 %) y La Guajira (53,7 %) (ver figura 34). Estas zonas que se han caracterizado por presentar vulnerabilidades específicas, teniendo así factores particulares que pueden determinar las trayectorias educativas y laborales. Entre los factores determinantes es viable incluir el conflicto armado, procesos que buscan apropiarse de terrenos y que incluye a la deforestación, gobiernos territoriales enmarcados por la corrupción, decisiones internacionales perjudiciales, entre otros.

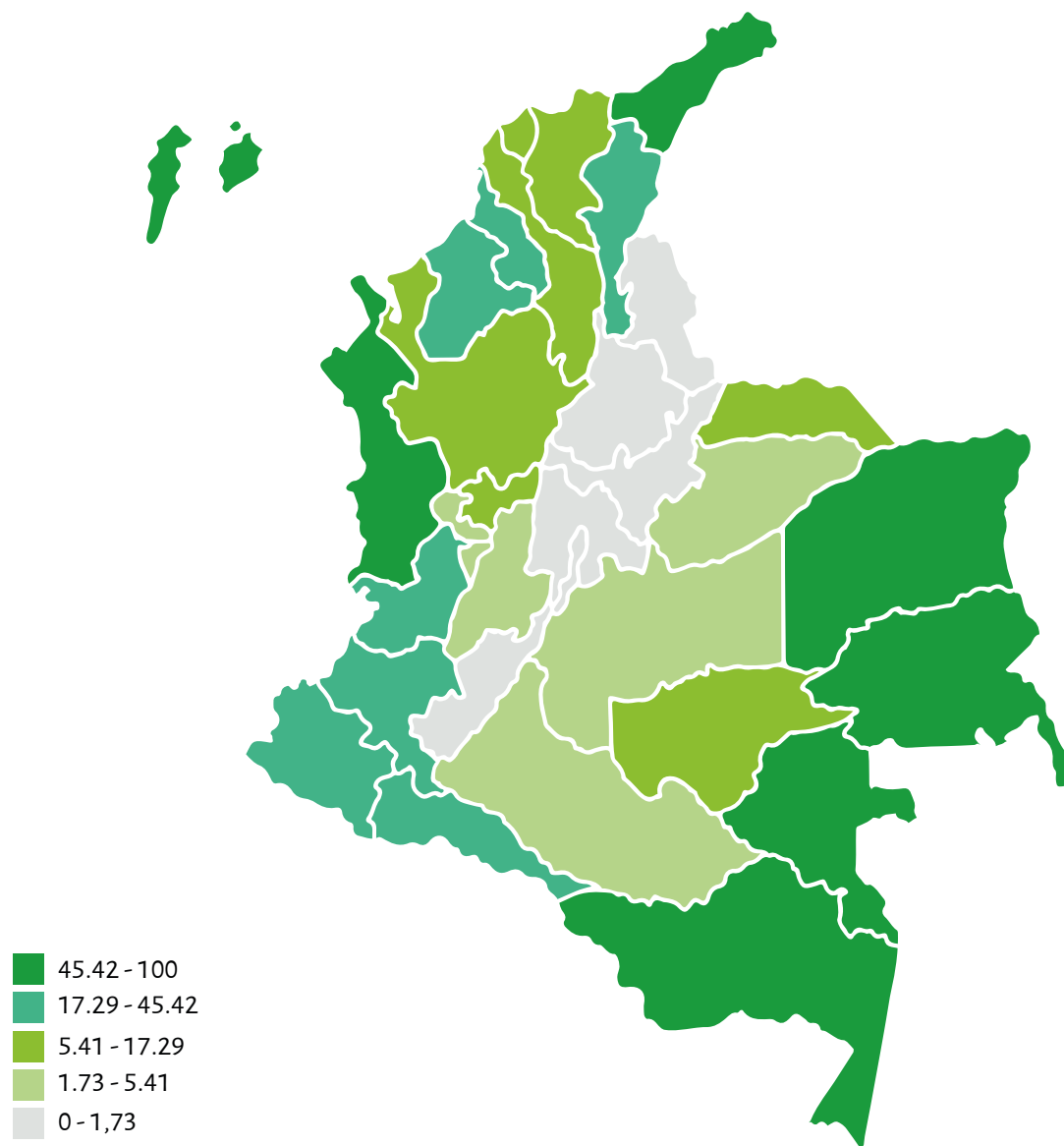


FIGURA 34. Participación de grupos étnicos en Colombia (2023)

Nota: La participación se refiere al porcentaje de la población con alguna pertenencia étnica, indígena, negro(a), mulato(a), afrodescendiente, afrocolombiano(a), raizal, palenquero(a) o rrom) por departamento.

Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE.

Las condiciones de vida en los departamentos con mayor presencia de grupos étnicos reflejan profundos desafíos de inclusión social, evidenciados en las brechas de desigualdad, baja calidad de vida, bajos ingresos y, como resultado, altos niveles de pobreza monetaria. En departamentos como Chocó y La Guajira, la pobreza monetaria se ubicó en más del 65 %, lo que quiere decir que en estos territorios hay un alto porcentaje de personas que no cuentan con los ingresos mensuales mínimos para cubrir sus necesidades básicas y, por ende, no logran acceder a una canasta básica de alimentación (2100 calorías diarias). Caso similar a lo que se evidencia en Cauca y Nariño, departamentos en

los que registraron tasas de incidencia de la pobreza monetaria del 41,7 % y 40,8 % respectivamente, mientras que la incidencia de la pobreza monetaria extrema es del 17,6 % y el 13 % (DANE, 2022). Aunque los datos disponibles corresponden a 2022, las brechas de pobreza monetaria entre los distintos departamentos siguen siendo significativas. En particular, es alarmante el alto nivel de pobreza en las regiones donde reside una gran parte de la población étnica, lo que afecta directamente su acceso a oportunidades educativas y laborales. Esta situación perpetúa un ciclo sistémico de exclusión, que dificulta la eliminación de barreras en la educación y limita su inclusión en empleos de calidad.

TABLA 1. Incidencia de pobreza monetaria y monetaria extrema en ciudades principales (2023) y departamentos (2022)

2023 Ciudad	Población total	Grupos étnicos		Incidencia	
		Total de población	Participación	Pobreza	Pobreza extrema
Quibdó	142 184	137 784	96,91 %	60,10 %	28 %
Riohacha	222 541	90 989	40,89 %	46 %	21,60 %
Nacional	52 215 503	6 246 586	11,96 %	33 %	11,40

2022 Departamento	Población total	Grupos étnicos		Incidencia	
		Total de población	Participación	Pobreza	Pobreza extrema
Chocó	584 521	557 892	95,44 %	66,7 %	44,2 %
La Guajira	1 017 121	548 232	53,90 %	65,4 %	37,1 %
Cauca	1 541 265	699 183	45,36 %	41,7 %	17,6 %
Nariño	1 689 002	654 114	38,73 %	40,8 %	13 %
Nacional	51 682 692	6 178 034	11,95 %	36,6 %	13,8 %

Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE.



*En 2023 la tasa de desempleo
de los grupos étnicos fue del*

11,7%

En este contexto, la educación y el empleo son elementos clave para impulsar la movilidad social y alcanzar una sociedad más equitativa. Por ello, resulta esencial comprender los retos del mercado laboral que enfrenta esta población. En 2023, el 65,7 % de las personas que se autorreconocen como parte de un grupo étnico y están en edad de trabajar participan en el mercado laboral (es decir, 2 875 913 personas), ya sea como ocupadas o en búsqueda de empleo. Aunque esta tasa es superior a la de quienes no se autorreconocen como parte de un grupo étnico, en 1,8 puntos porcentuales, es fundamental tener en cuenta los desafíos relacionados con la identificación precisa de estas poblaciones para evitar conclusiones erróneas o generalizaciones que invisibilicen sus realidades específicas. Además, en 2023 la tasa de desempleo de los grupos étnicos fue del 11,7 %, superando en 1,5 puntos porcentuales el promedio nacional, que se sitúa en 10,2 % (DANE, 2023d). Lo anterior deja en evidencia que es fundamental continuar diagnosticando e identificando las barreras que limitan su acceso a empleos de calidad y formular políticas que promuevan su inclusión efectiva en el mercado laboral de los grupos étnicos.

En Colombia, los grupos étnicos, conformados por pueblos indígenas, el pueblo rrom (gitano) y la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera, se distinguen por características únicas en lo social, económico, lingüístico y cultural (DANE y UNFPA, 2022). Estas particularidades influyen en sus trayectorias y evidencian la necesidad de análisis diferenciados que visibilicen las brechas y barreras específicas que enfrentan, especialmente

en contextos de interseccionalidad, como las mujeres indígenas o los jóvenes afrodescendientes. Un enfoque de este tipo busca captar la complejidad de sus realidades para promover respuestas más justas y adaptadas a sus necesidades. A continuación, se presentará una breve descripción de la situación del pueblo rrom con base en la información disponible, para luego profundizar en las realidades de las poblaciones indígenas y negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras.

Pueblo rrom en Colombia: un acercamiento preliminar

La pertenencia al pueblo rrom está profundamente ligada a la movilidad, al fluir constante y al respeto por sus propias autoridades. Su identidad se transmite por herencia familiar y a través de su lengua nativa, el romanés, elemento fundamental de su cultura, hablado por aproximadamente el 63,7 % de la población. Su estructura social se organiza en agrupaciones llamadas *kumpanias*, conformadas por patrigrupos (grupos familiares) del mismo linaje o de linajes diferentes que han establecido vínculos. En Colombia, existen 11 *kumpanias*, ubicadas principalmente en centros urbanos como Bogotá, Girón, Cúcuta, Pasto y Cali, entre otros (DANE, 2018, citado en DANE, 2021).

El análisis de la población rrom se fundamenta en los resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda de 2018, ya que la información disponible para su caracterización es limitada. Según este censo, la población rrom en Colombia estaba compuesta por aproximadamente 2649 personas en 2018, lo que representa una participación muy baja respecto al total nacional. En cuanto a sus condiciones de vida. El 20,3 % de esta población enfrenta necesidades básicas insatisfechas (NBI), y el 5,6 % vive en condiciones de miseria, lo que representa una tasa 1,8 puntos porcentuales superior al promedio nacional. Estas condiciones desfavorables, junto con la discriminación basada en barreras culturales, afectan negativamente sus trayectorias educativas y laborales.

A pesar del interés de la población rrom en acceder a la educación, su participación en el sistema educativo formal se ve limitada por múltiples barreras, como la



El 20,3 % de esta población enfrenta necesidades básicas insatisfechas (NBI), y el 5,6 % vive en condiciones de miseria



discriminación, las dificultades económicas y su estilo de vida nómada. Estas dificultades afectan negativamente su trayectoria educativa, lo que se refleja en los bajos niveles de escolaridad alcanzados. Según el DANE, el 41,3 % de la población rrom solo ha alcanzado la educación primaria, el 17,3 % la educación media, y en menor medida, el 7,6 % la educación técnica y el 7,3 % la universitaria. Esta baja cobertura educativa está estrechamente relacionada con la falta de continuidad en sus estudios, lo que impacta directamente su inclusión en empleos de calidad y limita su capacidad para generar ingresos. Sin embargo, algunas comunidades han establecido sus propias formas de enseñanza, principalmente transmitiendo conocimientos dentro de la familia y la comunidad, especialmente en lo que respecta a su lengua, costumbres y tradiciones, lo que les permite preservar su identidad cultural y fortalecer sus lazos comunitarios.

Estas barreras se ven reflejadas en las bajas tasas de asistencia escolar de esta población. Solo el 46,8 % de jóvenes entre 16 y 17 años asisten a la escuela, lo que representa una brecha de 26,6 puntos porcentuales en comparación con la población nacional. Esta cifra disminuye aún más entre los jóvenes de 18 a 24 años, con solo un 26,9 % que asiste a la escuela, lo que muestra una diferencia de 8 puntos porcentuales respecto al resto de la población. Este bajo nivel de asistencia escolar puede estar relacionado a factores como la falta de adaptabilidad de las instituciones educativas a las costumbres y la lengua de la comunidad, así como la limitada implementación de la etnoeducación.



Solo el **46,8 %**
de jóvenes rrom entre 16 y
17 años asisten a la escuela



El **40,8 %** de
las mujeres rrom se dedica
a los oficios del hogar

Dentro de la población rrom, existen diferencias significativas en la asistencia escolar según la pertenencia a una *vitsa* (linaje o grupo familiar). Los y las niños y adolescentes que pertenecen a una *vitsa* presentan tasas de asistencia escolar aún más bajas que el promedio de la población rrom en general. En el rango de edad de 12 a 17 años, la diferencia es de 15 puntos porcentuales en comparación con el total de la población rrom. Este patrón refleja cómo las estructuras familiares y las tradiciones dentro de las *vitsa* pueden influir en la decisión de asistir a la escuela, lo que a su vez limita las oportunidades educativas y, en consecuencia, las posibilidades de inserción laboral en el futuro.

Este enfoque en las tasas de asistencia escolar destaca las dificultades que enfrentan los jóvenes rrom para acceder a la educación y cómo estas dificultades se ven amplificadas según las dinámicas de los linajes familiares, lo que refuerza la necesidad de políticas educativas más inclusivas y adaptadas a sus realidades culturales.

En términos de actividades laborales, la población rrom presenta una distribución de género marcada por roles tradicionales. El 40,8 % de las mujeres rrom se dedica a los oficios del hogar, lo que refleja la asignación de tareas domésticas como parte de su rol dentro de la familia. Por otro lado, el 60,3 % de los hombres rrom se involucra en actividades laborales fuera del hogar, lo que incluye trabajos informales o en el sector de servicios. Esta diferenciación de roles laborales está profundamente arraigada en las costumbres y estructuras familiares.

Dentro de las vitsa, las actividades laborales también muestran patrones diferenciados. En las vitsa, las mujeres tienden a tener una mayor dedicación a los oficios del hogar en comparación con el total de las mujeres rrom, con una diferencia de 8 puntos porcentuales. Por otro lado, los hombres de las vitsa muestran una mayor involucración en actividades laborales, con un 63,3 % dedicados a trabajos fuera del hogar. Esta situación refleja que el autorreconocimiento como parte de una vitsa refuerza el arraigo de esta comunidad, lo que impacta en los estereotipos de funciones de género, asignando roles tanto a las mujeres en los oficios del hogar como a los hombres en el ámbito laboral (Pascagaza Pérez, 2019).

En conclusión, la población rrom enfrenta desafíos significativos en cuanto al acceso a la educación y a la participación en el mercado laboral, con bajos niveles educativos y tasas de asistencia escolar reducidas, además de enfrentar importantes brechas de género, donde las mujeres se concentran mayoritariamente en labores no remuneradas. Estas desigualdades se agravan dentro de las vitsa, donde las tradiciones familiares refuerzan los roles de género establecidos. No obstante, en lugar de intentar modificar estas estructuras, es crucial diseñar políticas públicas que se adapten a su realidad de movilidad y a sus necesidades particulares, para garantizar que todas las personas, independientemente de su género, tengan acceso a una vida digna. Para ello, es esencial contar con información confiable que permita identificar con precisión las necesidades de esta población, lo que facilitará el desarrollo de intervenciones efectivas para promover su inclusión y bienestar.

Después de la breve descripción de la situación de la población rrom, a continuación, se presentan las siguientes dos secciones, las cuales tienen como objetivo caracterizar de manera detallada la situación de la población indígena y de la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera. En estas secciones, se busca profundizar en las condiciones y las brechas existentes en cuanto a su educación media, educación posmedia, intermediación laboral y situación en el mercado de trabajo.

Población indígena: un análisis de sus trayectorias educativas y laborales, más allá de la trayectoria tradicional

En Colombia, la población indígena se caracteriza por tradiciones y una cultura que la distingue, lo que influye en su evolución y desarrollo. Este análisis de la trayectoria educativa y laboral de la población indígena busca identificar las brechas con respecto a los indicadores nacionales, pero con un enfoque que respete y considere los procesos y la cosmovisión propios de estas comunidades. Además, se presentará una caracterización de la población indígena, en la que se destaca su concentración departamental, distribución etaria y las condiciones socioeconómicas que enfrenta.

Según el Censo de 2018, Colombia reconoce 115 pueblos indígenas, de los cuales 22 son nuevos, incluidos pueblos fronterizos (DANE, 2018, citado en DANE-UNFPA, 2022). Los principales pueblos son wayuu (La Guajira), zenú (Córdoba, Sucre, Antioquia y Chocó), nasa (Cauca, Huila y Valle del Cauca) y pastos (Nariño y Putumayo) (DANE-UNFPA, 2022; ONIC, 2011a, 2011b, 2015a, 2015b). En cuanto a la distribución, el 79 % de la población indígena se encuentra en zonas rurales (DANE, 2018, citado en DANE-UNFPA, 2022). A nivel departamental, se concentra principalmente en La Guajira (19,5 %), Cauca (16,1 %) y Nariño (10,9 %). Los departamentos con mayor proporción de población indígena son Vaupés (85 %), Guainía

(75,8 %) y Vichada (69,4 %) (DANE, 2023g). Esto refleja su dispersión, sobre todo en áreas alejadas del centro del país, lo que podría estar relacionado con la preservación del medioambiente y el uso sostenible de la tierra.

La población indígena está distribuida a lo largo de todo el país, lo que significa que no constituye un grupo homogéneo. Cada pueblo indígena posee características culturales, tradiciones y cosmovisiones distintas, lo que se refleja en las diferencias internas y externas en sus trayectorias educativas y laborales. Por lo tanto, es fundamental contar con caracterizaciones específicas por pueblo indígena, que no solo permitan describir a cada comunidad, sino que también aborden sus costumbres, valores y perspectivas sobre el sistema educativo y el mercado laboral.

Según el DANE (2023g), la población indígena en Colombia, que está compuesta por 2 245 593 personas, presenta la siguiente distribución por edad: el 28,6 % son menores de 14 años, el 26 % son jóvenes de 14 a 28 años, el 32,7 % corresponde a adultos de 29 a 55 años, y el 12,7 % son adultos mayores de 55 años. Además, el 50,1 % de la población indígena son mujeres y el 49,9 % hombres. Aunque las actividades laborales de la población indígena pueden variar según sus tradiciones culturales o ubicación geográfica, es crucial analizar las condiciones en las que desarrollan su trabajo. Dado que la mayoría se encuentra en edad productiva, comprender cómo estas condiciones influyen en su calidad de vida y en la sostenibilidad de sus proyectos comunitarios, es esencial para identificar sus necesidades y promover un desarrollo más inclusivo.

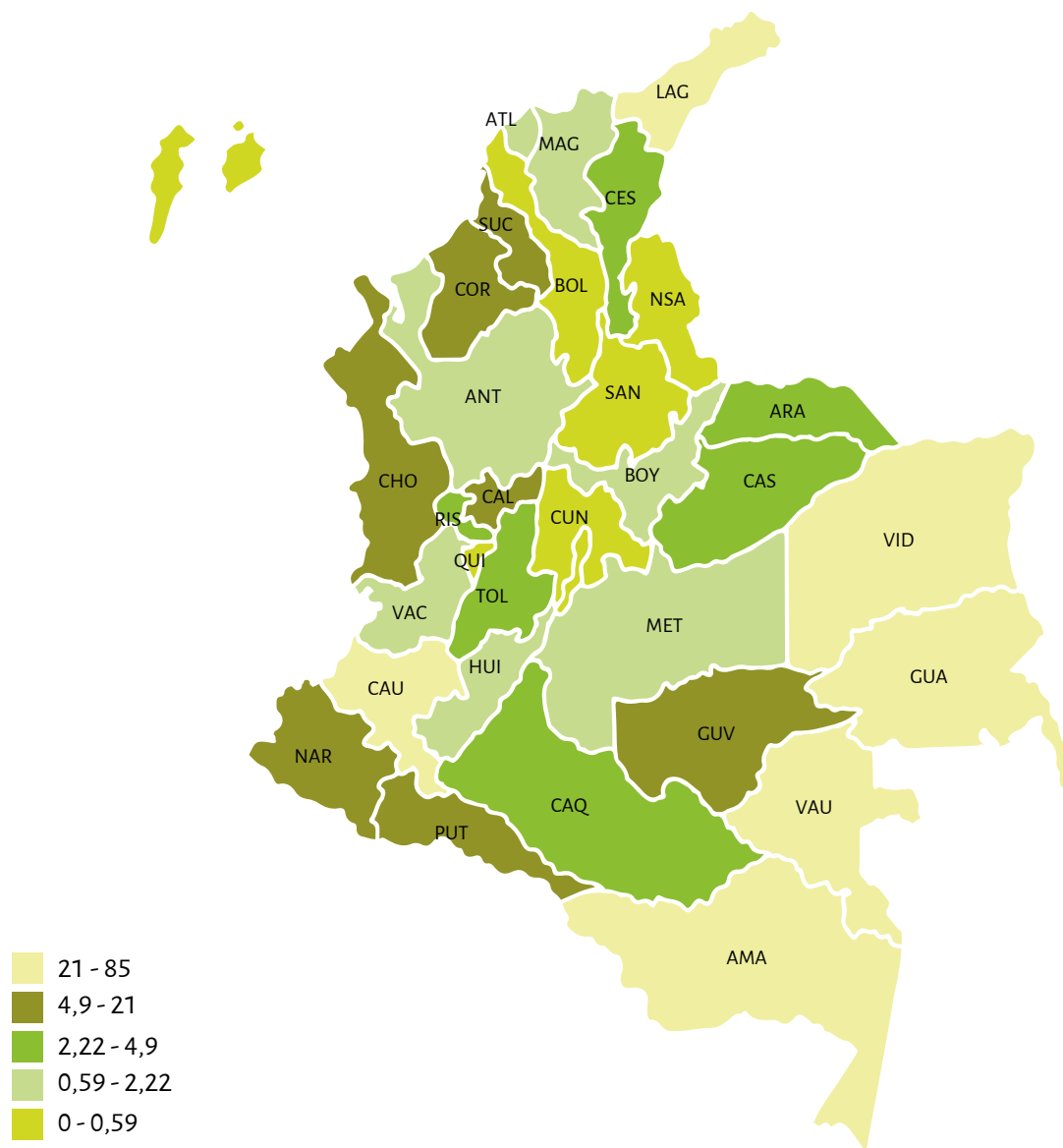


FIGURA 35. Participación de la población indígena en Colombia (2023)

Nota: La participación se refiere al porcentaje de la población indígena en relación con el total de la población indígena en Colombia.

Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE.

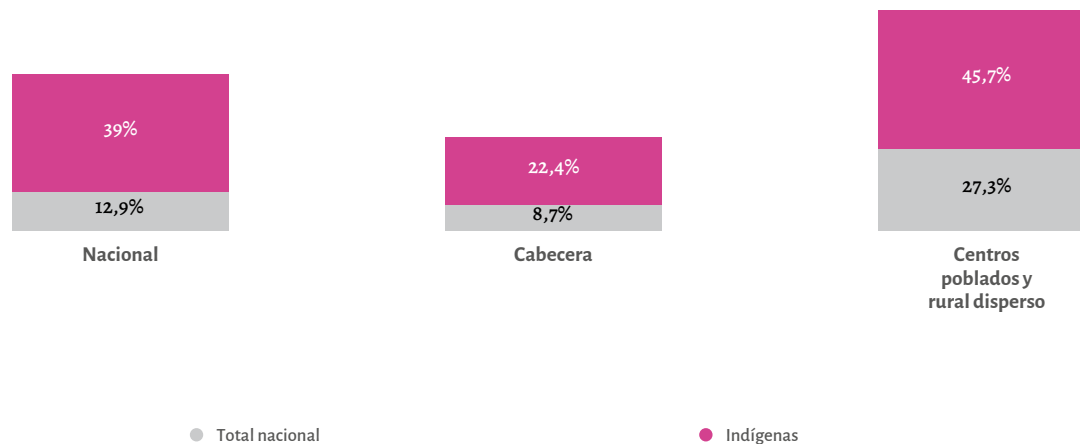


FIGURA 36. Índice de pobreza multidimensional de la población indígena y total nacional (2022)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de UNFPA.

Al analizar las condiciones socioeconómicas de la población indígena, en 2023 se observó que **el 64 % de las familias con jefatura indígena vivían en pobreza monetaria y el 40 % en pobreza extrema**¹. Estas cifras muestran una brecha significativa de 33 y 11 puntos porcentuales, respectivamente, en comparación con

el promedio nacional, lo que supone un reto para mejorar las condiciones de vida de esta población. Estas cifras pueden relacionarse con las dificultades que persisten en las zonas rurales y remotas del país para asegurar el pleno goce y acceso a servicios básicos como alimentos, transporte y salud. **No obstante, vale la pena mencionar que estos datos sobre pobreza monetaria no consideran el autoconsumo ni los intercambios de bienes entre comunidades, los cuales pueden ser cruciales para el sustento de estas comunidades.**

Para comprender mejor las condiciones de vida de la población indígena, vale la pena analizar el índice de pobreza multidimensional (IPM), que para esta población en 2022 se situó en un 39 %, es decir que más de un tercio

¹ Para el caso de la situación de pobreza monetaria según el sexo al nacer del jefe del hogar, en el caso de la población indígena la brecha no es amplia, teniendo los hogares de jefatura de mujeres una pobreza monetaria de 64,6 % y para los hogares de jefatura de hombres de 62,5 % (diferencia de 2,1 puntos porcentuales), en tanto que la diferencia en pobreza extrema es de 0,5 puntos porcentuales (39,9 % hogares de jefatura de mujeres y 39,4 % hogares de jefatura de hombres) (DANE, 2023, citado en Mac Master, 2024).

de los hogares indígenas enfrentan privaciones en áreas esenciales como educación, acceso a servicios públicos, empleo y bienestar infantil y adolescente (DANE, 2018, citado en DANE-UNFPA, 2022). Esta cifra refleja una brecha de 26,1 puntos porcentuales, en comparación con el promedio nacional, que subraya la vulnerabilidad de esta población. Al desglosar los datos por zonas, se observa que los hogares urbanos tienen un IPM del 22,4 %, mientras que en las zonas rurales dispersas y centros poblados, este índice asciende al 45,7 %. Este contraste pone de manifiesto los retos que enfrenta el país para mejorar las condiciones de vida de las personas en las zonas rurales, donde se presenta la falta de acceso a servicios básicos como acueducto, alcantarillado, electricidad y transporte. Estas deficiencias no solo impactan la salud y el bienestar de las personas, sino que también inciden negativamente en sus trayectorias educativas y laborales, lo que mantiene las desigualdades y limitando las oportunidades de desarrollo.

A partir de la caracterización de la población indígena y sus condiciones socioeconómicas, es fundamental analizar cómo estas influyen en sus trayectorias educativas y laborales. Las brechas existentes en términos de acceso y calidad educativa y de garantías en el mercado laboral plantean importantes desafíos para su inclusión en el sistema educativo y en la estructura productiva del país. Examinar estas trayectorias permitirá identificar las barreras que enfrenta la población indígena en el acceso a la educación media y posmedia, así como las condiciones laborales en las que se desenvuelven, especialmente en el ámbito rural, donde las dificultades se incrementan debido a la falta

de infraestructura y servicios básicos. Este análisis contribuirá a comprender mejor las desigualdades y a proponer soluciones más específicas para mejorar su calidad de vida y sus perspectivas de desarrollo.

Diferencias departamentales en la educación media

En materia educativa, en los últimos 15 años, los esfuerzos del Gobierno nacional se han centrado en consolidar el Sistema Educativo Indígena Propio (SEIP), desarrollado junto con la Comisión Nacional de Trabajo y Concertación de Educación para Pueblos Indígenas (CONTCEPI). Este sistema busca garantizar una educación intercultural, propia y pertinente, estructurada en componentes político-organizativos, administrativos, de gestión y pedagógicos (Valencia Chamorro, 2020).



El Ministerio de Educación ha apoyado la implementación de la etnoeducación en los entes territoriales certificados





123

*estudiantes indígenas
matriculados en 2023*

Aunque aún está en desarrollo, el SEIP fue definido como un eje estratégico en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026. Ante esto, bajo el amparo del Decreto 2500 de 2010, el Ministerio de Educación ha apoyado la implementación de la etnoeducación en los entes territoriales certificados y, para julio de 2023, se han firmado 104 contratos con organizaciones y autoridades indígenas para fortalecer este modelo educativo (Ministerio de Educación, 2023b).

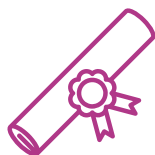
Al abordar el tema de la educación en la población indígena, es fundamental señalar que existe una falta de información suficiente que permita realizar un diagnóstico preciso del sector y de los retos específicos que enfrenta esta población, dado que el Sistema de Matrícula Estudiantil de Educación Básica y Media (SIMAT) no cuenta con la desagregación de población indígena para todos los indicadores. Teniendo en cuenta esta situación, este capítulo se centrará en los reportes disponibles del Ministerio de Educación con corte a 2022 y se complementará con un análisis de las barreras que enfrentan los departamentos con mayor participación y concentración indígena: Vaupés, Vichada, La Guajira y Cauca.

La matrícula en la educación media de la población indígena ha mostrado un leve incremento en los últimos años. En 2019, se registraron 72 estudiantes indígenas matriculados, cifra que ha ido en aumento de manera sostenida hasta alcanzar 96 en 2020, 115 en 2021 y 123 en 2022. Aunque estos datos evidencian una tendencia positiva, es fundamental continuar fortaleciendo los esfuerzos para la identificación e inclusión de esta población en el sistema educativo, ya que en 2022 la participación en la matrícula de educación media de grupos étnicos tan solo representó el 9,7 % y el 0,01 % del total de la matrícula nacional en este nivel. Estos resultados destacan la necesidad de disponer de información desagregada y precisa para monitorear

de manera efectiva las trayectorias educativas de esta población y orientar el diseño de políticas públicas diferenciales que promuevan una mayor equidad educativa.

Si bien garantizar el acceso a la educación es fundamental, también es indispensable considerar los logros alcanzados por la población estudiantil durante su proceso formativo. Para ello, es necesario evaluar si están cursando los grados en la edad esperada, si aprueban cada grado escolar o si se ven obligados a abandonar el colegio. En este sentido, con los datos disponibles, a continuación se analizarán los principales indicadores de cobertura y eficiencia educativa a partir de la información de dos departamentos con mayor participación de la población indígena, Vaupés y Vichada, así como en La Guajira y Cauca, que presentan una alta concentración de esta población.

Los departamentos con mayor participación y concentración de población indígena han mostrado avances en la cobertura neta en la educación media durante el periodo 2018-2022, aunque con dinámicas diferenciadas. Cauca lidera con un crecimiento constante, pasando del 33,6 % en 2018 al 40,4 % en 2022, lo que evidencia importantes esfuerzos en la inclusión educativa de esta población. La Guajira también presenta una tendencia positiva, con un aumento del 23,3 % en 2018 al 28,4 % en 2022. Por su parte, Vaupés y Vichada, aunque con porcentajes más bajos, han registrado mejoras significativas: Vaupés pasó del 11,4 % al 13,7 %, mientras que Vichada creció del 9,4 % al 11,6 % en el mismo periodo. Estos resultados reflejan avances importantes, pero también persisten retos significativos, ya que en promedio, solo 2 de cada 10 jóvenes entre los 15 y 16 años están cursando los grados décimo y once en estos departamentos.



9,7 %

*fue la participación en la
matrícula de educación media
de grupos étnicos en 2022*

Sumado a los retos de acceso, es importante lograr que los estudiantes que se conecten con sus trayectorias educativas las aprueben de manera exitosa. Entre 2019 y 2022, los de Vaupés, Vichada, La Guajira y Cauca experimentaron avances en la tasa de aprobación en educación media. En Vaupés, la tasa de aprobación pasó del 88,2 % al 92,7 %, mientras que en Vichada creció del 86,3 % al 87,3 %. Por su parte, La Guajira y Cauca alcanzaron tasas de aprobación del 89,5 % y 92,3 %, respectivamente, en 2022 (Ministerio de Educación, 2022c). Sin embargo, a pesar de estos avances, la tasa de aprobación en estos departamentos sigue estando por debajo del promedio nacional, que fue del 93,7 % en 2022. Esta brecha con el promedio nacional deja en evidencia un rezago en algunos departamentos del país, especialmente en aquellos más alejados del centro. Un posible abandono por parte del Estado podría estar influyendo en que el tránsito educativo no se esté dando con éxito, lo que resalta la necesidad de fortalecer la presencia y el apoyo en estas regiones.

La tasa de deserción es otro determinante clave de la eficiencia en la educación, y en los departamentos de Vaupés y Vichada, estas tasas son del 5,9 % y 6,1 %, respectivamente (Ministerio de Educación, 2022c). Estas cifras podrían estar relacionadas con factores externos, como el aumento de registros vinculados al conflicto armado, como el incremento de amenazas en Vichada (OCHA, 2023) y las alertas tempranas generadas por la Defensoría del Pueblo en Vaupés (Consejo Noruego para Refugiados *et al.*, 2022). Por otro lado, en los departamentos de La Guajira y Cauca, las tasas de deserción en el sector oficial aumentaron entre 2019 y 2022 (Ministerio de Educación, 2022c). Este incremento podría explicarse tanto por los efectos residuales de la pandemia, como por las brechas de aprendizaje generadas durante este periodo, la falta de acceso a servicios esenciales como transporte e internet, y el incremento de los riesgos asociados con el conflicto armado (Navegador Indígena, 2021).

Estas altas tasas de deserción en los departamentos con mayor presencia de población indígena afectan negativamente la continuidad y la culminación de sus procesos educativos, lo que impacta su trayectoria académica, en última instancia, su empleabilidad. Las diferencias en las tasas de deserción entre los departamentos también reflejan una desigualdad estructural en el país, que probablemente afecta



Los departamentos con mayor participación y concentración de población indígena han mostrado avances en la cobertura neta en la educación media durante el periodo 2018-2022



de manera desproporcionada a la población indígena que reside en estas regiones, dadas las precarias condiciones de vida y los elevados niveles de ruralidad.

En Colombia, la calidad de la educación media se evalúa principalmente a través de los resultados de la prueba Saber 11. Entre 2019 y 2023, el promedio de esta prueba en el sector oficial de la zona rural, donde reside gran parte de la población indígena, aumentó en 5,9 puntos (ICFES, 2023). Sin embargo, la brecha con el sector urbano se ha mantenido entre 22 y 24 puntos. Por otro lado, la diferencia entre el sector oficial y no oficial en la zona rural también ha disminuido, pero sigue siendo amplia, pasando de 80 a 73,4 puntos durante el mismo periodo. Estas disparidades, tanto entre las zonas rurales y urbanas como entre el sector oficial y no oficial, dificultan la mejora de las condiciones de vida en las zonas rurales, especialmente por las barreras en el acceso a servicios y la generación de ingresos.

Para la población indígena puede acarrear mayores dificultades la consecución de mejores resultados en pruebas como estas, dadas distintas barreras que usualmente no son consideradas, como su lengua, la cosmología indígena, la percepción del tiempo, así como la exigencia de conocimiento indígena esencial para su desarrollo.

Aunque, la prueba Saber 11 puede permitir conocer la brecha e identificar las necesidades de conocimiento adquirido en esta etapa escolar, es fundamental contar con una prueba que también permita tener en cuenta las condiciones de vida de la población indígena, incluyendo la estructura familiar, el transporte escolar, la alimentación y las actividades en el hogar. Esto permitirá comprender de manera más profunda los requerimientos para el desarrollo durante esta etapa educativa.

Por otro lado, y según lo mencionado anteriormente, los procesos etnoeducativos han sido diseñados para articular las necesidades de aprendizaje de las comunidades indígenas con los conocimientos comúnmente impartidos. Sin embargo, no se cuenta con información suficiente ni con un proceso claro que evalúe su desarrollo e implementación. Por ello, se considera pertinente realizar una caracterización específica de los programas o planes etnoeducativos dirigidos a la población indígena, con el fin de analizar las herramientas utilizadas en su formación y evaluar cómo estas han impactado el proceso educativo de estas comunidades.

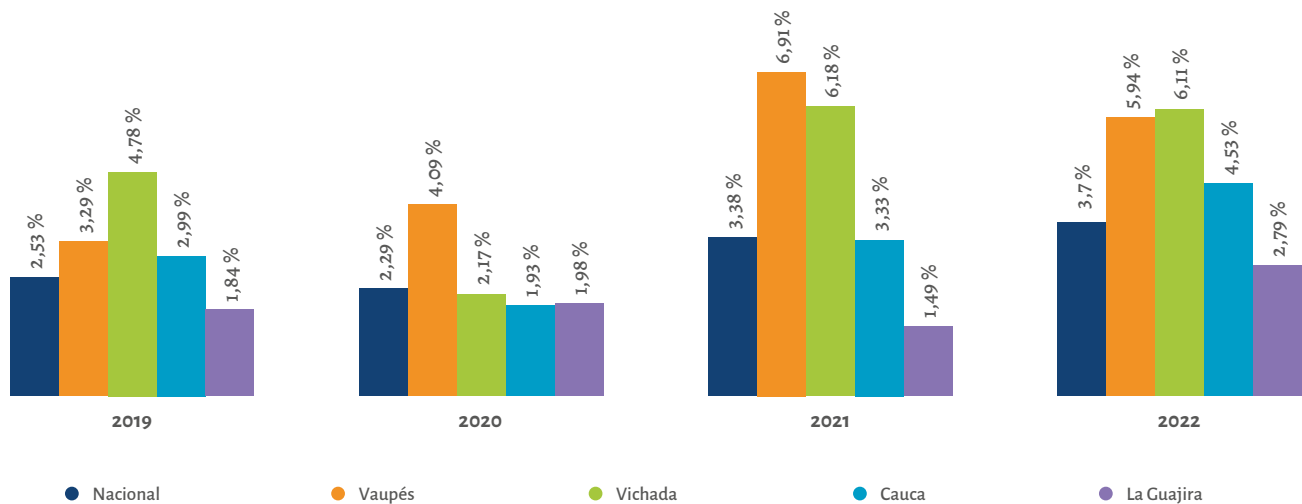


FIGURA 37. Tasa de deserción de educación media del sector oficial a nivel nacional y departamentos seleccionados (2019-2022)

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación.

En conclusión, las diferencias entre los departamentos más urbanizados (La Guajira y Cauca) respecto a los departamentos más ruralizados (ruralidad dispersa) (Vichada y Vaupés) (DNP, 2014) donde se centran y hay mayor participación de la población indígena son importantes y permiten visibilizar las diferencias significativas entre departamentos, que igualmente impactan a la población indígena. Estas amplias diferencias en cobertura y deserción entre los departamentos evidencian las múltiples desigualdades que se dan y que, posiblemente, en cada departamento tendrán diversas causas, pero que de manera generalizada comprometen la trayectoria educativa de la niñez y adolescencia en el país. Entre estas causas se incluyen la ubicación de los centros educativos, las distancias y las condiciones de las vías para acceder a ellos, además, el acceso a internet y a herramientas adicionales para desarrollar habilidades, y factores externos como el recrudecimiento del conflicto armado, la situación económica del país y su incidencia diferencial entre las regiones, entre otras.

Tendencias en la educación posmedia

La educación posmedia comprende los estudios realizados después de finalizar el colegio y se clasifica en tres categorías principales: los certificados de competencias, ofrecidos a través de la educación para el trabajo y el desarrollo humano (ETDH), que incluyen programas de auxiliares, operarios y técnicos laborales; los títulos profesionales, impartidos en el marco de la educación superior por universidades, instituciones técnicas profesionales, instituciones tecnológicas e instituciones universitarias o escuelas tecnológicas; y la formación informal o alternativa, que complementa los procesos de aprendizaje con un enfoque más flexible y práctico. Estos niveles están diseñados para que las personas adquieran habilidades específicas, tanto blandas como duras, que les permitan acceder a empleos formales y de calidad, conectando lo aprendido en el colegio con las exigencias del mundo laboral.

Al igual que la educación media, la educación posmedia debe adaptarse a las costumbres, cultura y necesidades de la población indígena, y se debe evitar analizarla únicamente desde un enfoque urbano que no refleje la diversidad de sus contextos. Para ello, es fundamental que los programas formativos reconozcan y potencien las particularidades de sus territorios y modos de vida, integrando saberes ancestrales y prácticas tradicionales en su diseño. Con este contexto, la formación técnica y tecnológica puede permitir un fortalecimiento de habilidades en oficios tradicionales de la población indígena como agricultura, ganadería, caza, pesca, elaboración de artesanías y servicios de cuidado, educación o salud. Esto les permitiría optimizar su desempeño, responder a las necesidades de sus territorios y promover un desarrollo sostenible en sus comunidades.



En el departamento de Vaupés en 2023 tan solo 2 de cada 10 estudiantes graduados de grado once ingresaron inmediatamente a un programa de educación superior

Debido a las limitaciones en la disponibilidad de información desagregada para la población indígena, esta sección, al igual que la anterior, se enfocará en identificar las tendencias de los indicadores de educación superior en los departamentos con mayor concentración y participación de esta población. Para iniciar, resulta clave analizar cómo la población indígena transita y accede a la educación superior. Para 2023, la tasa de tránsito inmediato a la educación superior —que mide el porcentaje de graduados de educación media que ingresan al nivel superior al año siguiente— en departamentos como La Guajira, Vichada y Cauca se situó en 41,3 %, 33,6 % y 32,9 %, respectivamente (Ministerio de Educación, 2023e). En los tres departamentos este indicador es menor al promedio nacional, que se ubicó en 43 %. Este menor tránsito puede explicarse por diversos factores, como la necesidad de generar ingresos, la falta de orientación vocacional, la concentración de la oferta de educación superior en las zonas urbanas, la preferencia por otras experiencias de vida o el interés en fortalecer ciertas habilidades específicas antes de ingresar a la educación superior.

En este análisis departamental del indicador de tránsito inmediato a educación superior, destaca el caso de Vaupés, que concentra el 85 % de la población indígena de Colombia. En 2023 tan solo 2 de cada 10 estudiantes graduados de grado once ingresaron inmediatamente a un programa de educación superior, lo que evidencia una brecha de 22 puntos porcentuales respecto al promedio nacional. Esta situación podría estar relacionada con la limitada oferta de educación superior en la región, que restringe las opciones disponibles para jóvenes indígenas. Por ello, resulta fundamental investigar de manera más

detallada las causas detrás de esta baja tasa de tránsito, considerando no solo las limitaciones en la oferta educativa, sino también otros factores contextuales que puedan incidir en la transición hacia la educación superior.

Los datos sobre matrícula en educación superior en los departamentos con mayor participación de población indígena revelan patrones significativos que ayudan a entender las dinámicas educativas y su posible impacto en el desarrollo social y económico de estas comunidades. Por ejemplo, el predominio de mujeres en la matrícula —62,5 % en Vichada, 56,8 % en Vaupés y 56,7 % en La Guajira— destaca un avance hacia la equidad de género en el acceso a la educación superior. Esto es especialmente relevante en contextos históricamente marcados por barreras de género, donde las mujeres indígenas enfrentan desafíos adicionales para acceder a oportunidades educativas.



La educación posmedia debe adaptarse a las costumbres, cultura y necesidades de la población indígena, y se debe evitar analizarla únicamente desde un enfoque urbano





En Vaupés el

68,7 %

de las matrículas se concentran
en instituciones privadas

Además, las áreas de estudio más populares, como administración de empresas y derecho, reflejan una tendencia hacia programas que ofrecen habilidades transferibles, pero también cuestionan si estas elecciones responden a las necesidades específicas de las comunidades indígenas o simplemente a la oferta existente. En Vaupés, el hecho de que el 68,7 % de las matrículas se concentren en instituciones privadas sugiere una posible insuficiencia en la oferta pública, lo cual podría limitar el acceso de las familias con menores recursos económicos.

Por otro lado, los cambios en las tasas de matrícula también son indicadores clave.

El incremento del 43,8 % en Vaupés durante 2023 podría ser un signo positivo de expansión educativa, aunque requiere un análisis de sostenibilidad y calidad. En contraste, el bajo crecimiento en Vichada (0,5 % en 2023) plantea interrogantes sobre las barreras persistentes para incrementar la cobertura en zonas rurales y dispersas.

Ante la concentración de la oferta de la educación superior, la información del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA, 2023) brinda información sobre la población indígena aprendiz en esta institución, quienes para el 2022 fueron 55 080, y teniendo una caída para el 2023 de cerca del 7,3 % (51 039). En el análisis departamental, especialmente en los departamentos referenciados, en el 2023 los aprendices indígenas representaron para La Guajira el 21,6 %, para el Cauca el 16,9 %, para Vaupés el 1,5 % y para Vichada el 1,9 %. Estas diferencias importantes de participación entre los departamentos podrían deberse al tamaño y la disponibilidad de los centros de formación del SENA en estos territorios, así como por los factores productivos de las regiones, ya que la entidad referenciada centra sus procesos formativos de acuerdo a la demanda laboral regional.

Estas diferencias reflejan no solo la disparidad en la disponibilidad y acceso a los centros de formación del SENA en cada territorio, sino también cómo los factores productivos y las demandas del mercado laboral influyen en la oferta formativa. El SENA estructura sus programas en función de las dinámicas económicas locales, lo que puede limitar la participación en regiones con menor infraestructura o menor diversificación económica.

Es particularmente importante destacar que esta caída en la matrícula total del SENA podría indicar dificultades en el acceso, desinterés o incluso falta de pertinencia de los programas ofrecidos frente a las necesidades culturales y productivas de las comunidades indígenas. Esto subraya la necesidad de ajustar la oferta educativa, para que atienda las demandas del mercado y al mismo tiempo contribuya al fortalecimiento de las habilidades y oficios tradicionales de estas comunidades, de modo que posibilite un desarrollo que respete y potencie sus contextos locales.

La educación posmedia para la población indígena tiene un potencial significativo para mejorar las oportunidades de acceso al mercado laboral y fortalecer las tradiciones y oficios propios de estas comunidades. Actualmente, la oferta educativa en este nivel debe ser ajustada a las costumbres, la cultura y las necesidades específicas de cada población indígena, en lugar de aplicar un enfoque urbano generalizado. La creciente participación de las mujeres en la matrícula en educación superior es un avance positivo, pero las tasas de transición de la educación media a la superior siguen siendo bajas en algunos departamentos, lo que señala la necesidad de una mayor oferta educativa, especialmente en las regiones más rurales y dispersas.

Asimismo, los datos del SENA destacan diferencias significativas en la participación de los aprendices indígenas, lo que refleja tanto las limitaciones en la infraestructura educativa como los factores económicos y productivos de cada región. Estas disparidades requieren una adaptación más profunda de los programas formativos, no solo para atender la demanda laboral regional, sino también para ser más pertinentes con las realidades culturales y productivas de las comunidades indígenas.

En conclusión, es urgente avanzar hacia la creación de un sistema de educación posmedia que no solo expanda la cobertura, sino que también sea relevante, inclusivo y adaptado a las realidades locales. Este sistema debe ofrecer una educación que impulse el acceso a empleos de calidad, pero que también respete y fortalezca los conocimientos ancestrales y las tradiciones de las comunidades indígenas, contribuyendo a un desarrollo sostenible y a la integración plena de estas poblaciones en la sociedad.

La intermediación laboral: un puente que necesita dos orillas

Hablar de intermediación laboral es un desafío y aún más cuando se trata de comunidades étnicas. A pesar de los esfuerzos realizados por agencias, bolsas de empleo públicas y privadas y distintas instituciones a nivel nacional y local, sigue siendo un servicio al que pocas personas acceden. En 2023, solo el 5,6 % de las personas ocupadas lograron empleo a través de servicios formales de intermediación laboral y de ese 5,6 %, el 0,04 % se autorreconocen como parte de una comunidad indígena.



Las
comunidades
indígenas
enfrentan
barreras
estructurales
significativas
para acceder al
empleo formal



De igual manera, cabe destacar que la participación de las personas indígenas en las diferentes fases de la intermediación laboral ha aumentado en especial si se mira desde 2018 (remitirse al Tomo A, en la sección de poblaciones, para revisar las tendencias), en la revisión de los últimos tres años se identifica un aumento en las personas indígenas que fueron orientadas, pero en cuanto a inscritos y remitidos, el año con mayor participación fue el 2022, con un descenso para 2023, por lo que es importante revisar qué condiciones específicas se generaron para las bajas entre 2023 y 2022. Estos datos evidencian un mayor reconocimiento de los canales de intermediación, lo que ha llevado a que poblaciones específicas los utilicen con mayor frecuencia. Aun así, los números siguen siendo muy bajos, lo que dificulta un verdadero proceso de emparejamiento laboral.



TABLA 2. Participación población indígena en las fases de intermediación laboral

Fase/año	2021	2022	2023
Inscritos	2109	3413	2718
Orientados	2459	3572	5005
Remitidos	2276	5885	3614
Ocupados	2558	3754	4101

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

La situación se agrava porque no basta con tener personas que buscan empleo si no hay suficientes empresas que ofrezcan vacantes. Por ejemplo, en el Vichada, el cuarto departamento con la mayor participación de población indígena también es el departamento con el menor número de empresas registradas en la región de la Orinoquía, solo hay 2067 empresas inscritas en el Registro Único Empresarial y Social (RUES). De estas, apenas ocho están registradas en el sistema del Servicio Público de Empleo (SPE). Entre agosto de 2022 y agosto de 2023, se reportaron únicamente 779 ofertas de empleo, concentradas principalmente en actividades profesionales, científicas y de servicios administrativos.

Estas ofertas reflejan un mercado laboral limitado. La mayoría de ellas (38,5 %) exigían al menos un año de experiencia, y aunque se logró colocar al 52,8 % de las personas registradas, la cifra muestra que muchas otras no accedieron a una oportunidad. Además, la mayor parte de los colocados fueron hombres (71,1 %), lo que evidencia las desigualdades de género.

En el caso del departamento del Vaupés (segundo departamento con mayor participación indígena), la situación es incluso más crítica. Solo hay 572 empresas registradas en el RUES y no se reportaron empleadores inscritos en el sistema del SPE durante el periodo mencionado. En ese mismo tiempo, solo se publicaron 231 ofertas de empleo, que representan apenas el 1,4 % de las ofertas de la región del Amazonas.

En cuanto a las características de estas ofertas, el 35,5 % requerían nivel universitario y el 33,8 %, nivel técnico. La mayor parte de las vacantes se concentraron en sectores como la administración pública, defensa, educación y atención en salud, y también aquí se exigía un año de experiencia laboral previa.

En conclusión, las comunidades indígenas enfrentan barreras estructurales significativas para acceder al empleo formal, que se acumulan a lo largo de sus trayectorias. En el caso específico de la intermediación laboral, la falta de acciones directas dirigidas a estas comunidades dificulta realizar un seguimiento adecuado y entender qué está ocurriendo.

Además, la principal dificultad radica en que, para que la intermediación laboral sea exitosa, se requiere la participación de ambas partes: quienes buscan empleo y quienes ofrecen vacantes. Sin embargo, la escasez de tejido empresarial (oferta) en los territorios con mayor presencia de estas poblaciones imposibilita que la intermediación laboral logre procesos efectivos.

Cuando se logren implementar estos procesos, será fundamental reconocer las dinámicas propias de las comunidades indígenas y garantizar un acompañamiento adecuado, para que la vinculación laboral se realice bajo principios de inclusión y equidad.

Un mercado laboral pensado desde el centro

Para hablar de la situación de empleo de la población indígena es necesario entender cómo está la situación frente a su participación en el mercado laboral, el desempleo y la informalidad, así como revisar la manera en que las interseccionalidades (suma de características además de ser parte de una población indígena) afectan aún más a las personas y poblaciones.

En 2023, las personas indígenas en Colombia participan más en el mercado laboral (63,9 %) que las personas que no se identifican como parte de un grupo étnico. Sin embargo, su participación es menor que la de las personas negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras (66,2 %).

Aun así, la participación de la población indígena en el mercado laboral ha disminuido desde 2019. Esto genera inquietudes porque más personas indígenas están en

situación de inactividad laboral, lo que significa que no trabajan ni buscan empleo activamente. Este cambio podría deberse a que más personas se dedican a estudiar o a labores del hogar. Entre 2019 y 2023, el número de personas indígenas inactivas creció un 64,3 %, pasando de 333 769 a 548 358 personas. Este incremento se concentra en quienes se dedican a oficios del hogar (57,1 %) y, en menor medida, en quienes están estudiando (23,2 %).

El comportamiento laboral de la población indígena muestra una creciente similitud con el de la población general, un fenómeno que parece vinculado a la necesidad de las personas indígenas de integrarse al ámbito urbano para generar ingresos y al mismo crecimiento de las ciudades que van absorbiendo zonas rurales. Este proceso

de urbanización ha expuesto a las comunidades indígenas a barreras significativas, como la dificultad para acceder al sector productivo formal y la pérdida progresiva de sus ocupaciones tradicionales, que suelen estar estrechamente ligadas a sus territorios y formas de vida ancestrales².

Esta transformación plantea la necesidad de investigar a profundidad las preocupaciones específicas de las comunidades indígenas en relación con su participación en el mercado laboral. Comprender estas inquietudes permitiría identificar los principales desafíos que enfrentan, así como diseñar políticas y estrategias que respondan a sus necesidades y promuevan una integración laboral más equitativa y respetuosa de sus identidades culturales (DANE, 2019 y 2021, citado en Urrea-Giraldo, 2023, DANE, 2023d).

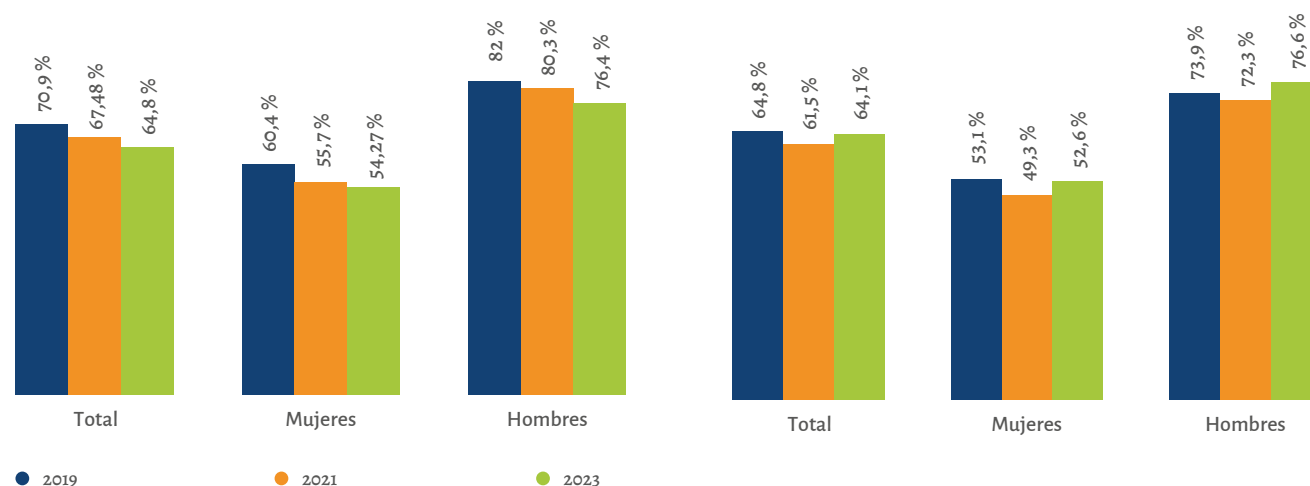


FIGURA 37. Tasa global de participación población indígena y total nacional, por sexo al nacer (2019, 2021 y 2023)

Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE.

² Usualmente se relacionan a estas ocupaciones aquellas que desarrollan en y para la comunidad como: actividades agrícolas, producción de artesanías, cuidado, construcción y medicina tradicional (Navegador Indígena, 2021).



Para la población indígena permanecen los estereotipos de género, donde las mujeres se dedican en mayor proporción a oficios del hogar



La tasa de participación de las mujeres indígenas ha disminuido 6,2 puntos porcentuales entre 2019 y 2023. A pesar de esta caída, sigue siendo mayor que la tasa de participación de la población general. Sin embargo, existe una brecha de 22 puntos porcentuales con los hombres indígenas, una diferencia que se ha mantenido entre 21 y 24 puntos en los últimos años (DANE, 2019-2023, citado en Urrea-Giraldo, 2023).

La disminución de la participación de las mujeres indígenas en el mercado laboral y la brecha respecto a los hombres indígenas pueden explicarse por roles de género tradicionales que las vinculan mayormente al hogar, la limitada oferta laboral en sus territorios, la falta de acceso a formación técnica y profesional, y la doble discriminación por género y origen étnico.

La disminución de la tasa global de participación de la población indígena (hombres y mujeres), resaltando que aún sigue siendo mayor que la de la población sin reconocimiento étnico, resulta un tema de interés. Por ello, es relevante analizar la inactividad de toda la población indígena en este contexto. El total de la población indígena inactiva ha venido creciendo, pasando de 333 769 en 2019 a 548 358 en 2023, lo cual representa un crecimiento de 64,3 %, concentrándose el total de inactivos en quienes se dedican a oficios del hogar (57,1 %), seguido por quienes se encuentran estudiando (23,2 %). De los indígenas inactivos, el 74 % de las mujeres indígenas se dedican a oficios del hogar, mientras que el 22 % de los hombres se dedican a estos oficios (DANE, 2023c y DANE, 2023d).

En cuanto a las estadísticas de inactividad, resalta que para la población indígena permanecen los estereotipos de género, donde las mujeres se dedican en mayor proporción a oficios del hogar, aunque los hombres indígenas inactivos se dedican en mayor proporción a oficios del hogar respecto al total nacional. Según diálogos con la comunidad, para las mujeres indígenas, su trabajo en el hogar es considerado parte de su contribución a la comunidad. Sin embargo, tanto para las mujeres en general como para las mujeres indígenas, un obstáculo importante para su inclusión en el ámbito laboral es la percepción de que estos oficios no son rentables o no forman parte de la economía, ni parte del sector productivo, lo que limita su participación en el mercado laboral.

La tasa de
desempleo de
la población
indígena es del
8,4 %

En términos de ocupación, la población indígena muestra una tasa mayor que la nacional, aunque esta ha disminuido en los últimos años. En 2023, el 48,5 % de las mujeres indígenas se encontraban ocupadas, frente al 71,1 % de los hombres indígenas (DANE, 2023c, DANE, 2023d). Este contraste pone de manifiesto la persistente brecha de género dentro del mercado laboral indígena.

Al desglosar las principales actividades económicas, se observan también diferencias marcadas por el género. Los hombres indígenas participan mayoritariamente en actividades relacionadas con la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (41,9 %), seguidos del transporte y almacenamiento (11 %) y la industria manufacturera (10,1 %). Por su parte, las mujeres indígenas tienen una mayor presencia en la industria manufacturera (27,4 %), seguidas por la agricultura (19,5 %) y el comercio (12,6 %) (DANE, 2023d).

Respecto al desempleo, la tasa de desempleo de la población indígena es del 8,4 %, siendo esta tasa menor respecto a quienes no hacen parte de alguna etnia (10 %), y al analizar por la tasa de acuerdo con el sexo al nacer, tiene una brecha de 3,6 puntos porcentuales, siendo menor la tasa de desempleo para ambos sexos respecto al nivel nacional y una menor brecha (4,6 puntos porcentuales) (DANE, 2023c y DANE, 2023d).

De esta manera se evidencia que, aunque las poblaciones indígenas muestran menores niveles de inactividad, desempleo y mayores tasas de ocupación que la población general, al observar con detalle las diferencias entre mujeres y hombres indígenas, las brechas persisten en términos de género. Estas se manifiestan en los roles de cuidado y en las diferencias en el tipo de actividades económicas realizadas por hombres y mujeres. Las mujeres indígenas enfrentan obstáculos para alcanzar la independencia económica, ya que gran parte de su trabajo, particularmente el relacionado con los roles de cuidado y actividades del hogar, no es remunerado ni reconocido como parte del sector productivo.

Además, los tipos de actividades económicas que desarrollan reflejan patrones marcados por los estereotipos de género: mientras que los hombres suelen concentrarse en actividades como la agricultura y el transporte, las mujeres participan principalmente en sectores como la industria manufacturera y el comercio.

Estas diferencias refuerzan las desigualdades estructurales, lo cual limita las oportunidades de crecimiento económico y desarrollo para las mujeres, y perpetúan dinámicas que dificultan su plena integración en el mercado laboral formal.

¿Por qué las poblaciones indígenas están más ocupadas, menos desempleadas y menos inactivas que la población en general? Frente a esta pregunta, no existen datos suficientes que expliquen completamente este contraste, especialmente porque el imaginario colectivo podría suponer lo contrario, pues asocia a las personas indígenas con mayores tasas de inactividad y desempleo.

Sin embargo, es posible identificar algunas hipótesis basadas en las características socioeconómicas y culturales de estas comunidades. Muchas poblaciones indígenas participan en economías de subsistencia que giran en torno a actividades como la agricultura, la pesca y la caza. Aunque estas actividades no siempre se reflejan en las estadísticas de empleo formal, representan una ocupación constante y crucial para su sustento y desarrollo económico como lo estipula el Convenio 169 de la OIT (Jiménez-Hernández y Castillo-Moreno, 2022; OIT, 1989; Van Vleet *et al.*, 2016).

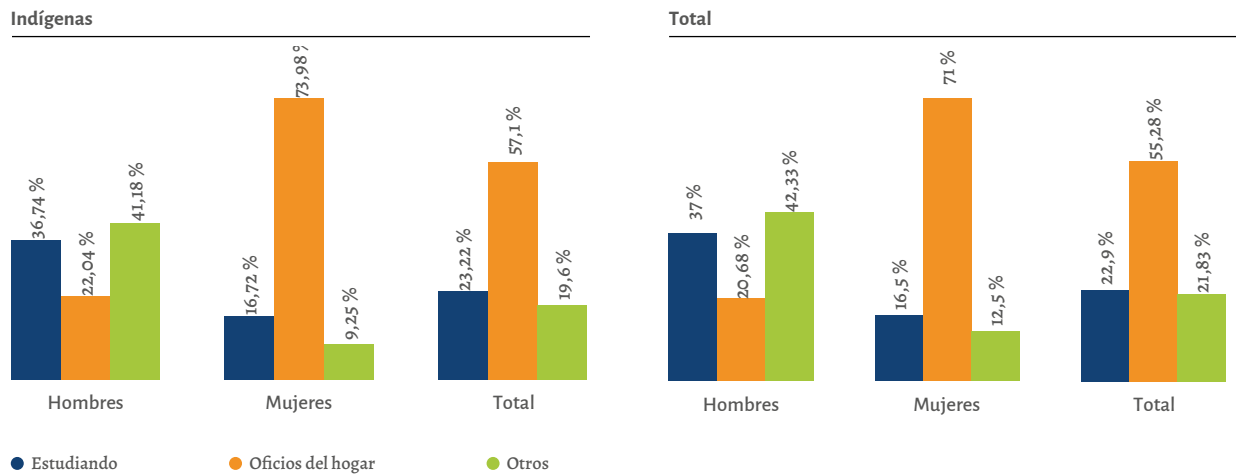


FIGURA 38. Tipos de inactividad población indígena y nacional por sexo (2023)

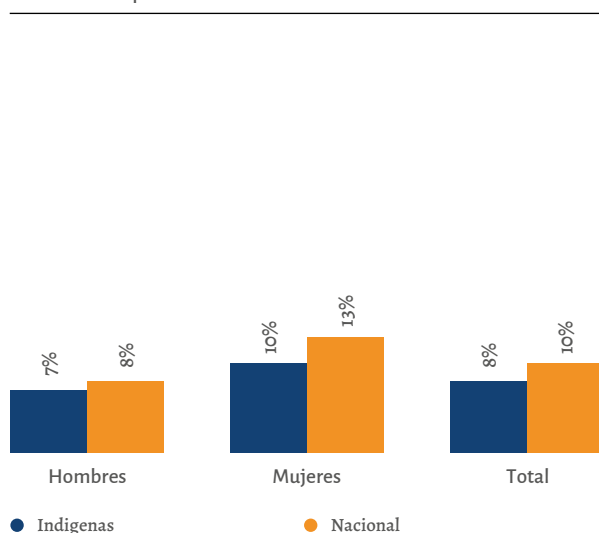
Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE.

Además, la limitada infraestructura y la baja presencia del Estado en muchos territorios indígenas han incentivado el desarrollo de estrategias productivas basadas en los recursos naturales y los conocimientos locales. Estas prácticas, aunque no necesariamente consideradas dentro de las dinámicas del mercado laboral formal, contribuyen significativamente a la ocupación de estas comunidades (Vanthomme, 2011, pp. 275-308).

Por lo tanto, aunque los datos oficiales ofrecen una visión general de las tasas de ocupación, es fundamental profundizar en las particularidades de las economías locales y tradicionales para comprender mejor este fenómeno y desmitificar ideas preconcebidas sobre las dinámicas laborales de las poblaciones indígenas.

La informalidad laboral, un tema recurrente en el análisis de la economía colombiana, es una cifra que constantemente aparece en los medios de comunicación y refleja dinámicas históricas arraigadas en el país, una cifra que las administraciones públicas intentan disminuir en cada periodo. Aunque esta cifra varía con el tiempo, se mantiene especialmente en ciertos grupos poblacionales en que suele ser más alta. En el caso de las comunidades indígenas, la informalidad laboral alcanza el 81,5 % (DANE, 2023d), lo que contrasta con la tasa nacional de informalidad para 2023, que es del 56,4 % (DANE, 2023). Esto implica una diferencia de 25,1 puntos porcentuales entre la población indígena y el promedio nacional.

Tasa de desempleo



Tasa de ocupación

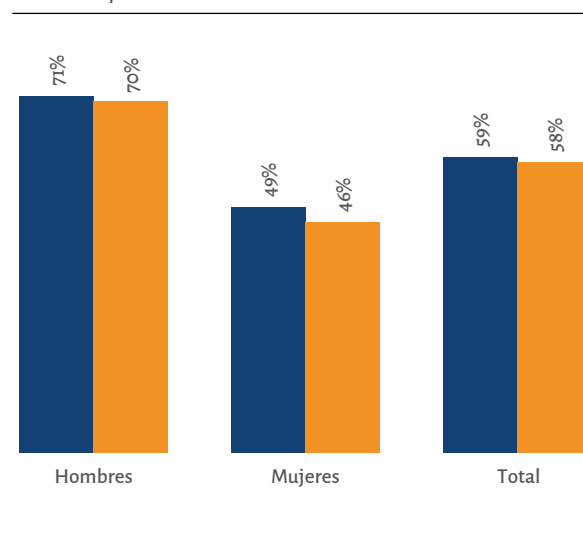


FIGURA 39. Tasas de desempleo y ocupación de la población indígena y nacional, por sexo (2023)

Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE.

Hablar de la informalidad laboral en las comunidades indígenas no puede hacerse bajo los mismos parámetros que para la población general, ya que sus dinámicas de vida son diversas y están profundamente influenciadas por su contexto. En muchas regiones indígenas, las comunidades han desarrollado estrategias productivas basadas en las actividades económicas tradicionales. Estas actividades, aunque aseguran una ocupación constante dentro de sus propias dinámicas, no siempre se reflejan en el mercado laboral formal ni cuentan con garantías de seguridad social.

Lo preocupante es que el 81,5 % de la población indígena se encuentra en condiciones de informalidad laboral (DANE, 2023d). Esto significa que estas personas no están cotizando pensión, carecen de protección frente a riesgos laborales y, en algunos casos, están fuera del sistema de salud. Este nivel de desprotección tiene implicaciones críticas, especialmente en la vejez, cuando ya no pueden realizar actividades productivas para generar ingresos y no cuentan con una pensión que les asegure una calidad de vida digna.

Además, la falta de cobertura frente a riesgos laborales agrava la situación: si una persona sufre un accidente o enfermedad que le impida seguir trabajando, no tendrá acceso a prestaciones económicas ni a una rehabilitación adecuada. Esto no solo impacta a la persona afectada, sino también a sus familias y comunidades, quienes deben asumir los costos y cuidados, lo que perpetúa la vulnerabilidad económica y social.



81,5 %
*de la población indígena se
encuentra en condiciones de
informalidad laboral*



Hablar de la informalidad laboral en las comunidades indígenas no puede hacerse bajo los mismos parámetros que para la población general, ya que sus dinámicas de vida son diversas y están profundamente influenciadas por su contexto.





Para la población indígena permanecen los estereotipos de género, donde las mujeres se dedican en mayor proporción a oficios del hogar

Si hay más personas indígenas ocupadas, con una tasa de desempleo menor y menos inactivas, debe revisarse cómo funciona el sistema de seguridad social para que estas personas que hacen parte de la fuerza laboral pueden adaptar sus dinámicas económicas y de vida a un sistema que los incluya y permita su protección social.

La mirada de los datos necesita también el acercamiento territorial, según los datos de la Encuesta de Hogares (DANE, 2023d), en algunos departamentos como Vaupés, Vichada, La Guajira y Cauca, la tasa de ocupación de la población indígena es más baja que el promedio nacional. En tres de estos departamentos, las tasas de ocupación son del 45,9 %, 51,7 %, 58,9 % y 62,4 %, respectivamente. Solo en el Cauca, la ocupación indígena supera el promedio. En cuanto al desempleo, Vaupés, Vichada, La Guajira y Cauca tienen tasas

del 11,7 %, 23,7 %, 10,6 % y 3,7 %, respectivamente. Todas, excepto el Cauca, son más altas que el promedio nacional. Esto muestra que hay grandes diferencias en las tasas de ocupación y desempleo entre los departamentos, por lo que es clave que tanto las autoridades locales como las empresas consideren estas diferencias al promover la inclusión laboral. Las políticas nacionales deben también tener en cuenta el enfoque territorial para implementar estrategias laborales más efectivas y de reconocimiento de prácticas laborales.

La población indígena se concentra en departamentos apartados del centro del país y de las ciudades principales en las que se concentra la generación de empleo formal, y es por lo que no solo es necesario comprender de manera más específica la producción de bienes y servicios de la población, sino además su perspectiva sobre las formas y métodos de inclusión en las ciudades, empresas y en las distintas cadenas de producción. La población indígena en el país es diversa y por ello sus perspectivas también lo son, siendo así necesario tener en cuenta las percepciones de cada una de ellas.

En conclusión, para entender la situación de empleo de las poblaciones indígenas es crucial adoptar un enfoque diferencial, reconociendo las características diversas de los territorios. La centralización histórica de los servicios en Colombia ha dejado a las regiones con mayor población indígena desprotegida. Es importante comprender que temas como la informalidad no deben evaluarse con las mismas normas para todas las poblaciones. Más allá de intentar incluir a todos en un sistema rígido de empleo formal, es necesario adaptar los sistemas a las



Las poblaciones indígenas siguen siendo más vulnerables y desprotegidas en términos de acceso a los servicios del empleo formal



dinámicas y formas de vida de las comunidades para garantizar su protección. Los roles de género continúan siendo una barrera significativa, especialmente para las mujeres indígenas, quienes enfrentan mayores riesgos en términos de seguridad económica y autonomía. Si bien este problema persiste, no es diferente a nivel general, (se invita al lector a revisar el capítulo de mujeres).

En resumen, aunque las poblaciones indígenas están más ocupadas y tienen menores tasas de inactividad y desempleo que la población general, siguen siendo más vulnerables y desprotegidas en términos de acceso a los servicios del empleo formal, especialmente cuando se analizan las interseccionalidades.

Conclusión

El análisis de trayectoria de la población indígena se basó en la información disponible desde el análisis sobre la trayectoria educativa, en el tramo de intermediación, así como en el análisis sobre la situación de la población en el mercado laboral. Del análisis, que se centra en la caracterización del comportamiento de variables principales en **los departamentos de mayor concentración de la población indígena (La Guajira y Cauca)**, y en los departamentos que están entre los de mayor participación de esta población (Vaupés y Vichada).

La exploración de la trayectoria educativa en estos departamentos nos permite evidenciar que entre estos hay diferencias importantes desde la eficiencia en educación media, en las tasas de cobertura y deserción, especialmente entre los departamentos menos ruralizados (La Guajira y Cauca) y aquellos más ruralizados (Vaupés y Vichada). Estas disparidades probablemente afectan a la población indígena y son, a su vez, consecuencia de problemáticas como las dificultades de acceso a vías y transporte, la necesidad de generar ingresos y los efectos del conflicto armado. Asimismo, el comportamiento de la matrícula en educación superior en estos departamentos varía, contando con matrículas mucho más altas en departamentos como La Guajira y Cauca, y lo cual es probable que esté igualmente vinculado con su mayor urbanización, por ende, con mayor oferta educativa. Además, su demanda en educación superior se centra en áreas de administración y derecho, lo cual poco se relaciona con las ocupaciones tradicionales de la población indígena.

La brecha entre regiones se manifiesta desde la educación media y persiste hasta la educación superior, lo que puede influir en las trayectorias de la población de estos departamentos. Dado que la información disponible se presenta a nivel general y no se especifica sobre la población indígena, se cree que el impacto de estas diferencias departamentales podría ser aún mayor para la población indígena, especialmente en función de variables como los niveles de pobreza monetaria y multidimensional previamente mencionados.

Por otra parte, el proceso de intermediación para la población indígena no cuenta con una caracterización específica, pero de manera general, en los departamentos de Vichada y Vaupés, es mínima debido al pequeño tamaño del tejido empresarial en estas regiones. Para los procesos de intermediación laboral, es fundamental la participación de dos partes: los empleadores, que deben ofrecer vacantes, y los trabajadores, que deben tener acceso a estas oportunidades. Si no existe oferta de vacantes por parte de las empresas o empleadores locales, la intermediación laboral resulta inefectiva.

Las desigualdades son persistentes en el mercado laboral indígena, a pesar de una mayor participación laboral de la población indígena en comparación con la población general, persisten importantes desigualdades, especialmente de género. Las mujeres indígenas enfrentan barreras significativas, tanto en términos de roles tradicionales de género como en el acceso a empleos formales, lo que limita su autonomía económica y perpetúa las desigualdades en su integración en el mercado laboral.

La necesidad de adaptación del sistema de protección social y la alta informalidad laboral entre las comunidades indígenas, que alcanza un 81,5 %, evidencian la falta de acceso a derechos laborales y protección social, como pensiones y seguridad en caso de riesgos laborales. Esto resalta la urgencia de **adaptar el sistema de seguridad social para incluir a estas comunidades, considerando sus particularidades económicas y culturales**, y garantizar una cobertura que proteja a quienes participan activamente en la economía local y tradicional.

Recomendaciones



- ▷ Determinar procesos de autoidentificación de la población indígena en registros administrativos, con el fin de contar con información que permita determinar las brechas de la población indígena en las distintas regiones y departamentos (reforzando las recomendaciones del INEI 2021-2022)
 - ▷ Responsabilidad: Ministerio de Educación, Ministerio del Interior, Ministerio del Trabajo, Ministerio de la Igualdad, Ministerio de Salud y Protección Social, centros educativos de educación media y posmedia, y entes territoriales.



- ▷ Documentar la implementación de los proyectos y programas etnoeducativos para la población indígena, con el fin de conocer las estipulaciones y procesos.
 - ▷ Responsabilidad: Ministerio de Educación, centros educativos de educación media y posmedia, entes territoriales, Ministerio del Interior y Ministerio de la Igualdad.



- ▷ Desarrollo de estrategias de desarrollo de habilidades blandas y de orientaciones socio-ocupacionales

de acuerdo con las consideraciones de la población indígena, teniendo en cuenta su perspectiva y la demanda de sus actividades principales, para contar con las herramientas necesarias para la participación de la población indígena en el mercado laboral, y para el desarrollo de sus ocupaciones tradicionales.

- ▷ Responsabilidad: Ministerio del Trabajo, Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, agencias de empleo y Cajas de Compensación, Ministerio de Educación, centros educativos de educación media y posmedia, comunidades indígenas.



- ▷ Profundizar en el análisis de las trayectorias educativa y laboral de la población indígena, incluyendo sus decisiones educativas, su proceso educativo, sus elecciones relacionadas con sectores de actividades económicas, su prospectiva laboral, entre otras. Considerando que lo anterior sea desarrollado por los distintos entes territoriales, que sea viable identificar las diferentes barreras, brechas y demandas de cada comunidad.
 - ▷ Responsabilidad: Ministerio del Interior, Ministerio de la Igualdad, entes territoriales, comunidades indígenas.



- ▷ Con el fin de contar con una caracterización más precisa y detallada, facilitar el acceso a información

por grupo poblacional en los distintos departamentos y ciudades donde se prestan los servicios de educación media y superior, así como lograr comparar los niveles y condiciones educativas de la población indígena (reforzando las recomendaciones del INEI 2021-2022)

- Responsabilidad: Ministerio de Educación, centros educativos de educación media y posmedia, entes territoriales.



- Facilitar y flexibilizar la inclusión de forma diferencial de la población indígena en la educación superior, incluyendo la formación técnica profesional, tecnológica, universitaria y posgradual (reforzando recomendaciones del INEI 2022-2023).

- Responsabilidad: Ministerio de Educación, centros educativos de educación superior.



- Fomentar la creación de programas de apoyo financiero y técnico a emprendimientos locales basados en prácticas económicas tradicionales y sostenibles de las comunidades indígenas. Estos programas deben estar orientados a fortalecer actividades como la agricultura orgánica, el ecoturismo, la producción artesanal y el manejo sostenible de recursos naturales. Además, es clave la capacitación en gestión empresarial,

marketing digital y acceso a mercados para que los emprendimientos puedan expandirse y generar empleo dentro de las propias comunidades. La estrategia debe incluir la creación de redes de comercialización entre las comunidades y el mercado local, nacional e internacional, para que los productos derivados de sus prácticas económicas tradicionales puedan acceder a mercados más amplios y sostenibles

- Responsabilidad: Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Alcaldías de Vichada y Vaupés, organizaciones indígenas, universidades, y entidades de cooperación internacional.



- Crear un sistema de intermediación laboral que funcione específicamente para la población indígena, con un enfoque adaptado a sus realidades y estructuras sociales. Esto incluye la creación de oficinas de empleo en las regiones más remotas y el uso de tecnologías accesibles, como aplicaciones móviles o plataformas comunitarias que sean fáciles de utilizar. Además, debe asegurarse que los intermediarios laborales reciban formación sobre las necesidades y particularidades de las comunidades indígenas.
- Responsabilidad: Ministerio del Trabajo, Servicio Público de Empleo, Alcaldías de Vichada y Vaupés, y organizaciones indígenas.



- Adaptar el sistema de seguridad social a las realidades y necesidades específicas de las comunidades indígenas, asegurando que tengan acceso a servicios de salud, pensiones y riesgos laborales. Esto incluye simplificar los procesos de afiliación, ofrecer servicios de salud en su idioma y respetando su cosmovisión, y crear programas de sensibilización para informar a las comunidades sobre sus derechos y cómo acceder a estos beneficios. Además, se deben fomentar políticas públicas que reconozcan las formas de empleo indígena, como el trabajo comunitario y las prácticas productivas tradicionales, permitiendo que los miembros de estas comunidades puedan afiliarse al sistema de pensiones y acceder a otros beneficios de seguridad social de forma flexible y adecuada a sus realidades.



- Facilitar y acordar formas para la cotización en salud y pensiones de la población indígena, especialmente en términos de facilidad de asociatividad, de registros de las asociaciones ante el Ministerio de Salud y Protección Social, acompañar estos procesos, y dar mayores facilidades entre las transiciones de los regímenes, de subsidiado a contributivo (enfatar recomendaciones del INEI 2020-2021).

- Responsabilidad: Ministerio de Salud y Protección Social, cámaras de comercio, Ministerio de Industria y Comercio, Ministerio del Interior, Ministerio de la Igualdad.



- Recopilar información sobre las causas de las brechas de desempleo, ocupación e inactividad entre hombres y mujeres indígenas. Las necesidades de información se hacen cada día más evidentes para facilitar la toma de decisiones respecto a la inclusión educativa y laboral de la población (enfatiando recomendaciones del INEI 2022-2023).
 - Responsabilidad: Ministerio del Trabajo, Unidad Administrativa Especial Servicio Público de Empleo, Ministerio de Educación, comunidades indígenas, Ministerio del Interior, Ministerio de la Igualdad, entes territoriales.



- Realizar y documentar caracterizaciones de poblaciones indígenas que aún no han sido desarrolladas, como gran parte de las poblaciones fronterizas.
 - Responsabilidad: Ministerio del Interior, Ministerio de la Igualdad, entes territoriales, comunidades indígenas.



- ▷ Desarrollar y facilitar el reconocimiento de saberes propios de las comunidades como parte de procesos inclusivos de la población indígena.
 - ▷ Responsabilidad: Ministerio del Interior, Ministerio de Cultura, Ministerio de la Igualdad, Ministerio de Educación, Ministerio del Trabajo, Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), entes territoriales, comunidades indígenas.



- ▷ Realizar mesas de participación de la población indígena las cuales sea posible recopilar sus preocupaciones en las trayectorias educativas y laborales de su población, teniendo la perspectiva de la juventud, las mujeres y los hombres (evocando recomendaciones del INEI 2022-2023).
 - ▷ Responsabilidad: Alianza por la Inclusión Laboral.



- ▷ Documentar los procesos de desarrollo de habilidades blandas y de orientación socio-ocupacional que

consideren las demandas y percepciones de la población indígena, en todos los tramos (evocando recomendaciones del INEI 2022-2023).

- ▷ Responsabilidad: Ministerio de Educación, Ministerio del Trabajo, SENA, entes territoriales, comunidades indígenas.



- ▷ Apoyar el proceso de formalización de los micronegocios o procesos productivos de la población indígena, con el fin de facilitar el mejoramiento de las condiciones laborales de esta población (considerando recomendaciones del INEI 2020-2021).
 - ▷ Responsabilidad: Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Ministerio del Interior y cámaras de comercio.



- ▷ Fortalecimiento de agencias de empleo en el territorio, con el fin de facilitar el proceso de intermediación laboral para la población vulnerable, en este caso, de manera específica para la población indígena.
 - ▷ Responsabilidad: Ministerio del Trabajo, Servicio Público de Empleo, Servicio Nacional de Aprendizaje, Cajas de Compensación, entes territoriales.

Población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera

En Colombia el racismo se configura como una de las principales barreras para la inclusión socioeconómica de las poblaciones negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras. A pesar de que se percibe que nuestra multiculturalidad favorece la equidad, al examinar la inclusión en los ámbitos educativo, laboral, político y cultural, se revela que los departamentos con mayor presencia de estas poblaciones son también los más vulnerables, enfrentando rezagos significativos en desarrollo económico y mayores índices de victimización (Huepe, 2023; Fundación ANDI, 2019; PNUD *et al.*, 2023).

Este fenómeno se refleja, en primer lugar, en el reconocimiento y autorreconocimiento de las poblaciones negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras a nivel nacional, como se evidenció en el Censo de Vivienda de 2018 y otros registros administrativos. La identificación de esta población es frecuentemente subjetiva; muchas personas no se reconocen ni son reconocidas como parte de estos grupos, lo que dificulta la obtención de datos precisos en registros o encuestas y contribuye a una subestimación de su presencia y características.

Antes de abordar las barreras que enfrenta la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera en Colombia, es fundamental caracterizar a esta población. Para ello, se utilizará la información disponible, particularmente la del Censo de Vivienda de 2018 del DANE, para identificar las regiones donde se concentran, su distribución etaria y los niveles de pobreza. A partir de esta caracterización, se examinará la situación de esta población en diferentes áreas, como la educación media, la educación posmedia, la intermediación y el empleo. Además, se analizará cómo la información incompleta dificulta la evaluación precisa de su situación, y cómo, en las regiones con mayor representación de estas poblaciones, la segregación, en gran medida está vinculada al racismo estructural que permea el desarrollo del país.

En 2023, la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera en Colombia representaba el 7,2 % del total nacional, es decir, 3 748 330 personas (DANE, 2023g). Esta población se concentra principalmente en los departamentos de Valle del Cauca (21,5 %), Chocó (11,8 %) y Nariño (10,3%). Sin embargo, si se analiza la participación por departamento, los mayores porcentajes se encuentran en Chocó (75,3 %), el Archipiélago de San Andrés (55,1 %) y Nariño (22,9 %)³.

Además, el 51,2 % de esta población son mujeres, según la identificación con el sexo al nacer (DANE-UNFPA, 2022). Esta proporción de mujeres plantea retos importantes, ya que las mujeres afrodescendientes, en particular, enfrentan discriminación tanto por su raza como por su género, lo que limita su acceso a recursos, oportunidades laborales y educativas, y las expone a mayores riesgos de violencia y pobreza. A pesar de su rol crucial en el mantenimiento de las estructuras familiares y comunitarias, las mujeres de estas poblaciones enfrentan barreras significativas en términos de autonomía económica y participación en espacios de toma de decisiones. Por lo tanto, es necesario que las políticas públicas consideren un enfoque interseccional que atienda tanto la inequidad racial como la de género.

En cuanto a la distribución etaria, la mayoría de esta población se encuentra en el grupo de 29 a 55 años (36,6 %), seguido por los jóvenes de 14 a 28 años (25 %), los menores de 14 años (22,2 %) y los adultos mayores de 55 años (16,3 %) (DANE, 2023d). Esta concentración en el grupo de 29 a 55 años indica que la mayoría de la población afrodescendiente, raizal y palenquera se encuentra en una etapa productiva de la vida, lo que presenta tanto desafíos como oportunidades. Por un lado, este grupo enfrenta obstáculos relacionados con la reconversión laboral y el acceso a empleos de calidad, especialmente en un contexto de transformación económica y digital. Además, pueden encontrarse en una situación de vulnerabilidad debido a la falta de oportunidades de formación continua o de empleo formal, lo que agrava la informalidad laboral en estas poblaciones. Por otro lado, esta edad también es

3 La concentración hace referencia a la proporción de personas de este grupo en relación con la población total de cada departamento, mientras que la participación indica el porcentaje de la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera dentro del total nacional.



En 2023, la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera en Colombia representaba el 7,2 % del total nacional, es decir, 3 748 330 personas



clave para implementar programas que fortalezcan sus capacidades productivas, brindando oportunidades para mejorar sus ingresos y condiciones de vida, y así contribuir al desarrollo económico y social de sus comunidades.

Al analizar las condiciones de vida de la población negra y afrodescendiente, especialmente en relación con la pobreza monetaria, los datos disponibles (DANE, 2023, citado en Mac Master, 2024) muestran que, en 2023, el 47 % de los hogares con jefatura afrodescendiente y negra viven en condiciones

de pobreza, con una brecha de 14 puntos porcentuales respecto al promedio nacional de pobreza monetaria, que es del 33 %. Además, la tasa de pobreza en estos hogares es significativamente menor que la de los hogares con jefatura indígena (60 %). En cuanto a la pobreza extrema, el 20 % de los hogares con jefatura afrodescendiente y negra se encuentran en esta situación, pues presentan una brecha de 9 puntos respecto al promedio nacional (11 %). Esta tasa también es inferior a la de la población indígena, cuya pobreza extrema alcanza un 40 %.

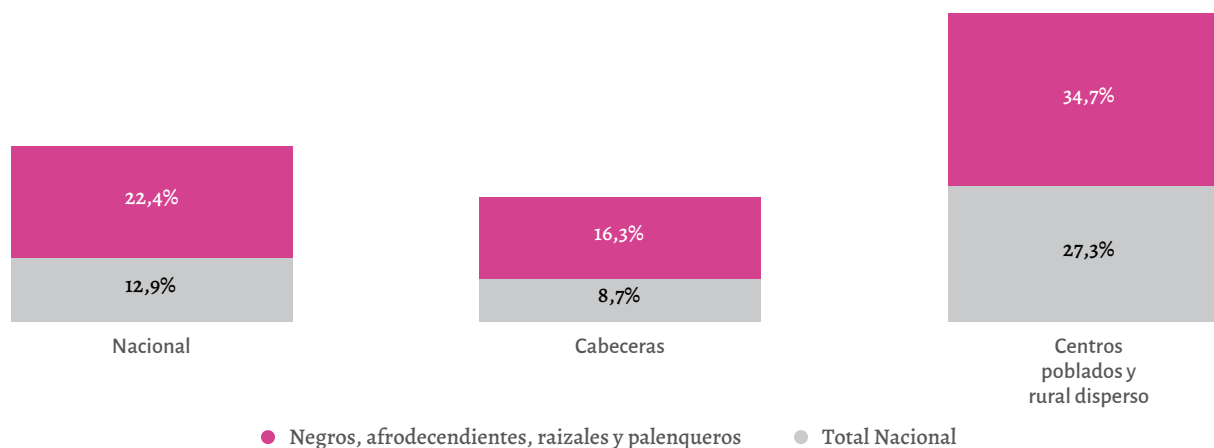


FIGURA 41. Índice de pobreza multidimensional de la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera (2022)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de DANE-UNFPA.

Estos datos reflejan que la población negra y afrodescendiente enfrenta condiciones de vida más vulnerables, en comparación con el total de la población nacional. Esta alta incidencia de pobreza monetaria y pobreza extrema tiene repercusiones directas en el acceso a una educación de calidad, lo que limita las oportunidades de desarrollo personal y profesional. A su vez, estas condiciones de vulnerabilidad contribuyen a una mayor segregación social y dificultan el acceso a empleos decentes, lo que mantiene un ciclo de pobreza y exclusión. **A pesar de que esta población está subrepresentada en las encuestas, los datos disponibles evidencian una clara necesidad de políticas públicas dirigidas a cerrar estas brechas socioeconómicas y promover la inclusión plena de estas comunidades.**

Otra forma de evaluar las condiciones de vida de la población es a través del índice de pobreza multidimensional (IPM), que mide las carencias en varias dimensiones, como la educación, la salud, el acceso a servicios básicos y las condiciones de empleo. En el caso de la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera, el 22,4 % de los jefes de hogar presenta carencias en al menos una de estas dimensiones, lo que representa una brecha de 9,5 puntos porcentuales, en comparación con el promedio nacional (DANE, 2018, citado en DANE-UNFPA, 2022). Este dato revela que los jefes de hogar de estas poblaciones enfrentan más dificultades en múltiples áreas, lo que subraya la desigualdad estructural que afecta a este grupo.

Lo que hace aún más preocupante esta situación es que las carencias en el IPM son mayores en las zonas rurales,

lo que resalta que las personas negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras que viven en estas áreas enfrentan mayores desafíos. Tienen más dificultades para acceder a servicios básicos, educación de calidad y trabajos decentes, lo que perpetúa su vulnerabilidad y dificulta su integración plena en la sociedad. Este panorama es importante porque muestra cómo **las desigualdades multidimensionales se combinan para generar barreras que impiden el desarrollo integral de estas poblaciones, lo que requiere un enfoque específico en políticas públicas que aborden tanto la pobreza como la exclusión social en diversas dimensiones.**

En conclusión, la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera, concentrada principalmente en la región pacífica del país y en el grupo etario de 29 a 55 años, enfrenta desafíos significativos debido a sus condiciones de vida precarias. Con una tasa de pobreza monetaria del 47 % y un IPM de 22,4 %, esta población está expuesta a carencias en varias dimensiones que limitan su acceso a servicios básicos, educación de calidad y empleos dignos. Además, el envejecimiento de la población, que presenta una proporción mayor de personas mayores de 55 años en comparación con la población indígena, aumenta las dificultades para acceder a oportunidades de desarrollo. Estos factores contribuyen a la exclusión social y laboral, y requieren un enfoque integral en las políticas públicas para garantizar la inclusión y el bienestar de esta población, para que puedan superar las barreras económicas, educativas y de acceso al empleo.

De manera específica, en cuanto a la pobreza de la población del Pacífico colombiano, se ha



La población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera en Colombia vive en un entorno marcado por la violencia armada



encontrado que su persistencia cuenta con factores coloniales, no solo debido a que su rezago se da desde la determinación del área andina como región principal para la fundamentación del país, sino también por la reproducción de segregación de esta región desde la cimentación institucional, su poca inversión estatal y no estatal, lo cual posiblemente se relacione con la raza de quienes habitan la región (Galvis-Aponte *et al.*, 2016). Por añadidura, su ubicación y segregación por parte de las distintas instituciones, hace que la región sea llamativa para distintos grupos al margen de la ley que buscan facilitar el crecimiento de economías ilícitas como el transporte de drogas, el tráfico de personas y la minería ilegal, lo cual afecta inicialmente en las condiciones de seguridad y, por ende, en generación de violencia armada⁴.

Las condiciones de vulnerabilidad de la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera evidencian su segregación en diversos aspectos. Por eso, resulta interesante profundizar en las condiciones de matrícula en los departamentos con mayor concentración y participación de esta población, así como en los resultados de la prueba Saber 11 en estas regiones. A partir de allí, se caracterizará el número y las tendencias de matrículas en educación superior, se analizarán las decisiones de esta población respecto a la educación posmedia y se considerarán las opciones de intermediación disponibles para ellos, junto con su situación laboral.

Declive de la educación media en la región Pacífica y el Archipiélago de San Andrés y Providencia

La población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera en Colombia vive en un entorno marcado por la violencia armada, alimentada por los conflictos entre grupos armados que luchan por el control de las rutas de transporte de drogas y la minería ilegal. Esta violencia se ve exacerbada por la segregación histórica de la región Pacífica y su ubicación estratégica, que la convierte en un territorio disputado por diversas fuerzas. En este contexto, las barreras para

4 Violencia generada por hechos de delincuencia común. Se relaciona con acciones no directamente relacionados con el conflicto armado (CICR, 2017).



El aumento en la reprobación puede generar efectos psicológicos negativos en los estudiantes, como la disminución de su autoestima y su motivación



acceder a servicios educativos se incrementan, particularmente cuando se busca involucrar a los jóvenes en actividades delictivas, lo que limita aún más sus oportunidades de desarrollo. Este entorno de violencia y exclusión genera obstáculos adicionales para la integración de esta población en procesos educativos y laborales formales, lo que refuerza su marginalización y su vulnerabilidad.

Con el fin de determinar su posible impacto en la educación media y de acuerdo con la información disponible, se estudia la situación de su matrícula, sus tasas de eficiencia, las cuales incluye la tasa de cobertura bruta, la tasa promedio de reprobación y su tasa promedio de deserción. Lo anterior, descrito para los departamentos con mayor concentración de población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera, como Valle del Cauca y Chocó, y en los departamentos de mayor participación como Nariño y el Archipiélago de San Andrés y Providencia.

Las tasas de cobertura bruta en educación media para los departamentos con mayor concentración de población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera son generalmente más altas que las de aquellos departamentos con predominancia indígena. En 2022, los departamentos del Valle del Cauca, Chocó, Archipiélago de San Andrés y Nariño reportaron tasas de cobertura del 81 %, 68 %, 85 % y 71 %, respectivamente (Ministerio de Educación, 2022b). Sin embargo, la tasa de cobertura en Chocó es considerablemente más baja, lo que refleja una de las mayores concentraciones de población negra y afrodescendiente en el país. Esta brecha en la cobertura puede estar vinculada a factores como la falta de recursos, así como al contexto de violencia armada en la región, que ha llevado a Chocó a ser uno de los departamentos con mayores índices de reclutamiento de niños, niñas y adolescentes (OCCO, 2022).

En cuanto a la evolución de las matrículas en educación media, entre 2021 y 2023, el Valle del Cauca experimentó una caída del 4,2 %, con una disminución más pronunciada en las matrículas de las mujeres, que descendieron un 5 %. Por otro lado, Chocó tuvo un crecimiento significativo del 39,2 %, con una mayor tasa de aumento en las matrículas de mujeres (45,4 %). En el Archipiélago de San Andrés y

Providencia, la matrícula en educación media decreció un 1,8 % en 2023, con una caída en las matrículas de mujeres y un aumento en las de los hombres. En Nariño, las matrículas disminuyeron tanto en mujeres (-9,3 %) como en hombres (-6,3 %) (Ministerio de Educación, 2023d).

Estos datos reflejan la tendencia de deserción escolar y desigualdad de género en la región Pacífica y el Archipiélago, con un impacto especialmente negativo para las mujeres. La caída en las matrículas no solo afecta su ciclo educativo, sino que también tiene repercusiones a largo plazo en su salud, su desarrollo de habilidades y su acceso a oportunidades laborales, lo cual perpetúa la desigualdad y la exclusión social. Estos desafíos deben abordarse con políticas públicas que promuevan el acceso y permanencia de las mujeres y las poblaciones más vulnerables en el sistema educativo, especialmente en áreas afectadas por conflictos y falta de recursos.

Un aspecto clave para evaluar la eficiencia educativa en los departamentos de Chocó, Valle del Cauca y Nariño es la tasa de reprobación. Entre 2021 y 2022, las tasas de reprobación en estos departamentos disminuyeron en 2,9, 0,87 y 0,9 puntos porcentuales, respectivamente, colocándose todas por debajo del promedio nacional del 3,83 % en 2022 (Ministerio de Educación, 2022b). Aunque estas reducciones son un avance positivo, su impacto real en la mejora educativa será limitado si no se producen en un contexto más amplio de educación de calidad. La disminución de la reprobación es, sin duda, un primer paso, pero no es suficiente para abordar los desafíos estructurales que enfrenta la educación en

estas regiones, como la falta de recursos adecuados, la infraestructura escolar deficiente y el escaso acceso a una enseñanza inclusiva y equitativa. **Además, el racismo estructural, tanto en el acceso como en la calidad de la educación, afecta directamente a los estudiantes afrodescendientes, quienes, en muchos casos, se enfrentan a actitudes discriminatorias y a un currículum que no refleja sus realidades, historia ni cultura.** La reprobación, aunque baja, también puede reflejar una respuesta a la falta de apoyo académico o social, lo cual podría resultar en un círculo vicioso de desmotivación y mayor abandono escolar.

En contraste, el Archipiélago de San Andrés y Providencia muestra una tendencia preocupante en la tasa de reprobación, que ha aumentado significativamente, pasando del 5,52 % en 2019 al 9,22 % en 2022 (LEE, 2023a). Este incremento es alarmante, ya que el último ciclo educativo antes de la educación superior es crucial para la formación y las oportunidades laborales futuras de los estudiantes. El aumento en la reprobación puede generar efectos psicológicos negativos en los estudiantes, como la disminución de su autoestima y su motivación, lo que aumenta la probabilidad de deserción. Este fenómeno se ve intensificado por el racismo, que se manifiesta tanto en la exclusión social como en la falta de representación cultural en el sistema educativo. La discriminación racial en el ámbito escolar afecta la autoestima de los estudiantes afrodescendientes, lo que puede generar sentimientos de alienación y desinterés por continuar su educación al tiempo que refuerza el ciclo de pobreza y exclusión social.

En relación con la tasa de deserción intraanual, a nivel nacional, se registra un 2,5 % para 2022. Sin embargo, en los departamentos del Valle del Cauca y el Archipiélago de San Andrés se reportan tasas más altas, del 3,11 % y el 3,43 %, respectivamente (Ministerio de Educación, 2022b). Esta situación es aún más preocupante en el Archipiélago, dado el aumento en las tasas de reprobación, lo que sugiere que los estudiantes no solo enfrentan dificultades para aprobar sino que, además, en muchos casos, abandonan sus estudios antes de completarlos. Las causas de esta deserción son complejas y multifactoriales. En el Archipiélago, factores como la reducción de opciones laborales productivas debido a disputas territoriales con Nicaragua, el aumento de las

incautaciones de drogas y el reclutamiento de jóvenes para actividades delictivas contribuyen a un entorno de inseguridad y falta de oportunidades. A esto se le suman el racismo y la discriminación sistémica que afecta a las comunidades afrodescendientes, lo que limita su acceso a recursos y oportunidades tanto en el ámbito educativo como en el laboral. El tráfico de personas y la creciente presencia de actividades ilícitas en la región hacen que los procesos delictivos resulten más atractivos económicamente que la educación, lo que incrementa las tasas de deserción. Estos elementos, sumados a la falta de apoyo social y educativo, refuerzan las barreras para que los estudiantes terminen su educación media y puedan acceder a mejores oportunidades en el futuro.

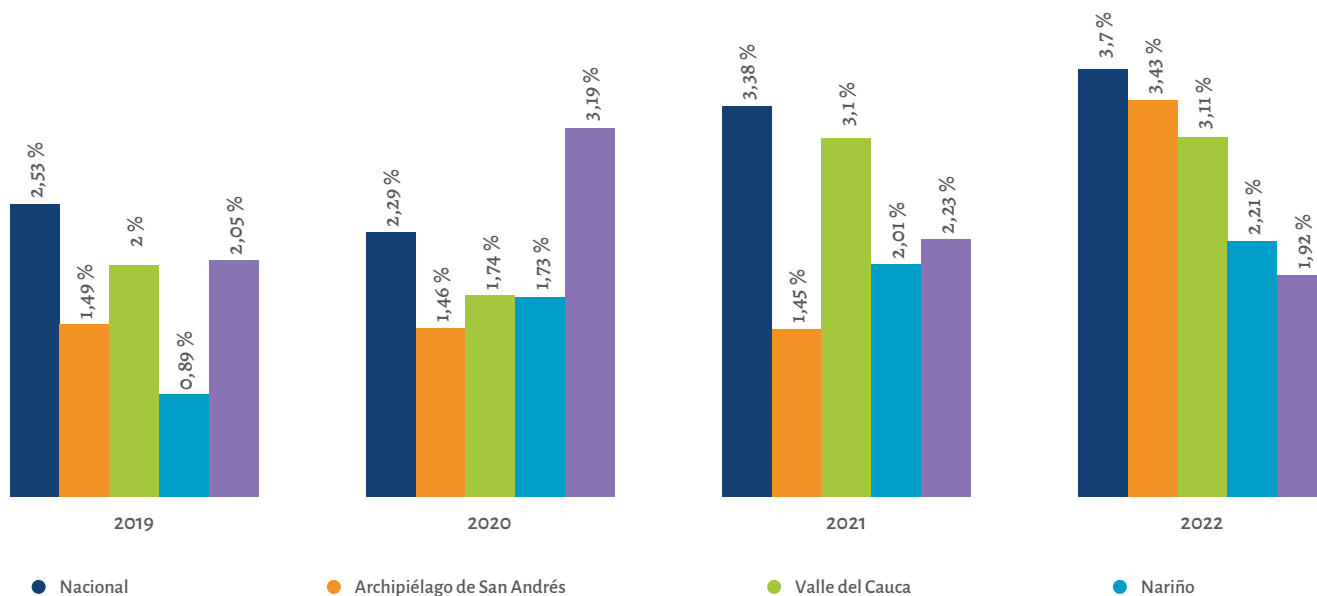


FIGURA 42. Tasa de deserción departamentos seleccionados y nacional (2019-2022)

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación.

En resumen, aunque las tasas de reprobación y deserción han mostrado algunas fluctuaciones, el contexto socioeconómico, de seguridad y el racismo estructural en estas regiones desempeñan un papel fundamental en la eficacia del sistema educativo. Para abordar estos desafíos, es crucial mejorar la calidad de la educación, garantizar un entorno seguro y libre de discriminación para los estudiantes, y crear más oportunidades de desarrollo económico que motiven a los jóvenes a continuar su educación y reducir la deserción escolar. Sin una atención específica al racismo y la exclusión, cualquier esfuerzo por mejorar la eficiencia educativa estará destinado a ser limitado e incompleto.

En 2021, los índices de paridad de género (IPG) en Nariño y Valle del Cauca muestran que las tasas de reprobación y deserción son más altas entre los hombres. El IPG de la tasa de reprobación es de 0,64 para Nariño y 0,61 para el Valle del Cauca, mientras que para la deserción es de 0,79 en Nariño y 0,75 en Valle del Cauca. Estos índices reflejan una realidad preocupante, asociada tanto a los efectos de la violencia armada, que puede incluir el reclutamiento forzoso de jóvenes por grupos armados, como a la presión económica que lleva a los hombres a buscar ingresos desde temprana edad, lo cual genera obstáculos adicionales para continuar sus estudios.

121

Por otro lado, en el Archipiélago de San Andrés, el IPG de la tasa de reprobación es mayor para las mujeres (0,69), mientras que, en lo que respecta a la deserción, es mayor para los hombres. La alta tasa de reprobación en mujeres en esta región puede estar vinculada a las demandas de las labores de cuidado y otras responsabilidades domésticas, que limitan su tiempo para estudiar y afectan su desempeño académico. Este fenómeno subraya la importancia de investigar más a fondo las razones detrás de estas disparidades de género en las tasas de reprobación y deserción, ya que pueden estar relacionadas con desigualdades estructurales que dificultan el acceso de las mujeres a la educación.



Los resultados de la prueba Saber 11, registraron un promedio nacional de 254 puntos en 2023

Aunque algunas tasas de reprobación han disminuido, el aumento de las tasas de deserción es alarmante, especialmente en la educación media, un nivel crucial para el futuro académico y laboral. La deserción temprana de este nivel educativo disminuye considerablemente las posibilidades de que los estudiantes finalicen su educación, lo que perpetúa las desigualdades sociales y económicas.

En el análisis de la educación media resulta importante analizar los resultados de la prueba Saber 11, que en 2023 registraron un promedio nacional de 254 puntos. Sin embargo, los departamentos de Chocó, Nariño y el Archipiélago de San Andrés presentaron rendimientos significativamente inferiores, con promedios de 209,2, 251,1 y 239, respectivamente. En particular, Chocó destaca por su rendimiento más bajo, lo que refleja las graves desigualdades educativas en esta región, posiblemente influenciadas por factores como la violencia armada, la falta de infraestructura y los problemas socioeconómicos. En contraste, el Valle del Cauca superó el promedio nacional con un puntaje de 257,2, lo que indica un mejor desempeño académico, aunque no exento de desafíos.

Un análisis más detallado por sector educativo revela que las instituciones no oficiales tienen un rendimiento superior en todos los departamentos analizados. La brecha más significativa se observa en el Archipiélago de San Andrés, donde las instituciones no oficiales superan en 48,2 puntos a las oficiales. En el Valle del Cauca y Nariño, la diferencia también es considerable, con 28 y 18,2 puntos, respectivamente. Este hallazgo resalta la importancia de los modelos educativos no oficiales, que, a pesar de las limitaciones estructurales, parecen ofrecer una calidad educativa superior en comparación con las instituciones oficiales, lo cual puede ser un reflejo de la mayor flexibilidad y adaptabilidad de estos centros frente a las necesidades locales. Sin embargo, también señala una inequidad en el acceso a una educación de calidad, lo que subraya la urgencia de revisar las políticas públicas para garantizar una educación equitativa y de calidad en todos los sectores del sistema educativo.

En conclusión, la comparación de estos departamentos con el promedio nacional pone de manifiesto una situación alarmante. Las condiciones de vida precarias tienen un impacto negativo claro en el rendimiento académico de los estudiantes.



**Las instituciones
no oficiales
tienen un
rendimiento
superior en
todos los
departamentos
analizados**



Factores adicionales, como la estabilidad familiar, el nivel educativo de los miembros del hogar y la proximidad a entornos violentos, incluidos los conflictos armados, contribuyen de manera significativa a los bajos resultados educativos (LEE, 2024a).

Además, la disminución de las matrículas en educación media en la región Pacífica, salvo en el caso de Chocó, junto con el aumento de las tasas de reprobación y deserción, plantea un desafío urgente. Este fenómeno puede estar relacionado con la necesidad de generar ingresos dentro de los hogares, así como con la intensificación de la violencia armada en los entornos escolares, derivada de disputas criminales en la región (Loaiza, 2024). Estas circunstancias no solo dificultan el proceso de formación académica, sino que también limitan las posibilidades de inclusión futura de estos jóvenes en el mercado laboral, e igualmente mantienen las desigualdades socioeconómicas y la exclusión laboral.



El peso de la educación técnica profesional en la región Pacífica y el Archipiélago

Para iniciar el análisis de la educación posmedia en la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera, es importante reconocer que, al igual que en el caso de la población indígena, la educación posmedia abarca todo proceso educativo que ocurre una vez finalizada la educación media. Este concepto incluye tanto la educación superior, que abarca niveles técnico profesional, tecnológico, universitario y posgrado (especialización, maestría y doctorado), como la formación para el trabajo y el desarrollo humano y la educación informal. Cada una de estas modalidades desempeña un papel fundamental en el acceso y el desarrollo de esta población, lo cual afecta su integración y movilidad en el mercado laboral.

De 2022 a 2023
hubo una caída de
36,9 %
en el número de
aprendices del SENA

El análisis de la situación de la educación media en los departamentos con mayor concentración de población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera revela una tendencia preocupante: la caída en las matrículas, junto con el aumento de las tasas de reprobación y deserción, lo cual probablemente tendrá repercusiones en la educación posmedia. Un ejemplo de esto es el descenso en el número de aprendices en el SENA, que se autodenominan parte de la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera. En 2023, 86 899 personas de esta población estuvieron matriculadas en cursos cortos, formación técnica laboral, técnica profesional y tecnológica, en todas sus modalidades (presencial, virtual o a distancia), lo que representa una caída del 36,9 % en comparación con 2022. Las regionales que más contribuyeron a esta matrícula fueron Chocó (12 563 personas), Valle del Cauca (11 308) y Bolívar (9946), mientras que las mayores caídas se dieron en Vaupés (de 13 a 3), Magdalena (de 2993 a 717) y Bolívar (de 21 479 a 9946).

Este descenso en la cantidad de aprendices que se identifican como parte de esta población demuestra una reducción en las oportunidades de formación técnica y profesional. Además, refleja diferencias significativas en la participación de esta población entre departamentos. La caída en el número de aprendices podría indicar que muchos jóvenes de esta población optan por ingresar directamente al mercado laboral tras finalizar la educación media, lo que los hace más vulnerables a empleos informales o precarios. A su vez, esta situación podría estar vinculada con un mayor involucramiento en la educación informal, lo cual limita las oportunidades de acceso a una educación formal de calidad y, en consecuencia, reduce las posibilidades de movilidad social.

Además de la disminución en las matrículas del SENA, es relevante analizar la tasa de tránsito inmediato a la superior. En este contexto, el departamento del Archipiélago destaca por tener una tasa superior al promedio nacional (43,1 %), al alcanzar un 56,2 %. En contraste, en los departamentos del Valle del Cauca, Chocó y Nariño, el tránsito inmediato es del 39,5 %, 41,3 % y 30,8 %, respectivamente, lo que refleja una correlación con los altos niveles de deserción en la educación media y las menores tasas de acceso a la educación superior (Ministerio de Educación, 2023e). Esto sugiere que tanto la deserción escolar como las bajas tasas de transición pueden estar

vinculadas a la urgente necesidad de generación de ingresos en estas regiones, una situación que podría asociarse con sus elevados índices de pobreza. En el caso del Archipiélago, es factible que la tasa sea mayor dadas las pocas opciones adicionales para sus trayectorias, específicamente aquellas relacionadas con empleabilidad, lo que se debe al reducido tamaño del mercado laboral en la región (CPC, 2024).

Al estudiar el nivel y crecimiento de matrículas en educación superior en los departamentos de Chocó, Valle del Cauca, Nariño y el Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina (2022 y 2023) (Ministerio de Educación, 2023c):



- En Chocó se da el mayor crecimiento con una tasa del 4,21 %, en especial en la educación técnica profesional (35,9 %). Para este departamento en el 2023, las matrículas en educación superior se centran en: mujeres (11 096), en el sector oficial (89,3 %) y el 91,1 % en nivel universitario.



- En Nariño el número de matrículas de 2022 a 2023 se incrementó en un 3,7 %, con un mayor aumento para los hombres (4,1 %), en las instituciones oficiales (5,1 %) y formación técnica profesional (42 %). Por otra parte, para este departamento, la participación en matrículas para 2023 es mayor para las mujeres (55 %).



- En el Valle del Cauca, el crecimiento en la matrícula es mínimo (0,4 %), con un aumento principalmente: en hombres de 0,9 %, en 0,2 % para las instituciones oficiales, 3,7 % para el nivel educativo técnica profesional y 5,5 % de posgrados, pero una caída del 11,1 % del nivel tecnológico. Adicionalmente, en el Valle del Cauca para el 2023, las matrículas se centran en las mujeres (53,6 %), en instituciones oficiales (56,7 %), el 70,3 % en nivel universitario.



- En el Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, las matrículas han caído en un 20,5 % (de 2022 a 2023), con una mayor caída en la matrícula de mujeres (21,6 %), en establecimientos privados (83,3 %), y en posgrados (53,1 %). Por otra parte, en el 2023 la mayor participación en matrículas es de las mujeres (69,9 %), en instituciones oficiales (99,1 %) y en el nivel educativo tecnológico (59 %).

De lo anterior se destaca que en los departamentos del Chocó, Nariño y Valle del Cauca prevalecen las matrículas de mujeres en centros oficiales y en el nivel universitario. Esto enfatiza el interés de las mujeres en alcanzar altos niveles educativos, con lo que buscan romper techos de cristal. A su vez, el aumento y la mayor participación de matrículas en centros oficiales, lo que subraya la necesidad de evaluar el número de cupos disponibles en educación superior en esta región, así como las áreas de estudio y las posibilidades de movilidad regional, con el objetivo de facilitar la inclusión de la población en el mercado laboral. Por otra parte, el hecho de que aún la demanda en educación superior se centre en el nivel universitario puede ser desventajoso para facilitar la inserción de la población en empleos dignos, dados sus años de duración y su complejidad técnica. Por ello, es significativo que en estos departamentos se estén presentando aumentos importantes en las matrículas en técnico profesional, pues ofrece ciclos educativos más cortos y sus procesos formativos pueden adaptarse a las necesidades empresariales.

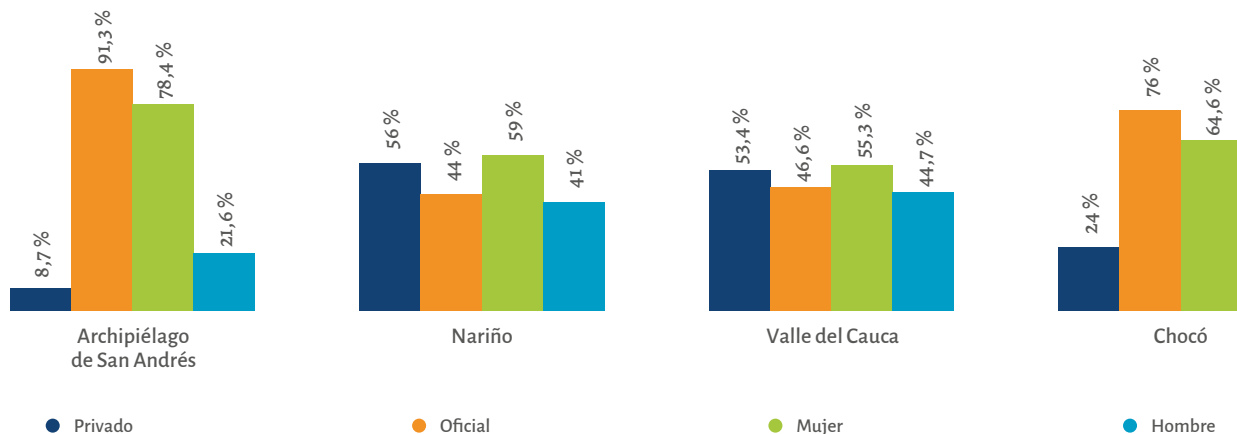


FIGURA 43. Porcentaje de graduados en educación superior en Chocó, Valle del Cauca, Nariño y San Andrés, por sexo al nacer y centros oficiales o no oficiales (2023)

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación.

Para el caso del departamento de San Andrés es preocupante la disminución en el número de matrículas respecto al año anterior, así como la baja participación de establecimientos privados en las matrículas. Esta situación se asocia con la falta de recursos para acceder a este servicio privado. Al mismo tiempo, esto podría relacionarse con el aumento en el número de aprendices en el SENA, reflejando un posible aumento en demanda de formación para el trabajo y desarrollo humano. Sin embargo, aunque este aumento puede tener un impacto significativo, la temporalidad limitada de estos programas puede dificultar el verdadero desarrollo de habilidades duras y blandas.

Por último, en cuanto a los graduados en 2023, para todos los departamentos la mayor participación en educación superior es para las mujeres, lo que indica

que continúa la tendencia de las matrículas y lo cual se considera beneficioso para combatir las barreras que enfrentan las mujeres en el mercado laboral. En cuanto al sector educativo, en los departamentos de San Andrés y Chocó predominan los graduados del sector oficial, mientras que, en Nariño y Valle del Cauca, se dan en el sector privado. Esta diferencia podría explicarse por la ubicación geográfica de los departamentos y el tejido empresarial, que puede demandar una mayor formación en determinadas áreas, así como por la disponibilidad de recursos para acceder a la educación privada.

En cuanto a la concentración de las áreas de conocimiento de los graduados, para los departamentos de Valle del Cauca, Nariño y el Archipiélago se da en administración de empresas y derecho, siendo educación la segunda opción para Nariño y San Andrés. Usualmente estas

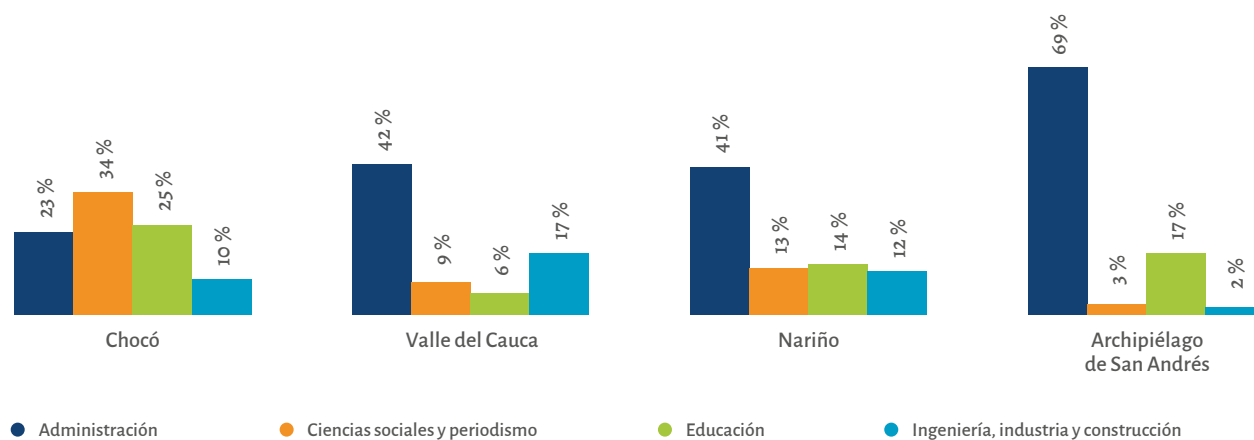


FIGURA 44. Graduados por área de conocimiento en Chocó, Valle del Cauca, Nariño y Archipiélago de San Andrés (2023)

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación

tendencias se vinculan con la percepción de la población sobre la generación de mayores ingresos o facilidades de creación de proyectos propios (emprendimientos). Además, la demanda en educación podría vincularse tanto con las preferencias de impartir conocimiento en sus comunidades como con la estabilidad laboral que ello genera. Ante estas tendencias, es fundamental fortalecer la implementación de herramientas de orientación vocacional en estos departamentos, que no solo busquen pertinencia frente al mercado laboral, sino que a la vez tengan en cuenta las preferencias de los jóvenes. También, sería relevante estudiar a profundidad el interés que lleva a la población en el Chocó a desarrollar estudios en el área de ciencias sociales y periodismo, que es viable se dé por la coyuntura de este departamento, de abandono estatal y su marginalización.

en el sistema del Servicio Público de Empleo es significativamente menor: 1018 en Chocó (10,3 % del total en RUES), 4697 en Nariño (10,7 % del total en RUES) y 79 890 en Valle del Cauca (49,7% del total en RUES).

Estos datos evidencian una baja proporción de registro de empresas en el sistema del Servicio Público de Empleo, especialmente en Chocó y Nariño. Esto limita la capacidad del sistema para conectar a la población con vacantes laborales, lo que afecta particularmente a aquellas personas con menor capital social (redes de familiares y amigos que los puedan conectar) que podrían beneficiarse más de estas oportunidades. Si las empresas no se registran para publicar sus vacantes, no hay manera de que quienes estén buscando oportunidades las conozcan.

¿Con quién intermediamos?

Como se evidenció en el apartado de intermediación laboral de las comunidades indígenas, para que la intermediación laboral funcione deben existir dos partes, y en el caso de los territorios con mayor presencia de personas negras, afrodescendiente y palenqueras no es la excepción. Según la información proporcionada por el Servicio Público de Empleo (2023c), en la región Pacífica de Colombia los departamentos de Chocó, Nariño y Valle del Cauca tienen los siguientes registros de empresas en el Registro Único Empresarial y Social (RUES) entre agosto de 2022 y agosto de 2023: 9931 en Chocó, 44 023 en Nariño y 160 686 en Valle del Cauca. Sin embargo, el número de empresas registradas



Si las empresas no se registran para publicar sus vacantes, no hay manera de que quienes estén buscando oportunidades las conozcan





8 %

*del total de vacantes a nivel nacional
se encuentran en la región Pacífica*

La información registrada en el Servicio Público de Empleo relativa a la región Pacífica es la siguiente: 1842 ofertas laborales en Chocó, 13 175 en Nariño y 199 179 en el Valle del Cauca, lo que representa en conjunto el 8 % del total de vacantes a nivel nacional, para las cuales la demanda por nivel de formación en estas vacantes presenta características particulares en cada departamento:

- Chocó: la mayor demanda se orienta hacia formación de nivel universitario (25,6 %), seguida de la educación técnica profesional (20,8 %).
- Nariño: las vacantes predominan en categorías que no especifican nivel de formación (30,3 %), seguidas por las que requieren nivel de bachillerato o educación media (23,2 %).
- Valle del Cauca: el 29,5 % de las vacantes demanda nivel de bachillerato, seguido del nivel técnico profesional (21,5 %).

Estos datos resaltan que el Chocó es el único departamento que presenta una demanda significativa de niveles más altos que la educación media, siendo un diferencial frente a los datos generales del país, dado que puede ser una tendencia hacia la valorización de perfiles con mayor cualificación en esta región. Este fenómeno podría estar asociado a sectores específicos de la economía local que requieren habilidades avanzadas. En consecuencia, identificar y fortalecer estas áreas estratégicas puede contribuir a impulsar el desarrollo laboral y económico del departamento.

En el caso del Valle del Cauca y Nariño las circunstancias son diferentes, pues la mayoría de las vacantes no especifican el nivel de formación requerido ni solicitan la terminación del bachillerato. Si estas son la mayoría de las vacantes disponibles, puede reflejar dos escenarios: por un lado, que no existen suficientes vacantes con mejores condiciones de empleo en términos de niveles educativos más altos. Sin embargo, este argumento parece poco probable, dado el robusto tejido empresarial en estas regiones, especialmente en el Valle del Cauca, donde se encuentran empresas de alta capacidad productiva y requerimientos técnicos. Por otro lado, y tal vez lo más probable, es que las vacantes que demandan niveles educativos superiores, como técnicos profesionales, tecnólogos o universitarios, no estén siendo registradas en el sistema de intermediación laboral. Esto podría deberse a que las empresas que requieren estos perfiles optan por otros canales de reclutamiento, como agencias privadas, plataformas digitales especializadas o redes profesionales, lo que deja fuera del sistema público estas oportunidades de empleo.

En la región, la mayor parte de las vacantes registradas se concentra en el sector de actividades científicas, profesionales, técnicas y de servicios administrativos (34 %), con un 49,2 % de las ofertas que piden como requisito un año de experiencia. Los rangos salariales predominantes se sitúan entre 1 000 000 y 1 500 000 COP, incluyendo el salario mínimo legal vigente en 2023, que representa el 31,3 % de estas vacantes (SPE, 2023c).

Este patrón es característico del sistema del Servicio Público de Empleo, ya que muchas empresas temporales y trabajadores en misión se registran bajo la categoría de actividades administrativas, en lugar de hacerlo según la actividad económica real de sus clientes (SPE, 2023c). Esto genera una relación directa entre las vacantes registradas y aquellas que requieren experiencia de un año, que ofrecen salarios dentro del rango más bajo, incluido el mínimo legal.

Como consecuencia de lo anterior, el predominio de registros a través de empresas temporales dificulta el acceso a vacantes que ofrezcan condiciones laborales más estables, como contratos a término indefinido. Este fenómeno evidencia la necesidad de fortalecer las políticas de empleo para fomentar registros que reflejen de manera más transparente las actividades económicas de las empresas y para promover la generación de empleos con mayor estabilidad en la región.

49,2 %

*de las ofertas
de actividades
científicas,
profesionales,
técnicas y
de servicios
administrativos
piden como
requisito un año
de experiencia*

Este patrón se observa, usualmente en el sistema del Servicio Público de Empleo, ya que tanto empresas temporales y trabajadores en misión se registran bajo esta actividad económica y no según la de sus clientes (SPE, 2023c). Lo anterior relacionándose a su vez con las vacantes de experiencia de un año y en este rango salarial que incluye el salario mínimo. En consecuencia, que el mayor registro de vacantes se dé a través de las empresas temporales, dificulta contar con vacantes que den la posibilidad de tener empleos a temporalidad indefinida y decentes.

Entre agosto de 2022 y agosto de 2023, las personas registradas y colocadas en el sistema del Servicio Público de Empleo en departamentos con alta representación de población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera presentan las siguientes características:

- Chocó: predomina el rango de edad de 34 a 39 años (10,4 %).
- Nariño: el rango más representativo es de 50 a 59 años (10,8 %).
- Valle del Cauca: el rango de edad predominante es de 29 a 33 años (42,1 %).

Es notable que los jóvenes menores de 28 años no registran altas tasas de colocación en este sistema, lo que podría estar relacionado con una preferencia por utilizar otros medios para buscar empleo (SPE, 2023c).

Además, en los tres departamentos, la colocación es mayor para hombres que para mujeres, siendo la brecha más significativa en el Valle del Cauca, especialmente entre los 29 y 33 años a nivel regional. Esta situación afecta particularmente a las mujeres en edad de gestación, lo que plantea la necesidad de gestionar esta desigualdad a través de ajustes en el lenguaje de los registros de vacantes, como se detalla en el capítulo dedicado a mujeres.

En el caso de San Andrés, Santa Catalina y Providencia, son territorios que deben entenderse y analizarse de manera particular, pues las reglamentaciones en torno al mercado laboral distan del resto país. En este caso, cualquier persona no puede ir a trabajar a las islas, ya que se prioriza la contratación de las personas



Es fundamental contar con documentación específica que atienda a las personas según múltiples características, incluyendo su raza y grupo étnico



locales y existe la Oficina de Control, Circulación y Residencia (OCCRE), que se encarga de emitir permisos laborales para foráneos (esto no ha evitado que cientos de personas residan y trabajen de manera ilegal), por ende, es importante entender las dinámicas de empleo e intermediación de manera diferencial.

Para el caso de los registros de vacantes e inscritos en la Agencia Pública de Empleo del SENA (2023) en el 2023, las vacantes en San Andrés fueron 2382, en contraste con el número de inscritos: 1192. Por otra parte, el total de colocaciones por departamento fue de 1695, lo que representa una tasa de colocación del 71,2 % del total de vacantes registradas en el año. En cuanto a la población orientada para San Andrés, fue de 3116, siendo en su mayoría personas desempleadas.

Por lo anterior, es claro que la participación de la población en estos sistemas no es alta y por lo que se conoce, y aunque existen herramientas de inclusión de la población en el mercado laboral como las jornadas de empleabilidad del SENA (2024) enfocados en la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera, aun así es importante entender las dinámicas del territorio.

Es crucial considerar el contexto de origen de las personas y las herramientas (sociales, culturales, económicas y educativas) de las que disponen, con el fin de aprovechar las diversas opciones de intermediación existentes. Asimismo, es fundamental contar con documentación específica que atienda a las personas según múltiples características, incluyendo su raza y grupo étnico, para mejorar y estructurar la atención en función de las diversas barreras y la efectividad de los procesos actuales.

Querer participar, pero sin empleabilidad

Hasta ahora, con la información disponible, se ha analizado la trayectoria en educación media, educación posmedia e intermediación laboral. Se ha identificado que esta población enfrenta dificultades para acceder a una educación de calidad, con una disminución en las matrículas de educación superior y un crecimiento bajo, además de una mayor participación de mujeres en la educación posmedia, pero con menores tasas de colocación en la intermediación laboral.

También presentan dificultades de acceso a los servicios de intermediación, especialmente debido a los bajos niveles de registro de las empresas.

Este análisis reconoce la diversidad de trayectorias, pero también destaca cómo los rezagos de las trayectorias tempranas se acumulan a lo largo de la vida, lo que abre brechas estructurales que dificultan el acceso al mercado laboral, entendiendo el empleo como una oportunidad para alcanzar estabilidad y mejores condiciones sociales.

Para continuar el análisis, se utilizarán datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), que incluye indicadores como la tasa global de participación, la inactividad, los tipos de inactividad, el desempleo, la ocupación y la informalidad, desglosados por género y edad. Además, se analizará la situación del desempleo y la ocupación en los departamentos priorizados: Chocó, Valle del Cauca y Nariño. Es importante tener en cuenta las dificultades para identificar a esta población,

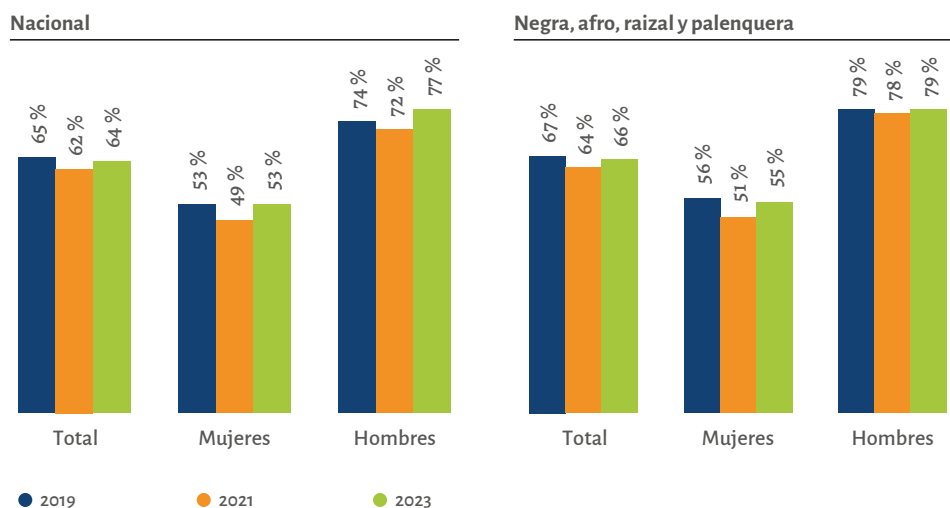


FIGURA 45. Tasa global de participación de población nacional y personas negras, afrodescendientes, raizal y palenquera, total y sexo al nacer (2019, 2021 y 2023)

Fuente: DANE. Elaboración propia.

así como las limitaciones del Censo Poblacional de 2018, que es la base de las proyecciones de la CEIH, aunque se reconoce que es la información disponible.

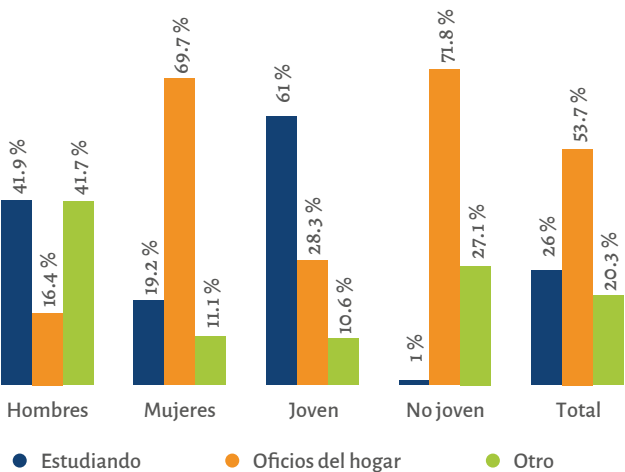
El análisis inicial del empleo se centra en la tasa de participación de la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera, para entender si están interesadas o tienen oportunidad de entrar al mercado laboral. En 2023, la tasa de participación de esta población fue más alta que la nacional, lo que indica que tienen una mayor actividad laboral, ya sea trabajando o buscando empleo. Además, tanto hombres como mujeres muestran un alto interés en participar. La brecha entre géneros ha disminuido de 27 puntos en 2021 a 24

puntos en 2023, lo que es relevante para las mujeres negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras.

El análisis sobre la inactividad de la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera es fundamental, dadas las bajas de las mujeres y los jóvenes (DANE, 2024b y 2024e). Del total de la población inactiva (949 651) el 30 % son hombres y el 70 % son mujeres, y el 41,6 % son jóvenes (395 214).

En el caso de los hombres, la mayoría de la inactividad se debe a que están estudiando, seguidos por otras formas de inactividad⁵ y para las mujeres se cuenta con que realizan oficios del hogar (69,7 %), seguido por quienes estudian (19,2 %). Así, del 45 % de las mujeres que no

Negra, afrodescendiente, raizal y palenquera



Total

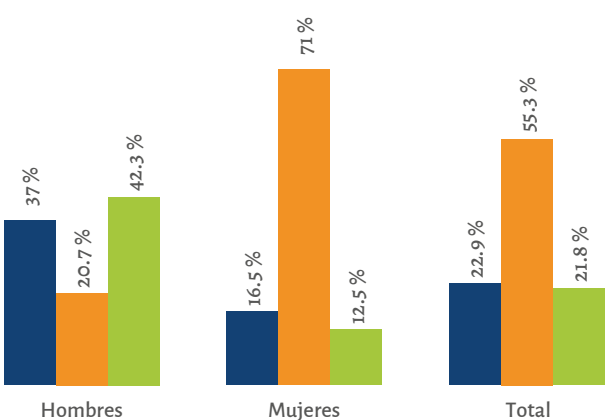


FIGURA 46. Tipo de inactividad de la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera, total nacional, sexo al nacer y jóvenes (2023)

Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE.

5 Incluye a pensionados, rentista, incapacitado para trabajar o que no les interesa ser parte del mercado laboral ni estudiar.

participan del mercado laboral, su gran mayoría se centra en desarrollar oficios del hogar. Aunque su participación es menor que la de quienes desarrollan esta actividad a nivel nacional (71 %) y para la población indígena (74 %), es importante destacar que las responsabilidades domésticas recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres, lo que imposibilita su inserción en el mercado laboral remunerado, porque están trabajando, pero en oficios que hacen parte de la economía del cuidado, que aún no se reconoce de manera cuantitativa.

En el caso de la inactividad de la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera joven, el 61 % de ellos se encuentra estudiando, mientras que el 28,3 % se dedica a realizar oficios del hogar, lo cual, al contrastar con la población no joven, únicamente el 1 % de los inactivos se dedica a estudiar y el 71,8 % a oficios del hogar (DANE, 2023d y 2023e). Según lo anterior, podría afirmarse que la mayoría de las mujeres que se dedican a oficios del hogar son mayores de 28 años.

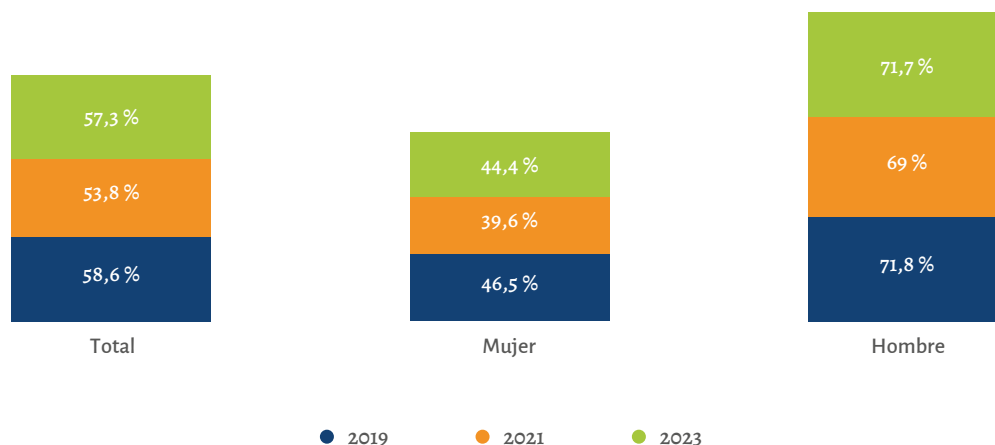


FIGURA 47. Tasa de ocupación de la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera, nacional y por sexo al nacer (2019, 2021 y 2023)

Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE.

En conclusión y con base en lo expuesto, la inactividad no prevalece en este grupo de jóvenes. En el caso de los hombres, es mayor la participación de quienes estudian, mientras que para las mujeres es mayor la participación en oficios del hogar. Además, la proporción de mujeres negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras que se encuentran estudiando es superior a la del total nacional, **lo que recuerda que las mujeres en general están estudiando más, pero al enfrentarse al mercado laboral la tendencia no se mantiene**. Para revisar esta tendencia, es recomendable remitirse al capítulo de mujeres.

La tasa de ocupación de la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera en 2023 es del 57,3 %, lo que representa un aumento de 3,5 puntos porcentuales, en comparación con 2021. Este crecimiento es más notable entre las mujeres, que experimentaron un aumento de 4,8 puntos porcentuales, frente al incremento de 2,7 puntos porcentuales en los hombres. A pesar de este avance, la brecha de ocupación entre hombres y mujeres sigue siendo considerable, con una diferencia de 27,3 puntos porcentuales en 2023, lo cual es más alto que la brecha a nivel nacional. Esta disparidad sugiere que las mujeres negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras enfrentan mayores obstáculos para acceder al mercado laboral, posiblemente debido a estereotipos y prejuicios que aún persisten en la sociedad (Huepe, 2023).

Es importante resaltar el aumento en la ocupación de las mujeres negras, afro, raizales y palenqueras, aunque aún no se han alcanzado los niveles de 2019. En cambio, la recuperación en la ocupación para los hombres ya es más cercana a las estadísticas de 2019.

Por ende, como a nivel nacional, la recuperación de las mujeres en la ocupación ha tomado más tiempo, en gran parte por su asignación al trabajo de cuidado.

En el caso de los hombres negros, afrodescendientes, raizales y palenqueros, las principales áreas de ocupación son agricultura, ganadería, caza y pesca (26,7 %), seguidas por la construcción (12,7 %). Estas actividades, aunque relevantes, son vulnerables debido a su baja estabilidad y escasa protección social, lo que genera condiciones de trabajo inestables y de poca cobertura en términos de beneficios laborales. Para las mujeres, las áreas de mayor participación son el comercio (18,5 %) y el alojamiento (14,9 %), sectores que históricamente han estado marcados por la informalidad y la precariedad laboral, lo que las expone a riesgos como la inestabilidad y la falta de derechos laborales.



A nivel nacional, la recuperación de las mujeres en la ocupación ha tomado más tiempo, en gran parte por su asignación al trabajo de cuidado



A pesar de estas diferencias, al analizar el conjunto de actividades en las que participa la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera, se observa una tendencia común: tanto hombres como mujeres se encuentran en sectores con baja seguridad laboral, que responden a temporalidades y a dinámicas de informalidad. La mayoría de las ocupaciones están en áreas vulnerables, como la agricultura, los servicios informales y el comercio, lo que resalta la necesidad de mejorar las condiciones laborales y la cobertura social para todos los miembros de esta población. Aunque las mujeres se enfrentan a barreras adicionales, como los estereotipos de género y la segregación ocupacional, tanto hombres como mujeres se encuentran en sectores que no ofrecen estabilidad ni acceso adecuado a beneficios laborales, lo que perpetúa las desigualdades estructurales. Esto no significa que deban transitar a otros oficios a menos que lo deseen, significa que deben existir acciones encaminadas a entender estos sectores económicos y adaptar los sistemas de protección social a los mismos.

Este contexto lleva directamente a abordar el tema de la informalidad laboral, un fenómeno persistente y ampliamente extendido en el país. Según los datos de este informe y la situación particular de la población indígena, se observa que la informalidad afecta de manera significativa a los grupos más vulnerables. Por ejemplo, en el caso de la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera, un alarmante 73,7 % se encuentra en condiciones de ocupación informal, un porcentaje superior al promedio nacional de la tasa de informalidad, que es del 67,3 % (DANE, 2023c y 2023d). Esta brecha resalta la necesidad urgente de políticas públicas que promuevan la formalización del empleo, no solo como un reto económico, sino también como un derecho laboral fundamental para estos grupos.

El desempleo de la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera en 2023 fue del 13,5 %, lo que representa una brecha de 3,3 puntos porcentuales respecto a la tasa nacional. Esta brecha es aún mayor para las mujeres, con una tasa de desempleo del 19,4 %, lo que refleja una desventaja significativa en el acceso al empleo para este grupo. En cuanto a la población joven de esta misma población, el 22,6 % se encuentra desempleada, cifra superior a la media nacional por 5,4 puntos porcentuales. Estos datos subrayan las serias dificultades que enfrentan los afrodescendientes, especialmente mujeres y jóvenes, para acceder al mercado laboral,

lo cual está vinculado a factores como la discriminación estructural, la falta de acceso

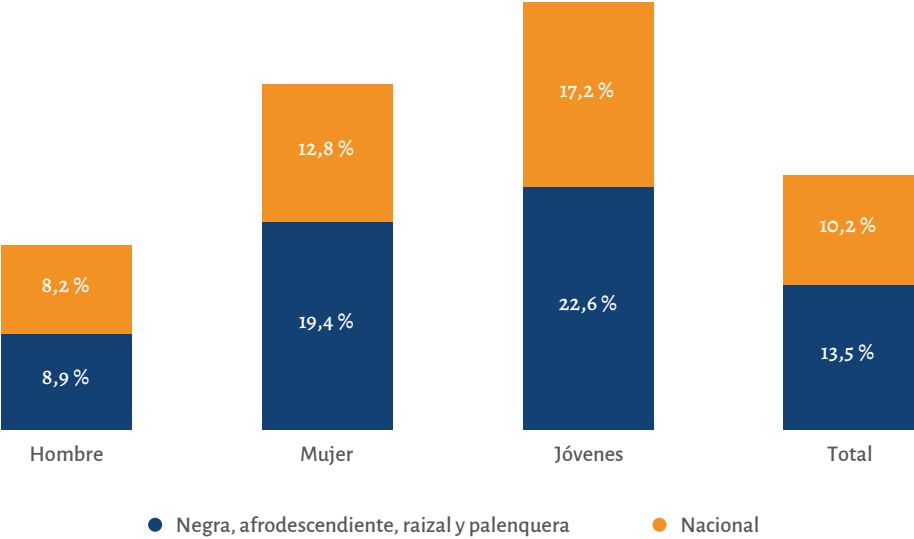


FIGURA 48. Tasa de desempleo nacional y población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera, por sexo al nacer y jóvenes (2023)

Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE.

a educación de calidad y la exclusión de sectores laborales formales (CSA CSI, 2023).

Para los departamentos analizados,⁶ Chocó, Valle del Cauca y Nariño, las tasas de ocupación de la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera son del 39,4 %, 56,6 % y 67,7 %, respectivamente, mientras que las tasas de desempleo son del 18,5% en Chocó, 16,7 % en el Valle del Cauca y 12,3 % en Nariño (DANE, 2023c y 2023d). Estas cifras revelan una brecha significativa entre la tasa de desempleo de esta población y la de la población general en estos departamentos, especialmente en el Valle del Cauca y Nariño. Además del racismo, varios factores contribuyen a esta disparidad, como el acceso desigual a la educación de calidad, lo que limita las

6 Al analizar la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera por departamentos, estos no se consideran representativos.

oportunidades laborales en sectores formales y aumenta la informalidad. También hay una segregación en el mercado laboral, donde las comunidades negras tienden a ocupar empleos informales y precarios, lo que afecta su estabilidad y protección social. Las desigualdades estructurales en infraestructura y servicios en los territorios mayoritariamente afrodescendientes, así como la discriminación racial en los procesos de contratación, son factores adicionales que dificultan el acceso a empleos de calidad. Además, la falta de redes de apoyo y mentoría limita las oportunidades laborales de esta población, lo que contribuye a la permanencia de las brechas de empleo.

Las mujeres negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras enfrentan barreras específicas como una mayor inactividad en oficios del hogar, una mayor informalidad laboral y mayores tasas de desempleo, lo que resalta la necesidad de una protección especial de sus derechos, especialmente en el ámbito social, que abarca el acceso a ingresos, educación y salud. Estas desigualdades impactan de manera directa su trayectoria educativa y laboral, lo que produce un ciclo de vulnerabilidad que requiere acciones dirigidas a romperlo. A lo largo del informe se evidencia cómo las mujeres enfrentan disparidades en el acceso y participación en el mercado laboral, exacerbadas por procesos de discriminación, racismo y prejuicios. La hipersexualización de las mujeres negras y la segregación laboral hacia ocupaciones de servicio, frecuentemente consideradas de menor productividad, refuerzan estas barreras, lo que limita aún más sus oportunidades (Huepe, 2023).

Además, aunque la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera participa en el mercado laboral, el desempleo representa una de las mayores vulneraciones para este grupo, especialmente para las mujeres y jóvenes. Esta situación no solo está vinculada con las barreras de acceso a áreas de conocimiento en la educación superior (pertinencia), sino también con la escasez de sectores económicos que incluyan a esta población en el mercado laboral. Así, puede atribuirse a la segregación histórica que ha sufrido la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera, en gran parte vinculada al racismo. Este contexto perpetúa un ciclo en el que la discriminación en el ámbito educativo afecta la adquisición de conocimientos y habilidades, tanto duras como blandas, así como el acceso a la educación superior y a servicios de intermediación, dificultando, en última instancia, el ingreso al mercado laboral.



Conclusiones

En el caso de la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera, su identificación en registros administrativos, encuestas y el censo poblacional ha mostrado un subregistro generalizado. Este fenómeno se debe a la



La matrícula en educación superior en los departamentos de referencia ha disminuido



subjetividad en la autoidentificación, influenciada por factores como el racismo y la exclusión, especialmente para aquellos que no pertenecen a comunidades específicas. Por lo tanto, la información disponible actualmente refleja a esta población, pero no la representa de manera completa ni precisa. Así, es fundamental mejorar y desarrollar estrategias efectivas para el reconocimiento de esta población.

Por lo anterior, según la información disponible acerca de las trayectorias educativas, al estudiar los departamentos con mayor concentración y participación de la población negra afrodescendiente, raizal y palenquera, se observan diferencias significativas en las tasas de cobertura bruta en educación media. Nariño y Chocó presentan registros considerablemente más bajos, lo que se traduce en tasas inferiores a las del promedio nacional, lo cual afecta a toda su población, y en particular a la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera. De manera similar sucede con las tasas de reprobación y deserción, tasas que han venido aumentando en todos los departamentos considerados. Estas situaciones parecen estar relacionadas con el incremento de la violencia armada desde la pandemia, así como con problemas asociados al tráfico de drogas, la trata de personas, la minería ilegal y los conflictos por rutas de comercialización de bienes ilícitos.

Respecto a la educación posmedia, se resalta el aumento de matrículas en el nivel técnico profesional. Sin embargo, la matrícula en educación superior en los departamentos de referencia ha disminuido, pero al parecer, han aumentado las matrículas en cursos y ciclos cortos de formación, incluyendo la formación para el trabajo y desarrollo humano. Este tipo de formación no es tan beneficioso dado su corto periodo formativo tanto lectivo como práctico, así como su calidad, lo que podría tener posibles repercusiones en la empleabilidad. Las causas de esta situación parecen estar vinculadas a la economía de la región, influenciada por diversos factores que van desde la violencia armada hasta el bajo crecimiento económico a nivel nacional.

Además, y dada la información del SPE y del SENA, el tejido empresarial en la región es limitado, con una baja proporción de empresas registradas en estos sistemas. Asimismo, predominan las vacantes ofrecidas por empresas de contratación temporal. Esta temporalidad genera incertidumbre para los empleados, ya que no

conocen las posibilidades de ampliación o renovación de sus contratos ni los beneficios adicionales que conlleva la contratación a término indefinido.

En consecuencia, desde la educación media hasta los procesos de intermediación laboral, incluyendo la educación posmedia, los departamentos con mayor concentración de población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera presentan rezagos significativos. La cobertura y matrícula han disminuido, y el tejido empresarial es limitado, lo que dificulta las oportunidades de empleo para esta población. Como resultado, es probable que muchos se vean obligados a desplazarse de su ciudad de origen en busca de ingresos.

Adicionalmente, entre los factores que influyen en la situación de las trayectorias educativa y laboral, están la segregación de la región desde las políticas impartidas en el centro del país hasta los efectos de la violencia armada. Así mismo, hay distintos aspectos relacionados, como la situación económica, el desarrollo de actividades ilícitas, como la comercialización de productos ilícitos, la minería ilegal y la estructuración de bandas criminales.

Por último, en cuanto al proceso de empleabilidad de la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera se centra en sus intereses en participar en el mercado laboral, con mayores TGP que al nivel nacional, pero con mayores tasas de desempleo, especialmente para las mujeres y jóvenes, lo cual puede generarse por barreras específicas como la discriminación de esta población en el mercado laboral o con el mismo proceso discriminatorio en otras etapas, desde la educación media y la posmedia y que puede surgir desde el Estado, las instituciones y las personas.

Recomendaciones



- Ampliación de identificación de la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera a través de distintos registros administrativos, lo cual permita facilitar su caracterización y que además se consideren las formas de reconocimiento de esta población.
 - Posibles responsables: Departamento Administrativo Nacional de Estadística, Ministerio del Interior y Ministerio de la Igualdad.



- Investigación y estudios que permitan reconocer y evidenciar las barreras en el entorno educativo y laboral que se presentan para la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera
 - Posibles responsables: Ministerio del Interior, Ministerio de la Igualdad, centros de educación media privados y públicos, centros educativos de educación superior, cámaras de comercio, centros de pensamiento.



- ▷ La necesidad de implementar herramientas que disminuyan las acciones discriminatorias en ámbitos tanto educativos como laborales.
 - ▷ Posibles responsables: Ministerio de Educación, Ministerio del Trabajo, entidades territoriales, sector productivo, centros educativos oficiales y privados.



- ▷ Desarrollo de procesos consultivos que especifiquen y faciliten procesos de orientación socio-ocupacional específica para la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera.
 - ▷ Posibles responsables: Ministerio de Educación, Ministerio del Trabajo, Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), entes territoriales, centros educativos y privados.



- ▷ Generación y aplicabilidad de incentivos de formación técnica profesional y tecnológica en los departamentos priorizados (Chocó, Valle del Cauca, Nariño y San Andrés y Santa Catalina).
 - ▷ Posibles responsables: Ministerio de Educación, Ministerio del Trabajo, sector productivo, organizaciones internacionales, entes territoriales, instituciones educativas.



- ▷ Desarrollo de programas de formación de habilidades blandas de acuerdo con la identificación de su demanda, incluyendo las percepciones de la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera.
 - ▷ Posibles responsables: Ministerio de Educación, Ministerio del Trabajo, organizaciones internacionales, entes territoriales, instituciones educativas.



- ▷ Desarrollar análisis de pertinencia y participación de la educación superior en el departamento de San Andrés y Santa Catalina, considerando su entorno en cuanto a la capacidad productiva y la calidad de la educación media.
 - ▷ Posibles responsables: Ministerio de Educación, entes territoriales, organizaciones internacionales.



- ▷ Realizar análisis sobre matrículas en educación superior en los departamentos del Chocó, Valle del Cauca, Nariño y el Archipiélago de San Andrés y Santa Catalina, enfocados en la demanda y oferta de las instituciones privadas.
 - ▷ Posibles responsables: Ministerio de Educación, entes territoriales, organizaciones internacionales.



- Mejorar o replicar orientaciones socio-ocupacionales específicas, de acuerdo con distintas características de la población, considerando características del hogar, hasta sus perspectivas sobre el empleo, específicamente para la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera.
 - Posibles responsables: Ministerio de Educación, Ministerio del Trabajo, Unidad Administrativa Servicio Público de Empleo, entes territoriales.



- Producir enfoques diferenciales en el sistema de cuidado para las mujeres negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras, con el fin de reducir su carga en el hogar, y si es de su preferencia, buscar independencia económica.
 - Posibles responsables: Ministerio de la Igualdad, Departamento Nacional de Planeación.



- Elaborar incentivos de participación y empleabilidad de la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera, especialmente mujeres y jóvenes en todos los ámbitos y sectores.
 - Posibles responsables: Ministerio de la Igualdad, Ministerio del Trabajo, organismos internacionales, entes territoriales.



Jóvenes en Colombia, un potencial oculto detrás de las desigualdades





EN COLOMBIA, LA JUVENTUD REPRESENTA UNA FUERZA VITAL PARA EL

desarrollo social y económico, al constituir el 24 % de la población total. Sin embargo, a pesar de su energía y capacidad de innovación, enfrentan desafíos estructurales que limitan sus posibilidades de construir trayectorias educativas y laborales completas. La vulnerabilidad económica es la barrera más significativa y persistente que atraviesa cada etapa de sus vidas, desde la educación básica hasta el empleo formal, lo que mantiene ciclos de pobreza que impactan tanto a esta población como a sus familias y comunidades.

Ante este escenario el capítulo de jóvenes de la quinta versión del INEI busca analizar las barreras específicas que enfrentan en las distintas etapas de su trayectoria: educación básica y media, formación posmedia, intermediación laboral y empleo. Más allá de un diagnóstico, se destacarán propuestas concretas para derribar estas barreras, con un enfoque en la construcción de políticas inclusivas y acciones intersectoriales que reconozcan el potencial transformador de la juventud colombiana.

Esta investigación resulta pertinente teniendo en cuenta que en Colombia el 74 % de la población joven vive en condiciones de vulnerabilidad económica, lo que condiciona sus opciones de desarrollo y exacerba desigualdades ya existentes, como las de género, ubicación geográfica y acceso a oportunidades. No obstante, este es un problema sistémico en donde hay múltiples barreras en cada uno de los tramos de la trayectoria de la educación al empleo, por lo que miles de jóvenes ven truncada la posibilidad de acceder a una educación de calidad, a formación técnica o universitaria pertinente y, eventualmente, a

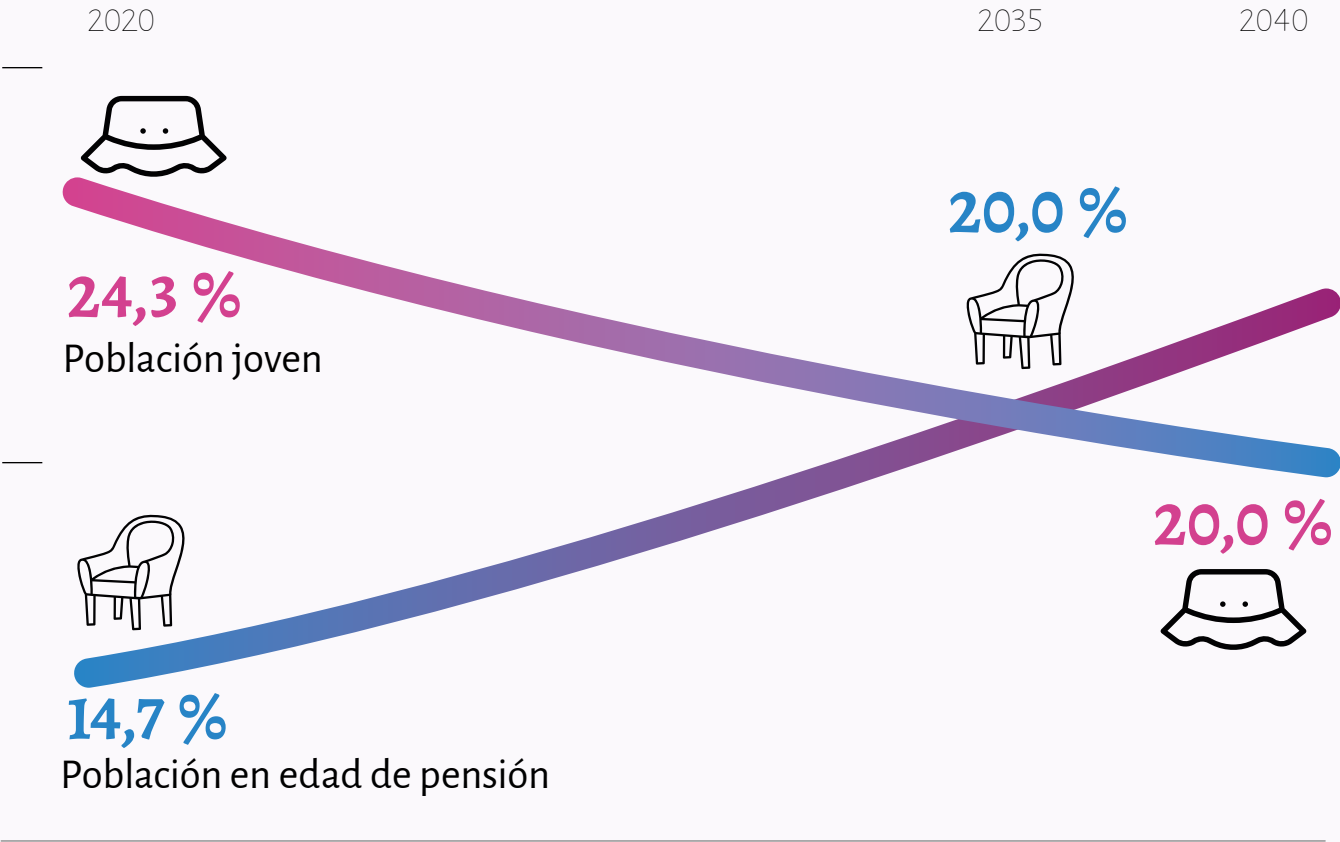
empleos dignos que les permitan alcanzar autonomía económica y, el objetivo final, la movilidad social.

En esta medida, es fundamental entender que invertir en esta población no es solo una cuestión de justicia social, sino una necesidad estratégica para el desarrollo sostenible del país. En este sentido, se hace un llamado a tomadores de decisión en Colombia para que implementen acciones efectivas que respondan a las necesidades de esta población. De su capacidad para acceder a oportunidades justas y equitativas depende, en gran medida, el futuro del país.

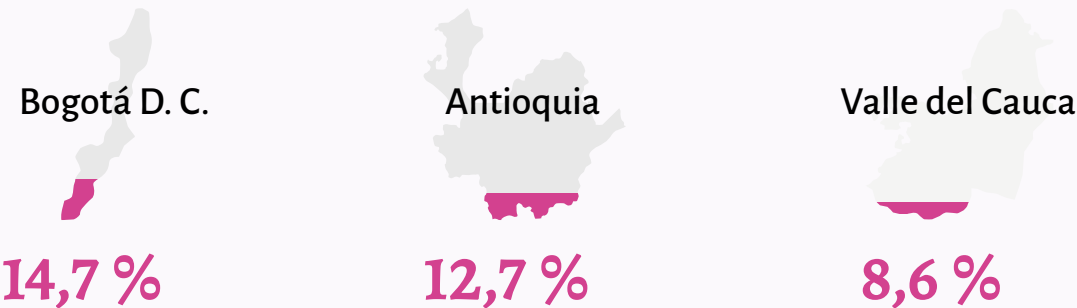
12 701 952

JÓVENES en Colombia

Proyección comportamiento de la población joven y la población en edad de pensión



Mayor concentración de la población joven en el país



La generación del presente: dimensión y composición de la población joven en Colombia

En Colombia la definición de población joven en la actualidad se establece a través del Estatuto de Ciudadanía Juvenil, consignado en la Ley Estatutaria 1885 de 2018, que define como joven a toda persona de entre 14 y 28 años cumplidos. Según las proyecciones poblacionales del DANE, en 2023 Colombia llegó a contar con 12 701 952 jóvenes, lo que representa el 24,3 % de la población total. Sin embargo, la proyección de participación de la población joven ha venido cayendo desde 2020 y se estima que para el 2040 será aproximadamente el 20 % de la población total.

Desde 2018 el rango con la mayor participación de jóvenes ha sido entre los 18 y los 23 años (figura 49). Sin embargo, es importante ver que, a pesar de parecer leve, el rango de 14 a 17 años ha presentado una tendencia a disminuir, mientras que el rango de 24 a 28 años está presentando una tendencia a aumentar. Esto es principalmente explicado por el inicio del fin del bono demográfico, que según la CEPAL se refiere al momento en el que “la proporción de personas en edad de trabajar aumenta de manera sostenida respecto al resto de la población. Se trata de un fenómeno de duración limitada, cuya extensión y magnitud varían según la intensidad del proceso de transición demográfica” (CEPAL, 2023).

148

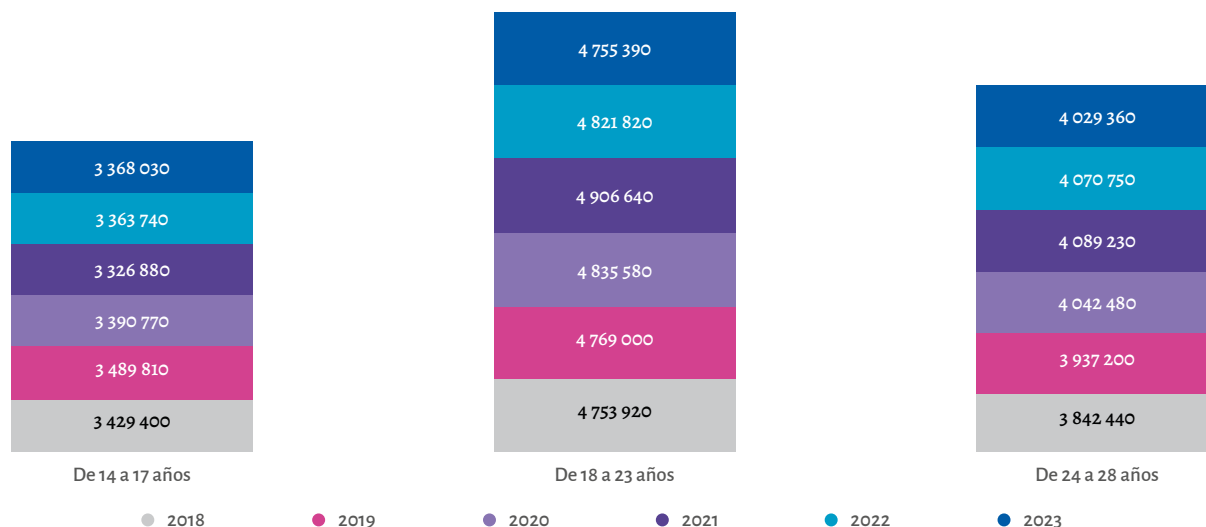


FIGURA 49. Número total de jóvenes por rango de edad en Colombia (2018-2023)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de DANE-GEIH.

La disminución de la población joven tiene implicaciones significativas para la protección social de población adulta mayor, debido a que a la vez que disminuye la proporción de la población joven, aumenta la proporción de la población en edad de pensión¹, que alcanza una participación del 14,7 % en el 2023 y se proyecta que llegue a un 20 % para el 2035. Lo anterior repercute en la capacidad del bono demográfico de generar ingresos suficientes para sustentar el sistema pensional que cubre los ingresos de la población pensionada. Esto implica un mayor envejecimiento de la población, representado en una menor tasa de fecundidad y, en el rango de juventud, menos personas que ingresan al rango de 14 a 17 años y más personas saliendo del rango de 24 a 28 años.

Por eso, en términos de seguimiento al impacto de políticas públicas de juventud, es necesario ver las tendencias poblacionales y comparar los porcentajes de población específicos contrastados con las tendencias de disminución de esta población. Si se observa que, por ejemplo, hay menos jóvenes en situación de pobreza, no significa necesariamente que esté relacionado con la eficacia de las políticas desarrolladas o implementadas, sino que su disminución puede deberse a la reducción de personas en este rango de edad.

En este punto es importante mencionar que, si bien el fin del bono demográfico puede tener efectos negativos en materia económica, especialmente sobre el PIB de un país, también puede representar una oportunidad para la población joven en materia de educación y redistribución de cargas del cuidado, por ejemplo. Según la CEPAL, menores tasas de fecundidad, pueden implicar una menor carga de oficios del hogar y del cuidado para mujeres jóvenes, se puede propender por políticas que busquen su inserción en el mercado laboral. Además, la disminución en el número de niños reduce la demanda sobre los recursos educativos en términos cuantitativos, lo que crea una oportunidad para redirigir esfuerzos hacia la mejora de la calidad de la educación. De igual manera, esto permite el fortalecimiento de competencias básicas y socioemocionales, que se traducirán en personas mejor preparadas para su inserción al mercado laboral (CEPAL, 2023).

¹ En Colombia, la edad de pensión es de 62 años para los hombres y 57 años para las mujeres.



La disminución de la población joven tiene implicaciones significativas para la protección social de población adulta mayor



En términos de género, la población joven en Colombia está distribuida de la siguiente manera: las mujeres constituyeron el 49,5 % de la población en 2023, mientras que los hombres representaron el 50,5 % (ver figura 50). Esta tendencia se mantiene en todo el rango etario, aunque la brecha de representación se reduce con el avance de los años, alcanzando la igualdad en las edades de 27 y 28 años. No obstante, a pesar de que los porcentajes son muy cercanos, a lo largo de este capítulo se presentará cómo son las mujeres jóvenes una de las subpoblaciones más afectadas por las barreras en la trayectoria de la educación y hasta el empleo².

Asimismo, es relevante tener claridad sobre la concentración territorial de la población joven en el país, siendo Bogotá (14,7 %), Antioquia (12,7 %) y Valle del Cauca (8,6 %) las zonas donde reside la mayor parte de la población joven. Además, la población joven por departamento refleja una participación entre el 33,1 % y el 21 % del total de la población en cada uno de estos, con alta representatividad en departamentos como Vaupés (33,1 %), Guainía (31,5 %) y Vichada (30,4 %). En contraste, los departamentos con menor proporción de población joven son San Andrés (21 %), Caldas (21,6 %) y Quindío (21,7 %).

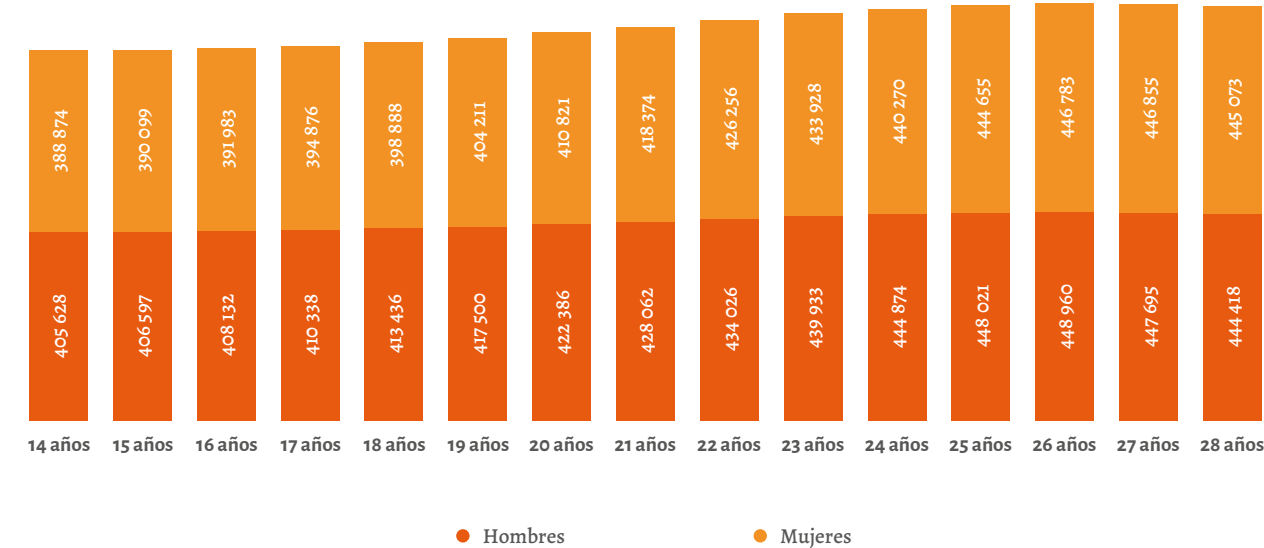


FIGURA 50. Distribución por sexo al nacer de la población joven por edad (2023)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de DANE-GEIH.

2 Para conocer más sobre los retos en las trayectorias educativas y laborales que enfrentan las mujeres en Colombia consulte el segundo capítulo de este documento.

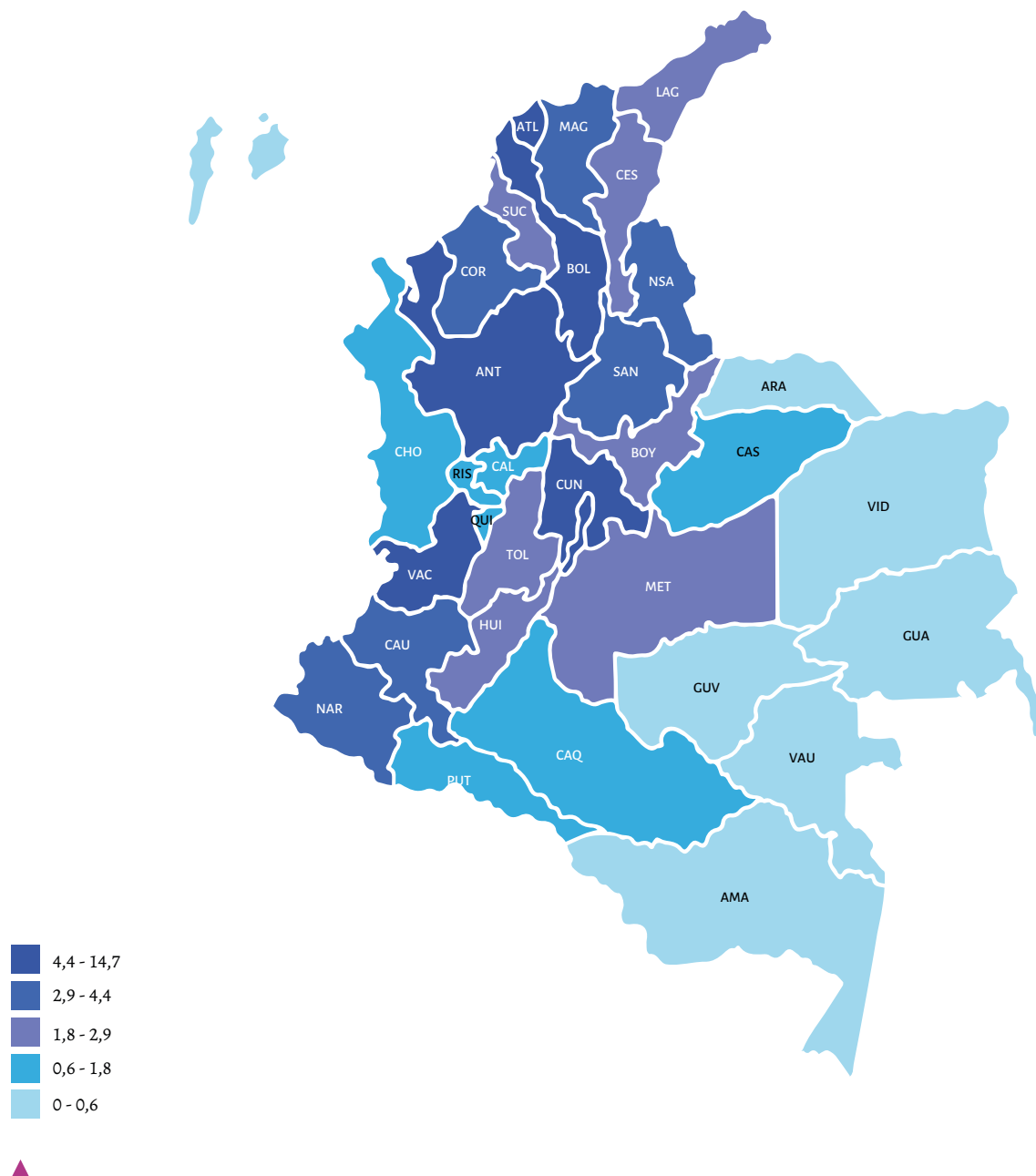


FIGURA 53. Concentración de la población joven en Colombia por departamento (2023)

Nota: Se refiere a la población de 14 a 28 años por departamento como porcentaje del total de población joven en Colombia

Fuente: elaboración propia a partir de datos de DANE-GEIH.

La distribución de la población joven en Colombia presenta marcadas diferencias entre las zonas urbanas y rurales. Según los datos, el 76,5 % de dicha población reside en áreas urbanas (cabeceras), mientras que el 23,5 % habita en zonas rurales (centros poblados y rural disperso). Esta menor proporción en las áreas rurales subraya la importancia de analizar las dinámicas específicas de esta población, especialmente considerando las limitaciones estructurales y de acceso a oportunidades educativas, laborales y sociales que caracterizan muchas de estas zonas.

Al hablar de la distribución de la población joven a lo largo del país, vale la pena decir que, aunque Bogotá y Antioquia concentran un importante número absoluto de jóvenes, debido a su densidad poblacional, estos representan apenas el 23,5 % y el 23,6 % de su población total, respectivamente. Lo que quiere decir que, en regiones con menor población general, los jóvenes pueden constituir una proporción mucho más alta. Esto puede reflejar la importancia de realizar análisis comparativos regionales que consideren tanto el número absoluto como la proporción relativa de jóvenes, lo que permite identificar patrones diferenciados y diseñar políticas más equitativas y focalizadas según las características locales.

Entre carencias y resiliencia: cómo vive la población joven en Colombia

Colombia ha experimentado avances significativos en sus condiciones socioeconómicas durante las últimas dos décadas. Entre 2000 y 2022, la incidencia de la pobreza se redujo drásticamente, del 17,5 %

al 6 %, respectivamente (Banco Mundial, 2022b), lo que demuestra importantes mejoras en el bienestar general. Sin embargo, este progreso contrasta con el lento avance en la reducción de la desigualdad. El coeficiente de Gini, indicador clave para medir las brechas económicas, apenas descendió de 58,4 en 2000 a 54,8 en 2022 (Banco Mundial, 2022a), lo que posiciona a Colombia como el país más desigual entre los miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Este panorama subraya un desafío persistente: cerrar las brechas sociales y económicas para que el desarrollo sea verdaderamente inclusivo.

En términos de movilidad social, Colombia enfrenta importantes desafíos. Según el Informe Global sobre Movilidad Social del Foro Económico Mundial (2020), el país ocupa el puesto 65 entre 82 naciones evaluadas, superando únicamente a países como Perú, Paraguay, Pakistán y El Salvador, pero queda rezagado frente a Brasil, Ecuador, México y Tailandia. Este índice se construye a partir de diez pilares fundamentales, entre los que destacan el estado de salud; el acceso, calidad y equidad en la educación; el aprendizaje continuo; el acceso a la tecnología; las oportunidades laborales; la distribución justa de ingresos; las condiciones de empleo, y la protección social e inclusión. El bajo desempeño de Colombia en el índice de movilidad social refleja desigualdades persistentes que limitan las posibilidades de progreso equitativo en la sociedad. Esto se traduce en barreras estructurales que dificultan el acceso a oportunidades económicas y educativas, lo que refuerza un círculo de pobreza y exclusión, especialmente para poblaciones vulnerables como la juvenil.

Para continuar hablando de la juventud, resulta pertinente introducir el término *jóvenes con potencial*, que se refiere a aquellos jóvenes que, a pesar de contar con talentos diversos, aspiraciones claras y un fuerte deseo de contribuir al desarrollo de sus comunidades, enfrentan barreras estructurales que les impiden acceder a oportunidades formales. Este grupo incluye tanto a quienes no estudian ni trabajan, como a aquellos que se encuentran en empleos informales (GOYN Bogotá, 2024).

Esta categoría resulta clave para analizar las trayectorias de la juventud en Colombia, ya que permite identificar tanto el potencial como los desafíos que enfrenta esta población a lo largo del territorio nacional. Según datos del DANE, **los jóvenes con potencial representan el 43,7% de la población joven en el país**, lo que evidencia una desconexión significativa de oportunidades educativas, laborales y de emprendimiento. Por otro lado, **el 42,7% de**

esta población se dedica principalmente a la generación de ingresos, incluyendo tanto empleos formales como informales, mientras que el 38,4 % se encuentra estudiando. Estos datos sugieren que la mayoría de jóvenes ya no pertenece a las edades más tempranas de la juventud, sino a rangos superiores, lo que influye en sus trayectorias y opciones disponibles (figura 52).

Es importante destacar que, en este contexto, **cuatro de cada diez jóvenes en Colombia enfrentan barreras estructurales** que limitan su acceso a oportunidades, las cuales se profundizan especialmente en regiones, departamentos y municipios con mayores desigualdades. Esto subraya la necesidad de implementar acciones integrales que permitan reducir dichas brechas y maximizar el potencial de esta población en beneficio del desarrollo del país. Como lo muestra la figura 52 hoy en Colombia hay más de cinco millones de jóvenes

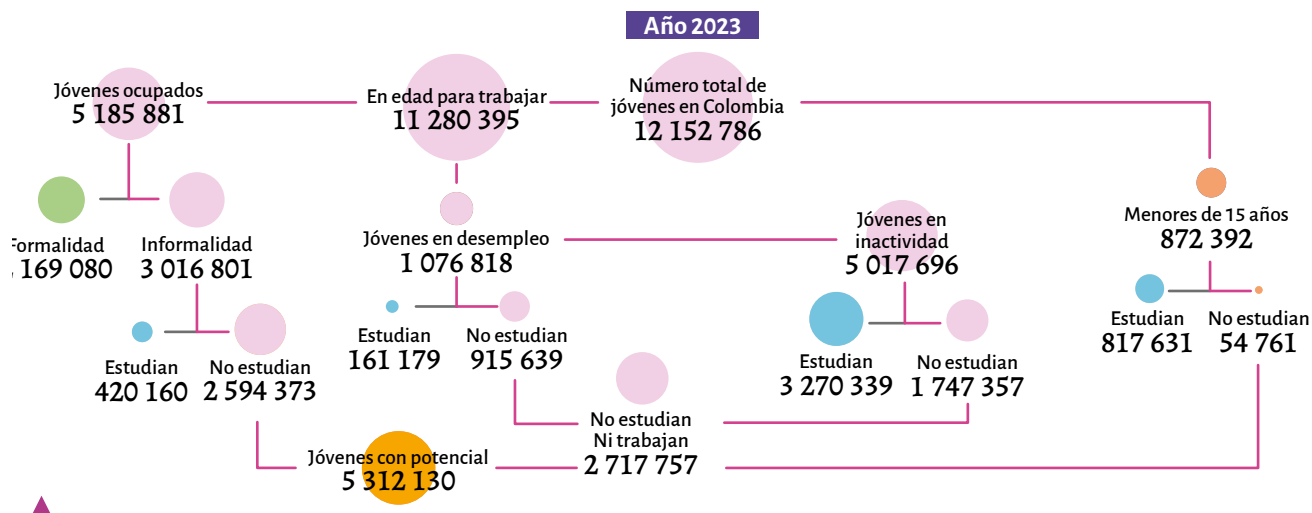


FIGURA 52. Participación en el mercado laboral de la población joven en Colombia (2023)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de DANE-GEIH.

desconectados de oportunidades. Es entonces una prioridad no solo reconocer a la juventud como un actor clave en el desarrollo económico y social del país, sino también desarrollar acciones urgentes y colectivas para la conexión de esta población con oportunidades de calidad.

En la figura 53 se muestra la tendencia que ha tenido la población joven en términos de jóvenes con potencial, desde el 2018 y hasta 2023³. Una de las tendencias que debe observarse especialmente es que el número de jóvenes con potencial ha aumentado desde 2018, con la única excepción del 2020, aún a pesar de que la tendencia de la población joven es a disminuir en los últimos seis años. Si bien este número ha bajado, sigue siendo mayor en 2023 que el número antes de pandemia en los años de 2018 y 2019.

En cuanto a la relación entre desempleo e informalidad en la población joven, los datos nacionales muestran cambios significativos en los últimos años. Durante la pandemia, se registró un aumento en el porcentaje de jóvenes en situación de desempleo. Sin embargo, con la recuperación económica reciente, ha disminuido el desempleo juvenil, acompañado de un incremento en la proporción de jóvenes ocupados en empleos informales. Este comportamiento sugiere un patrón en el que alternan entre el desempleo y la informalidad, lo que refleja las limitaciones del mercado laboral para absorber a esta población en empleos formales y sostenibles. Este comportamiento pone en evidencia la necesidad de políticas laborales más integrales que promuevan la generación de oportunidades de calidad en todo el territorio nacional.

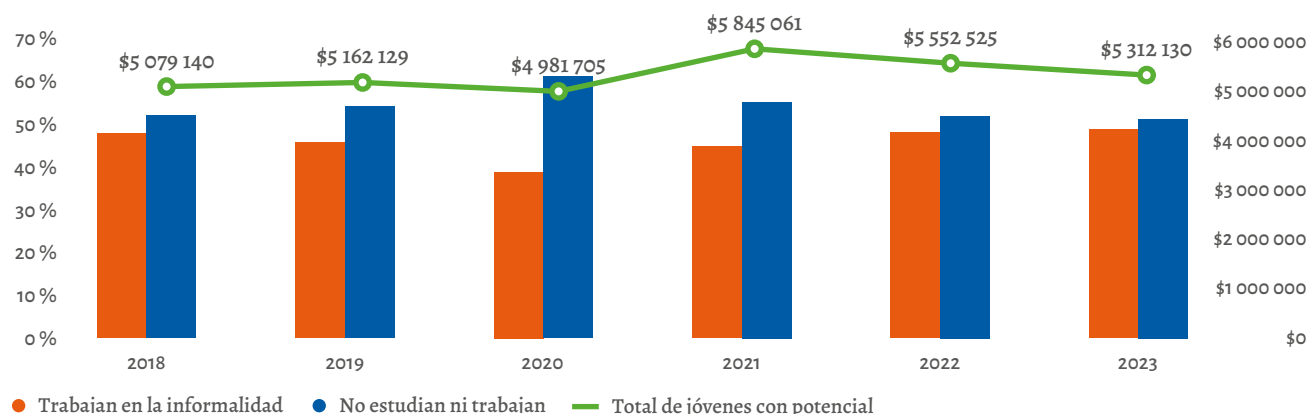


FIGURA 53. Jóvenes con potencial en Colombia (2018-2023)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de DANE-GEIH.

3 Teniendo en cuenta que la categoría de jóvenes con potencial incluye la tasa de informalidad de esta población, vale la pena mencionar, que previo al 2021, el enfoque de informalidad consideraba que la mayor probabilidad de que un trabajador sea informal

se ubica en el intervalo de empresas que ocupan cinco o menos trabajadores. A partir del 2021, la ocupación informal se mide teniendo en cuenta tanto a la empresa (sector) para los independientes, como la condición del puesto de trabajo para asalariados.

Las dinámicas de informalidad y desempleo de la población juvenil en Colombia pueden estar vinculadas a problemáticas estructurales que requieren un enfoque sistémico e integral. Según el Foro Económico Mundial (2020), el país se ubica en los puestos 76 y 75 de 82 países evaluados en calidad educativa y condiciones laborales, respectivamente. Mejorar la calidad de la educación y promover el acceso a empleos de calidad, particularmente para la población joven, deben ser prioridades para la toma de decisiones desde el sector público y el privado. Esto implica analizar de manera crítica las trayectorias educativas y laborales, considerando cómo el sistema educativo puede perpetuar las desigualdades sociales. Las marcadas diferencias en la calidad educativa entre los sectores oficiales y no oficiales, así como entre regiones, destacan la necesidad de políticas que aborden estas disparidades y contribuyan a cerrar las brechas sociales y económicas existentes (Cárdenas *et al.*, 2021).

Como se ha mencionado, las condiciones socioeconómicas generales ejercen una presión específica sobre las trayectorias, principalmente desde el acceso a educación de calidad y también la falta de trabajo de calidad en el país, lo cual afecta de manera directa a la población joven. Para profundizar en este aspecto, es pertinente analizar los niveles de pobreza monetaria de los hogares con jefes menores de 25 años, y el tipo de afiliación a seguridad social de la población entre 14 y 25 años. La figura 54 muestra la distribución por nivel socioeconómico⁴ en Colombia para el 2023, que da cuenta de una preocupante realidad: **el 74 % de la población joven en Colombia vive en niveles económicos bajos**, el 20 % en niveles medios y solo el 2 % en niveles altos. Así, es evidente la inmensa desventaja en términos de acceso a oportunidades por falta de recursos, que se detallará más adelante.



FIGURA 54. Distribución de jóvenes por nivel socioeconómico en Colombia (2023)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de DANE-GEIH.

⁴ El nivel socioeconómico representa la agrupación del estrato socioeconómico en tres niveles alto (estratos 5 y 6), medio (estratos 3 y 4) y bajo (estratos 1 y 2). El estrato corresponde a la información proporcionada sobre el estrato para la tarifa de energía eléctrica de la vivienda, no se incluyen en la información de viviendas sin estrato categorizado.

Además, en 2023, el nivel de pobreza monetaria de la población menor de 25 años⁵ se situó en el 39,5 %, lo que representa una disminución de 6,2 puntos porcentuales en comparación con 2022 (DANE, 2023b). Esta reducción es significativa para la juventud a nivel nacional, ya que indica que menos jóvenes viven en situaciones de pobreza monetaria, lo cual llega a obstaculizar sus trayectorias educativas y laborales. Sin embargo, este grupo sigue siendo el segundo más afectado por la pobreza, solo superado por la población de 26 a 35 años (40,8 %), que son el rango que acaba de salir del intervalo denominado *jóvenes*. Ambos grupos reflejan la persistencia de desigualdades estructurales que obstaculizan el progreso hacia una mayor equidad, lo que destaca la necesidad de políticas públicas que aborden las problemáticas específicas de estas etapas de la vida y que no siga pasando de un grupo etario a otro en un círculo que no se rompe.

Adicionalmente, al ser la edad más fértil para las mujeres antes de los 35 años, que los hogares que residen en situaciones más de pobreza sean aquellos con jefes menores de 35 años, hace que los niños, niñas y adolescentes de estos hogares habiten en condiciones socioeconómicas que truncan sus procesos de desarrollo y dificultan su inclusión laboral futura.

Esto quiere decir que la situación económica de la población joven en el país es, en su mayoría, vulnerable

5 Aunque la juventud en Colombia se extiende hasta los 28 años, la información disponible sobre pobreza monetaria del DANE está desagregada únicamente para personas menores de 25 años.

o pobre, siendo aproximadamente el 53,4 % quienes viven en esta condición, incluyendo a quienes no se encuentran afiliados a ningún régimen. Estas condiciones de vulnerabilidad son determinantes como barreras para el acceso a educación media y posmedia de calidad, a educación superior asequible, a un mercado laboral más competitivo desde la oferta y que ello impacte a la productividad laboral.

Lo anterior reafirma las dificultades de desarrollo que enfrenta la población joven en el país, dentro de las que prevalece la situación de pobreza y vulnerabilidad, así como las múltiples restricciones sociales, económicas y estructurales en las que habitan, y se refleja en los aprietos de movilidad social en el país⁶. Por lo tanto, para la juventud en Colombia, la inclusión efectiva en sus trayectorias de vida —educativa y laboral— no se da de forma orgánica ni con las herramientas necesarias para ello.

Es clave mencionar que, si bien el panorama de la juventud ha mejorado en los últimos años, hoy sigue siendo un panorama de desigualdad y de múltiples barreras sistémicas. En esta medida, no requiere de esfuerzos aislados del ecosistema de actores en el país, sino de la asociación de esfuerzos en todo el encadenamiento

6 La movilidad social es la capacidad de un individuo de ascender en la escala socioeconómica durante su vida, lo que generalmente implica mejorar su estatus socioeconómico, en comparación con el de sus padres. Esto se mide a través de varios factores como el acceso a la educación, las condiciones laborales, la salud, la protección social y la equidad en las oportunidades económicas (Foro Económico Mundial, 2020).

de procesos, actores, programas, entre otros, que se presentan desde la educación y hasta el empleo. Desde la creación del INEI se ha enfatizado, a través del Modelo de Empleo Inclusivo, que cada uno de los tramos está conectado y que en la medida en que no se solucionen las problemáticas en todo el sistema, las personas tendrán múltiples barreras y obstáculos para lograr trayectorias completas y adecuadas a sus proyectos de vida. Es por esto que las siguientes secciones mostrarán los diferentes retos y oportunidades en cada uno de estos tramos, como: la educación media, la formación posmedia, la intermediación laboral y el empleo, con la necesidad de articular esfuerzos en cada uno de estos puntos y en los tránsitos. Así, Colombia a través de cambios sistémicos, busca lograr cambios estructurales y la superación de barreras sociales y económicas para la juventud.

La educación media: donde se define el destino educativo y laboral

Cobertura de la educación en Colombia: un camino poco pavimentado a la media obligatoria

La educación media es un punto de inflexión crucial en la vida de la población joven, pues define su capacidad para continuar hacia la formación posmedia y, eventualmente, integrarse al mercado laboral en buenas condiciones. Este nivel educativo no solo proporciona conocimientos en competencias básicas fundamentales, sino que también es una etapa clave para el desarrollo de habilidades socioemocionales, pensamiento crítico y preparación

vocacional. Sin embargo, en Colombia, las deficiencias en la calidad, la falta de pertinencia curricular y las desigualdades en el acceso limitan su potencial como herramienta para la movilidad social. Una educación media de calidad, inclusiva y articulada con las demandas del entorno es esencial para garantizar la construcción de trayectorias completas y romper con los ciclos de pobreza.

En Colombia, la cobertura bruta ha venido creciendo, pasando de una tasa del 84 % en 2018 al 92 % en 2023. Al analizar la tasa de cobertura neta, que mide la proporción de jóvenes de 15 y 16 años matriculados específicamente en los grados décimo y once, se observa que esta ha tenido una tendencia leve de ascenso, pasando del 44,5 % en 2018 al 50,9 % en 2023. Además, el 14,6 % de jóvenes de 15 y 16 años no se encuentran matriculados, lo que sugiere que cerca del 35 % de la población en esta edad se encuentra matriculada en niveles educativos diferentes a los esperados para su edad.

Esto puede mostrar también una problemática general y es la extraedad, es decir, quienes cursan niveles educativos no acordes con su edad según el sistema colombiano, que a su vez, es una manifestación de los obstáculos estructurales en el sistema educativo colombiano. Este fenómeno es común en la educación media y está relacionado con factores como deserción previa, rezago académico, ingreso tardío al sistema educativo y barreras socioeconómicas que afectan la continuidad escolar.

No obstante, al analizar la cobertura neta por departamento (figura 55), son evidentes los desafíos, ya que el total nacional

esconde que de los 32 departamentos, solo 10 y Bogotá logran superar el total nacional de tan solo el 50 %, mientras que 22 están por debajo, con casos como Vaupés, Vichada y Guainía, con porcentajes menores al 15 % de cobertura neta.

Además, el 82,7 % de las matrículas se concentra en la zona urbana, mientras que solo el 17,3 % se registra en la zona rural. Asimismo, la cobertura bruta en la zona rural es significativamente inferior al compararla con el nivel nacional y a la zona urbana, con una tasa del 58,1 % en 2023, en contraste con la tasa urbana del 94,1 %. Esto reafirma las brechas de acceso existentes entre las zonas urbana y rural, que impactan de manera más aguda a la población rural.

La ausencia de cobertura universal en la educación media tiene profundas implicaciones para la población joven en Colombia, al preservar desigualdades sociales, económicas y territoriales. Cuando un porcentaje significativo de jóvenes queda por fuera del sistema educativo en esta etapa, se les priva de la oportunidad de adquirir conocimientos y habilidades clave para avanzar hacia la formación posmedia o integrarse al mercado laboral formal. Esto aumenta el riesgo de exclusión social, ya que muchos terminan en empleos informales y precarios, lo que perpetúa ciclos de pobreza que afectan no solo su futuro, sino también el de sus familias y comunidades.

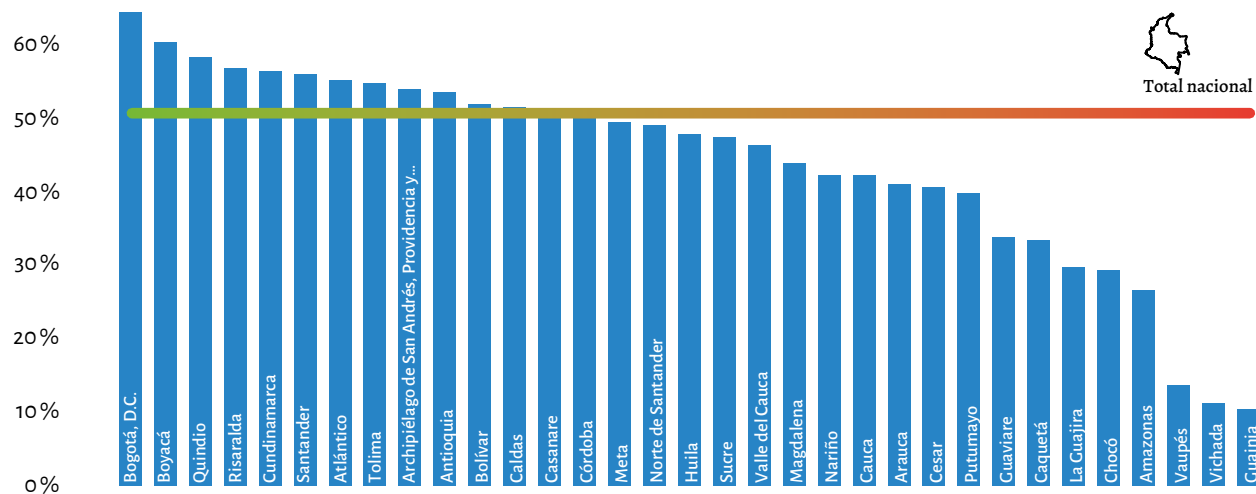


FIGURA 55. Cobertura educativa neta a nivel nacional y por departamento (2023)

Fuente: elaboración propia a partir de datos del MEN-SIMAT, con base en las proyecciones de población del DANE ajustadas al censo de 2018.

Adicionalmente, esta brecha en la cobertura impacta de manera desigual a las poblaciones más vulnerables, como jóvenes en zonas rurales, indígenas, afrodescendientes⁷ y aquellos en contextos de pobreza. Sin acceso a la educación media, la brecha de desigualdad se amplía, lo cual refuerza patrones de marginalización. A nivel país, esta situación limita el desarrollo del capital humano, lo que afecta la productividad y la competitividad de Colombia, y frena el progreso hacia un desarrollo equitativo y sostenible. Lograr la cobertura universal de la educación media es un objetivo educativo y una necesidad urgente para garantizar trayectorias completas, inclusión social y movilidad económica para las y los jóvenes del país.

Este panorama es particularmente relevante en un país en el que hoy se está planteando la posibilidad de reglamentar vía ley la educación media obligatoria en todo el país. Esto se debe a que para ciudades como Bogotá, Medellín, Cali o Barranquilla los retos de cobertura no son tan amplios, como para el resto del país en el que esta medida implicaría la construcción de infraestructura desde cero, contratación y formación de personal docente para todos los niveles, así como adaptación en zonas rurales donde hay pocos estudiantes y no hay infraestructura, entre otros retos que esta medida implica, únicamente en términos de cobertura.

La deserción: un síntoma de una problemática profunda

En cuanto a la tasa de deserción, antes de la pandemia contaba con un promedio del 2,3 %, mientras que de 2020 a 2023 fue del 2,8 %, siendo la mayor tasa en el 2022 con un 3,3 %. La figura 56 muestra la tendencia de los indicadores de reprobación y deserción en los últimos seis años, que reflejan una tendencia que se ha levantado desde múltiples sectores de la academia y el sector social, el impacto de la pandemia sobre la calidad de la educación media en Colombia y en el mundo. La deserción es solo un síntoma de múltiples problemáticas, una de estas es el efecto que tuvo la pandemia en términos de aprendizajes para los y las jóvenes en el país, reflejada en el aumento exponencial que tuvo la reprobación a

7 Para conocer más sobre los retos en las trayectorias educativas y laborales que enfrentan los grupos étnicos en Colombia, se recomienda consultar el capítulo “La diversidad en las trayectorias educativas y laborales de los grupos étnicos” de este documento.

nivel nacional con ocasión de esa emergencia. Si bien han disminuido, la reprobación y la deserción siguen estando por encima de los niveles de 2018 y 2019.

En este sentido, el indicador de repitencia adquiere relevancia, ya que refleja una tendencia preocupante. Tanto la reprobación como la repitencia actúan como alertas tempranas de una posible deserción o desconexión de los jóvenes del sistema educativo. Estas situaciones, más que ser atribuibles a la falta de interés por parte de los estudiantes, están frecuentemente relacionadas con factores como las condiciones del aprendizaje, el apoyo pedagógico insuficiente o desafíos en el entorno

educativo que impactan su progreso. Durante la pandemia, a pesar de que no se pararon las clases, se continuaron en su mayoría de manera virtual, con guías, entre otros, afectando de manera directa el aprendizaje en todo el país, el desarrollo de habilidades socioemocionales y dejando de lado a los más vulnerables que no contaban con los elementos tecnológicos para continuar con estas modalidades, si esto afectó de manera diferencial al estudiantado en las ciudades principales con menos privilegios de acceso, lo que sucedió en las zonas rurales y municipios alejados de los centros urbanos agudizó las brechas de educación. Lo que generó el aumento en reprobación, repitencia y finalmente deserción.

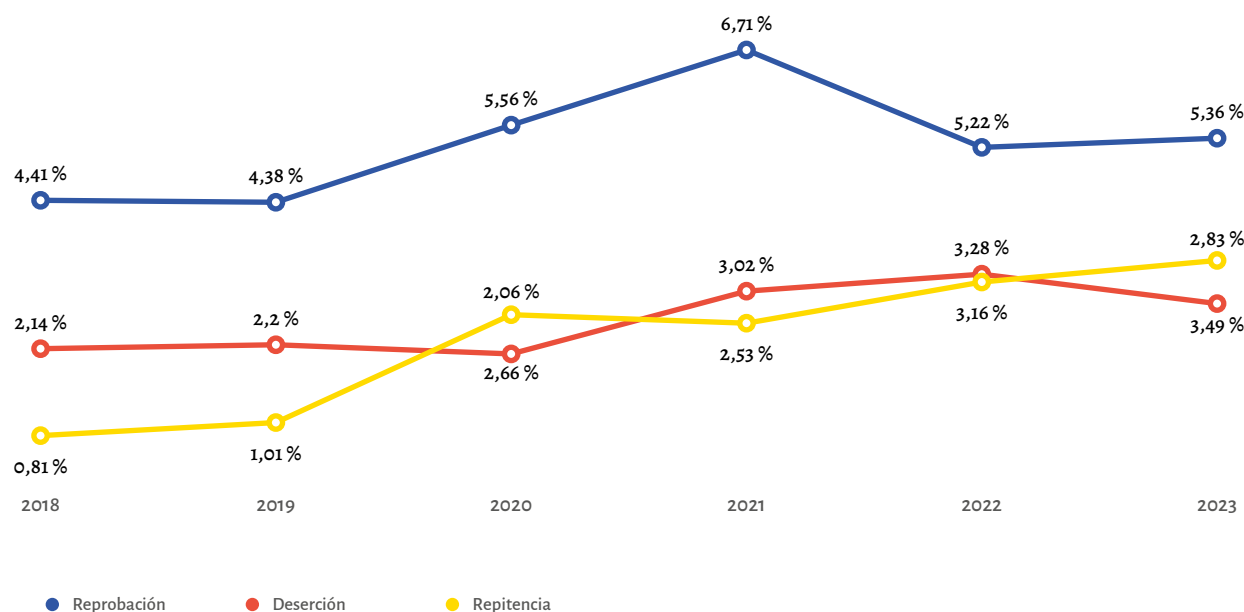


FIGURA 56. Tasas de deserción, repitencia y reprobación de la educación media, Colombia (2018-2023)

Fuente: elaboración propia a partir de datos del MEN.

Para las figuras 57 y 58, que se construyeron a partir de los datos de jóvenes que presentan las pruebas Saber 11, se tomaron como referencia los dos años más fuertes de la pandemia y el año más reciente. En estas gráficas se muestra cómo durante estos dos años iniciales había más de 140 000 jóvenes sin acceso a internet, número que ha venido disminuyendo. No obstante, al preguntar por jóvenes que no tienen computador, este número fue mucho mayor: 190 000 jóvenes en el primer año, 214 750 en el segundo año y 243 970 en el 2023. Como lo han destacado redes como GOYN Bogotá, este fenómeno se da debido a que, si bien jóvenes afirman contar con internet en mayor medida y con acceso a elementos como computador, en muchos casos, en especial en casos de vulnerabilidad económica, el acceso a internet es limitado a solo algunas horas al día. Así mismo, a pesar de que cuenten con computador o *smartphone*, dichos implementos son compartidos o no cuentan con la capacidad para desarrollar programas

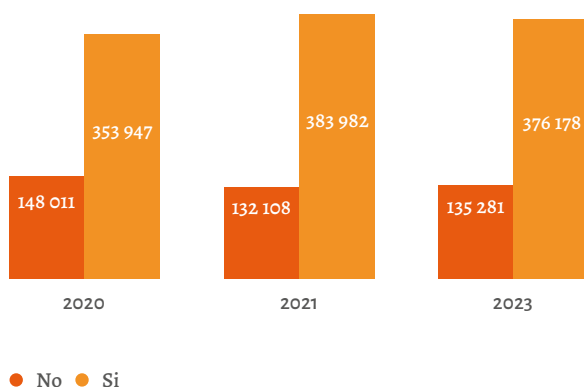


FIGURA 57. Jóvenes que presentaron Pruebas Saber 11 y su acceso a internet (2020, 2021 y 2023)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de ICES-Datalcfes.

de formación. De ahí se entiende el impacto que la pandemia tuvo, sobre todo en la población joven con mayor vulnerabilidad económica o de zonas rurales.

Estos rezagos educativos son particularmente preocupantes teniendo en cuenta que, de no ser recuperados, resultarán en el aumento del número de jóvenes que desertan. Igualmente, a pesar de haber culminado el bachillerato, no tendrán las competencias básicas requeridas para acceder a programas de educación superior de calidad, o lo harán con rezagos educativos que incidirán en su capacidad de culminar estos niveles superiores, lo que podría afectar su tránsito a empleos formales cualificados.

Al estudiar la deserción por el sector del centro educativo, nuevamente se reitera que la falta de ingresos repercute en la no terminación y el abandono de la educación, debido a que la diferencia entre los sectores oficial y

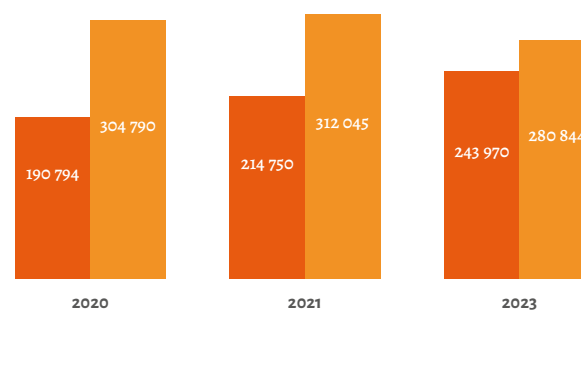


FIGURA 58. Jóvenes que presentaron Pruebas Saber 11 y su acceso a computador (2020, 2021 y 2023)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de ICES-Datalcfes.

no oficial para 2023 llega a ser 1,7 puntos porcentuales, siendo la tasa del sector oficial 3,2 % y la del no oficial 1,4 %. Por otra parte, al estudiar la deserción por departamento, en el 2023 se observan diferencias importantes, siendo los departamentos con mayor concentración de zonas rurales dispersas los que mayores tasas presentan. Departamentos como Amazonas, Caquetá y Putumayo registran mayores tasas de deserción, mientras que departamentos como Atlántico, Nariño y Bogotá presentan bajas tasas. Esto pone de manifiesto las desigualdades regionales en el acceso y la permanencia en el sistema educativo en el país (figura 59).

Una causa de deserción en la educación media podría estar vinculada con la calidad, la cual en el país es evaluada mediante las pruebas periódicas realizadas anualmente por el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (ICFES). Estas pruebas buscan medir los conocimientos básicos adquiridos al finalizar la educación media.

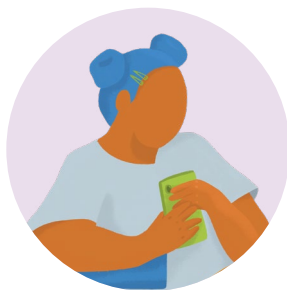
En particular, la prueba Saber 11, encargada de evaluar dichos conocimientos, no ha mostrado mejoras significativas. Entre 2018 y 2023, el puntaje promedio ha aumentado solo 1,7 puntos, lo que evidencia un avance limitado en la calidad educativa. Este estancamiento no solo refleja deficiencias en la etapa de educación media, sino también en los niveles anteriores y tiene repercusiones importantes en las oportunidades de jóvenes. Afecta su acceso a opciones de educación posmedia, sus perspectivas laborales y sus posibilidades de internacionalización.

Limitaciones en la calidad educativa: un desafío para el futuro de la juventud

La mejora en la calidad ha sido limitada; para 2023, el puntaje promedio apenas supera la mitad del puntaje máximo (500 puntos), alcanzando solo 254 puntos. Al comparar los resultados entre el sector oficial y el no oficial, se observa una diferencia de aproximadamente 30 puntos a favor del sector no oficial, lo que sigue reflejando la brecha entre estos.

Aun así es relevante señalar que ha habido cierta mejora en las competencias evaluadas. En literatura, ha aumentado la participación en los niveles 3 y 4 —unificados—⁸, y en matemáticas también se ha observado un progreso similar. Además, en inglés, se registró un aumento de 2 puntos porcentuales en la participación de estudiantes que obtuvieron el nivel B1 (ICFES, 2023). Como se detalla y conoce, aún falta mucho por mejorar respecto a la calidad de la educación media, siendo esto el punto focal para no solo tener acceso a posmedia, sino que esta sea de calidad y que, a su vez, facilite la inclusión al mercado laboral.

8 En las pruebas Saber 11, el nivel 3 indica que el estudiante tiene un desempeño satisfactorio, siendo capaz de comprender textos literarios y de identificar y analizar los elementos básicos de la obra, como el tema, los personajes y la estructura, aunque la interpretación puede ser más superficial o limitarse a lo evidente. En el nivel 4, los estudiantes demuestran un mayor dominio de la comprensión literaria, no solo identificando los elementos literarios, sino también analizándolos con mayor profundidad, al establecer relaciones entre diferentes textos o dentro de un mismo texto, y presentar una interpretación más crítica y reflexiva.



Dado lo anterior, es prioritario mejorar la calidad de la educación a través de diversas acciones. Esto incluye reformular y armonizar las necesidades básicas curriculares, adaptándolas a las exigencias de posmedia y de los territorios. Asimismo, es fundamental que docentes cuenten con las herramientas necesarias para facilitar los procesos de enseñanza, lo que implica garantizar formación al profesorado, acceso a internet, jornadas únicas, salarios adecuados e incentivos, así como mejorar la infraestructura, la alimentación y el transporte escolar. También es crucial proporcionar instrumentos para la gestión emocional y el desarrollo de habilidades blandas, todo lo cual debe estar respaldado por recursos financieros adecuados (Herrera, 2020).

Adicionalmente, según el análisis del Ministerio de Educación (2022), entre los principales motivos para no estudiar se encuentra la necesidad de trabajar y dedicarse a oficios del hogar. Todas estas opciones están estrechamente relacionadas con las precarias condiciones de vida en la que habitan la mayoría de la población joven. Al analizar las opciones de justificación de no finalización de la media por sexo al nacer, para los hombres se da principalmente por la necesidad de trabajar; y para las mujeres es por dedicarse a oficios del hogar. En esta medida, es necesario recalcar que, a mayor vulnerabilidad económica, se manifiesta una necesidad urgente e inmediata de generación de ingresos para jóvenes en la media, lo que requiere de tránsitos más rápidos e inmediatos de esta población de la media al empleo, así como mecanismos de transferencias monetarias condicionadas que apoyen la culminación de este tramo en casos de necesidad de generación de ingresos.



También es clave fortalecer la orientación socio-ocupacional durante toda la media, que reconozca los intereses de los y las jóvenes, las opciones educativas en posmedia, la prospectiva laboral sobre posible demanda de cualificaciones. Además, es urgente la implementación de programas de recuperación de aprendizajes, nivelación de competencias o modelos educativos flexibles, que permitan disminuir el rezago en competencias básicas de los y las jóvenes que están en la educación básica y media, con el fin de que logren transitar a la formación posmedia con las competencias básicas requeridas para acceder y culminar este tramo.

165



**En Colombia
los indicadores
de suicidio en
población joven
son cada vez más
preocupantes**



Salud mental de la población joven en el ámbito escolar

En Colombia los indicadores de suicidio en población joven son cada vez más preocupantes, sobre todo en edades tempranas. Por esta razón, se ha insistido en la necesidad de promover el desarrollo de habilidades socioemocionales y dar facilidades de acceso a servicios psicológicos. En 2022, el suicidio se convirtió en la tercera causa de muerte entre la población de 5 a 24 años, al alcanzar el 8,4 % del total de muertes. Aunque Antioquia y Bogotá registran altos números de suicidios, las tasas son mayores en departamentos más apartados y rurales como Vaupés con un 79 %, Guaviare con 26,9 %, Putumayo con un 17,4 % y Huila con un 15,1 %. En particular, en el rango de edad de 15 a 19 años, la tasa de suicidios de 2020 a 2022 ha aumentado, al pasar de 8,1 a 9,8 por 100 mil habitantes, registrándose 398 suicidios en este rango de edad durante 2022 (LEE, 2023).

Las causas del suicidio en la población joven son múltiples y complejas. Entre ellas se encuentran la preocupación financiera, las dificultades en las relaciones interpersonales y de pareja, enfermedades dolorosas y el acoso psicológico, que pueden generar sufrimiento psíquico y desesperación (Haro *et al.*, 2018). También influyen factores sociales y culturales, como la falta de apoyo (capital social), la discriminación, el acoso y las escasas oportunidades de acceso a servicios de salud mental adecuados. Adicionalmente, los factores de género son relevantes: aunque las mujeres presentan una mayor prevalencia de intentos de suicidio, el número de suicidios consumados es mayor en los hombres. Por último, trastornos mentales como la depresión, la ansiedad y los trastornos alimentarios están estrechamente asociados con el suicidio, y su identificación requiere herramientas de acceso a servicios de salud mental (Barroso, 2019).

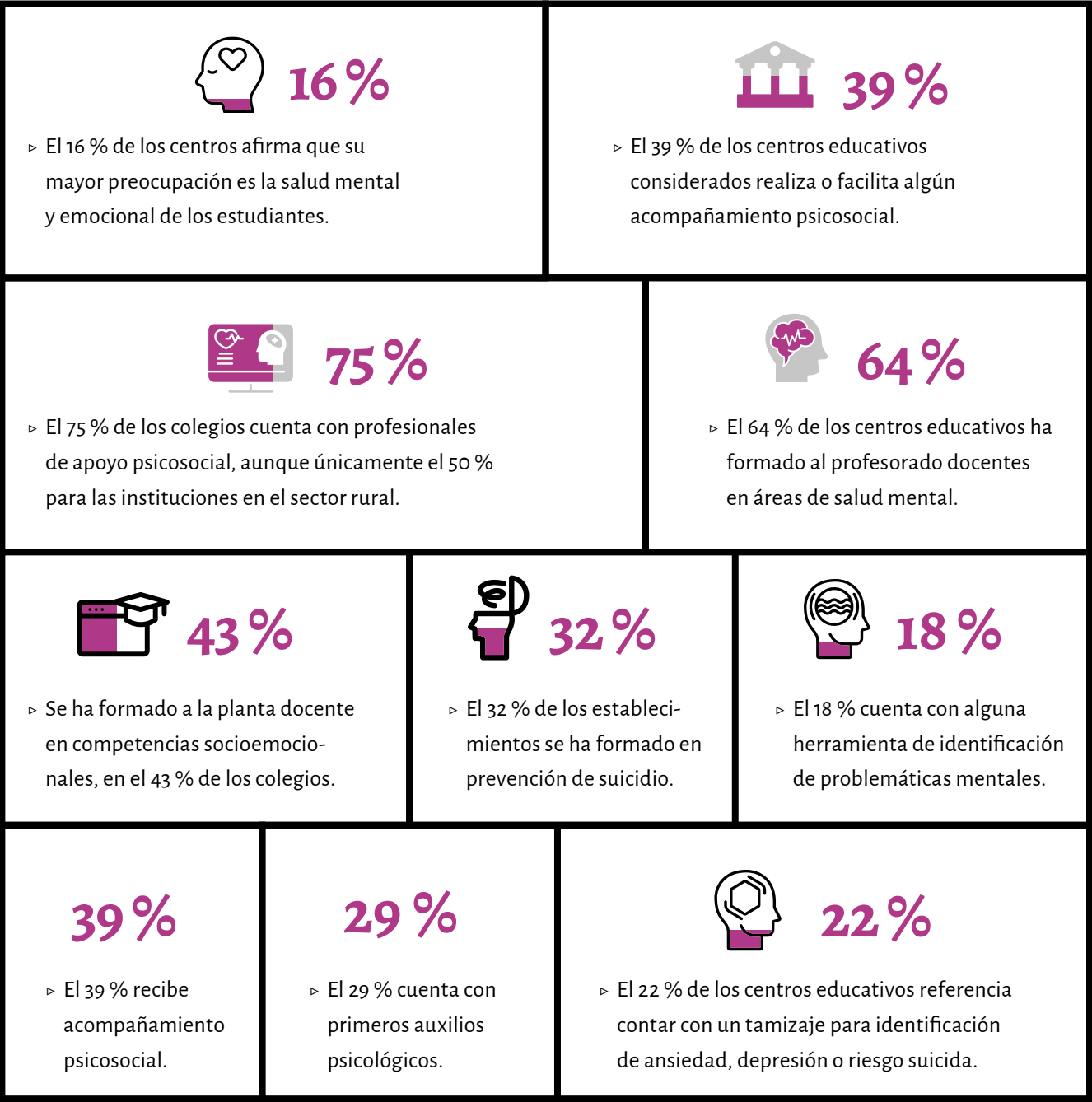
En respuesta a lo anterior, se ha creado el índice Welbin, diseñado para identificar los factores que requieren mejoras en la educación integral, especialmente en lo que respecta al bienestar. En 2023, se trabajó con 75 secretarías de educación y 15 organizaciones sociales en Colombia, recopilando datos de 1476 colegios en 31 departamentos y 342 municipios. Este esfuerzo reveló información significativa: cerca del 23 % de los centros educativos encuestados no registra la identificación por sexo al nacer y el 16 % desconoce el origen de sus estudiantes, ya sea migratorio o étnico (Welbin y LEE, 2023).



16 %

*de los centros educativos
encuestados desconoce el
origen de sus estudiantes*

Así, de acuerdo con el Índice, los resultados fueron (Welbin, 2024):



Como se puede observar, por ahora la participación de procesos de prevención y trato de salud mental son bajos, y se observa una brecha importante entre el sector oficial y no oficial, lo cual muestra que la población en cuestión en instituciones educativas oficiales tiene menor acceso y atención, sobre todo en zonas rurales.

Conclusiones

La educación media constituye un momento crucial en las trayectorias de la juventud colombiana, ya que no solo facilita el tránsito hacia la formación posmedia y el empleo formal, sino que también brinda las herramientas necesarias para enfrentar los retos del futuro con mayor conocimiento y confianza. Las habilidades adquiridas en esta etapa educativa determinan su capacidad para avanzar en su desarrollo académico o laboral, así como para tomar decisiones informadas sobre lo que desean en la vida, ampliando sus oportunidades y fortaleciendo su autonomía personal. Sin embargo, las deficiencias actuales en cobertura, calidad y pertinencia del currículo están impidiendo que este nivel educativo cumpla su propósito transformador. Garantizar una educación media inclusiva y de calidad es fundamental para romper ciclos de pobreza y promover la movilidad social. Por ello, se recomienda priorizar la universalización de su cobertura, especialmente en áreas rurales y entre poblaciones vulnerables, a través de inversiones en infraestructura, calidad docente transporte y acceso a tecnologías educativas.

Las brechas en cobertura y calidad entre las zonas urbanas y rurales, así como entre los sectores oficial y no oficial, reflejan las profundas desigualdades estructurales del país. Estas disparidades afectan de manera desproporcionada a los jóvenes más vulnerables, como aquellos en zonas rurales, mujeres, comunidades indígenas, afrodescendientes y jóvenes con discapacidad, lo que limita su acceso a oportunidades educativas y laborales.

Para abordar estas desigualdades, es fundamental desarrollar políticas focalizadas con un enfoque diferencial que contemple las necesidades específicas de cada población. Esto incluye la implementación de modelos educativos flexibles que respondan a las realidades territoriales, transferencias monetarias condicionadas

para reducir barreras económicas y programas de nivelación diseñados para jóvenes en situación de extraedad o rezago académico. Además, es crucial garantizar que estas iniciativas consideren las particularidades culturales, lingüísticas y sociales de los grupos más afectados, para así promover una inclusión efectiva y equitativa en el sistema educativo. Aunque la cobertura es esencial, no basta por sí sola. La calidad de la educación media sigue siendo una deuda pendiente, con resultados deficientes en competencias básicas y habilidades socioemocionales. Es crucial reformular el currículo para responder a las exigencias de la vida moderna y del mercado laboral, así como garantizar la formación continua del profesorado. Esto debe ir acompañado de estrategias para fortalecer la salud mental, promover el desarrollo de habilidades socioemocionales y ofrecer orientación ocupacional que conecte las aspiraciones de la población en cuestión con oportunidades reales de desarrollo personal y profesional. Estas acciones no solo contribuirán al fortalecimiento de las trayectorias juveniles, sino que también tendrán un impacto positivo en la productividad y competitividad del país, al aprovechar el potencial transformador de su población joven.



Es crucial reformular el currículo para responder a las exigencias de la vida moderna y del mercado laboral



La educación posmedia como bisagra entre el aula y el trabajo

La educación posmedia comprende los estudios realizados después de finalizar el colegio y se clasifica en tres categorías principales: los certificados de competencias, ofrecidos a través de la educación para el trabajo y el desarrollo humano (ETDH), que incluyen programas de auxiliares, operarios y técnicos laborales; los títulos profesionales, impartidos en el marco de la educación superior por universidades, instituciones técnicas profesionales, instituciones tecnológicas e instituciones universitarias o escuelas tecnológicas; y la formación informal o alternativa, que complementa los procesos de aprendizaje con un enfoque más flexible y práctico. Esto se convierte en el puente esencial entre la educación básica y media y el mundo laboral. Este nivel educativo tiene como objetivo dotar a la población joven de conocimientos especializados y competencias prácticas que le permitan acceder a empleos de calidad, fomentar el emprendimiento y contribuir al desarrollo social y económico del país. Además, la formación posmedia incluye modalidades flexibles, como

programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, que buscan responder a las necesidades de contextos diversos y a las demandas del mercado laboral⁹.

Para la población estudiada, la formación posmedia no solo representa una oportunidad de especialización académica, sino también una herramienta para superar barreras de inclusión social y económica. Sin embargo, las desigualdades en el acceso y la calidad de la oferta educativa en este nivel, junto con la desconexión entre la educación y las necesidades del mercado laboral, limitan su potencial como motor de movilidad social. Garantizar una formación posmedia inclusiva, pertinente y accesible es clave para que el tránsito hacia el empleo formal y para romper los ciclos de pobreza que afectan a las poblaciones más vulnerables.

El principal cuello de botella en la trayectoria de los y las jóvenes: el tránsito de la educación media a la posmedia¹⁰

Al analizar la tasa de transición inmediata de la educación media a la formación superior, se observa un aumento significativo, pasando del 38,7 % en 2018 al 43,1 % en 2023. Sin embargo, esta cifra también evidencia que seis de cada diez jóvenes en Colombia, a pesar de culminar su bachillerato, no logran acceder inmediatamente a la formación posmedia. Este fenómeno pone de manifiesto varios aspectos clave: los distintos tramos no pueden ser entendidos como etapas separadas e independientes, sino como un sistema interconectado en el que cada tramo afecta el anterior y alimenta al siguiente. Cabe aclarar esta situación entendiendo la diversidad de trayectorias y que las personas pueden saltar al mercado laboral y después volver a la formación posmedia, en especial en la actualidad, pues las personas siguen capacitándose en diferentes edades y diferentes momentos de su vida laboral. Adicionalmente, en Colombia es necesario abandonar la idea de que la desconexión en cualquier punto de la trayectoria

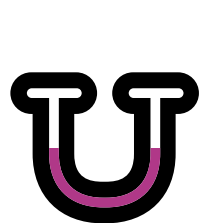
⁹ Para conocer más sobre los retos del mercado laboral y el sector productivo de Colombia, se sugiere consultar el tomo A.

¹⁰ Si bien la educación posmedia abarca diferentes niveles y tipos de formación, en este capítulo se hará énfasis en la educación superior, ya que es el nivel que cuenta con mayor cantidad de información disponible, en comparación con otros tipos de formación como la educación para el trabajo y el desarrollo humano o la formación informal-alternativa.

recae exclusivamente en la juventud. Por el contrario, el sistema educativo enfrenta barreras estructurales que, incluso cuando un joven culmina con éxito la educación media, dificultan su acceso a oportunidades posteriores, como la formación posmedia o empleos de calidad. Esto subraya la necesidad de políticas que atiendan estas barreras sistémicas para garantizar trayectorias educativas y laborales completas.

La figura 60 presenta el panorama detrás de la tasa de tránsito inmediata nacional para el 2023 y es que, **si bien la mejor tasa de tránsito está entre San Andrés y Bogotá, aun así, en estos dos distritos se habla de que uno de cada dos jóvenes que logra culminar la media no logra acceder a educación superior, es decir, cerca del 50 % de jóvenes de los dos mejores territorios no logran acceder a la educación superior.** Este sigue siendo el principal cuello de botella en la trayectoria de la educación al empleo.

La tasa de tránsito inmediato de la educación media a la educación superior es un indicador para tener en cuenta porque refleja la capacidad del sistema educativo para conectar a la población joven con oportunidades que le permitan continuar su formación y mejorar su desarrollo personal y profesional. No es lo único que garantiza mayores oportunidades, pero sí permite que jóvenes accedan a conocimientos especializados y desarrollen habilidades avanzadas. Asimismo, la desconexión con el sistema educativo puede aumentar si no hay un tránsito inmediato, lo que incrementa el riesgo de enfrentar limitaciones laborales, desmotivación y, en algunos casos, condiciones de vulnerabilidad socioeconómica.



50 %
*de jóvenes de los dos mejores
 territorios no logran acceder
 a la educación superior*

Al hablar del máximo educativo, una fuente importante es la encuesta de Opinión en Educación de Jóvenes, realizada por la Fundación Empresarios por la Educación, ya que permite conocer no solo la realidad del sistema educativo, sino también la percepción de esta población sobre su educación. Las figuras 61 y 62 muestran que el máximo nivel educativo alcanzado a nivel nacional es básica secundaria (28 %), seguido de media (24 %) y universitario (14 %). En contraste, el 29 % aspira a lograr el nivel profesional universitario, seguido del 25 % que aspira a lograr estudios de posgrado o doctorado, sumado de un 26 % de las categorías de maestría y especialización. Solo el 8 % aspira a educación técnica o tecnológica.

Estas dos gráficas destacan aspectos clave que deben considerarse al analizar la formación posmedia y el tránsito educativo de la juventud en Colombia. En concreto, persiste el interés en alcanzar niveles universitarios o de posgrado, idealizados como la meta educativa deseable. Esto ha relegado alternativas como la formación técnica y tecnológica, que ofrecen, en muchas ocasiones, una vía más ágil y pertinente para acceder al mercado laboral. Reconocer el valor y las oportunidades de estos niveles es crucial para diversificar las trayectorias educativas y garantizar que las opciones formativas se alineen con las demandas del entorno laboral y las realidades de la población joven en el país.

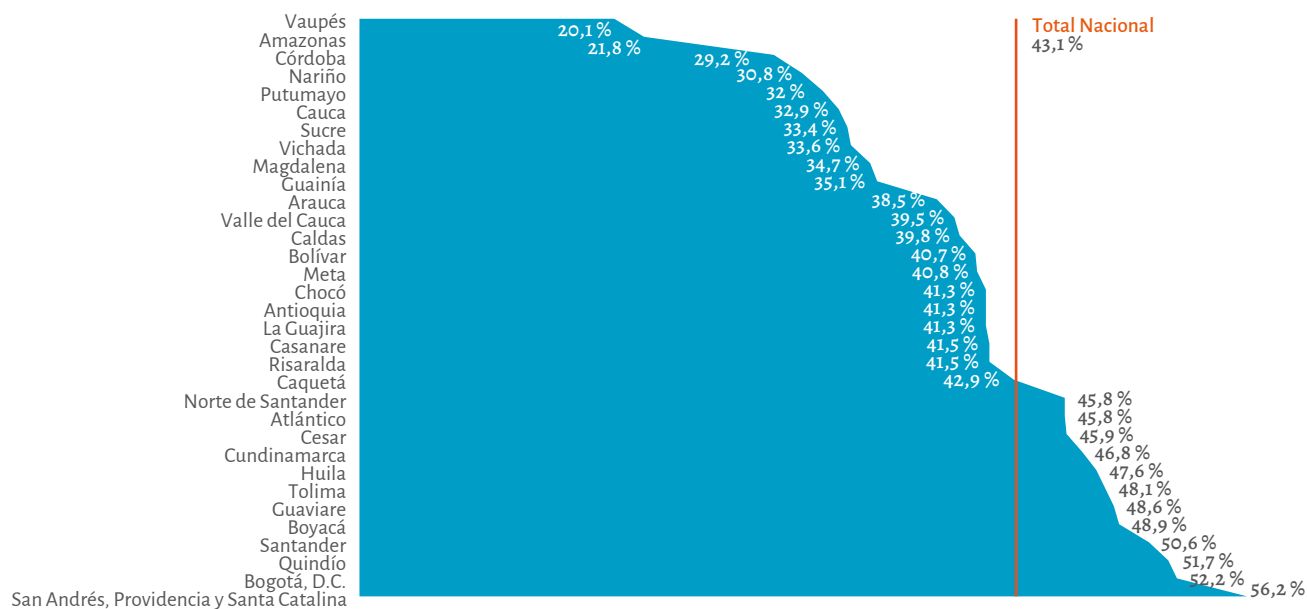


FIGURA 60. Tasa de tránsito inmediato a la educación superior por departamento (2023)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de MEN-SNIES y SIMAT.

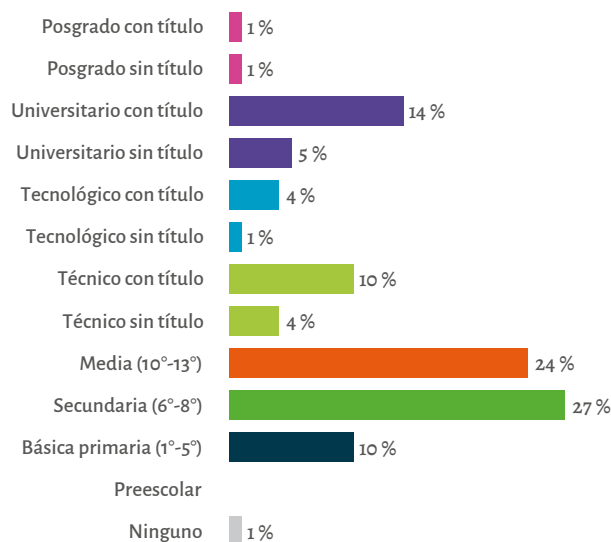


FIGURA 61. Máximo nivel educativo alcanzado (2024)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de opinión en educación de jóvenes, Fundación Empresarios por la Educación.

Este análisis también evidencia que sí hay una aspiración a completar estudios de formación posmedia, con un 80 % que muestra interés en niveles universitarios y de posgrado. Sin embargo, solo el 62 % ha alcanzado la educación media o niveles inferiores, lo que puede atribuirse parcialmente a que muchos jóvenes aún se encuentran en el rango de edad para cursar estos niveles. No obstante, al considerar que la mayoría ya supera los 18 años, como se menciona en la primera sección de este capítulo, esta cifra refleja principalmente las barreras estructurales que dificultan la transición, más allá de la falta de interés o voluntad. Además, según esta misma encuesta, el 56 % está de acuerdo con que un título universitario garantiza un empleo remunerado;

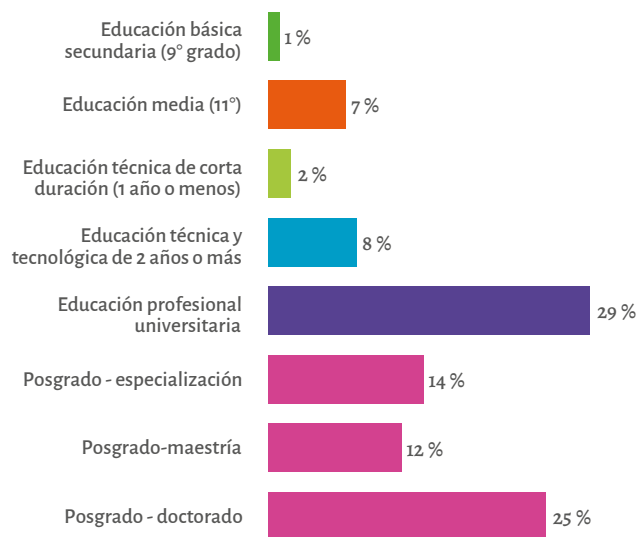


FIGURA 62. Nivel máximo de estudios que aspira alcanzar la población joven en Colombia (2024)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de opinión en educación de jóvenes, Fundación Empresarios por la Educación.

pero, por otra parte, para el 59 % el trabajo no está relacionado con el campo de estudio. Esto sugiere que los y las jóvenes creen que la poca pertinencia entre la formación y el empleo no se asocia con el nivel de estudios (Fundación Empresarios por la Educación, 2024).

Para esto, se añade también la figura 63, que muestra que al preguntar cuáles son las principales razones por las que es difícil o incluso imposible alcanzar el nivel educativo al que aspiran, el 60 % dice que es debido a recursos económicos insuficientes. Según estos datos, las tres principales dificultades son, en primer lugar, en la falta de recursos y que se replica a nivel nacional, seguida por obligaciones de aportar recursos al hogar o la

dedicación a oficios del hogar o de cuidado¹¹ y, finalmente, a la falta de información para la toma de decisiones.

Ante esta realidad, resulta urgente implementar programas y políticas que ofrezcan apoyo económico para facilitar el acceso a la formación posmedia. Sin embargo, dado el vínculo entre la educación media y la posmedia, y las profundas brechas de calidad entre el sector oficial y no oficial, entre zonas urbanas y rurales, y entre departamentos, es fundamental que

estos programas no estén basados exclusivamente en la excelencia académica. Las inequidades en el sistema educativo hacen que la meritocracia refuerce las desigualdades existentes, ya que muchos jóvenes no acceden a una educación que los prepare en igualdad de condiciones. En este sentido, los programas deben priorizar criterios de inclusión, equidad y diversidad, de modo que favorezcan a jóvenes de bajos recursos, de zonas rurales, y con enfoques diferenciales que consideren género, etnia y otras condiciones específicas.

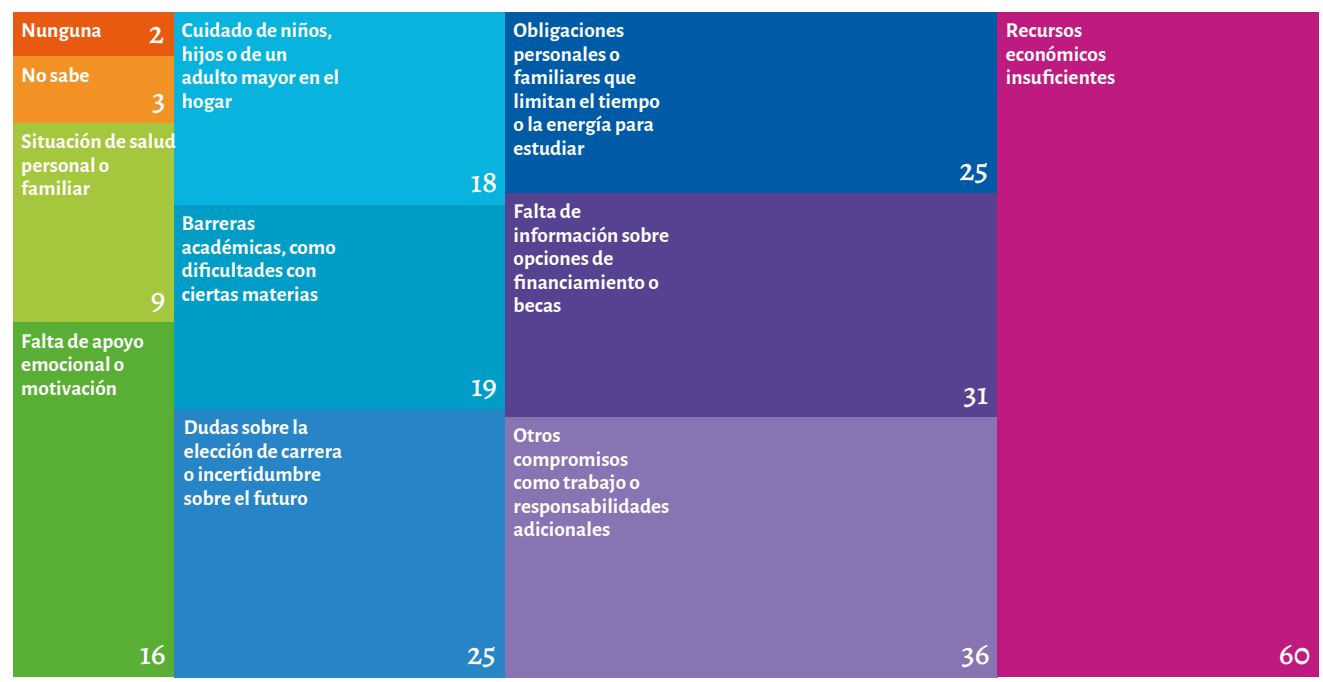


FIGURA 63. Principales razones que dificultan o imposibilitan alcanzar el nivel educativo deseado para la población joven (2024)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de opinión en educación de jóvenes, Fundación Empresarios por la Educación.

11 Es interesante esta razón, teniendo en cuenta la narrativas según la cual la juventud no tiene responsabilidades de este tipo.

Además, para la juventud en Colombia, especialmente quienes están en situación de vulnerabilidad, no basta con garantizar el acceso a la educación; es indispensable crear condiciones que permitan combinar formación y generación de ingresos, así como servicios complementarios, especialmente en términos de cuidado. Esto implica que las políticas y programas no deben limitarse al cubrimiento de matrículas, sino que deben incluir apoyos integrales como transporte, estipendios, guarderías y servicios psicosociales. Solo a través de este tipo de enfoques será posible garantizar el acceso, la permanencia y la culminación exitosa de sus trayectorias educativas.

Acceso a la formación posmedia: una deuda con la juventud

En la transición de la educación media a la superior, existe un paso intermedio relevante: la formación para el trabajo y el desarrollo humano. Este tipo de formación tiene como objetivo complementar o actualizar conocimientos ya adquiridos y desarrollar competencias específicas que faciliten la inserción laboral. Se estructura en dos enfoques principales: los programas laborales, orientados al desarrollo de competencias técnicas ligadas a áreas definidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, con una duración mínima de 600 horas, de las cuales al menos el 50 % corresponde a la práctica; y los programas académicos, centrados en fortalecer conocimientos y habilidades en áreas como matemáticas, ciencia, humanidades, idiomas, arte, recreación y deportes, además de la validación de niveles educativos básicos y medios

Aunque la formación para el trabajo no está diseñada exclusivamente para jóvenes, se espera que se convierta en una herramienta clave para esta población. Esta modalidad puede servir para nivelar competencias no adquiridas durante la educación media y facilitar la transición hacia el mercado laboral. Sin embargo, su alcance sigue siendo limitado. Entre 2017 y 2019, la matrícula creció a una tasa promedio anual del 6 %, pero no ha logrado recuperar los niveles previos a la pandemia, pues ha registrado una caída del 4,9 % entre 2022 y 2023. En 2023, se contabilizaron 647 778 matrículas, con una alta concentración en Bogotá (24,7 %), Antioquia (20,5 %) y el Valle del Cauca (9,4 %). Por el contrario, departamentos como Guaviare, Vaupés y Vichada no reportaron matrículas, mientras regiones como Chocó (-51,9 %) y Arauca (-42,2 %) mostraron las mayores disminuciones, lo que da cuenta de desigualdades territoriales profundas.

Este tipo de formación también ha ganado más relevancia en la medida en la que responde, en muchas ocasiones, de manera más pertinente y ágil a las necesidades de talento humano del sector productivo, sobre todo, en sectores cuyas demandas de ocupaciones se actualizan rápidamente y exigen conocimientos técnicos específicos. En esta medida, se presenta como una alternativa para jóvenes que tienen la necesidad urgente de generación de ingresos, debido a que permite una rápida vinculación al mercado laboral y responde a las necesidades crecientes de talento del sector productivo en estos sectores.

No obstante, la baja tasa de certificación es otro desafío importante. Entre 2018 y 2023, las certificaciones otorgadas representaron menos del 35 % de las matrículas anuales. Esto



La educación superior enfrenta barreras de acceso significativas debido a los altos costos y las condiciones de vida de la población joven



refleja limitaciones en la calidad de los programas, incluyendo la duración insuficiente, la desconexión entre la formación teórica y práctica, y la escasa adecuación de los contenidos al mercado laboral. En respuesta a estas limitaciones, la formación dual¹² se presenta como una alternativa prometedora. Este modelo, ampliamente implementado en Europa, vincula de forma directa al sector educativo con el empresarial, lo que mejora la pertinencia de la formación y aumenta las oportunidades de empleo para jóvenes sin experiencia. Aunque en Colombia su alcance aún es limitado, con cerca de 2000 proyectos y la participación de más de 400 empresas en 2023, su expansión y evaluación rigurosa son esenciales para consolidarlo como una solución viable.

Por último, la educación superior —que incluye los niveles técnico, tecnológico, universitario y posgradual— enfrenta barreras de acceso significativas debido a los altos costos y las condiciones de vida de la población joven. Según el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) del Ministerio de Educación Nacional, la tasa de cobertura bruta se ha mantenido entre el 51,5 % y el 55,4% en los últimos cinco años, y aunque más de la mitad de las matrículas se concentran en el sector oficial, los programas universitarios —que representan el 64,9 % del total— siguen siendo los más excluyentes por los recursos financieros requeridos. Es urgente fomentar alternativas más accesibles y flexibles en todos los niveles de la formación posmedia para garantizar que esta sea una herramienta efectiva de inclusión y desarrollo.

Con base en lo anterior, es importante analizar la información sobre las personas que lograron graduarse. A nivel nacional, en 2023, la proporción de graduados fue del 2,3%, lo que equivale a 295 374 personas. La mayor concentración de graduados se encuentra en las principales regiones del país: Bogotá (14,7 %), Antioquia (12,7 %) y Valle del Cauca (8,7 %). Por otro lado, hay regiones con cifras significativamente bajas de graduados en educación superior. Por ejemplo, en San Andrés, Guainía y Vaupés, el número de graduados anuales apenas alcanza aproximadamente 50 personas.

¹² La formación dual es un modelo educativo que combina la enseñanza teórica en instituciones académicas con la formación práctica en empresas, permitiendo a los estudiantes adquirir habilidades específicas para el mercado laboral. Este enfoque busca aumentar la empleabilidad de los jóvenes, brindándoles una experiencia directa en el entorno profesional mientras continúan con su formación académica (OIT, s.f.).



FIGURA 64. Participación de los niveles de educación superior en la matrícula total (2023)

Fuente: elaboración propia a partir de datos del MEN.

Al desglosar los datos por nivel educativo, se observan patrones regionales particulares:

- Técnica profesional: destaca en San Andrés, donde representa el 69,5 % de sus graduados y en Magdalena, con un 25,7 %.
- Tecnológica: tiene un mayor peso en zonas con bajos registros de graduados, como Guainía (95 %), Vichada (82,4 %) y Guaviare (79,4 %).
- Universitaria: predomina en departamentos como Chocó (89,5 %), Córdoba (88,7 %) y Nariño (85,6 %), donde más del 80 % de los graduados alcanzan este nivel educativo.

Estos datos evidencian fuertes disparidades regionales en el acceso y los niveles de formación superior alcanzados, lo que subraya la necesidad de políticas que promuevan una mayor equidad educativa en las regiones menos favorecidas.

Estas brechas regionales también responden a la baja cobertura de alguna de estas regiones (figura 65), que también genera profundas inequidades en el país y la migración de jóvenes de las zonas rurales o de municipios pequeños a las grandes zonas urbanas. Este fenómeno se debe a que en sus territorios no existe la oferta y la que existe no es de calidad o no es pertinente para las demandas del sector productivo. Esto a su vez, genera presión adicional sobre algunos departamentos, especialmente, la capital, Bogotá D. C.

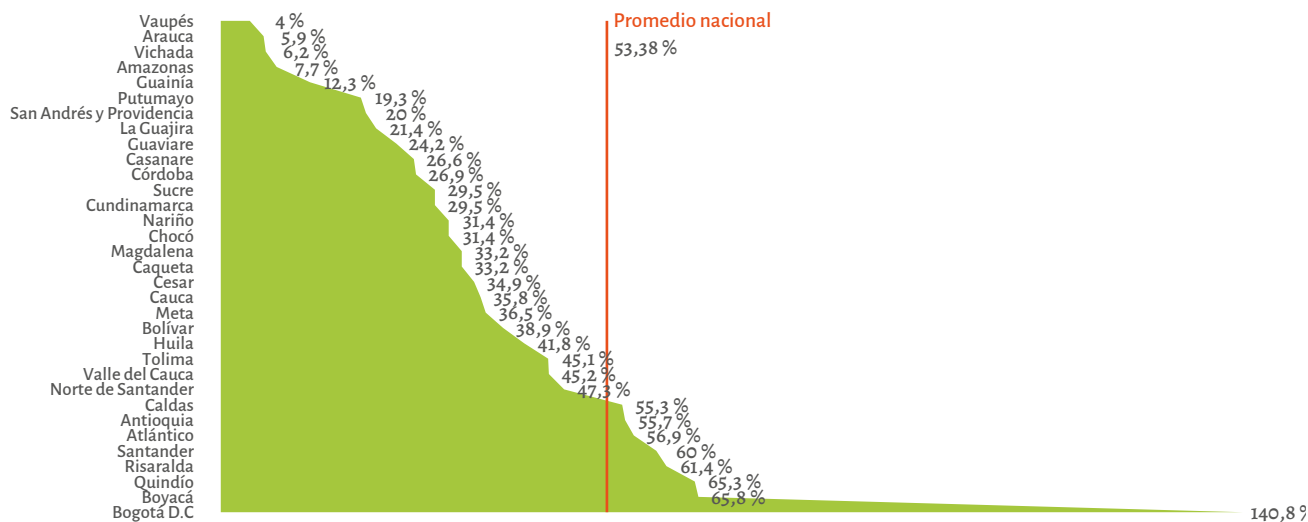


FIGURA 65. Tasa de cobertura bruta en educación superior por departamento y nacional (2023)

Fuente: elaboración propia a partir de MEN-SNIES y Proyecciones de población con base en el Censo Nacional de Población y Vivienda (CNPV) de 2018 del DANE, ajustadas posterior a la pandemia de covid-19, a partir de 2020.

Conclusiones

La formación posmedia en Colombia es fundamental para que la población joven transite hacia empleos de calidad y trayectorias laborales sostenibles. Sin embargo, las barreras económicas, las desigualdades territoriales y la desconexión entre la educación y las demandas del mercado laboral limitan su alcance como herramienta de movilidad social. Es crucial garantizar una oferta educativa inclusiva, pertinente y accesible, que permita superar estos obstáculos y aprovechar las oportunidades que brinda este nivel formativo.

A pesar de los avances en la tasa de transición de la educación media a la formación posmedia, el 60 % de esta población que culmina el bachillerato no logra

acceder inmediatamente a este nivel, lo que puede estar representando una barrera. Estas cifras reflejan no solo la falta de recursos económicos, identificada como la principal barrera, sino también la presión social que prioriza los niveles universitarios y de posgrado sobre alternativas como la formación técnica y tecnológica. Es necesario promover una visión más equitativa y diversificada de las trayectorias educativas, especialmente en regiones donde la oferta educativa es limitada o no pertinente.

La formación técnica y tecnológica puede ser una ruta más ágil y pertinente para quienes necesitan acceder rápidamente al mercado laboral. Sin embargo, la baja tasa de certificación y las limitaciones en la calidad y duración de los programas representan desafíos

significativos. Modelos como la formación dual, que integran el sector educativo y empresarial, deben expandirse y fortalecerse para aumentar la relevancia de estos niveles educativos en el contexto laboral.

Las profundas disparidades regionales en el acceso, calidad y pertinencia de la formación posmedia perpetúan las inequidades en el país. **Mientras que departamentos como Bogotá y Antioquia concentran la mayoría de las matrículas y graduados, regiones apartadas como Guainía, Vaupés y Chocó cuentan con una escasa oferta educativa y bajas tasas de graduación.** Esto obliga a muchos jóvenes a migrar a zonas urbanas en busca de oportunidades, lo que genera presiones adicionales sobre las principales ciudades y deja vacíos de talento en sus comunidades de origen. Las realidades territoriales no permiten sacar conclusiones nacionales, es fundamental tener un enfoque territorial pues, mientras que en Bogotá la principal discusión es sobre la calidad de la educación superior y su pertinencia, en algunas regiones del país ni siquiera existe la cobertura suficiente para sus habitantes.

Para maximizar el impacto de la formación posmedia en las trayectorias juveniles, es imprescindible implementar políticas integrales que consideren las necesidades económicas, sociales y territoriales de la juventud. Estas deben incluir apoyos económicos como becas y estipendios, fortalecimiento de servicios complementarios como transporte y cuidado, y programas de nivelación para estudiantes de regiones con rezagos educativos. Asimismo, se debe priorizar la implementación de modelos educativos innovadores, como la formación dual, y expandir la oferta de formación

técnica y tecnológica para responder a las demandas del mercado laboral y las aspiraciones de esta población.

Finalmente, aunque esta sección ha mostrado las barreras generales que enfrenta la población joven en materia de educación posmedia, es fundamental complementarla con otros estudios que aborden los retos de manera diferenciada, tanto a nivel poblacional como territorial. Esto se debe a que se ha demostrado que la interseccionalidad provoca que las personas enfrenten mayores barreras, ya que las desigualdades sociales, económicas y geográficas se combinan, lo cual exacerba las dificultades en el acceso y permanencia en la educación posmedia.

Intermediación laboral: el puente está quebrado para la juventud

La intermediación laboral en el país se enfoca en dos frentes principales. Por un lado, ofrece a las empresas servicios relacionados con la gestión del talento humano, como el registro y la promoción de vacantes. Por otro lado, para las personas, incluye orientación socio-ocupacional, nivelación de competencias, desarrollo de habilidades blandas y apoyo en la búsqueda de empleo y la inserción laboral.

Esta labor es realizada por los operadores registrados en la Unidad del Servicio Público de Empleo, los cuales pueden ser entidades públicas, privadas con ánimo de lucro o sin ánimo de lucro. Además, la ley exige que las empresas registren sus vacantes en alguno de estos operadores, con el objetivo de

centralizar la oferta laboral del país y facilitar una conexión más eficiente entre las vacantes disponibles y los buscadores de empleo a nivel nacional¹³.

El spe y sus operadores: el desafío de visibilizar su existencia y facilitar el acceso para la población joven

Al analizar el número de jóvenes inscritos en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SPE) en 2023, se registraron 411 010 personas jóvenes, lo que equivale al 3,2 % de la población joven total del país. No obstante, esto representa el 50,37 % del total de inscritos nuevos en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), seguido del 44,48 % de población entre los 29 y los 54 años. En términos de jóvenes, hubo un crecimiento significativo del 20 puntos porcentuales en los registros de esta población desde 2019, en el que solo representaban un 30,49 % de los inscritos. Esto quiere decir que así el porcentaje de registros sea muy bajo, en comparación la población en general, es la población con mayores registros.

El SPE realizó una caracterización detallada de la población joven inscrita en el SISE, enfocándose en las 23 principales ciudades del país y comparando los datos de los primeros dos trimestres de 2023 y 2024 (SPE, 2024). En la mayoría de las ciudades, se observó un crecimiento en los registros de jóvenes durante el segundo trimestre, en contraste con el bajo o nulo aumento en el primer trimestre. Por ejemplo, se registraron incrementos en las inscripciones en ciudades como Quibdó, Sincelejo y Montería, mientras que Barranquilla, Bogotá y Pereira experimentaron caídas. Además, se identificaron variaciones notables entre las ciudades, dentro de las que se destaca el comportamiento del segundo trimestre como un reflejo de la gestión del sistema de intermediación y una posible mejora en la situación económica del país. Sin embargo, a pesar de este crecimiento, los registros de jóvenes siguen siendo bajos en comparación con el total de jóvenes en el país.

13 Para conocer más sobre qué es y cómo está conformada la intermediación laboral en Colombia, es recomendable consultar la infografía de intermediación laboral elaborada por la Alianza por la Inclusión Laboral: <https://includere.co/documentos-herramientas/el-rol-de-la-intermediacion-laboral>

En cuanto a las colocaciones de jóvenes por estas 23 ciudades, ciudades como Bogotá (49,9 %), Bucaramanga (54,3 %), Manizales (58,4 %) y Pereira (56,6 %) registran altas proporciones de colocaciones, pero que aún no es suficiente, dadas las altas tasas de desempleo que se registran a nivel nacional. Aun así, en algunos de los departamentos con altos crecimientos de registros, las tasas de colocación son bajas, en ciudades como Sincelejo (2,5 %), Quibdó (5,5 %) y Valledupar (8,4 %) (SPE, 2024). Algunas de estas ciudades se encuentran en departamentos donde el tamaño del mercado es bajo, como en Sucre, que se encuentra en la posición 20 de los 33 departamentos en el *ranking* de este pilar en el Índice Departamental de Competitividad (2024), mientras que Chocó se encuentra en el puesto 25. Dado lo anterior, el tamaño del mercado en la intermediación debería ir acompañado de una facilitación de movilidad interna, donde la inclusión regional no sea individual, sino que el sistema contribuya y dé herramientas tanto a quienes se tienen que desplazar para obtener trabajo como para quienes reciben.

En cuanto al nivel educativo en 2023, los porcentajes evidencian, una vez más, la relación entre los diferentes tramos de la trayectoria educativa. La desconexión y la dificultad de la población analizada para continuar su formación en la educación media se presentan como el principal cuello de botella en este proceso. Así, el porcentaje de inscritos refleja un alto número de jóvenes con la educación media como su máximo nivel alcanzado. Esto sugiere que, al no poder continuar con su trayectoria educativa, la población joven opta por buscar conexión con el mercado laboral, motivados por la necesidad urgente de generar ingresos. Este panorama indica un desafío en promover la continuación de los estudios más allá de la media, así como en incentivar a más personas con niveles educativos superiores a que utilicen estas herramientas, puesto que, en niveles educativos superiores a universitarios, la inscripción es inferior al 2 %.

A pesar del crecimiento en los registros nuevos por año, la proporción de jóvenes inscritos sigue siendo insuficiente, en comparación con el total de la población joven del país. Dado que el objetivo principal del sise es reducir la dependencia de conexiones personales para acceder al mercado laboral, es crucial intensificar los esfuerzos para ampliar la inscripción. Esto no solo permitiría una mayor inclusión



Al no poder continuar con su trayectoria educativa, la población joven opta por buscar conexión con el mercado laboral, motivados por la necesidad urgente de generar ingresos



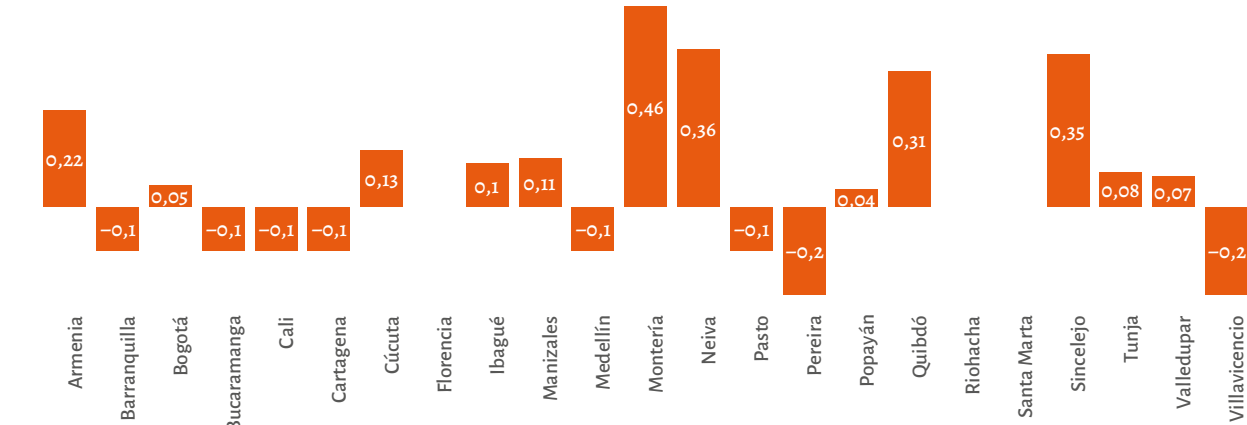


FIGURA 66. Variación interanual 2023 versus 2024 de jóvenes registrados en el sise en las 23 ciudades principales, por trimestre

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo.

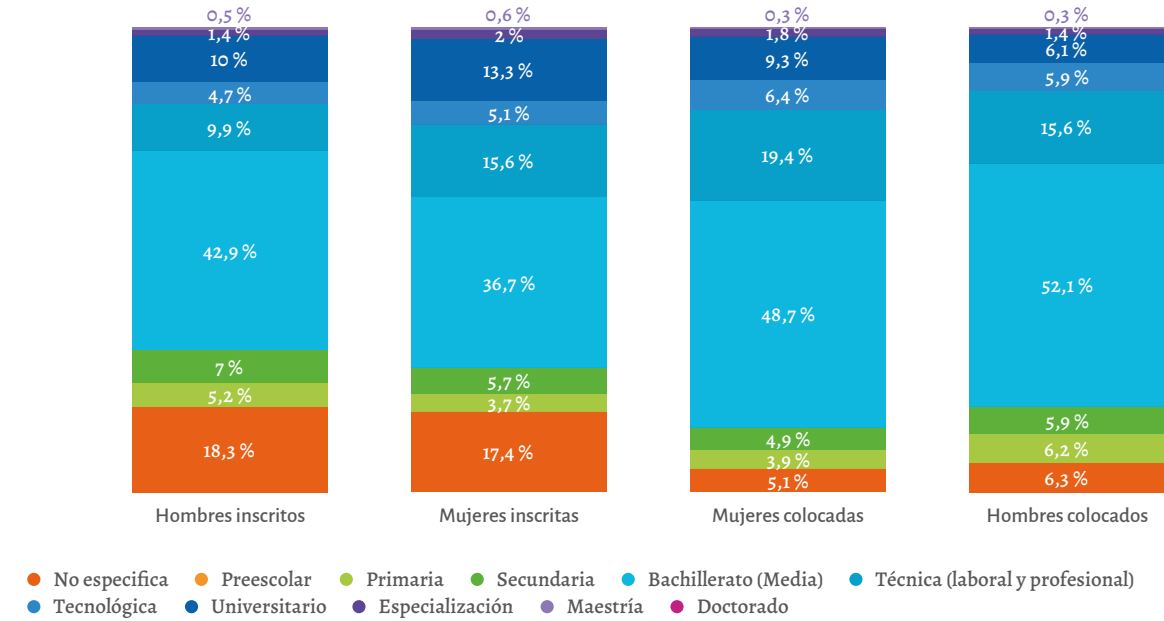


FIGURA 67. Porcentaje de inscritos y colocados jóvenes en el sise por sexo y nivel educativo (2023)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

en el mercado laboral, sino que también mejoraría el conocimiento y el acceso a herramientas clave de intermediación laboral, como la orientación socio-ocupacional, el desarrollo de habilidades blandas y subsidios para facilitar la movilidad, como el transporte.

El spe y sus operadores: el desafío de visibilizar su existencia y facilitar el acceso para la población joven

Uno de los puntos clave en esta sección es reconocer que, actualmente, los servicios de intermediación laboral no son ampliamente conocidos por la población joven del país. Muchos no conocen el SPE, quiénes son sus operadores, los servicios que ofrecen, ni los requisitos para acceder a ellos. Aunque la misión principal de este sistema es conectar a los buscadores de empleo con las empresas que buscan talento, a lo largo de esta sección se ha evidenciado la interconexión entre los diferentes tramos de la trayectoria educativa y laboral. Por ello, se recomienda que la información sobre la intermediación y los operadores de empleo se integre desde el entorno escolar, a través de programas de orientación socio-ocupacional, que permitan conocer estos servicios, familiarizarse con ellos y, posteriormente, utilizarlos.

Además, dado que el tránsito con mayores barreras se da en el nivel de educación media, es crucial establecer mecanismos más cercanos entre las empresas y los jóvenes, como pasantías, inmersión laboral e incluso formación dual. Estas iniciativas permitirían una conexión más directa entre la población joven y el sector productivo, lo que posibilitaría superar la dependencia del capital social, un tema que se abordará más adelante,

ya que constituye una de las principales problemáticas que enfrentan los jóvenes en este tramo de su trayectoria.

En términos generales, en 2023 se registraron 2 367 507 vacantes en el SPE, lo que representa un incremento del 15,5 %, en comparación con 2019. La mayoría de estas vacantes corresponde a puestos que requieren educación media, mientras que un 23,2 % demanda educación universitaria, lo cual está alineado con la distribución de inscritos según su nivel educativo. En cuanto a los requisitos de experiencia, solo el 15,9 % de las vacantes están abiertas a personas sin experiencia, mientras que un 1,3 % exige hasta seis meses y un 46,1 % entre siete y doce meses de experiencia (SISE, 2023). Por ello, es importante mencionar que, a pesar de todos los retos que se mencionan en esta sección sobre la intermediación, es necesario reconocer que es un sistema reciente en Colombia que aún requiere de muchos esfuerzos de pedagogía y apropiación por parte de la población en general y las empresas.

Estas cifras evidencian una brecha significativa entre el número de vacantes y las personas jóvenes inscritas, lo que limita los incentivos para que las empresas participen activamente en el sistema. Para dicha población, las prácticas laborales —ya sea en la formación técnica, tecnológica o universitaria— desempeñan un rol fundamental, pues les permiten adquirir experiencia y familiarizarse con el entorno laboral. Sin embargo, la reglamentación y la supervisión de las prácticas laborales son deficientes, lo que desvirtúa su propósito educativo. Estas deberían estar orientadas exclusivamente al aprendizaje del

entorno laboral y las actividades relacionadas con el campo de estudio, sin reemplazar labores propias de un empleo formal. Las prácticas son esenciales para la búsqueda de empleo, ya que la experiencia adquirida durante este periodo aumenta significativamente las posibilidades de inserción laboral.

En cuanto al contrato de aprendizaje, la normativa actual, Ley 1780 de 2016, establece que por cada 20 trabajadores/as debe haber un aprendiz, quien recibe un apoyo equivalente al 75 % del salario mínimo durante la etapa práctica, junto con cobertura en salud y riesgos laborales (Congreso de Colombia, 2016). No obstante, las empresas tienen la opción de monetizar esta cuota mediante el pago de una multa mensual de aproximadamente 930 000 COP, mientras que el costo de un aprendiz en etapa práctica supera los 975 000 COP mensuales. Esta diferencia puede incentivar el pago de la monetización en lugar de la contratación de aprendices. Aunque durante la etapa lectiva el costo para las empresas es menor —50 % del salario mínimo—, lo que podría representar un beneficio en comparación con la monetización, la adopción de aprendices sigue siendo limitada, lo que afecta la inserción laboral de los y las jóvenes (SENA, 2022).

Actualmente, la reforma laboral que se encuentra en discusión plantea aumentar los costos del contrato de aprendizaje para las empresas, elevando el apoyo en la etapa electiva al 60 % y en la etapa práctica al 100 % del salario mínimo mensual, manteniendo la cobertura en salud y riesgos laborales. Sin embargo, este cambio podría desincentivar aún más la contratación de aprendices, aumentando la monetización como una opción preferida para las empresas. Además, la normativa vigente restringe la contratación de aprendices a aquellos que hayan estudiado en la misma región, lo que dificulta la adecuación entre las demandas del mercado laboral y la oferta educativa, especialmente en regiones con menores oportunidades.

Un problema de doble cara: un sistema que no usa significativamente la juventud, ni las empresas

En la última encuesta de talento humano de la ANDI en 2022, se les preguntó a las empresas por los canales de búsqueda para sus empleados, teniendo en cuenta



La
reglamentación
y la supervisión
de las prácticas
laborales son
deficientes, lo
que desvirtúa
su propósito
educativo



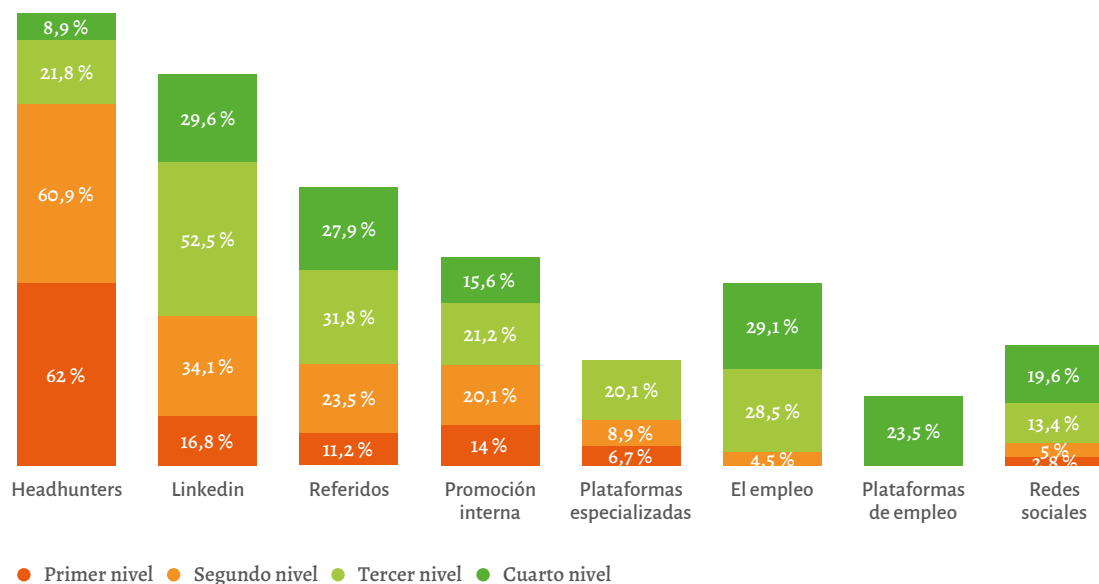


FIGURA 68. Canales de búsqueda de las empresas (2022)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Talento Humano de la ANDI.

los siguientes niveles: primer nivel, correspondiente a CEO, presidentes o gerentes generales; segundo nivel, correspondiente a vicepresidentes, directores y gerentes; tercer nivel, coordinadores y jefes; y en el cuarto nivel, analistas y operativos. En la figura 68, se relacionan las cinco respuestas con mayor porcentaje para cada nivel.

De esta gráfica, es importante resaltar varios fenómenos que se han mantenido en los años más recientes. En primer lugar, las agencias y las bolsas de empleo no son las opciones más utilizadas por las empresas para la búsqueda de personal. Por otro lado, aunque los

headhunters parecen ser la opción más empleada, esto se limita principalmente a los cargos de primer y segundo nivel, es decir, a los puestos más *senior* y de mayor experiencia. Sin embargo, para los cargos de tercer y cuarto nivel, destacan plataformas como LinkedIn, que se define como una red de contactos profesionales, y los referidos, con porcentajes similares a los de la promoción interna. Estos tres canales de búsqueda dependen en gran medida de las conexiones personales y profesionales de quienes se postulan, lo que resalta la importancia de las redes y contactos en la selección de personal.

Para el caso específico de Bogotá, la Encuesta Jóvenes con Potencial¹⁴ de GOYN Bogotá indagó sobre los principales canales de búsqueda de empleo usados por los jóvenes. El 55 % respondió que lo hace a través de amigos o conocidos, mientras que agencias o portales de empleo sumadas solo representaron el 5 %. Por su parte, ProBogotá en su encuesta: Análisis de percepción

y proyección laboral de 2023, destacó que en Bogotá el porcentaje de empresas que busca por referidos ha aumentado en los últimos años, pasando del 54 % en 2021 al 75 % en el 2023. Estos porcentajes corresponden a Bogotá, que es la ciudad con más personas inscritas y más vacantes, en todo el país con un total del 40 % de vacantes totales según la Unidad del Servicio Público.

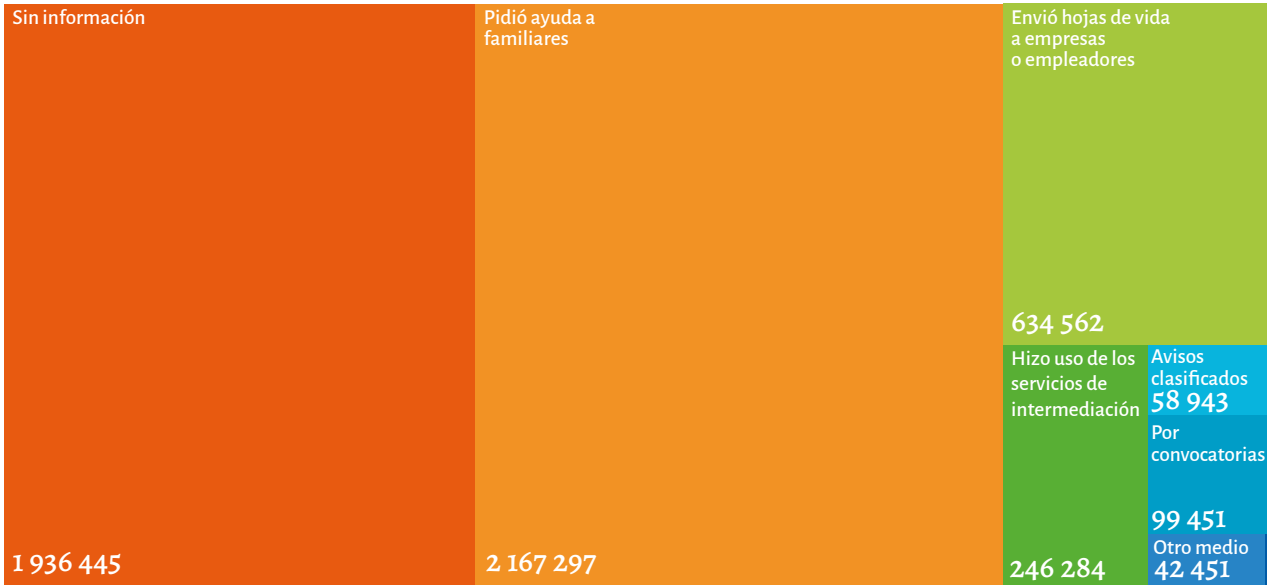


FIGURA 69. Canal por el que los y las jóvenes buscan empleo en Colombia (2023)

Fuente: elaboración propia a partir de DANE-GEIH y datos expandidos con proyecciones de población, elaborados con base en los resultados del CNPV 2018.

14 Representativa para jóvenes de 18 a 28 años en Bogotá.

A nivel nacional se replica el mismo patrón (figura 69), puesto que al consultarle a las personas jóvenes en busca de empleo por qué canales buscaban ese empleo, el 41 % lo hizo pidiendo ayuda a amigos o familiares, el 12 % envió directamente su hoja de vida a las empresas y solo el 4,7 % hizo uso de servicios de intermediación.

Conclusiones

Las cifras presentadas dan cuenta de un panorama preocupante, un problema en doble vía tanto para jóvenes como para empresas, teniendo en cuenta que ni jóvenes ni empresas usan, al menos de manera principal, los servicios de intermediación laboral como el canal principal para la búsqueda de empleo y talento humano. Adicionalmente, la búsqueda mutua depende casi que principalmente de la red de conocidos y conexiones que tengan las personas de las empresas y las personas en búsqueda de empleo. Esto es principalmente un problema para la población joven, sobre todo jóvenes con potencial, con vulnerabilidad económica o en zonas periféricas o rurales que, con un bajo capital social, no logran conectarse con estos empleos. De manera similar, las empresas pueden experimentar mayor rotación en su personal, teniendo en cuenta que no se contrata, con base en competencias, sino en referencias personales.

A pesar de los avances en la cantidad de vacantes y jóvenes inscritos en el SISE, su alcance sigue siendo limitado. En 2023, las vacantes registradas crecieron un 15,5 %, en comparación con 2019, pero solo el 3,2 % de la población joven del país está inscrita en el sistema, lo que evidencia una desconexión entre el potencial de la intermediación laboral y su uso real. Este bajo nivel de inscripción y conocimiento sobre los servicios de intermediación laboral limita su capacidad

para facilitar la inclusión de jóvenes en el mercado laboral, particularmente aquellos de contextos vulnerables.

Las prácticas laborales y el contrato de aprendizaje son herramientas clave para que la población juvenil adquiera experiencia y se integren al mundo laboral. Sin embargo, la reglamentación actual presenta deficiencias que pueden desincentivar su uso por parte de las empresas. La opción de monetizar la cuota de aprendizaje resulta más económica que contratar a un aprendiz, y la limitación geográfica para vincular aprendices dificulta la adecuación a las demandas del mercado laboral. Reformas más integrales y estrategias innovadoras, como la formación dual, podrían potenciar estos mecanismos y mejorar su impacto en la empleabilidad juvenil.

La intermediación laboral no ha logrado superar la dependencia del capital social para acceder a empleos, lo que perjudica especialmente a las personas jóvenes más vulnerables. Según encuestas, la mayoría busca empleo a través de amigos o conocidos, mientras que los empresarios también priorizan canales como los referidos o las redes sociales. Esto genera una exclusión estructural para quienes carecen de redes de contacto sólidas, lo que profundiza desigualdades y limita la inclusión laboral de quienes más lo necesitan.

Las cifras de colocación reflejan disparidades importantes entre regiones. Mientras ciudades como Bogotá, Manizales y Pereira tienen tasas de colocación relativamente altas, regiones como Quibdó, Sincelejo y Valledupar presentan tasas muy bajas, lo que evidencia la necesidad de estrategias que fortalezcan la intermediación

laboral en territorios con menores oportunidades. Además, la falta de herramientas para facilitar la movilidad interna entre regiones limita la capacidad del sistema para conectar a la población joven con oportunidades en mercados más dinámicos.

Finalmente, es imprescindible rediseñar las estrategias de difusión y apropiación del sistema de intermediación laboral, comenzando desde el entorno escolar mediante programas de orientación socio-ocupacional. También se requiere fortalecer las alianzas entre el sector empresarial y educativo, a través de la implementación de programas como pasantías, inmersiones laborales y formación dual que faciliten el tránsito entre la educación y el empleo. Además, es fundamental promover incentivos para que las empresas utilicen el sistema, registren vacantes y contraten aprendices, para asegurar que estos mecanismos sean sostenibles y pertinentes.

El capital social determina la situación laboral de la población joven

El empleo juvenil es un punto estratégico en una trayectoria que, como se ha mencionado hasta este punto, debería integrar la educación media, la formación posmedia y la intermediación laboral. Tal vez no siempre se logre en el mismo orden, pero se reconoce que cada trayectoria fortalece los procesos y facilita el acceso. Cada uno de estos tramos está interconectado: las brechas o barreras en una etapa condicionan directamente las posibilidades de esta población para acceder a empleos dignos y de calidad. En Colombia, el empleo juvenil enfrenta desafíos complejos, como altas tasas de desempleo e informalidad, que ponen en evidencia tanto la desconexión entre las competencias adquiridas y las demandas del mercado laboral, como también la insuficiencia de las herramientas y políticas destinadas a acompañarles en este tránsito.



5,5 %
*crecieron las vacantes
registradas en 2023*

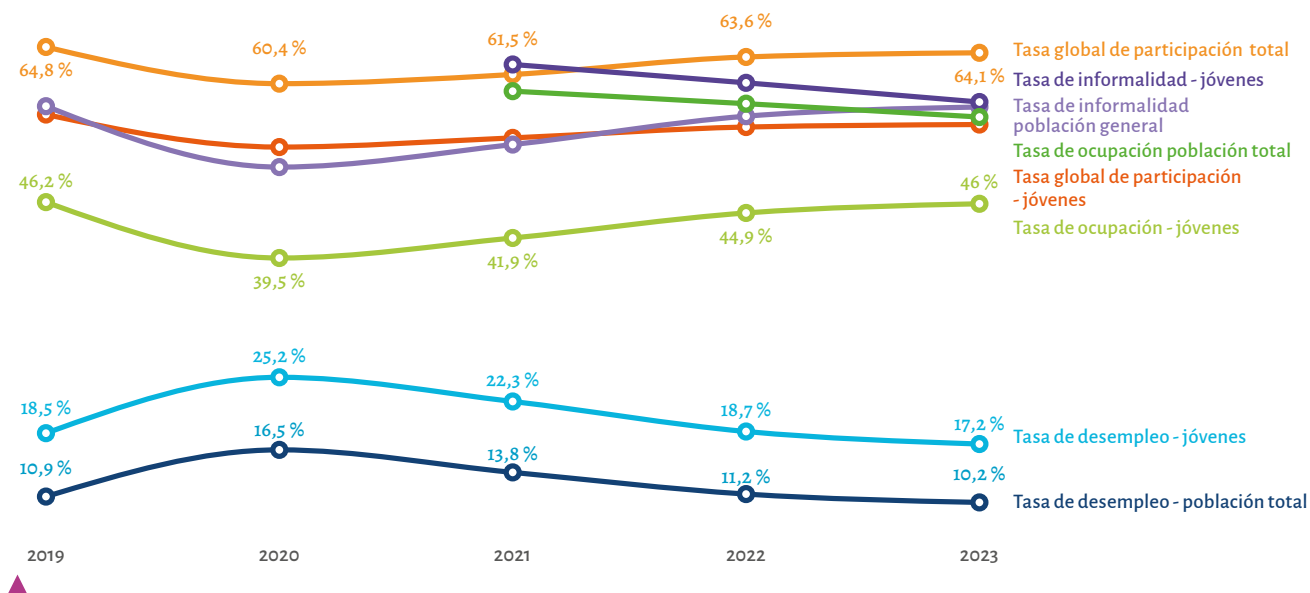


FIGURA 70. Indicadores del mercado laboral: población joven en Colombia (2019-2023)¹⁵

Fuente: elaboración propia a partir de DANE-GEIH y datos expandidos con proyecciones de población, elaborados con base en los resultados del CNPV 2018.

En cuanto a la forma de participación en el mercado laboral, la población joven enfrenta una brecha significativa respecto a la población general. La tasa de ocupación de la población joven es aproximadamente 11,6 puntos porcentuales menor en comparación con el promedio nacional, una diferencia que ha aumentado desde 2018, cuando era de 11,4 puntos porcentuales. Aunque la tasa de ocupación ha tenido un comportamiento volátil, entre 2022 y 2023 presentó un leve incremento

de 1,13 puntos porcentuales a nivel nacional y de 1,11 puntos porcentuales para el grupo en discusión. La figura 70 refleja que, si bien la economía nacional ha experimentado una recuperación después de la pandemia y particularmente la población joven se ha visto beneficiada, la tasa global de participación (TGP) y la tasa de ocupación (TO) es menor para jóvenes que para el resto de la población, mientras que la tasa de desempleo y la tasa de informalidad es más alta en la población joven, que en el resto de la población.

Estas afirmaciones dan cuenta de un panorama estructuralmente desfavorable para la población joven en el mercado laboral colombiano. La menor TGP y la TO de este grupo en comparación con el resto

¹⁵ A partir de 2021, el DANE realiza el cambio en la metodología para medir la informalidad, por lo que no es comparable con la metodología anterior y debe ser analizada desde 2021 en adelante. Desde 2021 se mide teniendo en cuenta tanto la empresa (sector) para los independientes, como la condición del puesto de trabajo para asalariados.

de la población evidencian las barreras específicas que enfrentan para integrarse al mundo del trabajo, tales como la falta de experiencia, las exigencias de competencias específicas y las limitaciones del sistema educativo para prepararlos adecuadamente, que se han mencionado en tramos anteriores y se mencionarán en el presente. Esto se ve agravado por una tasa de desempleo significativamente más alta, lo que sugiere una menor capacidad del mercado laboral para absorber a esta población en condiciones de calidad y estabilidad.

Por otro lado, la mayor tasa de informalidad entre esta población es un indicador preocupante, ya que implica que a pesar de que logran acceder al empleo, lo hacen en condiciones precarias, sin acceso a seguridad social, prestaciones o posibilidades de desarrollo profesional. Este patrón perpetúa ciclos de pobreza y exclusión social, especialmente para aquellos en contextos más vulnerables. En conjunto, estas brechas reiteran la necesidad urgente de políticas específicas que aborden las transiciones de la población joven entre la educación y el empleo, así como estrategias para promover su inserción en empleos formales y de calidad, con medidas como incentivos a la contratación juvenil, la formación dual y el fortalecimiento de sistemas de intermediación laboral. Una vez más, se reitera que no se puede analizar la dimensión del empleo sin que esté atada a los tramos de educación, formación posmedia e intermediación laboral, pues hace parte de un encadenamiento de procesos y, sobre todo, de actores que deben estar articulados para que las personas jóvenes logren transitar y lograr trayectorias completas, según sus proyectos de vida.

Lo que dicen los aportes a seguridad social sobre la situación de la juventud

De forma complementaria, el tipo de afiliación a la seguridad social ofrece una perspectiva más cercana sobre la situación económica de la población joven, dado que la afiliación al régimen contributivo se da para quienes se encuentran vinculados formalmente a un trabajo o al menos se encuentran cotizando prestaciones sociales¹⁶ o de quienes cuentan con el poder adquisitivo suficiente para cotizar, mientras que quienes se encuentran afiliados al régimen subsidiado lo hacen por su situación económica y principalmente para quienes están registrados en el Sisbén¹⁷.

Según la información disponible, a septiembre de 2024, el 52,9% de jóvenes se encuentran afiliados al régimen subsidiado, llegando a 6 536 848, ya sea como cabeza del hogar o como beneficiario. En el caso de la afiliación al régimen contributivo el 43,5 % de jóvenes se encuentran afiliados a este régimen, llegando a 5 435 415, incluyendo tanto a los

¹⁶ Vale la pena mencionar que el hecho de que una persona esté cotizando no significa necesariamente que se encuentra en una vinculación laboral formal con todas las prestaciones y derechos laborales, es necesario revisar casos puntuales en el marco de los derechos laborales del país en torno a las vinculaciones.

¹⁷ Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales.

*Cerca del
0,5 %
de la población
joven no se
encuentra afiliada
a seguridad social*

beneficiarios como al cotizante. Por lo tanto, incluyendo ambos regímenes, cerca del 0,5 % de la población joven no se encuentra afiliada a seguridad social.

Para el caso del régimen subsidiado en su mayoría son mujeres, por el contrario, para el régimen contributivo en su mayoría son hombres, lo cual refleja que los hombres tienen mayores facilidades en la protección social y probablemente en la formalidad¹⁸. El rango de edad con mayor cobertura en ambos regímenes es el de 15 a 19 años, mientras que el de menor cobertura corresponde a jóvenes de 25 a 29 años. Esta última franja tiene menos posibilidades de depender del régimen contributivo, ya que, a partir de los 25 años, si no se está estudiando, solo se puede ser beneficiario si se es cónyuge, lo que aumenta su vulnerabilidad dentro del sistema de seguridad social.

Las cifras sobre afiliación a seguridad social permiten asegurar que la mayoría de la población joven vive en condiciones vulnerables al estar afiliada al régimen subsidiado, dado que, como se ha mencionado, para ser parte de este régimen es fundamental estar registrado y permanecer en el Sisbén. Aun así, es importante dar claridad que es posible contribuir a este régimen a un menor costo, para quienes fueron clasificados en la categoría D del Sisbén, no obstante, esta población representa solo una pequeña proporción de las personas afiliadas, siendo principalmente quienes no han sido catalogados como pobres o vulnerables por el Sisbén.

Finalmente, es fundamental analizar con detenimiento las afiliaciones a la seguridad social, más allá de si corresponden al régimen contributivo o subsidiado. Este sistema no solo garantiza el acceso a servicios de salud en el presente, sino que también marca el inicio de las cotizaciones hacia una pensión, elemento clave para la protección social en la vejez. La población joven, en su transición hacia la vida laboral, comienza a definir sus proyecciones a largo plazo dentro del sistema de

¹⁸ Para conocer más sobre las brechas de género en materia laboral, se sugiere consultar el capítulo “El costo del cuidado: el trabajo no remunerado una barrera para las trayectorias educativas y laborales de las mujeres” de este documento.

seguridad social, y cualquier brecha en su afiliación o cotización puede tener implicaciones significativas en su bienestar futuro, particularmente en términos de su capacidad para contar con una pensión que les asegure estabilidad económica durante la vejez

Jóvenes con potencial: desconectados y en un ciclo entre el desempleo y la informalidad

Adicionalmente, como se mencionó en la primera sección de caracterización de la población estudiada al hacer énfasis en el grupo de jóvenes con potencial¹⁹, la tendencia de los últimos cinco años refleja que su número aumentó significativamente durante la pandemia, alcanzando su punto máximo en 2021 con 5 845 061 jóvenes, que representaban el 47 % del total de la población joven. Ahora, si bien este número ha venido disminuyendo, no ha disminuido a los niveles anteriores a la pandemia a nivel nacional. Hoy Colombia tiene un total de 5 312 130 jóvenes desconectados de oportunidades de educación, empleo y emprendimiento, que representan el 43 % de la población joven del país, es decir, cuatro de cada diez jóvenes en el país son jóvenes con potencial.

¹⁹ Como se menciona al inicio de este capítulo esta categoría se aplica a quienes, a pesar de tener talentos diversos, aspiraciones definidas y un fuerte deseo de contribuir al progreso de sus comunidades, se enfrentan a barreras estructurales que les dificultan acceder a oportunidades laborales formales. Este grupo abarca tanto a aquellos que no estudian ni trabajan como a quienes están empleados en el sector informal (GOYN Bogotá, 2024).

En términos de conexión con el empleo, es importante mencionar que esta tendencia también refleja la inestabilidad y la precariedad en las oportunidades a las que accede hoy esta población. Esta situación se debe a que durante la pandemia aumentó el número de jóvenes con potencial en general, pero el porcentaje de jóvenes que estaban en la informalidad disminuyó, mientras que el número de jóvenes que ni estudiaban ni trabajaban aumentó, teniendo su máximo porcentaje entre 2020 y 2021. En los últimos años, con un panorama de reactivación económica, este porcentaje de jóvenes que ni estudian ni trabajan ha venido disminuyendo, no obstante, el porcentaje de jóvenes en la informalidad ha aumentado sostenidamente desde 2020. **Esta tendencia puede indicar que para este grupo de jóvenes hay un ciclo entre el desempleo y la informalidad, en donde en momentos de mayor crisis pasan de la informalidad al desempleo y en momentos de recuperación regresan a empleos en la informalidad, sin estabilidad, que además refleja aún múltiples barreras en términos de acceso a empleos formal y de calidad.**

Este tipo de dinámica no ofrece estabilidad y también impide que los jóvenes puedan construir proyecciones en el futuro o lograr una estabilidad económica y laboral que les permita avanzar hacia una vida más segura y planificada. Además, estas barreras perpetúan la dificultad de acceder a empleos formales y de calidad, lo que limita sus posibilidades de contribuir al sistema de seguridad social y, a largo plazo, de garantizar su protección en la vejez.



la brecha de género en la participación laboral se amplía considerablemente en grupos jóvenes y en contextos donde las políticas de cuidado son insuficientes o inexistentes



La desconexión del empleo: un problema que afecta más a las jóvenes

Las mujeres jóvenes presentan las menores tasas de participación en el mercado laboral, una situación que puede atribuirse a factores como las mayores responsabilidades domésticas y de cuidado, las cuales suelen recaer de manera desproporcionada sobre ellas, lo cual limita su disponibilidad para buscar empleo o trabajar.

Esta desigualdad en las tasas de participación responde a dinámicas estructurales que reflejan la persistencia de roles de género tradicionales y barreras en la conciliación entre la vida laboral y personal. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024), la brecha de género en la participación laboral se amplía considerablemente en grupos jóvenes y en contextos donde las políticas de cuidado son insuficientes o inexistentes. Esto refuerza la necesidad de promover políticas públicas que apoyen la corresponsabilidad en el cuidado, faciliten el acceso a servicios de cuidado infantil, y garanticen entornos laborales flexibles que permitan la participación equitativa de las mujeres jóvenes en el mercado laboral.²⁰

Además, es fundamental hacer mayores mediciones sobre cómo las maternidades tempranas y la dependencia económica de la pareja afecta especialmente a las mujeres jóvenes en Colombia, lo cual trunca sus trayectorias y las relega a labores del hogar y del cuidado. En 2023 aún se presenta una brecha de 15,5 puntos porcentuales entre la TGP de hombres y mujeres.

Otra de las brechas importantes que se debe mencionar es entre la TGP de jóvenes de las cabeceras municipales y quienes residen en centros poblados y zonas rurales dispersas. Estas han tenido fluctuaciones, oscilando entre 2,5 puntos porcentuales y 4 puntos porcentuales en los últimos años. Para 2023, esta diferencia fue de 3,4 puntos porcentuales. Si bien esta brecha no es tan amplia entre

20 Para conocer más sobre las brechas de género en materia laboral, se recomienda consultar el capítulo “El costo del cuidado: el trabajo no remunerado como barrera para las trayectorias educativas y laborales de las mujeres”

hombres y mujeres jóvenes, sí se percibe que la población joven en zonas rurales tiene una menor participación que la de quienes viven en cabeceras, que está casi al nivel del promedio nacional. Es clave reiterar que la TGP para mujeres es menor que la de los hombres, promedio nacional, jóvenes que viven en cabeceras y jóvenes que viven en zonas rurales, por lo cual es urgente generar planes de inclusión económica de mujeres jóvenes en todo el país.

Además, al analizar las diferencias por sexo, se observa que la tasa de ocupación de los hombres jóvenes está 3,3 puntos porcentuales por debajo del promedio nacional, mientras que la de las mujeres jóvenes es 16,8 puntos porcentuales inferior a la de los hombres

jóvenes en 2023. Esto refleja la mayor facilidad que tienen los hombres para encontrar empleo con poca experiencia, posiblemente debido a la menor carga de responsabilidades domésticas que enfrentan, lo que les permite integrarse más fácilmente al mercado laboral²¹.

En términos de desempleo, la desigualdad de género es evidente. En 2023, las mujeres jóvenes enfrentaron una tasa de desempleo 7,3 puntos porcentuales superior a la de los hombres jóvenes, lo que puede vincularse a factores como mayores tasas de fertilidad que incrementan las responsabilidades de cuidado y estereotipos frente al mercado laboral, así como a las desigualdades estructurales presentes.

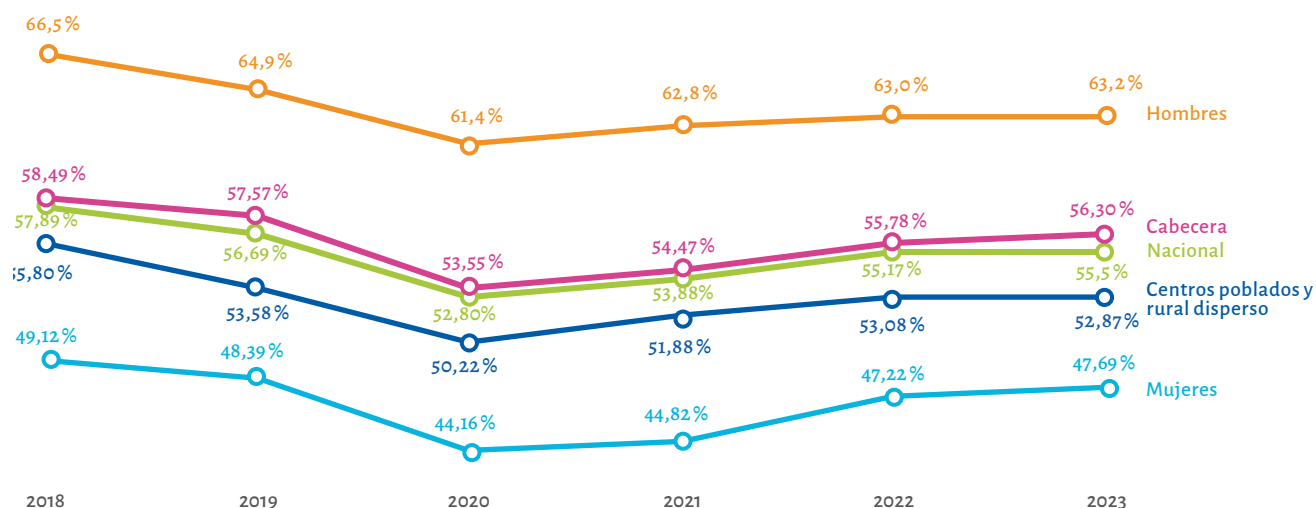


FIGURA 71. Tasa global de participación de la población joven a nivel nacional por cabecera, centro poblado y rural disperso, para hombres y mujeres (2018-2023)

Fuente: elaboración propia a partir de DANE-GEIH y datos expandidos con proyecciones de población, elaborados con base en los resultados del CNPV 2018.

21 Para conocer más sobre las brechas de género en materia laboral, se recomienda consultar el capítulo “El costo del cuidado: el trabajo no remunerado como barrera para las trayectorias educativas y laborales de las mujeres”.

Mientras la licencia de maternidad alcanza un máximo de 18 semanas, la licencia de paternidad apenas llega a dos semanas, lo que afianza las brechas en las oportunidades laborales para las mujeres jóvenes (ver capítulo de mujeres). Esto evidencia que no se puede hablar de la juventud como un grupo homogéneo con características parametrizables, sino que, así como en el INEI se habla de diferentes poblaciones vulnerables, en la población joven están presentes estas subpoblaciones, lo que implica que los programas o políticas dirigidos a esta población tienen que incluir criterios de interseccionalidad, en la medida en que cada uno de estos criterios es clave para entender las barreras, pero también las necesidades y mejores soluciones que se pueden ofrecer a cada joven.

Al revisar a las 23 ciudades principales en Colombia en términos de desempleo, donde se observa una mayor incidencia de desempleo de la población joven es en Quibdó, con una tasa del 33,5 %, seguida por Montería con un 24,1 %. Por otro lado, ciudades como Pereira y Popayán presentan tasas de desempleo juvenil menores, equivalentes al 15,3 % y al 15,8 %, respectivamente. Estas diferencias evidencian la necesidad de políticas diferenciadoras, que no solo integren las barreras que presenta la población joven en su región para acceder a un empleo, sino que también tengan en cuenta factores de competitividad empresarial, las apuestas productivas territoriales y el mapeo del ecosistema local que permita absorber en términos de empleo a la población.

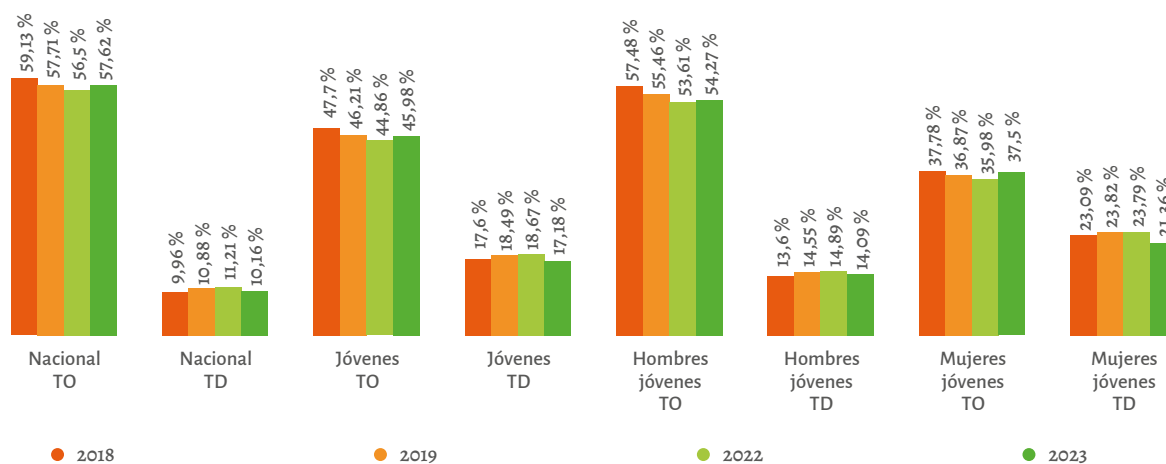


FIGURA 72. Tasas de ocupación y desempleo a nivel nacional, para jóvenes, hombres y mujeres jóvenes (2018, 2019, 2022 y 2023)

Fuente: elaboración propia a partir de DANE-GEIH y datos expandidos con proyecciones de población, elaborados con base en los resultados del CNPV 2018.

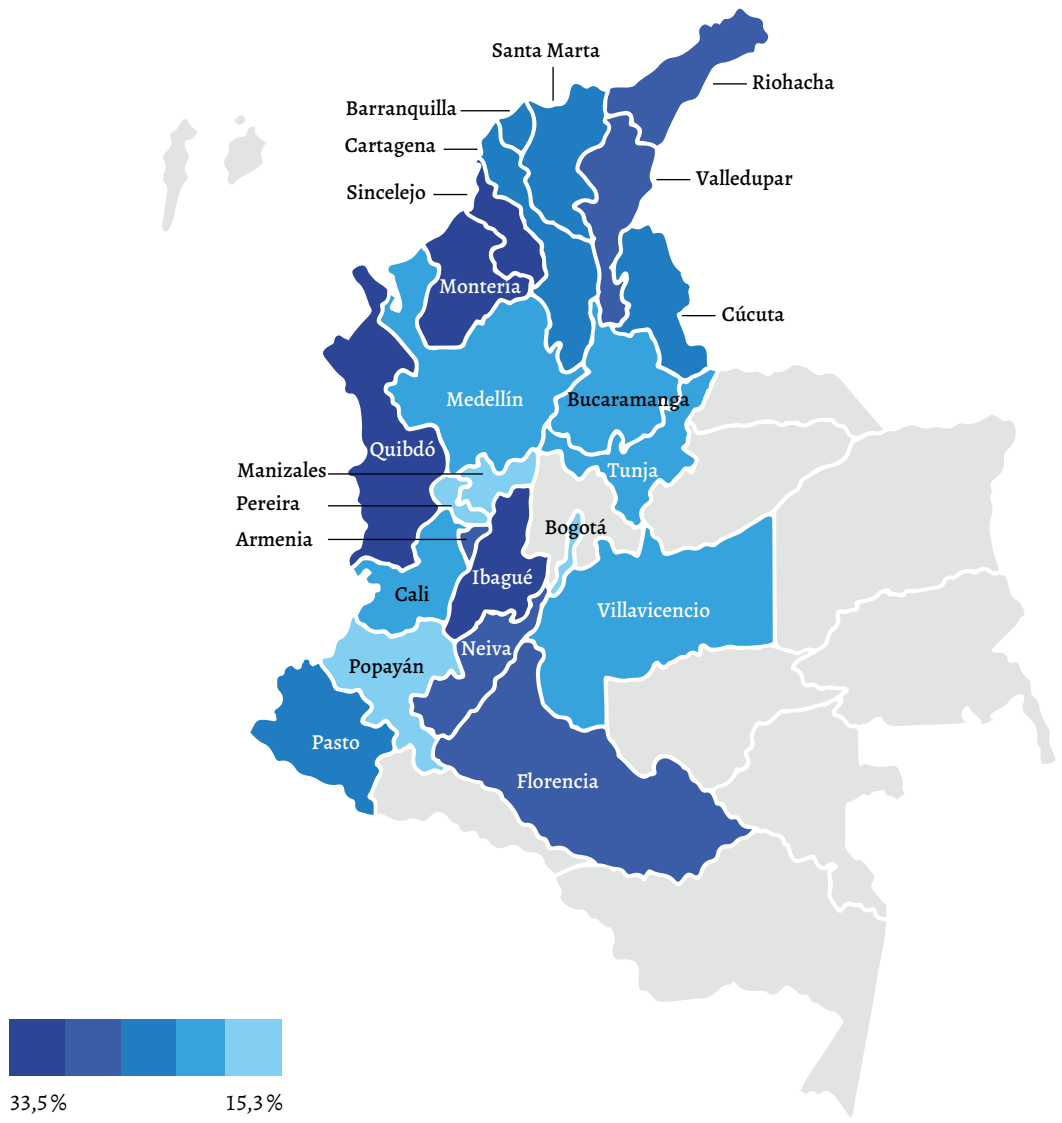


FIGURA 73. Tasa de desempleo de las 23 ciudades principales de Colombia y sus áreas metropolitanas (2023)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de DANE (2023b)..

El desempleo: la desconexión entre la formación y la oferta de empleo

Es importante analizar las ramas de actividad en las cuales usualmente se ocupa la población joven, siendo las principales ramas de actividad el comercio y la reparación de vehículos, con un 19,1 %, la agricultura, ganadería, caza y pesca con el 14,7 %, y por la industria manufacturera con 11 %. Al comparar las tasas de participación de ocupación por rama de actividad en 2019 y del 2023, se observa que las tres ramas con mayor representación han disminuido su participación, por el contrario sectores como alojamiento y servicios de comida (0,3 puntos porcentuales) y las actividades profesionales, científicas, técnicas y de servicios administrativos (1,8 puntos porcentuales) han aumentado su incidencia en la empleabilidad de esta población. Esta última actividad está asociada no solo con servicios técnicos y profesionales, sino también con las contrataciones a través de servicios temporales, los cuales se deben revisar, debido a que en ocasiones no ofrecen estabilidad y pueden caer en riesgo de no cumplir derechos laborales en su totalidad.

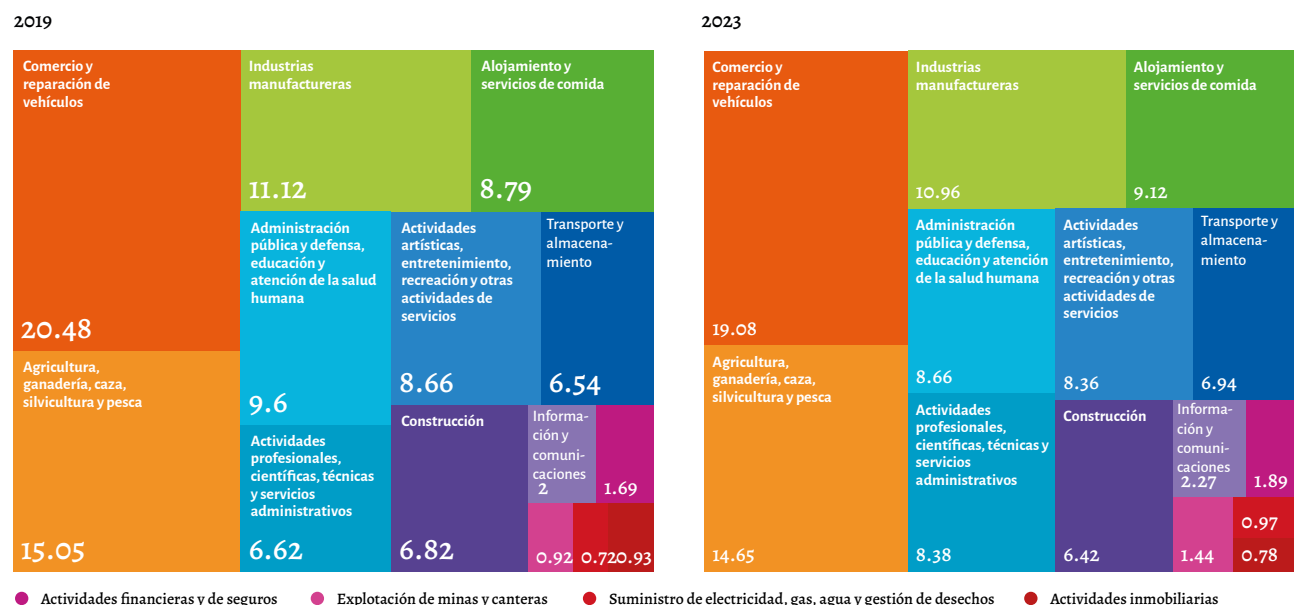


FIGURA 74. Ramas de actividad de ocupación de la población joven (2019 y 2023)

Fuente: elaboración propia a partir de DANE-GEIH y datos expandidos con proyecciones de población, elaborados con base en los resultados del CNPV 2018.

Es importante mencionar que estas actividades no coinciden con las más demandadas en términos de matrículas de jóvenes, lo que refleja nuevamente la interconexión en los tramos y la importancia de una formación posmedia acorde a las necesidades del sector productivo, para que puedan generar un tránsito de las personas jóvenes hacia el empleo. No obstante, esta formación también debe ser pertinente para los proyectos de vida de los jóvenes, teniendo en cuenta que desean formarse y emplearse en sectores afines con sus intereses.

Ingresos: un panorama poco alentador para la población joven

Al analizar los ingresos promedio de la población en general según el nivel educativo, en general y solo en la formalidad (figura 75), es evidente por qué las personas

jóvenes siguen aspirando a alcanzar niveles de educación superior, en especial universitario y posgrado, teniendo en cuenta que estos son los que perciben mejores salarios en el mercado laboral. Estos datos respaldan la idea generalizada de que a mayor nivel educativo alcanzado, mayor nivel de ingresos, por lo que presenta retos para el ecosistema de actores de mercado laboral y formación en el país, con el fin de desarrollar procesos de talento humano basados en competencias.

Por otro lado, es necesario resaltar que es más costoso para una persona no completar la formación que no acceder a mayores niveles, esto se observa sobre todo en el caso de las personas con posmedia incompleta, teniendo en cuenta que perciben mayores ingresos las personas con técnico o tecnólogo, universitario o posgrado.

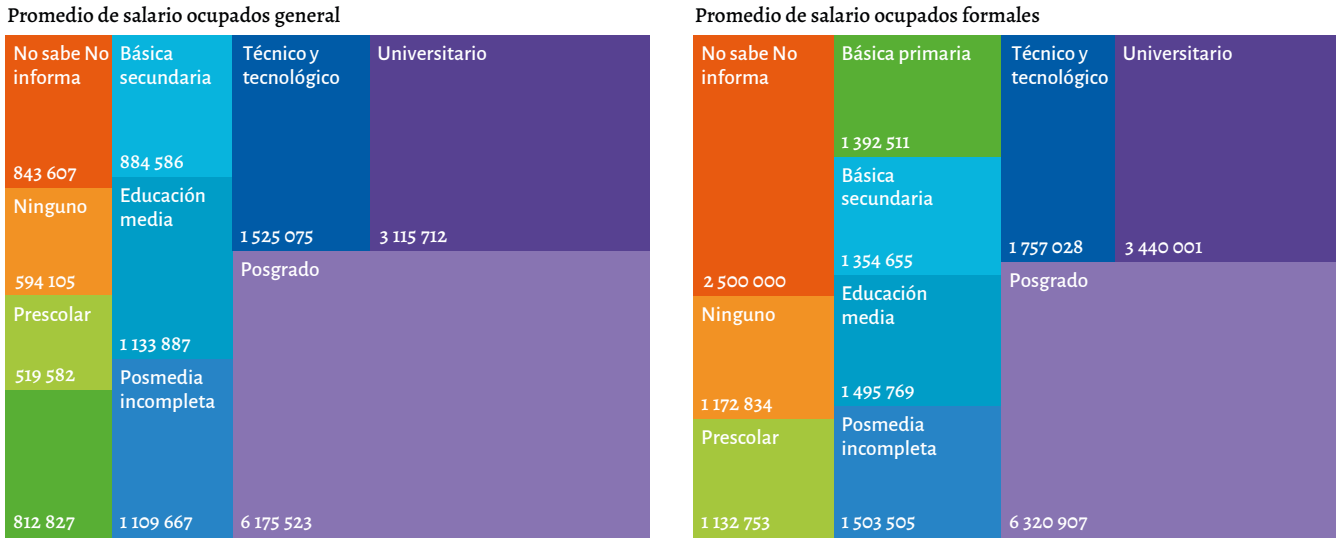


FIGURA 75. Ingresos promedio por nivel educativo ocupados general versus ocupados en la formalidad (2023)

Fuente: elaboración propia a partir de DANE-GEIH y datos expandidos con proyecciones de población, elaborados con base en los resultados del CNPV 2018.

Incluso, para el caso de ocupados en general, perciben mayores ingresos las personas que solo tienen la media completa, que las que tienen posmedia incompleta, y en el caso de la formalidad, solo perciben ligeramente más ingresos que las personas con media completa.

Finalmente, es importante destacar que, en todos los niveles educativos, los ingresos promedio son significativamente mayores en la formalidad que en el promedio general. La figura 76 muestra una comparación entre los salarios promedio de los ocupados en general, en la formalidad y en la informalidad, lo que evidencia como principal hallazgo que los ingresos en la formalidad son considerablemente superiores.

Mientras que el ingreso promedio general supera el salario mínimo, que para 2023 fue de 1 160 000 COP, el promedio en la formalidad es más del doble de dicho valor. En contraste,

los ingresos en la informalidad son un 23 % inferiores al salario mínimo. Estos datos desmienten la percepción de que la población joven prefiere la informalidad por generar mayores ingresos sin contribuir al sistema de seguridad social, subraya la importancia de promover empleos formales y de calidad para esta población.

Por el contrario, las figuras 75 y 76 evidencian, como conclusión, la importancia de un encadenamiento sólido entre los diferentes tramos del proceso de desarrollo juvenil: desde la educación básica y media, la formación posmedia, y la intermediación laboral, hasta el empleo. Actualmente, los y las jóvenes se enfrentan a un mercado laboral que privilegia tanto el nivel educativo como la experiencia, factores que a menudo se convierten en barreras de acceso para quienes carecen de capital social, trayectoria laboral o formación suficiente.

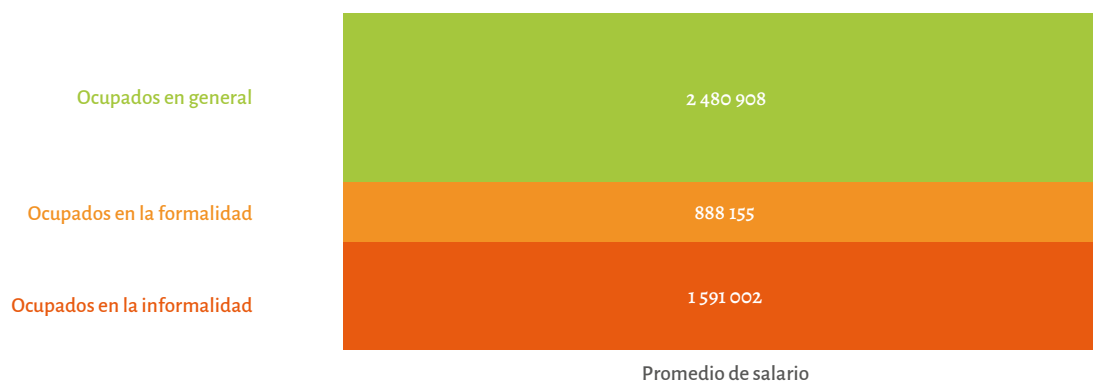


FIGURA 76. Promedio de salario ocupados general, ocupados en la informalidad y ocupados en la formalidad (2023)

Fuente: elaboración propia a partir de DANE-GEIH y datos expandidos con proyecciones de población, elaborados con base en los resultados del CNPV 2018.

Además, la informalidad, lejos de representar una ventaja en términos de ingresos frente a la formalidad, se posiciona como una alternativa de subsistencia para quienes enfrentan múltiples barreras para ingresar al mercado laboral formal. Estas barreras incluyen dificultades económicas que limitan el acceso o la culminación de niveles educativos, así como la carencia de competencias básicas necesarias para alcanzar los resultados esperados en el entorno laboral. Este panorama refuerza la necesidad de articular estrategias que integren educación, formación y empleo, lo que permitiría una transición más equitativa y eficiente para las personas jóvenes.

Conclusiones

El mercado laboral juvenil en Colombia presenta un panorama complejo caracterizado por tasas de ocupación y participación laboral significativamente más bajas que las del promedio nacional, mientras que las tasas de desempleo e informalidad son considerablemente más altas. Esto refleja barreras estructurales como la falta de experiencia, la desconexión entre la educación y las demandas del mercado laboral, y la insuficiencia de políticas integrales que faciliten la transición hacia empleos formales y de calidad. Estas condiciones perpetúan un ciclo de precariedad y exclusión, especialmente para las personas jóvenes en contextos vulnerables.

La desigualdad de género es particularmente evidente, pues las mujeres jóvenes enfrentan mayores obstáculos para integrarse al mercado laboral. Esto incluye una menor participación y ocupación debido a las responsabilidades de cuidado, las

maternidades tempranas y las desigualdades en las políticas laborales, como la brecha entre las licencias de paternidad y maternidad. Además, las mujeres jóvenes son más propensas a estar en inactividad no remunerada, lo que trunca sus trayectorias educativas y laborales. Estas brechas destacan la necesidad de políticas específicas que promuevan la inclusión económica de las mujeres jóvenes en todo el país.

Por otro lado, la ubicación geográfica también influye significativamente en las oportunidades laborales. Las personas jóvenes en zonas rurales tienen una menor participación laboral en comparación con aquellos en las cabeceras municipales, aunque pueden aprovechar la producción agrícola y el aprendizaje práctico. Sin embargo, su acceso a empleos formales y mejor remunerados sigue estando limitado, lo cual refuerza la importancia de estrategias que reduzcan las disparidades territoriales y fortalezcan las oportunidades en las regiones más rezagadas.

Finalmente, es fundamental reconocer que el nivel educativo es un factor clave para acceder a empleos mejor remunerados y estables, siendo más evidente la brecha entre la formalidad e informalidad en términos de ingresos. La informalidad no representa una alternativa viable para la población joven, ya que los salarios son significativamente más bajos y carecen de protección social. Esto subraya la importancia de integrar los diferentes tramos de educación, formación e intermediación para construir un sistema laboral inclusivo que permita a la población joven superar las barreras y alcanzar trayectorias completas y sostenibles.

Llamados a la acción



- ▷ Implementación de programas de recuperación de aprendizajes y nivelación de competencias a nivel nacional. Para este lineamiento, es necesario diseñar e implementar programas dirigidos a jóvenes que presenten rezagos educativos, especialmente quienes provengan de contextos vulnerables. Estos programas deben incluir tutorías personalizadas, materiales de apoyo adaptados y estrategias flexibles de aprendizaje que combinen modalidades presenciales y virtuales.
 - ▷ Posibles responsables: Ministerio de Educación Nacional (MEN), en articulación con las Secretarías de Educación de los departamentos y municipios, con el apoyo técnico y financiero del SENA y agencias de cooperación internacional.



- ▷ Desarrollo de mecanismos de tránsito entre la educación media y el empleo, con énfasis en jóvenes de niveles socioeconómicos bajos. Las especificaciones incluyen expandir programas de formación dual, prácticas laborales y formación técnica con componente práctico. Estos mecanismos deben estar dirigidos a jóvenes con mayor vulnerabilidad económica, priorizando su inclusión en sectores con alta demanda laboral.
 - ▷ Posibles responsables: MEN, SENA y el Ministerio del Trabajo, en coordinación con el sector privado a través de gremios como ANDI, cámaras de comercio y cajas de compensación a nivel regional.



- ▷ Programas de transferencias monetarias condicionadas a oportunidades de formación y empleo. Las transferencias deben estar vinculadas a oportunidades reales de formación y empleo. Además de cubrir matrículas, deben incluir recursos para transporte, acceso a tecnología y estipendios que permitan a las personas jóvenes continuar su formación sin abandonar sus obligaciones de provisión o cuidado.
 - ▷ Posibles responsables: Departamento de Prosperidad Social, el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Hacienda, con el apoyo del MEN y operadores locales.



- ▷ Orientación socio-ocupacional en todo el territorio nacional, dirigido específicamente a jóvenes con potencial. Deben desarrollarse metodologías y herramientas de orientación para jóvenes con potencial, que tengan en cuenta sus puntos de desconexión, barreras e interseccionalidades, así como información de ofertas de educación, empleo, emprendimiento y servicios complementarios como: servicios jurídicos, servicios de cuidado, salud, entre otros.
 - ▷ Posibles responsables: MEN, SENA y las secretarías de educación locales, con apoyo del sector privado y de los operadores del Servicio Público de Empleo para garantizar la pertinencia del contenido.



- ▷ Sistemas de información que permitan ver toda la trayectoria, interconexión entre los sistemas de información existentes, que permitan identificar puntos de desconexión. Dentro de las especificaciones de este lineamiento

se debe considerar integrar los sistemas de información existentes para mapear las trayectorias educativas y laborales de las personas jóvenes, identificando puntos de desconexión. Este sistema debe permitir la visualización de datos en tiempo real para orientar políticas públicas.

- Posibles responsables: MEN, Ministerio del Trabajo, SENA, secretarías de educación y DANE, con apoyo de expertos en tecnología y big data.



- Ampliación de la cobertura de formación posmedia en regiones con menor oferta y reducción de costos de matrícula en formación posmedia. Esto implica diseñar estrategias para garantizar que las instituciones de formación técnica, tecnológica y universitaria estén presentes en regiones apartadas, para evitar la migración forzada de las personas jóvenes. Así mismo, se requiere implementar esquemas de subsidios directos o becas para jóvenes de bajos recursos, acompañados de sistemas de crédito educativo con tasas preferenciales y plazos amplios de pago.

- Posibles responsables: MEN y SENA, con financiación del Ministerio de Hacienda y apoyo de las gobernaciones y alcaldías, ICETEX y las instituciones de educación superior.



- Alianzas público-privadas para diseñar programas formativos que respondan al sector productivo. Se requiere diseñar programas formativos alineados con los sectores productivos con mayores demandas y apuestas productivas regionales y locales, para así asegurar que los egresados tengan acceso a empleos de calidad.

- Posibles responsables: ANDI, MEN y SENA con alcaldías, con participación activa de empresas y gremios, cámaras de comercio y cajas de compensación regionales.



- ▷ Becas con criterios diferenciales y no solo de excelencia. Se requiere reformular los esquemas de becas para priorizar criterios de vulnerabilidad socioeconómica, ubicación geográfica, género y pertenencia étnica, en lugar de centrarse únicamente en la excelencia académica. Se debe tener en cuenta que el sistema educativo colombiano no prepara a las personas jóvenes en las mismas condiciones y hay disparidades en términos de competencias que no tienen que ver con la voluntad o disposición al estudio.
 - ▷ Posibles responsables: MEN, ICETEX y gobernaciones, con supervisión del Ministerio de Hacienda.



- ▷ Para la educación media obligatoria, deben hacerse estudios nacionales para entender las implicaciones presupuestales, de infraestructura, entre otros. El país tiene desafíos de infraestructura para la media obligatoria, lo que implica desafíos de cobertura. En el caso de las principales ciudades, se debe revisar la capacidad de cobertura y la calidad de este nivel educativo.
 - ▷ Posibles responsables: MEN, secretarías de educación con apoyo de cooperación internacional.



- ▷ Articulación entre servicios de orientación socio-ocupacional e intermediación laboral. Los servicios deben garantizar que las personas jóvenes reciban información clara sobre opciones formativas y laborales, así como establecer puentes con sistemas de intermediación laboral efectivos como el sISE desde el colegio.

- Unidad del Servicio Público de Empleo de la mano con secretarías de educación y MEN.



- Mejoras y ajustes en los servicios de intermediación laboral para jóvenes. Para ello, se requiere unificar criterios en los formatos de hojas de vida, mejorar la accesibilidad de las plataformas digitales, simplificar los procesos de registro y asegurar la rapidez en las colocaciones laborales.
 - Posibles responsables: Unidad del Servicio Público de Empleo, junto con operadores nacionales, regionales y locales.



- Acercamiento entre empresas y jóvenes para aumentar su capital social. Para la ejecución de este lineamiento, se necesita implementar programas de pasantías, inmersiones laborales y formación dual para aumentar el capital social de los y las jóvenes y mejorar sus oportunidades de empleabilidad.
 - ANDI, cámaras de comercio, MEN Y SENA, con apoyo del Ministerio del Trabajo, Secretarías de Educación.

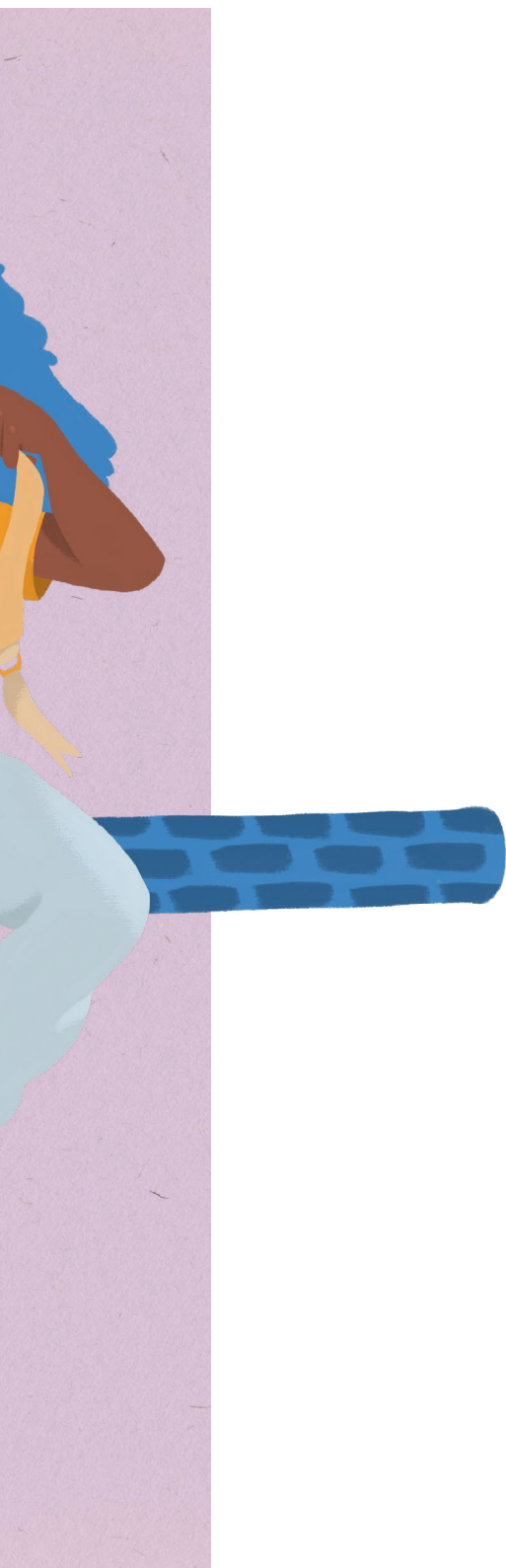


- Integración de un enfoque de interseccionalidad en programas juveniles. Con este fin, se deberían diseñar políticas y programas que reconozcan las distintas necesidades y desafíos de jóvenes según su género, etnia, ubicación y condiciones socioeconómicas, para ofrecer soluciones personalizadas y efectivas. Sobre todo, es importante que la población joven haga parte de estas discusiones para garantizar que su voz y sus necesidades se tengan en cuenta.

05

Entre la irregularidad
y la oportunidad:
desafíos de las
personas migrantes de
Venezuela en Colombia





EL CAPÍTULO DEDICADO A LAS PERSONAS MIGRANTES DE VENEZUELA EN

la quinta versión del Informe Nacional de Empleo Inclusivo busca arrojar un diagnóstico sobre las trayectorias educativas y laborales de esta población en Colombia. A pesar de los avances en la regularización de su estatus migratorio y de las acciones estatales implementadas, esta no es una situación reciente, ya que el país lleva más de una década recibiendo a personas migrantes de Venezuela. Sin embargo, continúan enfrentando significativas barreras en su acceso y participación en el mercado laboral. Este análisis es crucial, ya que la inclusión efectiva de las personas migrantes en el empleo formal y de calidad contribuye al desarrollo económico del país. En este sentido, este capítulo se enfoca en destacar las desigualdades que persisten en la educación, la intermediación laboral y el empleo, así como en hacer llamados a la acción que promuevan políticas más inclusivas y equitativas.

La prolongada crisis política, económica y social en Venezuela ha forzado a millones de personas a abandonar su país en busca de mejores condiciones de vida, y muchas han encontrado en Colombia un destino principal, debido a la cercanía geográfica y los lazos históricos compartidos entre ambos países.

La migración de personas de Venezuela a Colombia comenzó en el 2010 y se ha mantenido en aumento durante los últimos años. Desde el inicio, el número de personas migrantes de Venezuela que han cruzado la frontera ha continuado creciendo de manera acelerada: 695 000 venezolanas y venezolanos habían dejado su país para finales de 2015, pero esa cifra se disparó a más de 4 millones para mediados de 2019; según datos

del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM, 2019), en tan solo siete meses, desde noviembre de 2018, el número de refugiados y personas migrantes de Venezuela aumentó en un millón.

A junio de 2024, más de 7,77 millones de personas venezolanas han emigrado de su país, constituyendo el segundo mayor éxodo global. La gran mayoría de estos migrantes y refugiados, aproximadamente 6,59 millones, se han establecido en países de la región.

Colombia se destaca como uno de los principales países de acogida, albergando a cerca de 2,9 millones de personas venezolanas a mediados de 2024 (OIM, 2024).

7,7
MILLONES
de venezolanas y venezolanos
han emigrado de su país



Colombia albergaba a
2 808 888
personas migrantes de Venezuela



2,43 %

Permanecen en Colombia
de manera **regular**

81,17 %

Se encuentran en distintas
etapas del proceso de
regularización

Históricamente, Colombia ha sido un país de emigración más que de inmigración, siendo el tercer país de origen de América Latina y el Caribe con más emigrantes. Más de 3 millones de colombianos viven en el exterior debido a desplazamientos ocurridos hace décadas. Sin embargo, la reciente ola migratoria desde Venezuela ha transformado de manera radical el panorama político, demográfico y socioeconómico del país. Este fenómeno presenta desafíos significativos tanto para el Estado colombiano como para la sociedad en general, poniendo a prueba los límites de su política migratoria y destacando la urgencia de desarrollar respuestas institucionales más efectivas (Luzes, Pilatowsky y Ruiz, 2024).

¿Quiénes son las personas migrantes de Venezuela en Colombia?

La movilidad humana engloba diversas formas, incluida la migración forzada, una realidad que enfrentan muchas personas que se ven obligadas a dejar sus países debido a conflictos, desastres naturales o crisis económicas. En situaciones de migración forzada, “las vulnerabilidades de los migrantes aumentan significativamente, exponiéndolos a mayores riesgos y dificultades” (OIM, 2024). Estos desafíos se agravan aún más por la falta de redes de apoyo y recursos en los países de acogida. En Colombia, por ejemplo, se han implementado varios procesos de regularización para abordar la creciente migración de personas de Venezuela hacia el país, cada uno diseñado para adaptarse a las cambiantes dinámicas y necesidades de las personas migrantes, facilitando la integración y el acceso a derechos básicos.

El proceso de regularización del estatus migratorio de las personas migrantes de Venezuela es un tema central en cualquier análisis sobre su inclusión educativa y laboral. La regularización implica obtener los documentos necesarios que les permitan residir y trabajar legalmente en el país. Sin estos documentos, estas personas enfrentan una mayor exclusión, ya que se les dificulta inscribirse en instituciones educativas, acceder a servicios de salud, acceder al sistema financiero, a los servicios de bancarización y obtener empleo formal. **La falta de regularización no solo perpetúa la informalidad laboral, sino que también genera barreras adicionales para el acceso a derechos fundamentales.**

El Gobierno colombiano ha implementado diversos programas de regularización. El primero en ser establecido fue el Permiso Especial de Permanencia (PEP), introducido en 2017, que les permitía a las personas migrantes de Venezuela que habían ingresado al país antes de una fecha determinada y que tenían sus pasaportes sellados por un puerto de entrada oficial, trabajar, estudiar y acceder a servicios de salud. En respuesta a la continuación de la crisis migratoria, el Gobierno lanzó en 2018 el Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos (RAMV), una medida que buscaba censar a las y los venezolanos en el país para facilitar su inclusión en futuros programas de regularización. En 2021, Colombia introdujo el Estatuto Temporal de Protección para Venezolanos (ETPV), un marco más amplio y robusto que proporciona un camino hacia la regularización de su estatus por un período de diez años, facilitando el acceso a servicios formales y reforzando la integración de las y los venezolanos en la sociedad colombiana.

Finalmente, el 26 de septiembre de 2024, el Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia creó el Permiso Especial de Permanencia para Representantes Legales o Custodios (PEP-TUTOR) de niñas, niños y adolescentes venezolanos. Este nuevo permiso está diseñado para regularizar la situación migratoria de los adultos responsables de menores de edad que cuentan con el Permiso por Protección Temporal (PPT)¹. La medida tiene como objetivo asegurar que estos representantes legales o custodios puedan residir legalmente en Colombia, permitiéndoles trabajar, ejercer profesiones y acceder a servicios esenciales como la salud y la educación. Además, el permiso facilita la integración social de estos adultos en Colombia y fortalece la protección integral de los menores a su cargo.

La vulnerabilidad de las personas migrantes de Venezuela en Colombia varía considerablemente, según la ola migratoria a la que pertenecen. En específico, aquellos que han emigrado en los últimos cinco años tienden a ser los más vulnerables. Este grupo diverso, compuesto por individuos de diferentes edades, géneros y niveles socioeconómicos, incluye a muchos provenientes de sectores vulnerables del país vecino. Al llegar a Colombia, las personas migrantes se encuentran en una situación de extrema precariedad, exacerbada por los desafíos de adaptarse a un nuevo entorno, mientras

¹ El permiso de protección personal es un mecanismo de regularización migratoria y documento de identificación que autoriza a los migrantes venezolanos a permanecer en Colombia en condiciones de regularidad migratoria especial por su término de vigencia. Permite ejercer durante dicho período cualquier actividad u ocupación legal en el país, incluidas las que se relacionen con una vinculación a contrato laboral.

enfrentan barreras significativas para acceder a servicios básicos, empleo formal y oportunidades de integración.

Muchas personas migrantes de Venezuela, a pesar de tener formación profesional o técnica, enfrentan obstáculos significativos para homologar sus títulos y acceder al mercado laboral formal en Colombia. Estas dificultades se suman a las condiciones de desarraigo que experimentan al llegar, dejando atrás sus hogares, redes sociales y, en muchos casos, a sus familias. Este conjunto de factores incrementa su vulnerabilidad, dificultando su integración y limitando sus oportunidades de empleo en campos para los que están calificados, lo que les impide aprovechar plenamente sus habilidades y contribuir eficazmente a la sociedad de acogida.

¿Cuántos son?

A junio de 2024, Colombia albergaba a 2 808 888 personas migrantes de Venezuela, según las últimas estadísticas, lo que refleja la presencia significativa de esta comunidad en el país (Migración Colombia, 2024). De estos migrantes, solo el 2,43 % (68 259) permanecen en Colombia de manera regular². Es decir, que ingresaron de manera regular por un puesto de control migratorio al país y se mantienen dentro del período de estancia permitido o cuentan con una Cédula de Extranjería vigente.

² La persona migrante que se encuentra en Colombia de manera regular es aquella que tiene una Cédula de Extranjería vigente o que ingresó al país de manera regular por un puesto de control migratorio y no ha superado el tiempo de permanencia (FME).

Por otro lado, el 81,17 % (2 279 893) de las personas migrantes de Venezuela se encuentran en distintas etapas del proceso de regularización del estatus migratorio. Algunos han sido regularizados bajo el marco del ETPV, mientras que otros están en espera de recibir su PPT. Contar con este último les permite residir en Colombia bajo un estatus migratorio especial durante su período de validez. Este permiso autoriza a los titulares a realizar cualquier tipo de actividad o empleo legal dentro del país, incluyendo aquellas actividades que requieran un contrato laboral. Por lo tanto, quienes no cuentan con el PPT, en muchas ocasiones quedan relegados a trabajos informales, de baja remuneración y altamente precarizados, lo que incrementa sus condiciones de vulnerabilidad. Esto no significa que todas las personas que tienen un PPT acceden a trabajos formales, solamente facilita el acceso.

El 16,40 % (460 736) de las personas migrantes viven en situación irregular³. En este grupo se encuentran quienes son portadores del PEP⁴ pero que no se registraron en el RAMV

3 La persona migrante que se encuentra en Colombia de manera irregular es aquella que ingresó o permanece en el territorio nacional como ciudadano extranjero y que no cumple o ha dejado de cumplir las condiciones de entrada, estancia o residencia establecidas en la normatividad migratoria colombiana (incluye FMES, PEP y SINAUTO).

4 Tener un PEP en Colombia significa que se tiene la autorización para permanecer en el país de manera temporal y regularizada. Este documento es válido para los venezolanos que se han registrado en el RAMV. Permite acceder a servicios básicos como salud, educación y trabajo y ejercer cualquier actividad u ocupación legal en el país.

como era requerido antes del plazo final en abril de 2023, quienes superaron el tiempo de permanencia permitido después de una entrada regular al país y, finalmente, las personas migrantes que ingresaron al país sin autorización.

Las proyecciones de Migración Colombia indican que la cifra de personas migrantes irregulares podría seguir creciendo, lo que representa un desafío importante para el país en términos de garantizar su integración socioeconómica.

¿En dónde están ubicados?

El presente análisis se centrará en la población migrante venezolana con vocación de permanencia en Colombia, aquellas personas que buscan establecerse a largo plazo y acceder a servicios esenciales. No obstante, hay una alta proporción de personas migrantes en tránsito, que enfrentan situaciones críticas que requieren respuestas urgentes. La población migrante venezolana en tránsito incluye a aquellos que no tienen intenciones de permanecer en el país, pero que utilizan a Colombia como ruta hacia otros destinos. Estas personas se enfrentan a condiciones de extrema vulnerabilidad, como falta de acceso a servicios básicos, inseguridad en las rutas y exposición a explotación laboral y otras formas de abuso.

Según el reporte de la Displacement Tracking Matrix (DTM) de la OIM, muchos de estos migrantes se ven obligados a pasar por situaciones de vulnerabilidad y explotación laboral, además de enfrentarse a dificultades para acceder a servicios básicos como la educación y la salud. La falta de acceso regularizado agrava estas condiciones, haciendo que la migración en tránsito sea particularmente riesgosa y difícil.

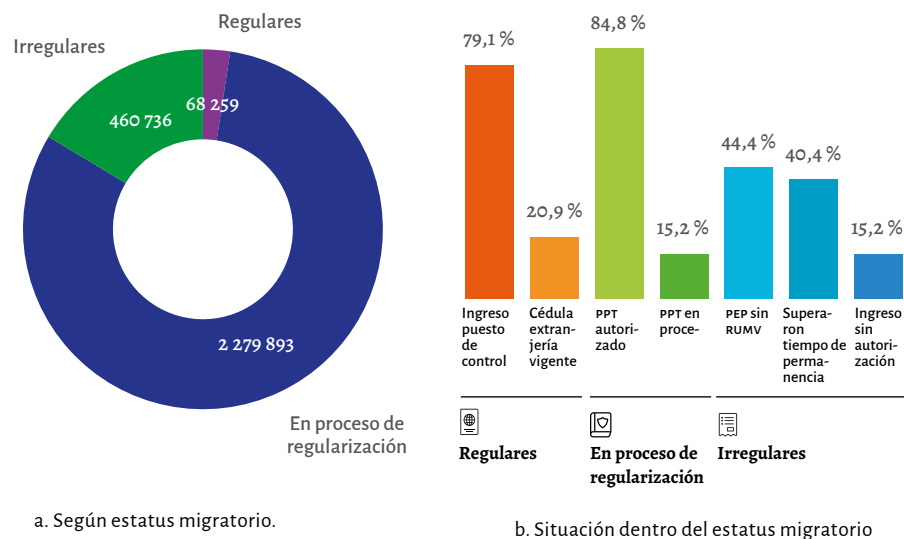


FIGURA 77. Personas migrantes de Venezuela en Colombia según estatus migratorio, 2024

Fuente: elaboración propia a partir de Migración Colombia (2024).

Esta dualidad de enfoques subraya la complejidad de la migración venezolana y la necesidad de políticas diferenciadas que atiendan tanto a quienes buscan establecerse permanentemente como a quienes están en tránsito.

Por otro lado, la población migrante que tiene vocación de permanencia en Colombia se encuentra distribuida en los 32 departamentos del país y en Bogotá, abarcando 997 municipios colombianos. A pesar de su amplia dispersión geográfica, la concentración de personas migrantes tiende a ser más alta en áreas específicas, principalmente en zonas urbanas, siendo Bogotá, Medellín, Cúcuta y Barranquilla algunas de las ciudades que han recibido el mayor flujo migratorio. Sin embargo, también hay una presencia significativa en áreas rurales y zonas fronterizas, donde las oportunidades educativas y laborales son más limitadas. La ubicación geográfica de las personas migrantes influye directamente en las barreras del entorno que enfrentan, ya que, en las áreas más alejadas de los grandes centros urbanos, la infraestructura y los servicios para atender a la población migrante son más reducidos.

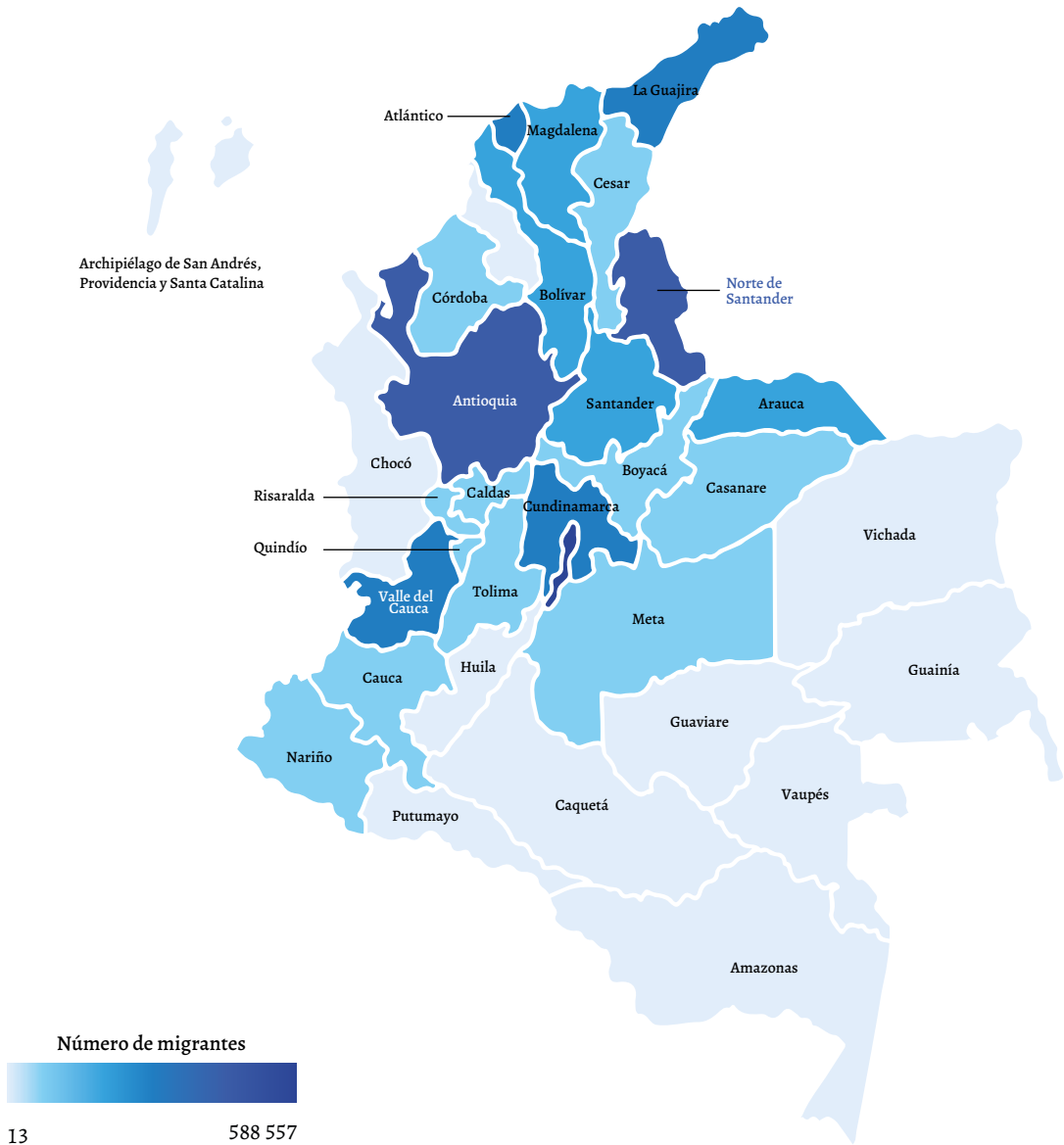


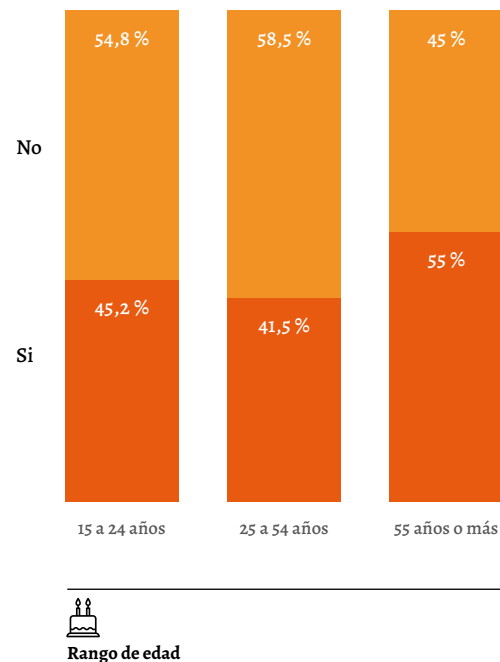
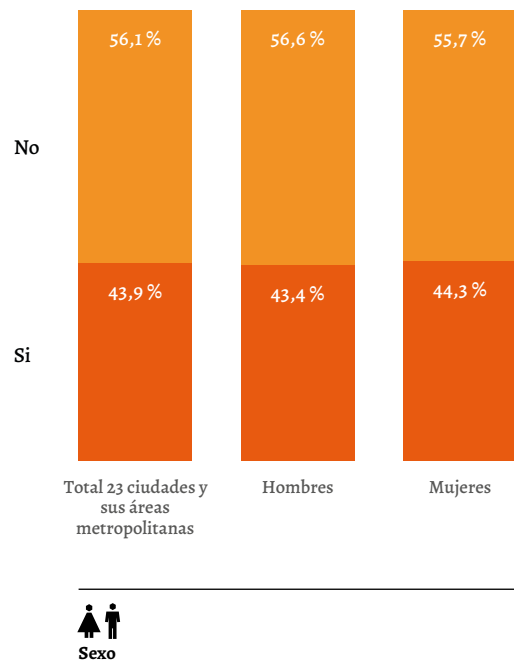
FIGURA 78. Personas migrantes de Venezuela en Colombia por departamento, 2024

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Migración Colombia (2024).

Nivel socioeconómico y pobreza

Una gran parte de las personas migrantes venezolanas en Colombia vive en condiciones de pobreza. Según el informe Bogotá Cómo Vamos (2022), el 62,2 % de las personas migrantes vivían en condiciones de pobreza monetaria⁵ en Bogotá. Las condiciones de pobreza representan la primera barrera para la inclusión social de las personas migrantes venezolanas en Colombia.

Esta situación crítica no solo afecta su bienestar diario, sino que también complica gravemente sus trayectorias educativas y laborales. Al vivir en condiciones de pobreza, muchas personas migrantes enfrentan dificultades para acceder a oportunidades educativas y laborales, lo que limita su capacidad para continuar su educación o encontrar empleo que corresponda a sus habilidades y formación.



5 La pobreza monetaria es una situación en la que los ingresos de un hogar son insuficientes para adquirir una canasta básica de bienes y servicios esenciales.

FIGURA 79. Personas migrantes de Venezuela en Colombia que se consideran pobres, según sexo y edad, 2024

Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE (2024).

Por otro lado, al no contar con redes de apoyo sólidas ni acceso a oportunidades económicas estables, muchos se encuentran en situaciones de vulnerabilidad extrema.

Además, la falta de documentación regularizada y las barreras burocráticas dificultan su acceso a servicios sociales, programas de apoyo y al mercado laboral formal. Como resultado, los niveles de pobreza entre migrantes son significativamente altos, lo que perpetúa un ciclo de precariedad que es difícil de romper sin políticas integrales de inclusión.

Distribución por sexo y edad

En términos demográficos, las mujeres migrantes constituyen la mayoría, con el 51,8 % del total, sumando 1 455 102. Los hombres representan el

48,1 %, equivalente a 1 353 226 individuos. Un pequeño porcentaje, el 0,02 % o 560 personas, se identifica con otras identidades de género.

El grupo etario más numeroso es el de los adultos jóvenes entre 18 y 29 años, que representan el 29,3 % del total de personas migrantes de Venezuela en Colombia. Le siguen niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años, que conforman el 23,7 %, y las personas adultas de 30 a 39 años, que representan el 20,6 %. Esta distribución etaria marca las barreras a las que se ven enfrentados y subraya la diversidad y juventud de la población migrante venezolana en Colombia. Destaca la importancia de políticas inclusivas que aborden tanto la educación como las oportunidades laborales para integrar eficazmente a esta población en la sociedad colombiana.

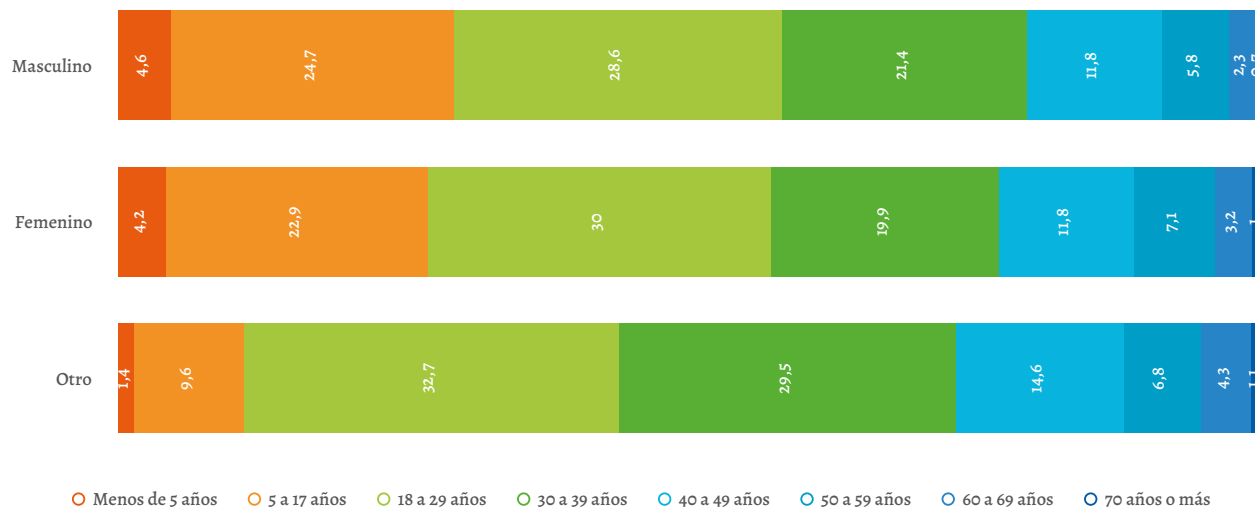


FIGURA 80. Personas migrantes de Venezuela en Colombia por género y rango de edad, 2024

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Migración Colombia (2024).

La población migrante venezolana representa un potencial significativo para el tejido productivo de Colombia, especialmente considerando su distribución etaria. **Dado que un gran porcentaje de las personas migrantes se encuentra en rangos de edad productiva, principalmente entre los 18 y 29 años, su integración en el mercado laboral no solo puede ayudar a mitigar algunos de los retos demográficos que enfrenta Colombia, como el envejecimiento de la población, sino también impulsar la economía mediante la inclusión de las y los jóvenes trabajadores motivados y capacitados.** Reconocer y aprovechar este potencial es crucial para el desarrollo económico del país, ya que estos jóvenes pueden aportar nuevas habilidades y perspectivas, revitalizando sectores y fomentando la innovación. Facilitar su integración a través de políticas inclusivas y programas de capacitación y regularización puede maximizar sus contribuciones y garantizar que tanto las personas migrantes como la sociedad colombiana se beneficien mutuamente.

Nivel educativo

Para comprender mejor la integración de las personas migrantes de Venezuela en Colombia y las oportunidades disponibles para ellas, es fundamental analizar no solo su distribución geográfica y demográfica, sino también su nivel educativo alcanzado. Este muestra una amplia variabilidad y refleja la diversidad de sus perfiles, así como su capacidad para integrarse en el mercado laboral colombiano. Desde aquellos con formación básica

hasta quienes poseen títulos técnicos, tecnológicos o universitarios, esta heterogeneidad subraya tanto las oportunidades como los retos que enfrenta esta población.

Mientras algunas personas migrantes están preparadas para desempeñarse en empleos altamente calificados, otras requieren apoyo adicional en términos de capacitación y homologación de credenciales para acceder a mejores oportunidades laborales. Este panorama destaca la necesidad de políticas que reconozcan y aprovechen la diversidad educativa de las personas migrantes, facilitando su inclusión en sectores en los que puedan contribuir significativamente al desarrollo económico del país.

La mayoría de las personas migrantes venezolanas han completado al menos la educación secundaria o la media, con un 23,7 % que ha alcanzado la básica secundaria y un 33,1 % que ha culminado la educación media. Sin embargo, un 24,1 % de los migrantes ha completado sólo la educación primaria, y un 3,7 % no cuenta con un nivel educativo.

La formación técnica y tecnológica es limitada entre las personas migrantes, con solo un 3,8 % que ha alcanzado este nivel, comparado con un 7,3 % de la población no migrante en este nivel educativo en Colombia. En cuanto a la educación universitaria, un 5,5 % de las personas migrantes venezolanas ha obtenido un título universitario, mientras que solo el 0,3 % ha alcanzado estudios de posgrado.

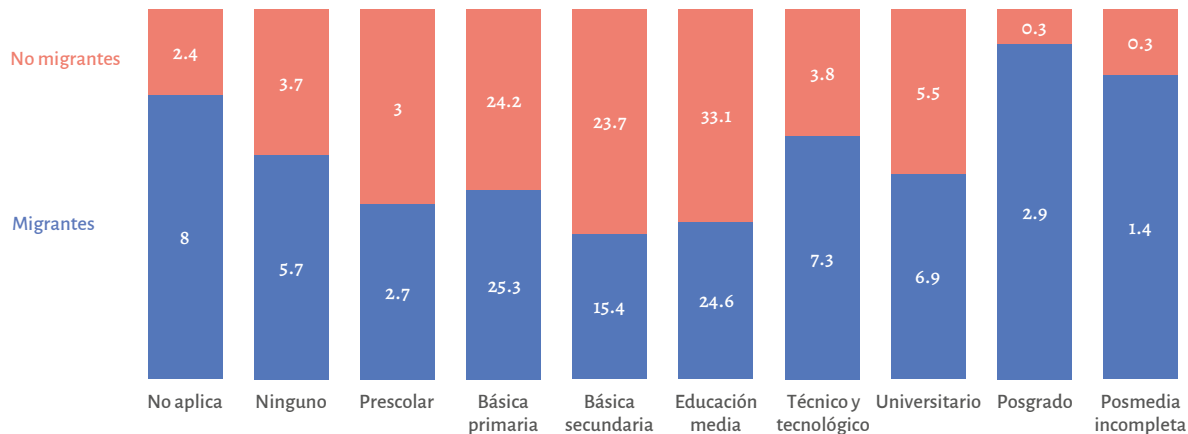


FIGURA 81. Personas migrantes de Venezuela y no migrantes según nivel educativo, 2024

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Migración Colombia (2024).

Estos datos subrayan la importancia de políticas de integración educativa que no solo reconozcan los títulos y habilidades adquiridos en Venezuela, sino que también faciliten la continuación de estudios y la validación de credenciales en Colombia, debido a que, como se evidencia, la mayoría de las personas migrantes de Venezuela tienen niveles educativos bajos, lo que limita el acceso a oportunidades laborales con mejores remuneraciones. Este enfoque podría maximizar el potencial de las personas migrantes para contribuir de manera efectiva a la economía colombiana, aprovechando sus habilidades y formación previa.

El acceso a la educación y el empleo son pilares fundamentales para la inclusión social y económica de cualquier población, y las personas migrantes de

Venezuela no son la excepción. La posibilidad de que las y los migrantes puedan integrarse en el sistema educativo colombiano desde la educación media hasta la educación superior o técnica es crucial para su desarrollo personal y su futura participación en el mercado laboral. Sin embargo, la normatividad se convierte en barrera, la falta de cupos escolares y la discriminación en el entorno educativo limitan sus oportunidades.

En el ámbito laboral, se concentran principalmente en el sector informal, con condiciones laborales precarias, en subempleo⁶ y sin acceso a derechos básicos. En

6 Muchos migrantes venezolanos llegan a Colombia con títulos técnicos o profesionales; sin embargo, enfrentan el significativo desafío de no poder homologar sus credenciales. Esto les

este sentido, es importante entender que, si bien la regularización de su documentación es un paso fundamental, no es el único paso para acceder a un empleo formal y no soluciona todas las barreras. Este análisis busca evaluar las barreras que obstaculizan su acceso al empleo formal y a empleos dignos, así como las oportunidades que podrían facilitar su integración laboral. Las condiciones laborales de las y los migrantes de Venezuela no solo afectan su bienestar económico, sino que también influyen en el desarrollo general de la sociedad colombiana, ya que una población migrante mal integrada puede generar tensiones sociales y económicas a largo plazo.

El fenómeno migratorio venezolano en Colombia representa tanto desafíos como oportunidades para el país. A través de este análisis de las trayectorias educativas y laborales, es posible identificar las barreras que deben superarse para garantizar su inclusión social y económica. La educación y el empleo son dos ámbitos fundamentales que, si se abordan de manera adecuada, pueden permitir que las y los migrantes contribuyan positivamente al desarrollo del país.

Además de diagnosticar, sería relevante analizar si Colombia considera la situación migratoria como

obliga a buscar empleo en áreas que no están relacionadas con su formación original. Esta situación no solo subutiliza sus habilidades y conocimientos, sino que también limita su potencial contribución al mercado laboral colombiano y reduce sus oportunidades de lograr una estabilidad económica adecuada en su nuevo entorno.

un proyecto de país orientado hacia una verdadera inclusión, o si se percibe como un fenómeno transitorio. Para abordar esta cuestión, es esencial examinar tanto las políticas actuales como las barreras existentes. Las políticas migratorias y las declaraciones de los líderes políticos pueden ofrecer indicios sobre el compromiso gubernamental con la integración de las personas migrantes. Por otro lado, las barreras legales, administrativas y sociales que enfrentan revelan las limitaciones y desafíos de estas políticas. Estudiar estos aspectos permitiría evaluar si las acciones del país están alineadas con un enfoque de inclusión a largo plazo o si responden a necesidades inmediatas sin una planificación integral para la integración de las personas migrantes de Venezuela en la sociedad colombiana.

Educación sin fronteras: retos de la juventud migrante de Venezuela en la educación media

El fenómeno migratorio venezolano en Colombia ha generado retos profundos en los ámbitos sociales y económicos, impactando de manera especial en el sistema educativo. Las y los adolescentes y jóvenes migrantes provenientes de Venezuela enfrentan múltiples barreras para acceder y permanecer en la educación media. Estas dificultades no solo limitan su desarrollo académico, sino que también afectan su integración social y sus oportunidades futuras en el mercado laboral. En esta sección, se analizan las principales barreras que enfrenta esta población en la educación media.

Es fundamental destacar el potencial de aquellas personas migrantes que eligen continuar sus estudios después de un proceso migratorio. La población de estudiantes no solo está buscando mejorar sus propias vidas, sino que también están dispuestos a superar numerosos desafíos para lograrlo. Con las políticas y recursos de apoyo correctos, su esfuerzo y determinación pueden traducirse en significativas contribuciones al desarrollo social y económico de Colombia.

Barreras en el acceso a la educación media

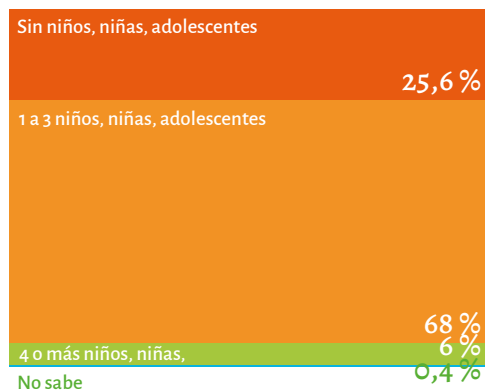
Barreras burocráticas (documentación y permisos)

Actualmente, alrededor de 2,6 millones de personas provenientes de Venezuela buscan regularizar su situación migratoria en Colombia para acceder a servicios básicos, mientras que aún existe una cantidad indeterminada de migrantes en situación irregular. Esta población, que aspira a mejores y más seguras condiciones de vida,

enfrenta múltiples obstáculos para acceder a servicios esenciales como la educación. Estas barreras se agravan debido al desconocimiento del sistema educativo colombiano, la exigencia de ciertos requisitos legales y la carencia de documentos necesarios para los procesos de regularización y acceso a servicios. Además, el fenómeno de la deserción escolar sigue siendo un desafío en el país, donde persisten altas tasas de abandono. En este contexto, hay aproximadamente 2,6 millones de niñas y niños fuera del sistema escolar en Colombia, de los cuales al menos 32 000 son migrantes de Venezuela (UNICEF, 2023).

La Encuesta Pulso de la Migración en su séptima ronda (abril-mayo 2024) realizada por el DANE (2024), señala que el 74 % de los hogares migrantes cuenta con presencia de niños, niñas o adolescentes (NNA), y que el 28,8 % de estos hogares reporta que alguno de los NNA no está asistiendo al colegio. Esta cifra evidencia una tasa de inasistencia considerable que puede responder a una

Presencia de NNA



NNA que actualmente NO están estudiando

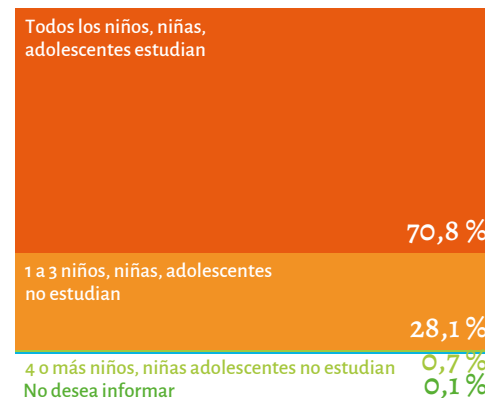


FIGURA 82. Hogares con presencia de niños, niñas y adolescentes (NNA), 2024

Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE (2024).

serie de factores, incluyendo dificultades económicas, barreras administrativas, el desconocimiento de que no se requiere documentación para la inscripción, la discriminación en el entorno escolar y, en algunos casos, la necesidad de contribuir económicamente al hogar.

Este porcentaje de inasistencia escolar en NNA migrantes responde al complejo contexto de integración educativa que enfrenta esta población en Colombia. Además, en los hogares en los que la discriminación es un factor reportado, el riesgo de deserción escolar aumenta, exacerbando las dificultades para una participación educativa plena y el desarrollo académico a largo plazo. Para contrarrestar estos efectos, es fundamental que las políticas educativas promuevan espacios inclusivos y de apoyo en las escuelas, así como medidas que minimicen los efectos de la inestabilidad económica y la discriminación, garantizando el derecho a la educación y la continuidad escolar de NNA migrantes.

Entre los principales motivos por los cuales la población migrante de NNA no asiste a la escuela en Colombia, destacan la edad escolar, la escasez de cupos en las instituciones educativas y las limitaciones económicas, según datos del DANE en 2024. Aproximadamente el 55 % de la población de NNA migrante aún no han alcanzado la edad escolar requerida. No obstante, un 11,9 % enfrenta barreras directamente relacionadas con la documentación necesaria para acceder al sistema educativo formal. Esta falta incluye documentos de identidad, certificados académicos y documentos de regularización, los cuales son cruciales para su incorporación en las escuelas. Estos obstáculos resaltan la necesidad urgente de políticas que faciliten la integración educativa de la población de NNA migrante, garantizando que tengan las mismas oportunidades de acceso a la educación que la población local.

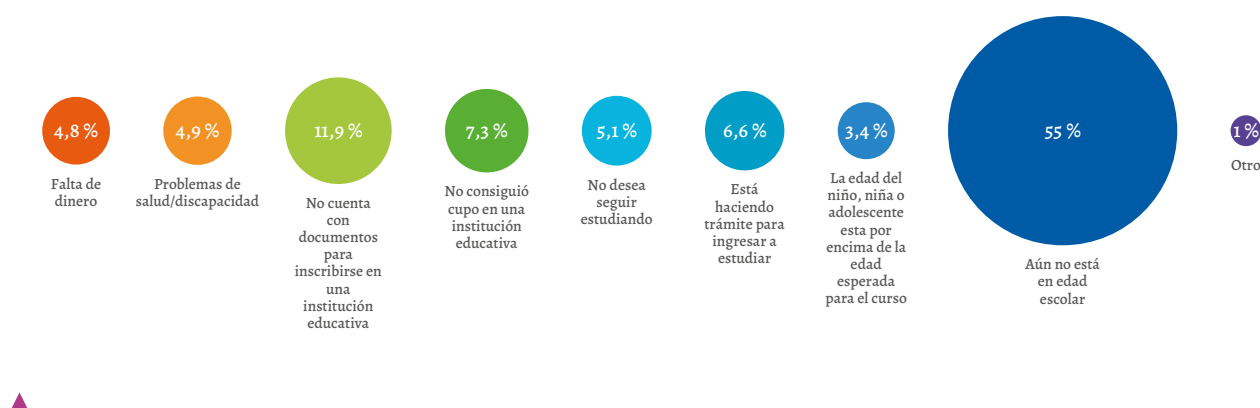


FIGURA 83. Razones por las cuales la población de NNA migrante no está estudiando, 2024

Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE (2024).

Otras razones incluyen la falta de cupo en instituciones educativas (7,3 %) y el proceso de trámite para ingresar (6,6 %), lo cual sugiere limitaciones en la capacidad de absorción del sistema educativo y posibles demoras administrativas. La crisis institucional en el sistema educativo colombiano ha sido una preocupación constante, particularmente en lo que respecta a la insuficiencia de cupos disponibles para satisfacer la demanda de estudiantes. Esta situación se ha visto exacerbada con la llegada de estudiantes migrantes, cuya incorporación ha presionado aún más los ya limitados recursos y capacidad de las instituciones educativas. El flujo masivo de personas migrantes de Venezuela ha generado una presión considerable sobre el sistema educativo colombiano, especialmente en zonas fronterizas y urbanas. Muchas instituciones educativas que ya carecían de capacidad física y recursos para recibir estudiantes de origen colombiano, han tenido aún más dificultades para recibir a un número tan elevado de estudiantes migrantes adicionales, lo que ha resultado en una escasez de cupos.

A pesar de los desafíos evidentes que esta situación presenta desde hace más de una década, las reformas significativas y necesarias han sido escasas. En los últimos 14 años, no se han realizado cambios sustanciales que aborden eficazmente el déficit crónico de cupos, lo que ha perpetuado un ciclo de insuficiencia que afecta no solo a los estudiantes migrantes, sino a todo el cuerpo estudiantil. La falta de adaptación y expansión en las instituciones educativas subraya una crisis institucional que necesita atención urgente para asegurar el acceso a la educación para toda la población de estudiantes. Este déficit es más

notorio en áreas donde la migración venezolana ha sido más pronunciada, como Cúcuta y Arauca.

Adicionalmente, las principales limitaciones para que la juventud migrante de Venezuela culmine exitosamente la educación media en Colombia es la falta de documentación regularizada. Muchos de estos jóvenes no cuentan con los permisos migratorios adecuados o han llegado al país de manera irregular, lo que obstaculiza su graduación en instituciones educativas. Los requisitos legales, como el PEP o el reconocimiento del estatus de refugiado, son en muchas ocasiones difíciles de obtener para familias que viven en condiciones de vulnerabilidad extrema, lo que las excluye del sistema educativo formal.

En respuesta, el Gobierno colombiano implementó en 2018 una política de “puertas abiertas” para facilitar la regularización de las personas migrantes y su acceso formal a servicios básicos. Ese mismo año, el Ministerio de Educación Nacional emitió directrices oficiales con el objetivo de reducir las barreras legales y fomentar el acceso de la población migrante venezolana a la educación. Actualmente, se han matriculado 586 917 niñas y niños venezolanos refugiados y migrantes en el sistema escolar colombiano, lo que representa el 6 % de la matrícula total de niñas y niños en el país. Adicionalmente, 61 959 niñas y niños venezolanos menores de cinco años están inscritos en centros de educación infantil oficiales.

No obstante, la dificultad de acceso a la educación para la población de NNA migrante va más allá de la disponibilidad de infraestructura. La limitada capacidad institucional afecta

no solo la admisión de estudiantes migrantes, sino también la calidad de la educación que reciben. Aulas sobrepobladas, falta de personal docente capacitado y recursos insuficientes se suman a las barreras que dificultan que las y los jóvenes migrantes puedan tener una experiencia educativa adecuada. En muchos casos, esto desemboca en una baja retención escolar, pues algunos estudiantes pierden interés o se ven forzados a abandonar el colegio.

La falta de documentos no siempre se debe a su inexistencia, sino que también puede estar relacionada con el desconocimiento de los procesos para obtenerlos o el temor de que la situación migratoria irregular de sus familiares pueda generar consecuencias adversas. Además, la falta de recursos económicos o la decisión de no continuar estudiando suelen estar condicionadas por la necesidad de trabajar para contribuir a la subsistencia familiar, lo que pone en evidencia cómo las condiciones socioeconómicas limitan sus oportunidades educativas. Esta realidad subraya la importancia de un enfoque integral que aborde tanto los aspectos administrativos como las barreras sociales y económicas para garantizar el acceso efectivo a la educación.

Desafíos y logros en la matriculación de NNA migrantes de Venezuela

Matrícula

A junio de 2024, la niñez y la adolescencia representaban el 28,1 % de la población migrante. Las estadísticas sobre la composición etaria de la

población venezolana en Colombia revelan tendencias significativas, especialmente un aumento mes a mes en la proporción de NNA. Este incremento continuo subraya la presencia cada vez mayor de jóvenes entre la población migrante venezolana, lo que implica nuevos desafíos y oportunidades para los servicios públicos colombianos, especialmente en términos de educación y protección social (Migración Colombia, 2024).

Según el Sistema de Datos Abiertos, 622 503 estudiantes migrantes de Venezuela estaban inscritos en educación básica y media a través del Sistema Integrado de Matrículas (SIMAT) para 2023 (Ministerio de Educación, 2024). Del total de estudiantes migrantes de Venezuela que se encontraban matriculados en 2023, el 50,4 % eran niñas y el 49,6 %, niños, lo que muestra una leve inclinación hacia la feminización de la población escolar venezolana desde 2018. Este equilibrio casi paritario revela un cambio progresivo y podría reflejar diversas dinámicas sociales, incluyendo quizás un mayor énfasis en la educación de las niñas dentro de la población migrante o diferencias en las tasas de migración por género. Aunque la diferencia no es drástica, sí subraya la importancia de considerar las necesidades específicas de género en las políticas educativas para asegurar que ambos, niñas y niños, tengan igualdad de oportunidades para acceder a una educación de calidad y desarrollar plenamente su potencial en un entorno de acogida.

En cuanto a la distribución por sector educativo en 2023, el 90,6 % del estudiantado migrante de Venezuela estaba matriculado en instituciones públicas, mientras que el 9,4 % asistía a colegios privados. Desde el inicio de la

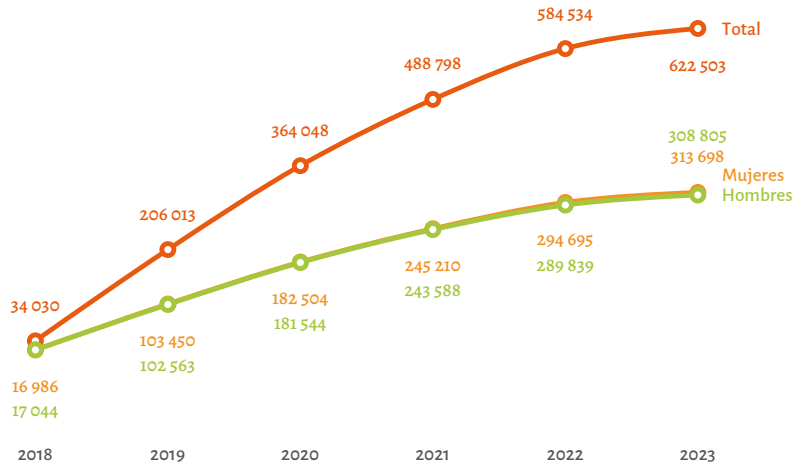


FIGURA 84. Número de estudiantes matriculados en educación media según género, 2018-2023

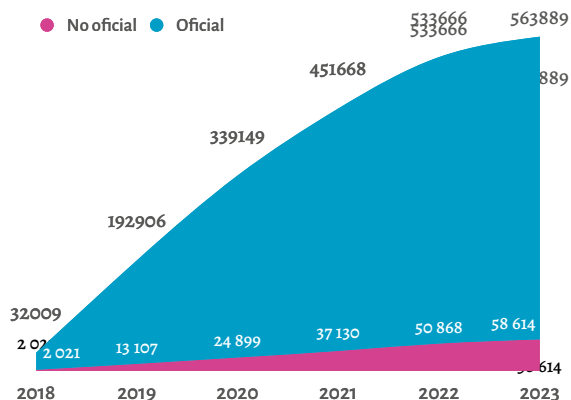
Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación Nacional (2024).

diáspora venezolana, el sector público ha sido el principal receptor de estudiantes migrantes, aunque en los últimos cinco años se ha observado un incremento modesto en la matriculación en colegios privados, lo que podría indicar una gradual diversificación en las opciones educativas para las personas migrantes o una mejora en su capacidad económica para acceder a alternativas de pago.

En términos de ubicación geográfica, el 79,5 % de estos estudiantes asistía a escuelas en áreas urbanas y el 20,5 %, en áreas rurales, lo que refleja el carácter urbano, en donde se ubica la mayoría de la población migrante venezolana en Colombia y una tendencia consistente desde 2018. Esta tendencia destaca el predominio urbano en la ubicación de las personas migrantes de Venezuela en Colombia, lo cual está alineado con la mayor disponibilidad de recursos y oportunidades en las ciudades en comparación con las zonas rurales. Esta distribución también es consistente con la tendencia observada desde 2018 y subraya la importancia de fortalecer la infraestructura y los servicios educativos en las áreas urbanas para seguir acogiendo de manera efectiva a la creciente población estudiantil migrante.



Sector educativo



Zona geográfica

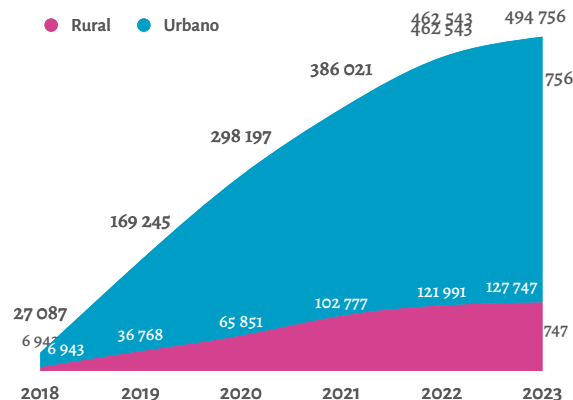


FIGURA 85. Número de personas migrantes de Venezuela matriculadas según zona y sector educativo, 2018-2023

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación Nacional (2024).

Las personas migrantes venezolanas que residen en zonas rurales y fronterizas tienen menores oportunidades de acceder a una educación media de calidad. En estas áreas, la infraestructura escolar es más limitada y el acceso a servicios de transporte y alimentación es escaso. Esta situación agrava las barreras educativas y deja a muchos jóvenes sin opciones viables para continuar su formación.

En esta misma línea, la figura 86 muestra la distribución porcentual de personas migrantes venezolanas matriculadas en educación media en Colombia, desagregada por género y zona de residencia entre 2018 y 2023. Durante este periodo, la mayoría de la población migrante que estudia se concentra en áreas urbanas, con una ligera preponderancia de hombres (alrededor del 40 %) en comparación con las mujeres

(aproximadamente, 39 %). En zonas rurales, la proporción de personas matriculadas es notablemente menor, pues representa entre el 9 % y el 10 %, tanto para hombres como para mujeres. Estos datos reflejan una tendencia marcada hacia la urbanización en la población migrante en edad escolar, lo cual sugiere que la mayoría de las familias migrantes prefieren o necesitan asentarse en áreas urbanas, posiblemente debido a una mayor disponibilidad de oportunidades educativas y recursos de apoyo en esas zonas.

Además, las niñas y adolescentes migrantes enfrentan barreras adicionales que limitan su acceso y permanencia en la educación media. En muchas familias migrantes, las niñas son las principales encargadas de las tareas de cuidado en el hogar, lo que reduce el tiempo y las oportunidades

para dedicarse a sus estudios. Además, están en mayor riesgo de ser explotadas laboralmente o de ser víctimas de trata y violencia de género, lo que interrumpe su trayectoria educativa, estas situaciones se exacerban mucho más según la zona de residencia (DNP, OMV y USAID, 2023).

Respecto a la población de estudiantes migrantes de Venezuela con alguna situación de discapacidad, solo el 1 % reportó tener una. Esta baja representación sugiere posibles subregistros o barreras en el proceso de identificación y reporte de discapacidades dentro de esta población (Ministerio de Educación Nacional, 2024). Además, destaca la necesidad de fortalecer políticas inclusivas y de accesibilidad en el sistema educativo, de modo que la población de estudiantes con discapacidad, migrantes o locales, reciban el apoyo

y los recursos necesarios para garantizar su derecho a una educación de calidad en igualdad de condiciones.

Por otro lado, la falta de homologación de títulos previos o certificados escolares otorgados por instituciones de educación en Venezuela también es una barrera significativa. El Decreto 1288 de 2018 permite que la población venezolana de NNA continúe sus estudios en Colombia, con la posibilidad de validar los grados cursados en su país de origen, mediante evaluaciones en colegios oficiales hasta grado 10, y ante el ICFES en el caso de grado 11. Esto ha facilitado la inclusión de un gran número de población venezolana de estudiantes en el sistema educativo colombiano. Sin embargo, persiste una parte de esta población que continúa sin acceso a la educación formal y requiere garantías de

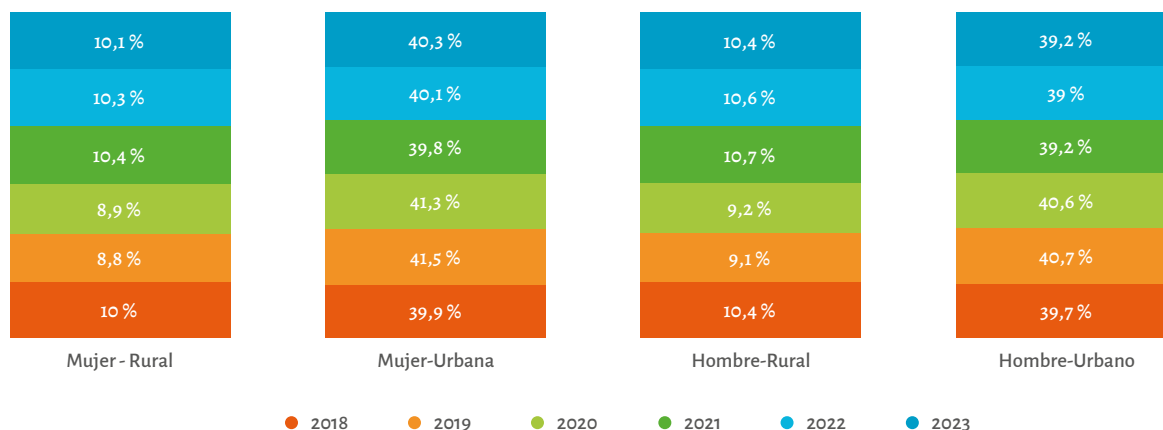


FIGURA 86. Proporción de migrantes de Venezuela matriculados en educación media según género y zona de residencia, 2018-2023

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación Nacional (2024).

protección y derechos. A pesar de los esfuerzos del Gobierno colombiano para flexibilizar algunos de estos procesos, muchos estudiantes migrantes enfrentan demoras o rechazos en sus solicitudes de inscripción por la falta de estos documentos, lo cual genera brechas importantes en su trayectoria académica.

A pesar de estas medidas, aún persiste una proporción indefinida de población migrante de NNA fuera del sistema educativo, lo que plantea la necesidad de continuar con la protección y garantía de sus derechos. Según el CONPES 4100 de 2020, el promedio de años de educación para menores de 11 años entre la población migrante es de 3,8 años, 1,2 años menos de lo esperado para su edad, y el 17,2 % de los niños y niñas migrantes entre 6 y 11 años no saben leer ni escribir.

Estos datos resaltan la necesidad de crear entornos protectores en el sistema educativo, que ofrezcan seguridad física y emocional, acceso a servicios de apoyo como consejería y salud mental, e incentiven la inclusión social mediante actividades que fomentan la interacción y el respeto entre estudiantes de diversos orígenes. También se requiere una capacitación continua del personal educativo en diversidad y necesidades específicas de las y los migrantes, políticas educativas flexibles con estrategias que nivelen las habilidades de la población migrante de estudiantes y que prevengan la deserción escolar. La desigualdad en la educación de niños y niñas migrantes también está ligada a factores como la discriminación y las barreras socioeconómicas, lo que demanda políticas inclusivas que fortalezcan su integración y aseguren una educación equitativa y accesible para esta población vulnerable.

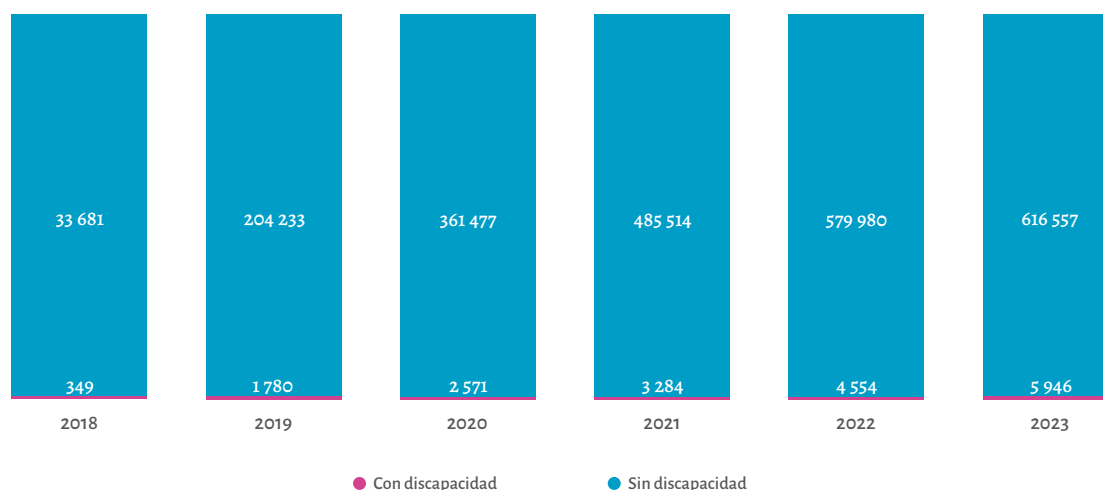


FIGURA 87. Número de personas migrantes de Venezuela matriculadas en situación de discapacidad, 2018-2023

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación Nacional (2024).

Puntajes que hablan: un análisis de los resultados de la prueba Saber 11

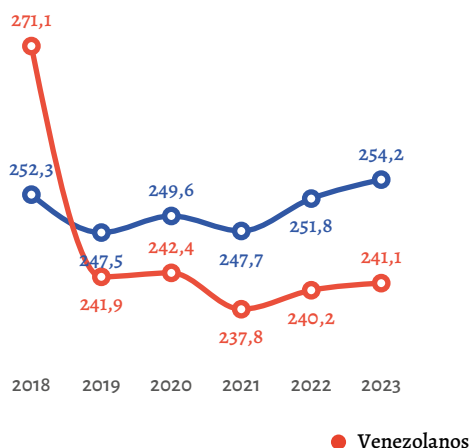
Al comparar los resultados de las pruebas estandarizadas como Saber 11, entre la población colombiana y la población venezolana en el período de 2018 a 2023, se observa que, en 2018, el puntaje para las personas venezolanas era más alto (271,1) en comparación con las personas colombianas (252,3). Sin embargo, en 2019, ambos grupos se acercan significativamente, con una disminución en el valor del puntaje de la población venezolana (241,9) y una ligera reducción para la colombiana (247,5).

A partir de 2019, la brecha se invierte y la población migrante venezolana empieza a tener puntajes menores que la población colombiana. Las personas de Venezuela

mantienen un valor relativamente estable, entre 237,8 y 243,1, en los años subsiguientes, mientras que la población estudiantil colombiana muestra un aumento progresivo a partir de 2020, alcanzando 254,2 en 2023. Si bien la tendencia en los resultados de las pruebas ha mostrado una mejora, es fundamental mencionar y considerar que la cantidad de estudiantes venezolanos que presentan la prueba Saber 11 es significativamente menor en comparación con el estudiantado colombiano, dadas las barreras antes mencionadas. Esta diferencia es importante porque puede influir considerablemente en los promedios de los puntajes generales. Es decir, si un pequeño número de estudiantes migrantes obtiene buenos resultados, esto podría elevar el promedio general, dando una impresión que puede no reflejar completamente la realidad de toda esta población.

228

a. Promedio global



b. Promedio por sector

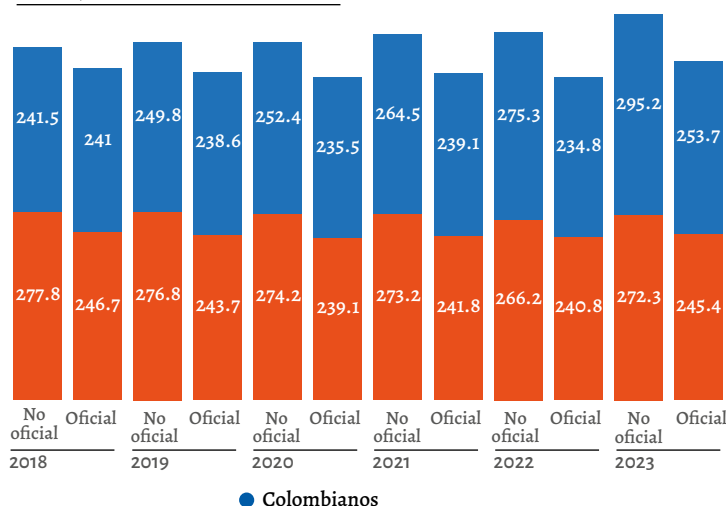


FIGURA 88. Puntaje ICFES-Saber 11 de la juventud venezolana y colombiana, según sector educativo, 2018-2023.

Fuente: elaboración propia a partir de datos de ICFES-Saber 11, 2018-2023 (consultado en 2024).

En términos generales, el puntaje sugiere que, si bien ambos grupos comenzaron con una diferencia notable en 2018, en la cual la población venezolana contaba con los puntajes más altos, esta brecha se ha reducido, manteniéndose relativamente constante en los últimos años. Asimismo, sería importante identificar las razones por las cuales este grupo inició con un puntaje alto, por encima del promedio nacional. Esto podría deberse a que, en ese momento, se trataba de un grupo reducido de jóvenes con mayores niveles de capital humano, mejor preparación educativa o un perfil más competitivo, factores que podrían haber influido en sus puntajes iniciales. Sin embargo, es crucial analizar por qué estas condiciones no se han mantenido, especialmente a medida que la población migrante venezolana ha crecido y diversificado sus características. En el caso del estudiantado colombiano ha tenido un crecimiento en los valores que podría reflejar políticas o mejoras específicas para esta población.



**El estudiantado
venezolano
presenta
valores
notablemente
superiores a los
del colombiano
en las
instituciones
no oficiales**



En esta misma línea, se observa que, para ambos grupos, los valores en instituciones no oficiales (privadas) son consistentemente más altos que en las instituciones oficiales (públicas). En particular, el estudiantado venezolano presenta valores notablemente superiores a los del colombiano en las instituciones no oficiales, especialmente en los años 2022 y 2023, cuando la diferencia fue más pronunciada. Esta diferencia puede estar relacionada con el nivel socioeconómico de las familias migrantes que logran acceder a las instituciones de educación privadas de alta calidad. En instituciones oficiales, aunque las diferencias son menores, los valores para colombianos suelen ser ligeramente más altos, aunque en los años 2022 y 2023 el puntaje de la población venezolana de estudiantes en instituciones oficiales se acercó o superó a la colombiana.

El aumento observado en 2023 en los puntajes de la prueba Saber 11 para el estudiantado colombiano y venezolano en instituciones oficiales, con máximos históricos de 245,4 y 253,7, respectivamente, sugiere posibles avances en la calidad o accesibilidad de la educación en estas instituciones. Es notable que mientras la población estudiantil colombiana generalmente obtiene mejores resultados en instituciones no oficiales, los puntajes en las instituciones oficiales han mostrado una convergencia entre ambos grupos, especialmente destacada en el año señalado.

Este incremento en los puntajes puede reflejar mejoras en los programas educativos o en los recursos destinados a estas instituciones, que ahora pueden estar equiparadas en términos de calidad con las no oficiales, tradicionalmente percibidas como superiores. Además, este cambio podría ser indicativo de un esfuerzo consciente por parte del sistema educativo para integrar y apoyar de manera efectiva tanto a estudiantes colombianos como venezolanos, asegurando que ambos grupos tengan igual acceso a una educación de calidad.

Evaluar las áreas de conocimiento es esencial en la educación porque proporciona un diagnóstico completo del rendimiento académico, permitiendo identificar tanto fortalezas como debilidades específicas de estudiantes. En la figura 89 se muestra la distribución

de puntajes del Saber 11, competencia para estudiantes de Colombia y migrantes de Venezuela en distintas áreas (lectura crítica, matemáticas, ciencias naturales, sociales-competicencias ciudadanas e inglés). Los puntajes están agrupados en cinco niveles, siendo 1 el más bajo y 5 el más alto.

Esta información es crucial para desarrollar intervenciones educativas dirigidas y adaptadas a las necesidades específicas de todo el estudiantado, incluida la población migrante. Además, un análisis detallado por áreas ayuda a formular políticas que promuevan la equidad y la eficacia educativa, facilitando la adaptación curricular y pedagógica, dirigida a cerrar brechas de rendimiento y asegurar oportunidades equitativas para el éxito de todos los estudiantes.

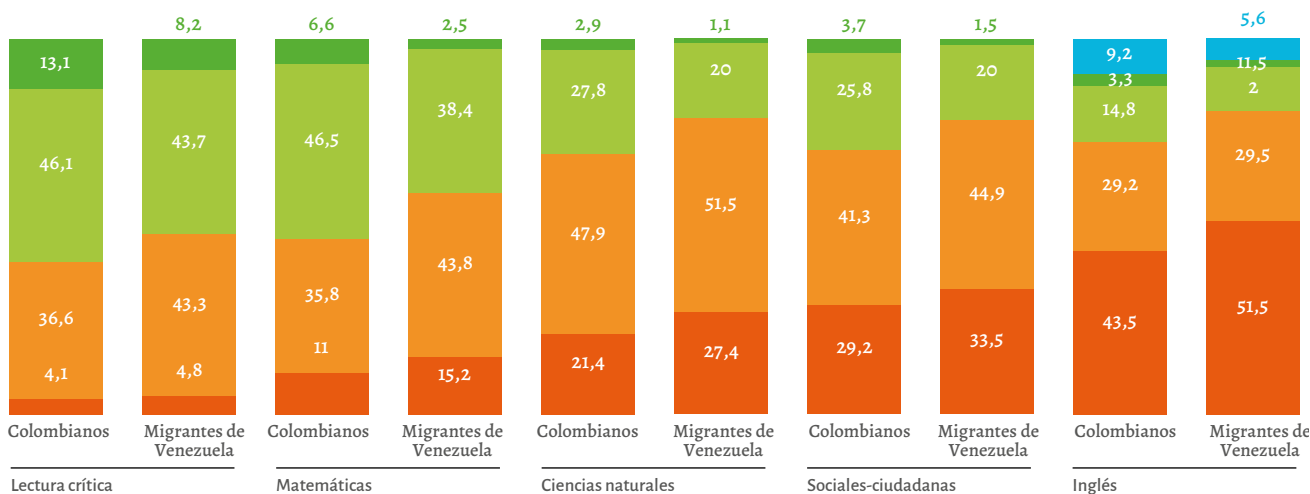


FIGURA 89. Puntaje ICFES-Saber 11 de jóvenes de Venezuela y colombianos, según competencia, 2023

Fuente: elaboración propia a partir de datos de ICFES-Saber 11, 2018-2023 (consultado en 2024).



El análisis de los resultados académicos en las pruebas estandarizadas revela diferencias significativas entre estudiantes de origen colombiano y personas migrantes venezolanas



El análisis de los resultados académicos en las pruebas estandarizadas revela diferencias significativas entre estudiantes de origen colombiano y personas migrantes venezolanas en varias áreas del conocimiento, subrayando la necesidad de intervenciones focalizadas para apoyar a la población migrante.

En lectura crítica, aunque ambos grupos presentan distribuciones similares en los niveles intermedios, el estudiantado colombiano logra una mayor representación en los niveles superiores. Esto sugiere que los programas de intervención podrían beneficiar a la población estudiantil venezolana, fortaleciendo habilidades de comprensión y análisis textual.

En matemáticas, la diferencia existe no solo en los niveles superiores, sino también en la acumulación de la población estudiantil venezolana en los niveles más bajos. Este patrón sugiere desafíos específicos en la enseñanza de matemáticas que podrían estar relacionados con diferencias curriculares entre los dos países o con interrupciones en la educación formal de las personas migrantes. Programas de refuerzo en matemáticas que consideren estas diferencias podrían ser cruciales para mejorar el rendimiento del estudiantado venezolano.

Para ciencias naturales, la baja representación de personas migrantes venezolanas en niveles superiores y su concentración en niveles inferiores puede reflejar barreras adicionales, como la falta de familiaridad con el enfoque pedagógico o el contenido específico de la materia según se enseña en Colombia. Esto apunta a la necesidad de adaptar los materiales y métodos de enseñanza para ser más inclusivos y accesibles a las y los estudiantes migrantes.

En sociales-competencias ciudadanas, la ligera ventaja del estudiantado colombiano en los niveles superiores podría indicar una mayor comprensión de los contextos sociales y políticos del país, un área que puede ser particularmente desafiante para la población migrante, que necesita adaptarse a un nuevo entorno cultural y político. Introducir enfoques pedagógicos que incluyan perspectivas comparativas entre Venezuela y Colombia podría ayudar a mejorar el rendimiento en esta área.

El área de inglés, siendo la competencia con las diferencias más marcadas, muestra que el estudiantado colombiano tiene un rendimiento sustancialmente superior, en especial para los niveles más altos. Este desempeño podría estar influenciado por el acceso a recursos educativos, exposición al idioma o metodologías de enseñanza. Invertir en programas de inglés que se centren en la población migrante podría ayudar a mitigar estas diferencias, ofreciendo al estudiantado venezolano herramientas más eficaces para el aprendizaje del idioma.

Es crucial entender por qué son importantes las brechas educativas entre personas migrantes de Venezuela y la población colombiana. Estas no solo señalan diferencias en acceso y calidad educativa, sino que también reflejan cómo estas disparidades pueden afectar las trayectorias de vida y las oportunidades económicas de los individuos. Comprender y abordar estas brechas es esencial para diseñar políticas que promuevan la equidad educativa y faciliten la integración social y económica de las personas migrantes.

Un ejemplo destacado de esfuerzos para abordar estas brechas es el programa de la Fundación Corona enfocado en la recuperación de aprendizajes. Este programa implementa estrategias para mejorar los resultados educativos de estudiantes que han enfrentado interrupciones significativas en su educación, como muchos migrantes han experimentado. El programa Recarga Aprendizajes al 100 % está diseñado para abordar el rezago escolar en estudiantes de educación media, centrándose en áreas clave como lenguaje, matemáticas, inglés y orientación sociocupacional.

Para ello, utiliza materiales pedagógicos del modelo Pensar, un enfoque flexible avalado por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, que enfatiza competencias críticas para la educación media. Este programa se alinea con los estándares básicos de competencias y los derechos básicos de aprendizajes del Ministerio, asegurando que los aprendizajes correspondan al nivel necesario para cada grado escolar.

La metodología de Recarga Aprendizajes al 100 % incluye técnicas como el aprendizaje basado en problemas, la pedagogía de la pregunta y el aprendizaje basado en proyectos, lo que facilita un aprendizaje significativo y efectivo para estudiantes con rezagos significativos. El programa proporciona una guía metodológica clara para los docentes sobre cómo gestionar el aprendizaje efectivamente en sus aulas. Esta iniciativa es fruto de una colaboración entre Corpoeducación, Fundación Nutresa y GOYN Bogotá, lo que destaca un esfuerzo conjunto para mejorar la educación media en contextos de rezago escolar.

Al centrarse en recuperar y fortalecer los aprendizajes fundamentales, este tipo de programas juega un papel crucial en la mitigación de las consecuencias a largo plazo de las brechas educativas y en la preparación de estudiantes para mejorar las etapas educativas posteriores y en el mercado laboral. En resumen, este análisis destaca la importancia de desarrollar estrategias educativas específicas que no solo aborden las diferencias en el rendimiento académico, sino que también tomen en cuenta las necesidades únicas y los contextos de la población de estudiantes migrante de Venezuela, asegurando así su plena integración y éxito en el sistema educativo colombiano.

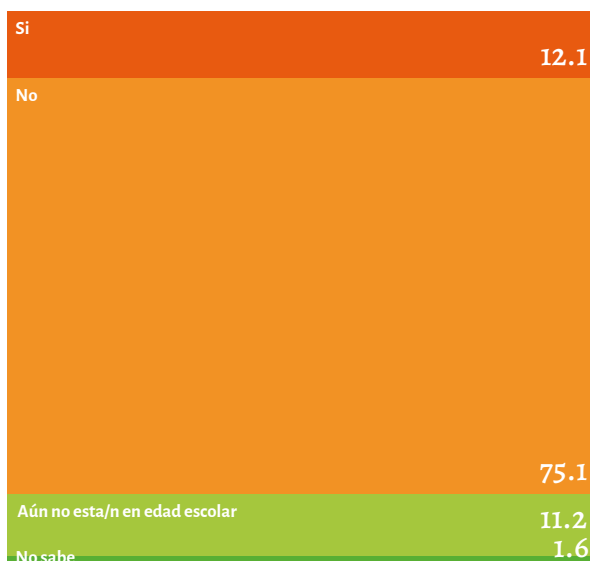
Discriminación y xenofobia⁷ en el entorno escolar

El entorno escolar, que debería ser un espacio de inclusión y desarrollo personal, puede convertirse en un escenario hostil para la juventud migrante de Venezuela. La discriminación y la xenofobia son realidades que muchos enfrentan diariamente, tanto por parte de sus compañeros como de algunos docentes. Comentarios despectivos, rechazo social y exclusión son algunos de los comportamientos que contribuyen a un ambiente de acoso que afecta el bienestar emocional y el rendimiento académico de la población migrante de estudiantes.

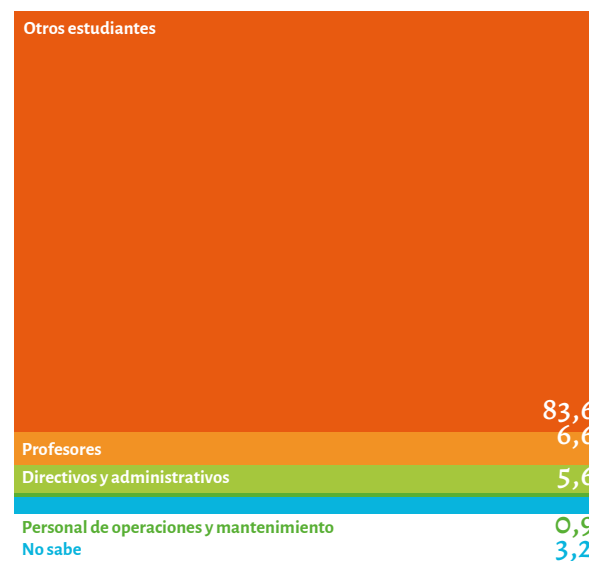
Entre los hogares migrantes, según el DANE (2023), el 12,1 % reportó que la población de NNA ha sido objeto de discriminación en sus colegios debido a su origen venezolano. De estos casos, el 83,6 % atribuye la discriminación a otros estudiantes, lo que evidencia la persistencia de prejuicios y estigmas entre pares en el entorno educativo.

La discriminación en el ámbito escolar representa una barrera significativa para la permanencia educativa de la población migrante de NNA, ya que afecta no solo su bienestar emocional y social, sino también su rendimiento académico y deseo

¿Han experimentado discriminación?



¿Por parte de quién?



7 Sentimiento de rechazo, hostilidad o miedo hacia las personas extranjeras, generalmente basado en prejuicios, estereotipos y percepciones negativas sobre su origen, cultura o identidad. Puede manifestarse de diversas formas, desde actitudes discriminatorias hasta actos de violencia o exclusión social.

FIGURA 90. Hogares que reportan haber experimentado discriminación hacia nna, 2024

Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE (2024).

de asistir a clases. Combatir esta discriminación, mediante estrategias de sensibilización y educación en la diversidad cultural, se vuelve crucial para garantizar un ambiente inclusivo donde esta población pueda avanzar en sus estudios sin obstáculos derivados de prejuicios y estigmas sociales.

Este tipo de trato discriminatorio no solo impacta negativamente en su experiencia escolar, sino que también puede motivar la deserción. La juventud migrante que no encuentra un espacio seguro y de apoyo dentro de las instituciones educativas tiene mayores probabilidades de abandonar sus estudios, perpetuando un ciclo de exclusión y falta de oportunidades.

Retención escolar y deserción por condiciones económicas

Las dificultades económicas que enfrentan las familias migrantes venezolanas son otro factor clave en la baja retención escolar y el alto índice de deserción entre adolescentes. La mayoría de las familias venezolanas llegan a Colombia en condiciones de precariedad económica extrema, especialmente aquellas que hacen una migración forzada, lo que afecta su capacidad para cubrir costos asociados a la educación, como transporte, alimentación, útiles escolares y uniformes.

De acuerdo con los datos de la encuesta Pulso de la Migración (DANE, 2024), un 25,9 % de las personas migrantes indica que la principal carencia en sus hogares es la generación de ingresos, mientras que un 22,6 % señala la insuficiencia de alimentos. Estas cifras evidencian la precaria situación económica que enfrentan muchas personas migrantes, lo cual puede convertirse en un obstáculo significativo para la continuación de sus estudios, dado que las necesidades básicas como la alimentación no están siendo satisfechas. Esta realidad subraya la importancia de implementar políticas integradas que no solo aborden la educación, sino que también aseguren la estabilidad económica y el bienestar de los hogares migrantes. Proporcionar acceso a programas de asistencia alimentaria y oportunidades de empleo podría aliviar algunas de estas presiones, permitiendo a la juventud migrante concentrarse en su desarrollo educativo y profesional sin la carga de la inseguridad económica y alimentaria.

25,9 %
*de las personas
migrantes indica que
la principal carencia
en sus hogares
es la generación
de ingresos*

En muchos casos, los y las adolescentes se ven forzadas a contribuir al sustento familiar, lo que los lleva a priorizar actividades económicas informales sobre la educación. Además, el acceso limitado a programas de apoyo, como becas, transporte escolar o alimentación gratuita, agrava la situación, ya que estos recursos podrían marcar la diferencia en la permanencia de jóvenes migrantes en el sistema educativo.

Conclusión

La trayectoria educativa de las personas migrantes de Venezuela en Colombia está marcada por una serie de barreras complejas que van desde la falta de documentación hasta la discriminación y la precariedad económica. Es fundamental reconocer la interseccionalidad entre ser

joven y ser una persona migrante, ser migrante y vivir en condiciones de vulnerabilidad o pobreza monetaria, y enfrentar irregularidades migratorias, además de considerar la situación particular de las mujeres migrantes. Estos factores interseccionales no solo complican las trayectorias individuales, sino que también revelan cómo las políticas y las narrativas actuales pueden ser insuficientes para abordar la complejidad de las experiencias migratorias. Garantizar una educación inclusiva y de calidad para la juventud migrante no solo es un derecho humano fundamental, sino que también es crucial para su integración en la sociedad colombiana y para asegurar su futuro en el país. Las políticas públicas deben enfocarse en reducir estas barreras y en implementar mecanismos de apoyo que aseguren su acceso y permanencia en el sistema educativo.

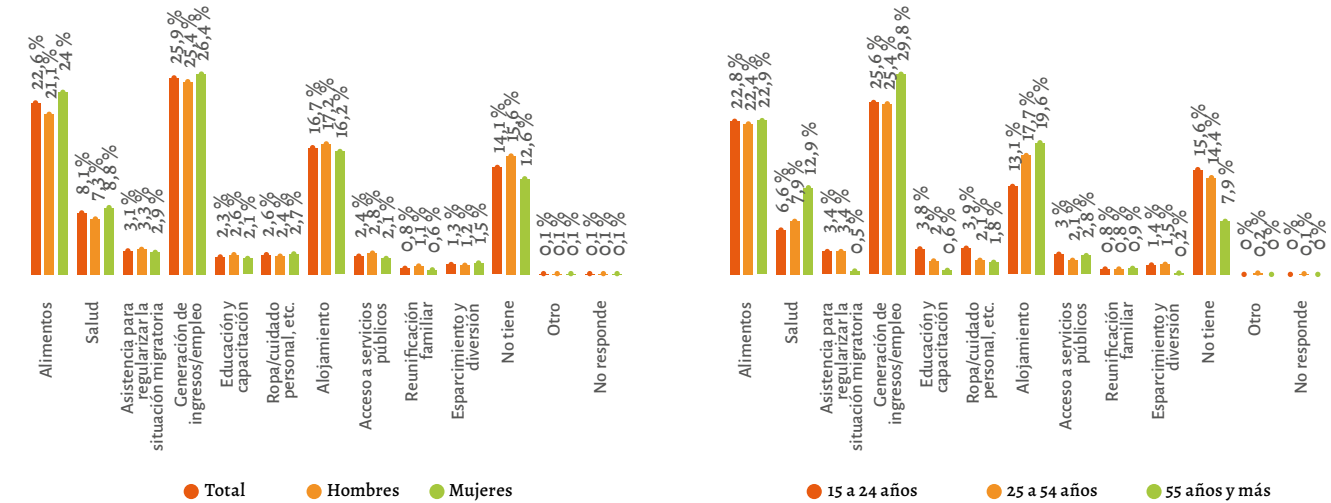


FIGURA 91. Necesidad principal por cubrir en el hogar según sexo y edad, 2024

Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE (2024).

Acceso y exclusión: la realidad de la educación posmedia para migrantes de Venezuela

La educación posmedia desempeña un papel crucial en el desarrollo personal y profesional de las personas, ya que proporciona habilidades especializadas y conocimientos avanzados necesarios para competir en un mercado laboral cada vez más exigente, en el que los empleos mejor remunerados y más estables suelen exigir niveles educativos superiores. A nivel social, la educación posmedia impulsa la movilidad económica y puede romper ciclos intergeneracionales de pobreza al abrir nuevas perspectivas para las familias y comunidades. La educación posmedia no solo transforma las trayectorias individuales, sino que también tiene un impacto positivo en el tejido social y económico.

Para las personas migrantes, la educación posmedia adquiere una importancia adicional, ya que representa una vía vital para la integración en la sociedad de acogida. Les permite mejorar sus perspectivas de empleo y estabilidad económica, a la par que facilita su inclusión social y cultural. Además, al obtener calificaciones reconocidas en el país de acogida, las personas migrantes pueden validar sus habilidades y experiencias previas, algo esencial para su reconocimiento profesional y personal en un nuevo entorno.

Sin embargo, a pesar de su importancia, las oportunidades de acceder a la educación posmedia son limitadas para esta población. Las barreras que enfrentan están

relacionadas tanto con su estatus migratorio como con su condición socioeconómica, lo que limita su inclusión en programas educativos que podrían brindarles mayores oportunidades laborales y una mejor calidad de vida. En esta sección, se examinan los principales desafíos que enfrenta esta población para acceder a la educación superior, técnica y tecnológica. Se analizarán las características particulares que agravan estas barreras, como el estatus migratorio y las condiciones económicas.

Acceso a la educación posmedia, técnica y tecnológica

Homologación de títulos y reconocimiento de estudios previos

En todos los países de acogida, las personas migrantes de Venezuela mayores de 18 años tienden a tener, en promedio, un nivel educativo superior al de los ciudadanos locales. En el caso específico de Colombia, esta diferencia se traduce en una brecha de 2,1 años adicionales de educación a favor de las personas migrantes venezolanas. Esto significa que, en general, la población migrante venezolana llega con una formación académica superior a la de las personas colombianas. No obstante, este potencial educativo enfrenta una barrera importante: la falta de reconocimiento oficial de sus títulos y certificaciones. Esta situación limita sus oportunidades laborales, ya que muchas de estas personas migrantes no pueden acceder a empleos acordes a su formación y experiencia, lo que contribuye a una subutilización de su capital humano en el mercado laboral colombiano.

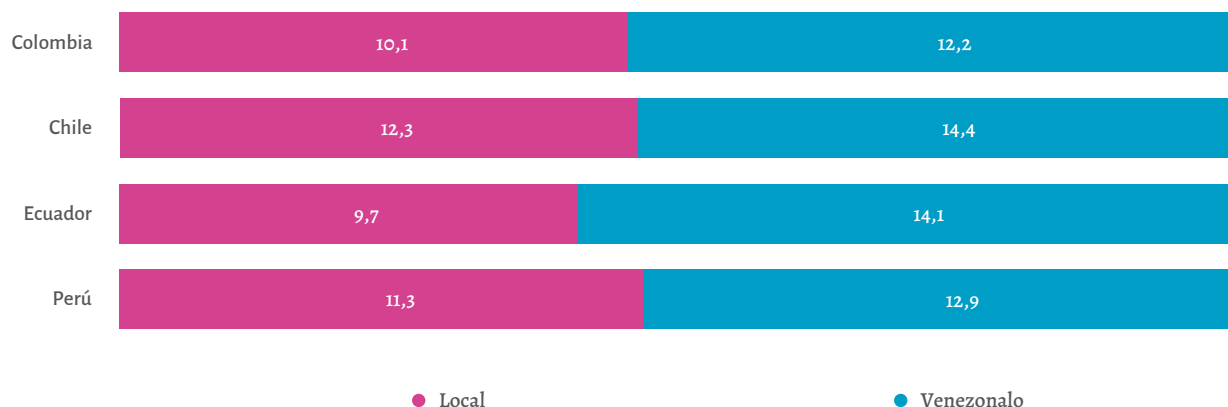


FIGURA 92. Años promedio de escolaridad de la población local y personas migrantes de Venezuela, 2021-2022

Fuente: elaboración propia a partir de Banco Mundial y UNHCR (2024), “Venezolanos en Chile, Colombia, Ecuador y Perú-una oportunidad para el desarrollo”.

*Nota: los años de escolaridad se calcularon a partir de las siguientes encuestas: Chile, Encuesta de Migración (Banco Mundial, SERMIC y Centro UC, 2022) y Encuesta Nacional de Empleo (INEI, 2022b); Colombia: Pulso de la Migración (DANE, 2022) y Gran Encuesta Integrada de Hogares (DANE, 2021); Ecuador: Encuestas Telefónicas de Alta Frecuencia ALC (Banco Mundial, 2022); Perú: Encuesta dirigida a la población venezolana que reside en el país (INEI, 2022a) y Encuesta Nacional de Hogares (INEI, 2021). En Ecuador, tanto para los venezolanos como para los nacionales, la categoría “Terciaria o superior completa” comprende los estudios universitarios y no universitarios, independientemente de si el nivel educativo se completó o no. En el caso de Perú, las categorías educativas se componen de niveles completos o incompletos debido al diseño de la encuesta.

Las personas migrantes venezolanas suelen enfrentar numerosos obstáculos para validar sus títulos en los países de destino. Desde la perspectiva de la oferta laboral, gran parte de las personas venezolanas que viven fuera de su país desconocen el proceso para homologar sus títulos o no comprenden la importancia de obtener esta certificación. Además, frecuentemente carecen de los documentos necesarios o de los recursos económicos para llevar a cabo este trámite (Banco Mundial y ACNUR, 2023). La falta de homologación de títulos y el reconocimiento de estudios previos realizados

en su país de origen, les impide continuar sus estudios y trayectorias en igualdad de condiciones. Aunque existen procesos para la homologación de títulos, estos suelen ser burocráticos, costosos y largos, lo que desmotiva a las personas migrantes a seguir con el proceso.

No obstante, la mayoría de la población migrante venezolana en países de acogida aún no han homologado sus títulos académicos. Solo el 5 % en Colombia lo ha hecho, lo cual ayuda a explicar por qué muchos están trabajando en roles por debajo de su nivel de formación,

en su mayoría en el sector informal. El 41 % de las personas migrantes de Venezuela identifican la falta de documentos requeridos como la principal barrera para la homologación (Banco Mundial y UNHCR, 2023).

En cuanto a la demanda laboral, la falta de conocimiento de las personas empleadoras sobre los sistemas educativos extranjeros puede afectar su percepción de la productividad y competencia de la población migrante venezolana. Como resultado, es probable que el retorno económico de su educación y sus probabilidades de empleo sean menores que si hubieran estudiado en el país receptor (Banco Mundial y UNHCR, 2023).

Con el aumento de los flujos migratorios en la región, surge la necesidad urgente de crear o simplificar mecanismos de reconocimiento de títulos a nivel regional, además de orientar e informar a las personas migrantes sobre estos procesos. Impulsar su integración

económica en empleos acordes a sus habilidades beneficiaría la productividad de los países de acogida. En este contexto, los beneficios económicos de la homologación de títulos probablemente superan los costos políticos y de implementación asociados.

Personas matriculadas vs. graduadas

Entre 2019 y 2023, se observa un crecimiento constante en el número de personas migrantes de Venezuela en Colombia matriculadas en educación posmedia, pasando de 8710 en 2019 a 15 675 en 2023. En paralelo, aunque el número de graduados también ha aumentado, lo ha hecho en menor medida, incrementándose de 1099 en 2019 a 1624 en 2023. Esta diferencia refleja una brecha notable entre quienes ingresan al sistema y quienes logran finalizar sus estudios, posiblemente debido a obstáculos económicos, legales o de integración que afectan la permanencia y culminación académica de la población migrante.

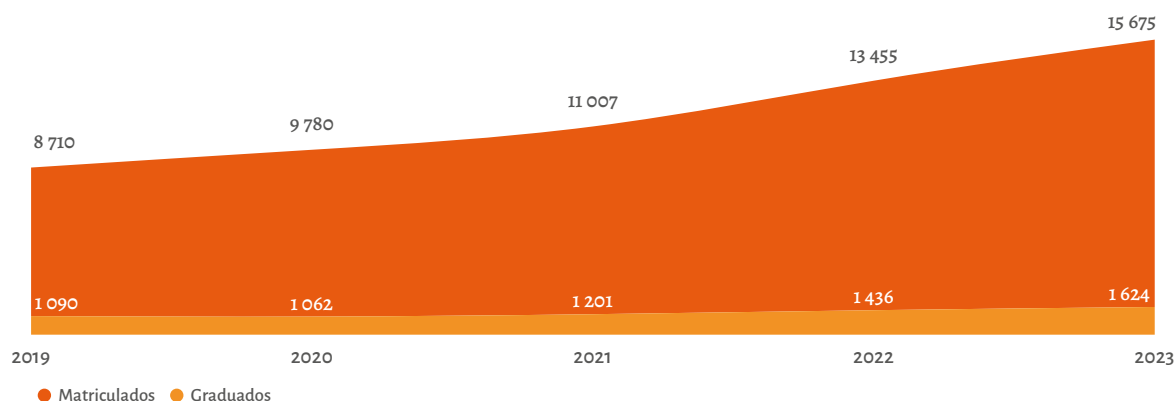


FIGURA 93. Número de personas migrantes de Venezuela matriculadas y graduadas, 2019-2023

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación Nacional (2024).



**Los migrantes
en zonas menos
urbanizadas
enfrentan
mayores
dificultades
para acceder
a la educación
posmedia**



La menor tasa de graduación entre personas migrantes de Venezuela en Colombia puede atribuirse a una combinación de factores. En primer lugar, muchas de ellas enfrentan dificultades económicas que les obligan a priorizar el trabajo sobre los estudios, afectando su capacidad para completar programas de educación posmedia. Además, pueden carecer de acceso a programas de financiamiento o becas, lo que dificulta aún más su permanencia en el sistema educativo.

Adicionalmente, la zona de residencia es una barrera importante para el acceso y la permanencia de la población migrante en el sistema educativo colombiano. Los departamentos que registran la mayor cantidad de matrículas en formación y educación posmedia de esta población son Bogotá con 19 073 matrículas (32,5 %), Antioquia con 10 457 (17,8 %), Norte de Santander con 6133 (10,5 %) y Valle del Cauca con 4366 (7,4 %). Esta concentración de matrículas en unas pocas regiones subraya la disparidad geográfica en el acceso a la educación posmedia, lo cual está relacionado con factores como la disponibilidad de instituciones educativas, las oportunidades económicas y el soporte social en estos departamentos.

Bogotá y Antioquia, al ser centros urbanos y económicos principales del país, ofrecen una mayor infraestructura educativa y mejores oportunidades de empleo, lo que podría atraer a la población migrante que busca acceder y permanecer en el sistema educativo. Norte de Santander, como zona fronteriza, registra un alto número de migrantes que ingresan al país y posiblemente encuentran en esta región su primer acceso a la educación posmedia.

La concentración de matrículas en estas áreas contrasta con la limitada presencia de migrantes en educación posmedia en departamentos más rurales o con menor infraestructura educativa, lo que sugiere que los migrantes en zonas menos urbanizadas enfrentan mayores dificultades para acceder a la educación posmedia, lo que al final también sucede con la población colombiana.

En cuanto al número de migrantes que logran culminar sus estudios de educación y formación posmedia, sobresalen cuatro departamentos: Bogotá con 513 graduados (31,6 %), Antioquia con 260 (16 %), Norte de Santander con 176 (10,8 %) y Atlántico

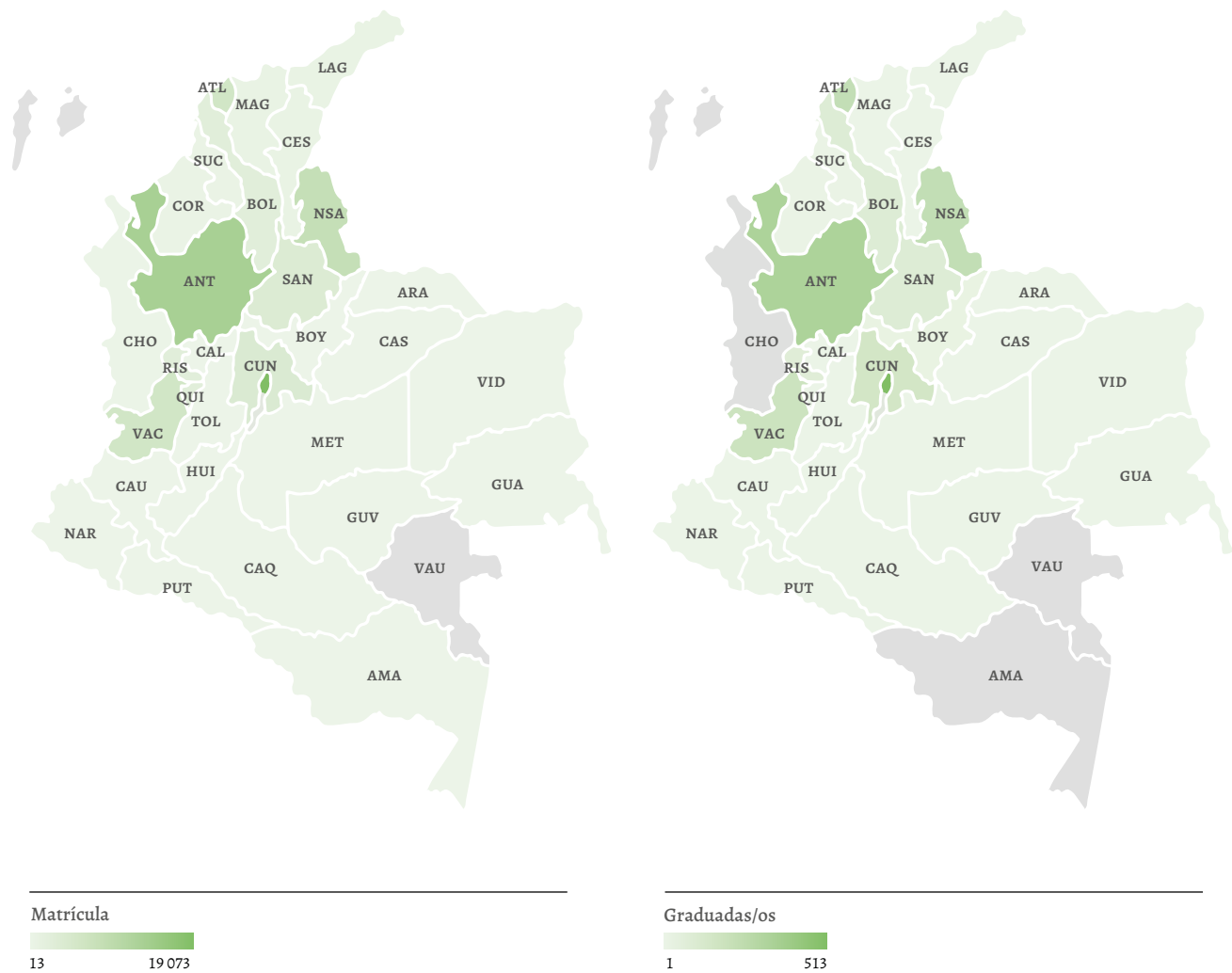


FIGURA 94. Número de personas migrantes de Venezuela matriculadas y graduadas, 2023

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación Nacional (2024).

con 168 (10,3 %). Es importante notar que el número de departamentos que registra personas graduadas es menor al de aquellos que registran matrículas, lo que evidencia una brecha significativa en la permanencia y culminación de estudios entre diferentes regiones.

Esta diferencia subraya las disparidades entre las zonas urbanas y rurales del país. Mientras que los grandes centros urbanos como Bogotá y Antioquia no solo concentran las matrículas, sino también las tasas de graduación, las áreas rurales y regiones con menor infraestructura educativa presentan dificultades para que estudiantes migrantes finalicen sus estudios. La falta de recursos, programas de apoyo y oportunidades de continuidad educativa en estas zonas rurales limita las posibilidades para el estudiantado venezolano de completar su educación posmedia.

Asimismo, en el periodo de 2019 a 2023, se observa que las matrículas en educación posmedia de personas migrantes venezolanas en Colombia se concentraron principalmente en programas universitarios, con una mayor proporción en esta categoría para ambos géneros. Sin embargo, se identifica una brecha de género en la elección de programas: las mujeres tienden a matricularse en mayor porcentaje en programas técnicos y tecnológicos en comparación con los hombres, mientras que estos presentan una mayor participación en maestrías y doctorados. La tendencia observada en la elección de programas por género entre la población migrante refleja un patrón similar al observado en la población colombiana. Esta brecha de género en la elección de programas educativos no es exclusiva de

las personas migrantes, sino que está alineada con las dinámicas generales del país, en las que las estructuras socioculturales y económicas influyen diferencialmente en las decisiones educativas de hombres y mujeres.

A lo largo de los años, ha habido un incremento gradual en la participación femenina en programas de nivel tecnológico, alcanzando un 29,4 % en 2023, en comparación con los hombres, que registraron un 25,8 % en ese mismo año. Este patrón podría reflejar una preferencia de las mujeres migrantes por continuar con estudios técnicos y tecnológicos, mientras que los hombres parecen optar más por programas de posgrado, lo cual puede estar influenciado por las oportunidades laborales disponibles, las barreras que enfrentan en el reconocimiento de títulos en Colombia y **la carga de cuidado no remunerado que enfrentan las mujeres, la cual en muchas ocasiones limita el tiempo con el que cuentan para espacios de formación**, haciendo que opten por programas más flexibles y menos demandantes en cuestiones de tiempo. Los obstáculos adicionales que enfrentan las mujeres a lo largo de su trayectoria educativa y laboral se exploran más a fondo en el capítulo dedicado a esta población de este informe. En dicho capítulo, se profundiza sobre las barreras específicas que encuentran las mujeres en Colombia para acceder al sistema educativo o participar en el mercado laboral, así como la carga de cuidado no remunerado que a menudo recae sobre ellas.

La brecha de matrícula en educación posmedia entre hombres y mujeres migrantes de Venezuela en Colombia, en el periodo 2019-2023, revela diferencias significativas según el nivel educativo. Para el nivel

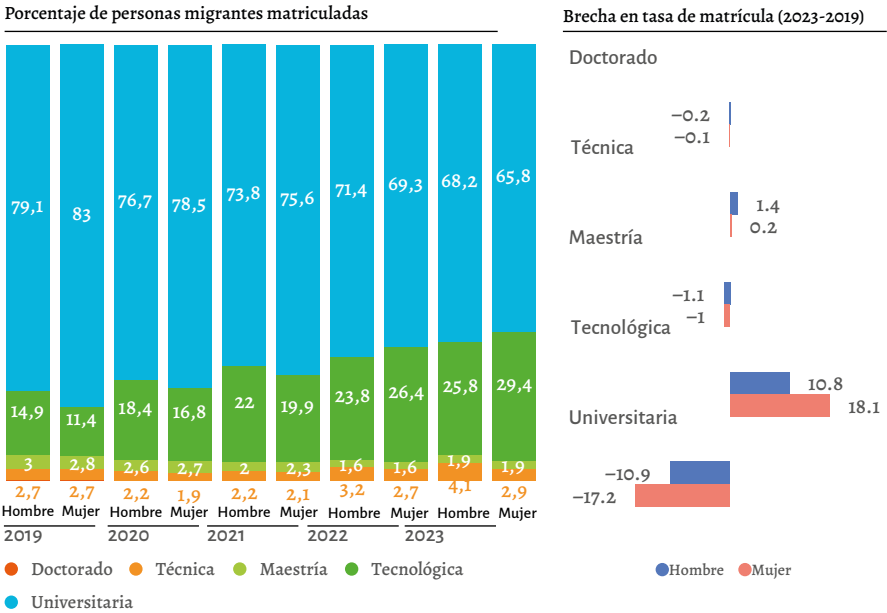


FIGURA 95. Proporción de personas migrantes de Venezuela matriculadas por nivel de formación, 2019-2023

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación Nacional (2024).

universitario, la brecha es considerablemente menor en favor de los hombres, con una diferencia de -10,9 p.p. para hombres y -17,2 p.p. para mujeres, lo cual quiere decir que actualmente, una proporción mucho menor de mujeres se está matriculando en educación superior universitaria en comparación con las que lo hacían en 2019. En cuanto a los programas tecnológicos, la tendencia se invierte, con una brecha a favor de las mujeres de 18,1 puntos porcentuales y 10,8 para los hombres. Esta diferencia sugiere que en el 2023 se contó con una mayor matrícula de las mujeres en programas de formación tecnológica, mientras que actualmente los hombres tienen menor participación en estos programas. En cuanto a los programas de maestría y doctorado, las brechas son pequeñas, con una diferencia de -1,1 y -1,0 puntos respectivamente en maestría, y de -0,1 puntos en el doctorado para ambos géneros. Esto indica que tanto hombres como mujeres están igualmente representados en estos niveles avanzados de educación.

No obstante, esta distribución refleja patrones de preferencia por nivel de estudio que varían entre hombres y mujeres, y adicionalmente muestra cómo, en ambos géneros, ha disminuido la participación en estudios universitarios, siendo este efecto más marcado entre las mujeres. Esto podría estar influenciado por factores socioeconómicos y culturales, las cargas de cuidado no remunerado, así como por las expectativas y demandas del mercado laboral colombiano, donde ciertos niveles educativos pueden estar mejor alineados con las oportunidades de empleo.

Por su parte, los programas de formación técnicos y tecnólogos representan una alternativa importante para la juventud migrante que desea adquirir habilidades prácticas y acceder en menor tiempo al mercado laboral. Sin embargo, la inclusión de las personas migrantes de Venezuela en este tipo de programas ha sido limitada, principalmente debido a la falta de documentación y al costo de estos programas. La juventud migrante que no ha regularizado su estatus migratorio no puede inscribirse en muchos de estos programas, lo que le impide adquirir competencias que le permitirían mejorar su situación económica.

Adicionalmente, la oferta de programas técnicos y tecnólogos en Colombia no siempre está alineada con las necesidades y habilidades de las personas migrantes de Venezuela. Muchas de ellas, jóvenes, traen consigo una formación técnica o laboral que podría ser aprovechada en el país, pero la falta de flexibilidad en los programas educativos limita su inclusión y adaptación. Es necesario que las instituciones técnicas y vocacionales ajusten sus programas a las competencias y experiencias

previas de los migrantes, reconociendo sus saberes y facilitando su inserción en el mercado laboral.

Durante los años 2021, 2022 y 2023, con el 30 %, las personas migrantes han representado la mayoría de los certificados en el programa Saber Hacer Vale, una iniciativa liderada por el Ministerio del Trabajo en 2024. Este programa busca reconocer y certificar las competencias de los individuos en diversas áreas, destacando la importancia crítica de validar y reconocer las habilidades y conocimientos que los migrantes aportan. La alta participación de migrantes en este programa subraya la urgente necesidad de facilitar su integración laboral y aprovechar su potencial para enriquecer la economía local. Esta acción no solo ayuda a la población migrante a mejorar sus perspectivas de empleo, sino que también fortalece el mercado laboral con habilidades diversas y valiosas.

De los salones a los números: ¿cómo se desempeña la población de estudiantes migrantes en las pruebas Saber para posmedia?

La población de migrantes de Venezuela conformada por quienes logran matricularse y continuar sus estudios de educación posmedia, tanto en instituciones oficiales como en no oficiales, obtiene puntajes más altos en las pruebas estandarizadas Saber Pro y Saber TyT, en comparación con el estudiantado local. Este desempeño superior puede reflejar el alto nivel educativo que muchos migrantes traen consigo desde Venezuela, así como su motivación para integrarse exitosamente en el entorno académico y laboral colombiano.

Estos resultados sugieren que, pese a las barreras y desafíos que enfrentan en su proceso de acceso y permanencia en la educación posmedia, la población migrante venezolana muestra una notable capacidad académica. Además, el alto rendimiento en estas pruebas indica que, con el apoyo adecuado, esta población podría aportar significativamente al desarrollo profesional y técnico en Colombia. La validación y reconocimiento de sus estudios previos y la homologación de títulos son medidas clave para aprovechar plenamente este potencial académico.

Por otro lado, en la población migrante que logra culminar sus estudios de formación y educación posmedia y graduarse, se observa que, de manera consistente a lo largo de los años, la mayoría de los

graduados en ambos géneros provienen de programas universitarios, con una disminución gradual en la proporción de graduados de este nivel de 2019 a 2023. Por ejemplo, en 2019, el 71,3 % de los hombres y el 73,3 % de las mujeres se graduaron de programas universitarios, mientras que, en 2023, estas cifras disminuyeron al 70,3 % y 69,2 %, respectivamente.

En cuanto a los programas de formación tecnológica, hay una tendencia ligeramente ascendente en la proporción de graduados, en especial entre las mujeres. En 2019, el 15,8 % de las mujeres completaron una formación tecnológica en comparación con el 28,3 % en 2023, lo que refleja un crecimiento considerable. Para los hombres, el incremento fue menos pronunciado, pasando del 18,9 % en 2019 al 26,4 % en 2023.

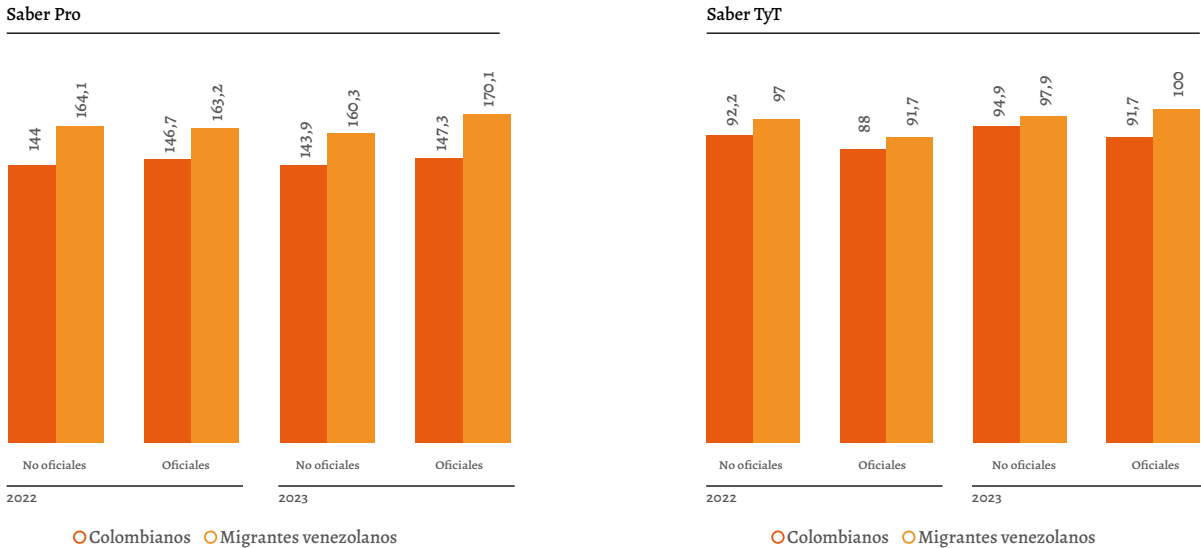


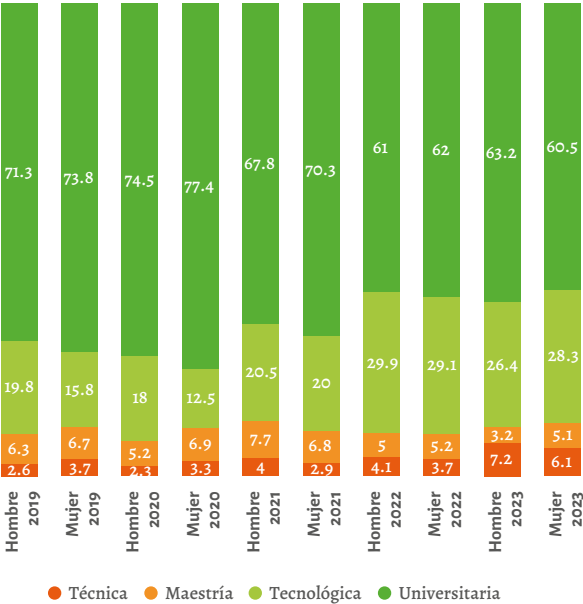
FIGURA 96. Resultados Saber Pro y Saber TyT, población colombiana vs. personas migrantes de Venezuela, 2022-2023

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación Nacional (2024).

El panel b de la figura 97 destaca las variaciones significativas en las tasas de graduación de migrantes en Colombia por género, entre 2023 y 2019. En los programas tecnológicos, las mujeres muestran un notable incremento en la tasa de graduación, con un aumento de 12,6 p.p. desde 2019. Sin embargo, en el ámbito universitario, se observa una reducción en la tasa de graduación de las mujeres de 13,3 p.p. en el mismo período. Esta disminución puede atribuirse

a los desafíos específicos que enfrentan las mujeres, incluyendo las mayores demandas de cuidado y otras responsabilidades domésticas, que dificultan su capacidad para mantenerse en la educación superior a largo plazo. Esta situación resalta la necesidad de implementar políticas de apoyo que aborden las barreras no académicas que limitan la permanencia de las mujeres en la educación superior, como programas flexibles de estudio y soporte en cuidado infantil.

a. Porcentaje de personas migrantes graduadas



b. Brecha en tasa de graduación (2023-2019)

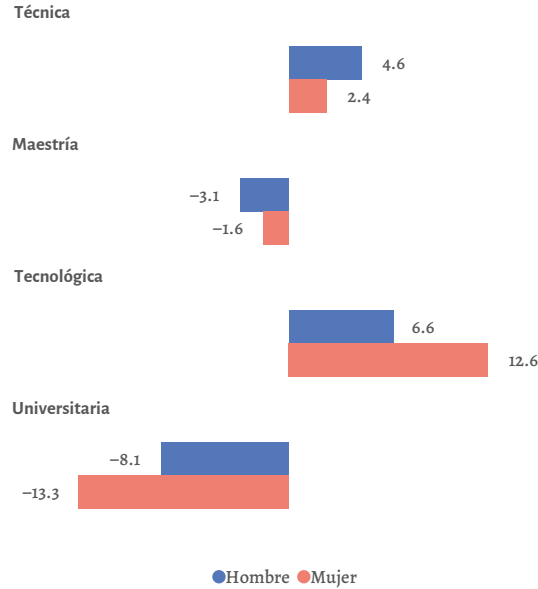


FIGURA 97. Proporción de personas migrantes de Venezuela graduadas por nivel de formación, 2019-2023

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación Nacional (2024).

Disponibilidad de becas y programas de apoyo económico

El acceso a la formación y educación posmedia para la población migrante venezolana también está fuertemente condicionado por la disponibilidad de recursos económicos. La mayoría de las familias migrantes viven en condiciones de vulnerabilidad económica, lo que dificulta el pago de matrículas, transporte, materiales educativos y otros gastos asociados con la educación posmedia. En este sentido, las becas y programas de apoyo financiero juegan un papel crucial en la inclusión de los migrantes en el sistema educativo. En muchos casos, incluso aquellos que logran acceder a una beca parcial o a programas de financiamiento educativo se enfrentan a la dificultad de cubrir los gastos adicionales, como vivienda o alimentación.

Además, la falta de información accesible y clara sobre los programas de becas disponibles es un obstáculo adicional para las personas migrantes de Venezuela. Muchas familias desconocen las opciones de apoyo financiero existentes o los procedimientos para solicitarlas, lo que limita las oportunidades de la juventud para continuar sus estudios. Es fundamental que se implementen campañas de difusión y asesoramiento dirigidas específicamente a la población migrante, que faciliten el acceso a estas ayudas y fomenten su permanencia en el sistema educativo.

La falta de regularización no solo limita el acceso a la educación, sino también la posibilidad de acceder a becas y programas de apoyo económico. Los y las migrantes en situación irregular no pueden aplicar a muchos de estos programas, lo que los deja en una posición de desventaja frente a sus compañeros que sí han logrado regularizar su estatus. Es esencial que se implementen políticas que permitan a jóvenes migrantes acceder a la educación, independientemente de su situación migratoria, garantizando su derecho a la educación y promoviendo su inclusión social.



La falta de
redes de apoyo
también juega
un papel
significativo
en la dificultad
de conseguir
empleo en
Colombia



Conclusión

El acceso a la formación y educación posmedia para la población migrante de Venezuela en Colombia es un desafío que requiere la implementación de políticas inclusivas y de equidad. La homologación de títulos, el apoyo financiero y la inclusión en programas de formación son elementos clave para garantizar que la juventud migrante pueda continuar su formación y mejorar sus oportunidades laborales. Además, es esencial tener en cuenta las interseccionalidades de estatus migratorio y condición socioeconómica, que agravan las barreras para esta población. La implementación de políticas públicas que aborden estas dificultades de manera integral permitirá que la juventud migrante de Venezuela acceda a una educación de calidad y contribuya al desarrollo del país.

Conectando oportunidades: intermediación laboral de las personas migrantes de Venezuela

La integración laboral de las personas migrantes de Venezuela en Colombia se ha convertido en un desafío clave para el desarrollo del país y la inclusión social de esta población. El acceso al empleo formal es esencial, no solo para mejorar las condiciones de vida de quienes migran, sino también para asegurar su estabilidad económica y contribuir al crecimiento económico del país. Sin embargo, esta población enfrenta múltiples barreras para ingresar al mercado laboral, para lo cual los servicios de intermediación laboral, formación y reentrenamiento, y la construcción de redes profesionales son necesarios para acceder a empleos formales y dignos.

Es crucial mencionar que la falta de redes de apoyo también juega un papel significativo en la dificultad de conseguir empleo en Colombia, especialmente para las personas migrantes de Venezuela. En Colombia, alrededor del 60 % de las contrataciones se realizan a través de conexiones personales y redes informales, lo que destaca la importancia de estas redes en el

mercado laboral. Las personas migrantes, que con frecuencia llegan sin estas conexiones críticas, se encuentran en desventaja, ya que no tienen acceso a las mismas oportunidades de redes de contactos que los colombianos.

Por lo tanto, esta sección analiza el acceso de la población migrante venezolana a los servicios de intermediación laboral y empleo formal en Colombia, a partir de los datos de colocaciones del Servicio Público de Empleo (SPE). Se realiza una caracterización de las colocaciones laborales de migrantes venezolanos reportadas en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE) entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de octubre de 2022.

Acceso a servicios de intermediación laboral y empleo formal⁸

Puentes laborales: conectando a migrantes con oportunidades a través del SPE

Considerando las dificultades que enfrentan algunas poblaciones para acceder al mercado laboral formal, la Unidad del Servicio Público de Empleo (SPE), en su rol de administrar la red de prestadores de intermediación laboral, diseñó e implementó el Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de Cierre de Brechas. Este modelo reúne diversos actores, mecanismos, instrumentos, acciones y servicios orientados a reducir las barreras que separan la oferta y la demanda laboral en cada territorio, con el objetivo de facilitar la integración de grupos vulnerables en el mercado laboral (BID y OIT, 2020).

8 Es fundamental establecer que no todas las ofertas de empleo formal en Colombia pasan necesariamente por el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SPE). Aunque el SPE juega un papel crucial en la centralización y facilitación del acceso a oportunidades de empleo formal, existen empleadores que gestionan directamente su reclutamiento sin pasar por este sistema. Esto puede ocurrir especialmente en sectores donde las empresas prefieren utilizar sus propios canales de contratación o plataformas de empleo en línea. Por lo tanto, mientras que el SPE es una herramienta importante para la búsqueda de empleo formal, no es el único medio por el cual se pueden encontrar estas oportunidades en el país.

Entre las poblaciones con mayores dificultades para acceder a un empleo formal se encuentran las personas migrantes provenientes de Venezuela, lo que incluye tanto a la ciudadanía venezolana como a personas de origen colombiano que han retornado desde ese país. Aquí los servicios de intermediación laboral son esenciales para conectar a la población migrante de Venezuela con oportunidades de empleo formal en Colombia. A través de estos servicios, las personas migrantes pueden recibir orientación laboral, apoyo en la búsqueda de empleo y acceso a ofertas laborales formales. Las agencias de intermediación laboral, tanto públicas como privadas, juegan un papel crucial en este proceso, ya que, a través de ellas, el SPE facilita el contacto entre personas migrantes en búsqueda de empleo y los empleadores que requieren trabajadores, a la par que proporciona información sobre los requisitos laborales y los derechos de la población trabajadora migrante en Colombia.

Sin embargo, a pesar de la existencia de estos servicios, muchas personas migrantes de Venezuela aún enfrentan barreras significativas para acceder a ellos. La falta de información y la poca visibilidad de los programas disponibles son problemas comunes, lo que provoca que muchas personas migrantes no sepan a dónde acudir en busca de apoyo. Además, la capacidad de las agencias públicas de empleo para atender la demanda creciente de servicios de intermediación laboral es limitada, lo que deja a muchas personas migrantes y no migrantes sin acceso oportuno a orientación laboral adecuada.

Inscritos por año

El acceso de las personas migrantes de Venezuela a los servicios del SPE en Colombia es una realidad significativa, aunque con limitaciones. Un número importante de personas migrantes logra utilizar estos servicios de gestión y colocación laboral ofrecidos por las agencias públicas y privadas, lo que demuestra que el sistema no está completamente cerrado para esta población. Sin embargo, es importante resaltar que no toda la población migrante que necesita servicios de intermediación laboral puede acceder a estas oportunidades, ya sea por barreras relacionadas con la falta de documentación, desconocimiento de los procesos o dificultades geográficas.



La falta de información y la poca visibilidad de los programas disponibles son problemas comunes



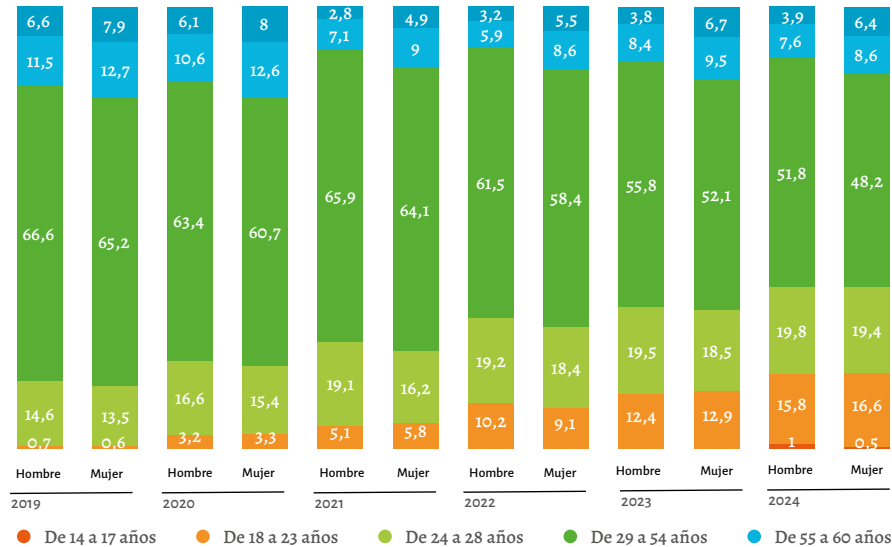


FIGURA 98. Inscritos en el SPE por año y género de las personas migrantes de Venezuela, 2018-2023

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Sistema de Información del Servicio de Empleo (sise, 2024).

Existe una variación en la inscripción de personas migrantes de Venezuela en el SPE cuando se tienen en cuenta los grupos etarios y el género. Resalta una presencia significativa de personas de 29 a 54 años, que, aunque ha disminuido con el tiempo, sigue siendo el grupo dominante. Por otro lado, el incremento gradual en la participación de los grupos de 18 a 23 años sugiere un esfuerzo creciente por parte de la población joven y adulta por encontrar oportunidades laborales o educativas que mejoren sus perspectivas de vida en un nuevo entorno. Este fenómeno podría indicar una tendencia en la que la juventud busca integrarse rápidamente al mercado laboral en Colombia.

Aunque los grupos de mayor edad muestran menor representación, su participación estable sugiere una necesidad constante de integración laboral que no debe ser ignorada. Es especialmente importante notar que la presencia decreciente de personas mayores de 55 años refleja, posiblemente, una combinación de barreras para el empleo, incluyendo la falta de oportunidades adecuadas para su rango de edad o habilidades.

En términos de género, la distribución equitativa entre hombres y mujeres apunta a una inclusión paritaria en términos de acceso al SPE, aunque no necesariamente implica igualdad en la calidad de las oportunidades laborales obtenidas. Esto subraya la importancia de diseñar políticas que no solo faciliten el acceso al empleo, sino que también mejoren la calidad de las oportunidades laborales disponibles, asegurando que estas sean dignas y estén alineadas con las habilidades y experiencias de las personas migrantes, sin importar su género.

Si bien los servicios del SPE representan un recurso valioso para facilitar la intermediación laboral, es necesario reconocer que no alcanzan a cubrir las necesidades de toda la población migrante. Esto sugiere que, aunque el SPE logra conectar a un número considerable de las personas migrantes con oportunidades laborales, siguen existiendo retos estructurales y de cobertura que deben ser abordados para garantizar que más personas puedan beneficiarse de estos servicios. Esta situación pone de manifiesto la importancia de reforzar los mecanismos de difusión, alcance y accesibilidad del SPE, especialmente en las zonas más vulnerables y alejadas, donde las necesidades de empleo suelen ser más críticas.

Nuevos horizontes: un análisis de las colocaciones de las personas migrantes de Venezuela en Colombia

Durante el periodo de 2021 a 2022, se registraron un total de 733 297 colocaciones laborales, de las cuales el 98,3 % correspondieron a personas nacidas en Colombia, y 12 304 de estas colocaciones correspondieron a personas buscadoras de empleo nacidas en otros países.

Al igual que en años anteriores, la mayoría de las colocaciones de migrantes corresponden a personas nacidas en Venezuela, representando el 96,7 % del total. El 3,3 % restante está compuesto por migrantes provenientes de 57 países diferentes, destacándose entre ellos Ecuador, Estados Unidos y Perú, con 55, 29 y 25 colocaciones, respectivamente.

Aunque los datos disponibles para las colocaciones de migrantes venezolanos en 2022 cubren hasta el 31 de octubre, ya se observaba un notable incremento del 40,7 % en comparación con el total de colocaciones en 2021. Estas pasaron de 4946 en 2021 a 6958 en 2022, aumento que refleja una tendencia positiva hacia la colocación de personas migrantes venezolanas en el mercado laboral en Colombia a través de la red prestadores de intermediación laboral en el país. Sin embargo, aún persisten importantes barreras que deben ser abordadas para lograr una mayor inclusión laboral para esta población.

Ubicación geográfica

Las personas migrantes de Venezuela lograron emplearse en la mayoría de los departamentos de Colombia. Las oportunidades laborales se concentraron significativamente en las tres regiones con mayor oferta laboral, con el 81,7 % de las vacantes ubicadas en Cundinamarca (37,7%), Bogotá (22,8 %) y Antioquia (21,2 %). En comparación, la distribución de empleos para la ciudadanía colombiana mostró una menor concentración geográfica, con el 55,1 % de las colocaciones en los mismos tres territorios, aunque con una distribución diferente: Bogotá (27,3 %), Antioquia (14,8 %) y Cundinamarca (13 %).

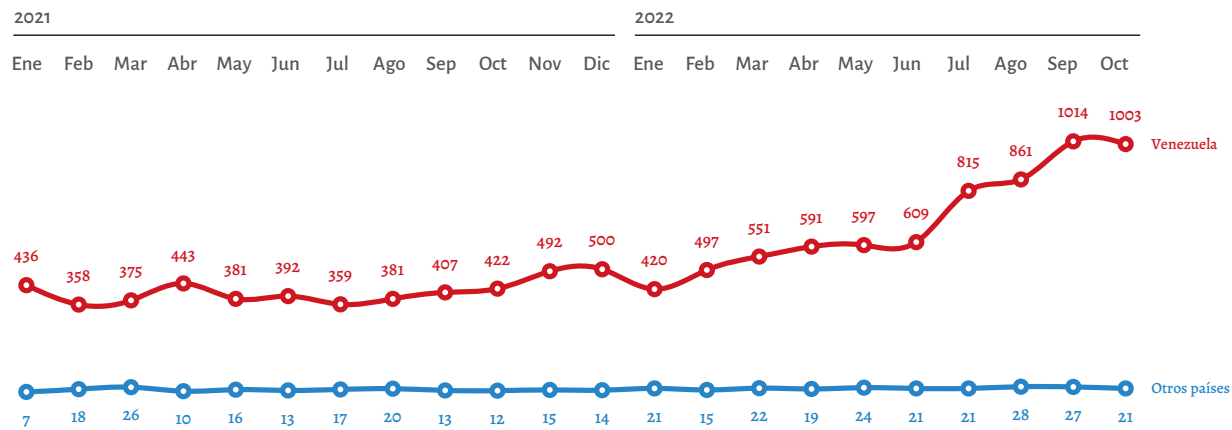


FIGURA 99. Colocaciones por mes y año de las personas nacidas en un país distinto a Colombia, 2021-2022

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE, 2024).

La concentración de colocaciones en Cundinamarca, Bogotá y Antioquia sugiere que la mayoría de las oportunidades formales reportadas en el SPE para las personas migrantes de Venezuela se encuentran en las principales zonas urbanas y sus alrededores, lo que refleja tanto la capacidad económica de estas regiones como la infraestructura existente para absorber la demanda laboral. Sin embargo, también pone de manifiesto un reto significativo: la falta de oportunidades en zonas más apartadas y rurales, donde las barreras para acceder a un empleo formal pueden ser aún mayores.

La escasez de empleos en zonas rurales y apartadas de Colombia se debe a las características del tejido productivo local. En estas áreas, el sector público suele ser el principal generador de empleo, debido a la

falta de un sector privado robusto que pueda ofrecer oportunidades laborales formales. La mayoría de los empleos en estas regiones carecen de formalidad, lo cual limita las oportunidades de trabajo estable y con beneficios legales para los residentes, incluidas las personas migrantes. Este contexto subraya la necesidad de estrategias de desarrollo económico que promuevan la diversificación y fortalecimiento del tejido productivo en las zonas rurales, para generar más y mejores empleos.

En los 26 departamentos donde se registraron colocaciones de personas migrantes de Venezuela, se observa que la mayoría residían en estas mismas regiones donde se colocaron. Sin embargo, un 21,3 % de estas personas migrantes encontró empleo en un departamento diferente al de su residencia, lo que sugiere que algunos debieron

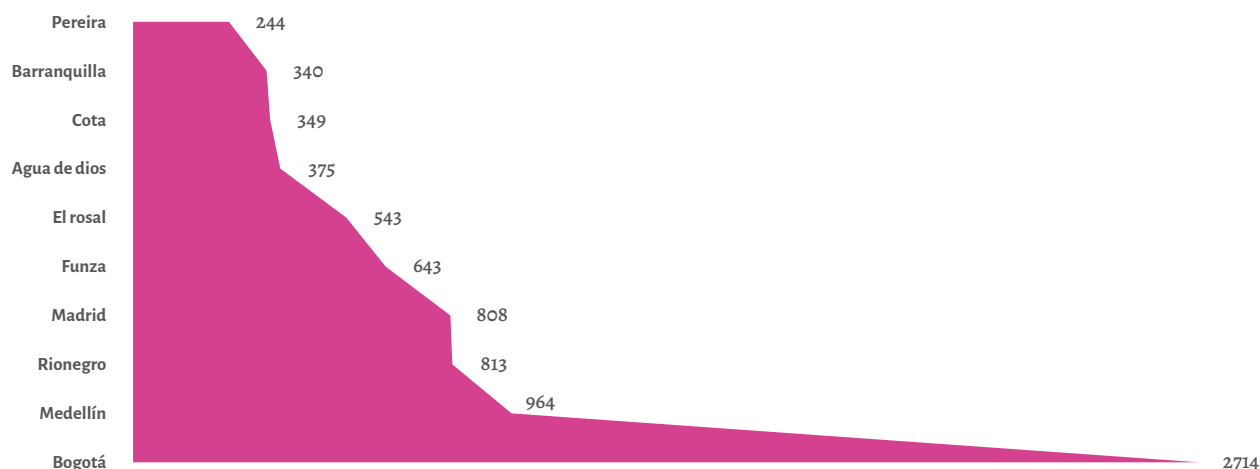


FIGURA 100. Municipios con mayor cantidad de colocaciones de personas migrantes provenientes de Venezuela, 2021-2022

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE, 2024).

desplazarse para ocupar los cargos. Cundinamarca es el departamento donde esta situación fue más frecuente, ya que más de una cuarta parte de las colocaciones correspondieron a personas que vivían en Bogotá (27,5 %) quienes encontraron trabajos en municipios de Cundinamarca, y tenían a Bogotá como lugar de residencia.

El hecho de que un 21,3 % de las personas migrantes haya tenido que desplazarse de su lugar de residencia para encontrar empleo subraya otra dimensión del desafío. Aunque esta movilidad geográfica podría interpretarse como un esfuerzo por parte de las personas migrantes para mejorar sus condiciones laborales, también puede estar relacionada con la falta de empleo en sus áreas de residencia. Esto no solo aumenta la vulnerabilidad económica de la población migrante, que puede enfrentar mayores costos de

vida o dificultades logísticas al trasladarse, sino que también refleja las fallas en el mercado laboral, dada la desigual distribución de las oportunidades laborales a nivel nacional.

Los puestos de trabajo se distribuyeron en 218 municipios del país, mientras que las personas migrantes empleadas residían en un total de 265 municipios. Se trata de municipios más pequeños, como Funza, Cota, Madrid y El Rosal, en el área metropolitana de Bogotá, así como Rionegro, cerca de Medellín. Estos municipios destacan por tener un mayor número de personas migrantes empleadas. Ello refleja una tendencia hacia la concentración de oportunidades laborales en zonas cercanas a grandes centros urbanos. La presencia de municipios pequeños en los datos de colocación pone en evidencia el papel crucial que juegan las áreas metropolitanas en el proceso

de integración laboral de los migrantes. Estas zonas suelen ofrecer empleo en sectores de servicios, logística o manufactura, que tienden a absorber una mano de obra menos cualificada. No obstante, es necesario evaluar la calidad de estos empleos, ya que, en algunos casos, los empleos que ofrecen sectores de mano de obra menos cualificada tienden a ser puestos precarios, con baja remuneración y sin acceso a los derechos laborales plenos

Nivel educativo

Analizando las colocaciones de las personas migrantes por nivel educativo requerido en las vacantes, se observa una diferencia en las cualificaciones educativas exigidas entre los puestos de trabajo ocupados por migrantes provenientes de Venezuela y aquellos asignados a personas colombianas. En ambos grupos, la mayoría de las vacantes no especificaba un nivel educativo, pero esta tendencia se acentúa notablemente en el caso de las personas migrantes venezolanas. De hecho, el 63,2 % de las vacantes ocupadas por estas últimas no requerían un nivel educativo específico, lo que contrasta con el 51,9 % de los empleos para personas colombianas que tampoco especificaban esta exigencia.

254

Esta situación sugiere que la población migrante de Venezuela suele ser contratada para empleos que no requieren formación titulada, lo cual refleja su inserción en trabajos de baja cualificación, generalmente caracterizados por condiciones laborales más precarias y menor remuneración. Además, solo el 6,1 % de los puestos ocupados por personas venezolanas exigía un nivel profesional, mientras que este porcentaje era significativamente más alto para la ciudadanía colombiana, alcanzando el 15,7 %.

La escasa demanda de estudios de posgrado entre la población migrante de Venezuela también es considerable: apenas el 0,1 % de las vacantes solicitaba este nivel, en comparación con el 0,2 % para personas colombianas. Aunque esta diferencia es pequeña, refleja que las oportunidades para migrantes con alta formación son aún más limitadas. A esto se suma una barrera adicional: la homologación de títulos, un proceso esencial, pero a menudo complicado y largo para las personas que desean validar sus credenciales educativas en Colombia. Esta barrera agudiza las dificultades para acceder a empleos que coincidan con su nivel de formación y habilidades, limitando aún más sus oportunidades en un mercado laboral ya restrictivo.



**La población
migrante de
Venezuela suele
ser contratada
para empleos
que no requieren
formación
titulada**



El 21,7 % de las vacantes ocupadas por personas migrantes de Venezuela requerían bachillerato, frente al 25,8 % en el caso de las personas de origen colombiano. Aunque estas cifras son comparables, se observa que la población migrante venezolana tiene menos acceso a trabajos que requieren educación secundaria o superior, lo que puede también estar vinculado a las dificultades que enfrentan para homologar sus títulos en Colombia o para acceder a oportunidades educativas que les permitan mejorar sus cualificaciones.

Este panorama resalta una serie de problemáticas: por un lado, muchos empleadores no especifican el nivel educativo requerido, lo que podría interpretarse como una estrategia para captar mano de obra flexible y que la demanda de cualificaciones es baja en ciertos sectores donde se concentran las personas migrantes. Por otro

lado, el menor acceso de las personas migrantes de Venezuela a trabajos que requieren cualificación refleja una brecha significativa en términos de reconocimiento de sus capacidades y formación previas. El acceso limitado de las personas migrantes venezolanas a trabajos que requieren cualificación refleja una brecha significativa en el reconocimiento de sus capacidades y formación previas, a la par que destaca un problema estructural en la intermediación laboral: la falta de redes de contacto. Esto les impide acceder a ofertas laborales no publicadas, limitando sus oportunidades de empleo a posiciones publicadas en el SPE. Esta situación subraya la necesidad urgente de mejorar los servicios de intermediación laboral para incluir un soporte efectivo que amplíe las redes profesionales de quienes migran y facilite su acceso a empleos que correspondan a su nivel de formación y experiencia.

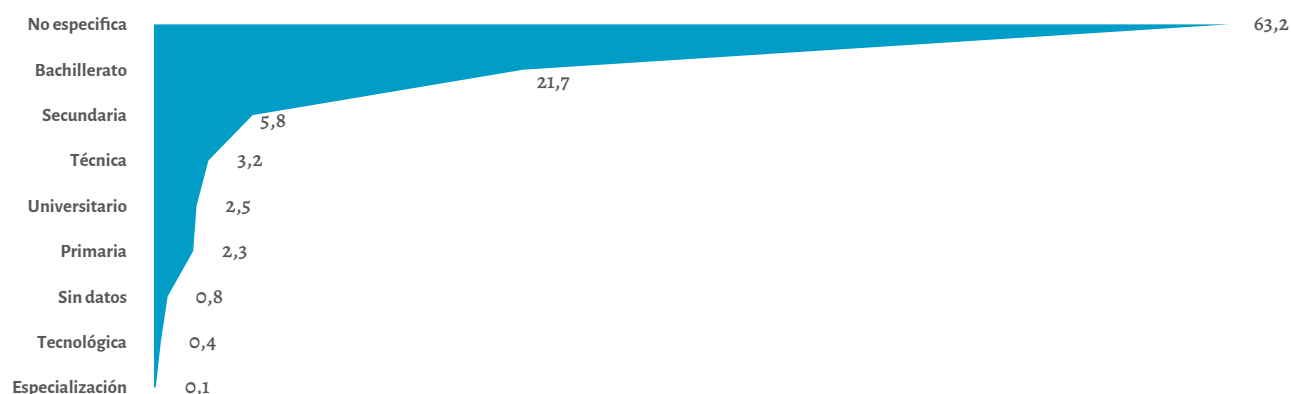


FIGURA 101. Nivel educativo requerido en las vacantes ocupadas por personas migrantes de Venezuela, 2021-2022

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE, 2024).



La falta de especificación en las vacantes y la predominancia de empleos de baja cualificación para las personas migrantes de Venezuela colocadas en empleos a través de los servicios de intermediación del SPE tienen implicaciones importantes para su inclusión socioeconómica en el país. Sin acceso a empleos que valoren sus habilidades y educación, este grupo de personas migrantes quedan atrapadas en un círculo de informalidad y subempleo, perpetuando la precariedad laboral. Además, esta situación limita las oportunidades de movilidad social y económica, lo que podría tener efectos de largo plazo tanto para las personas migrantes como para la economía colombiana en su conjunto.

256

Por el contrario, es probable que las personas migrantes venezolanas con mayores privilegios económicos, extensas redes de contactos y mejor educación accedan a empleos formales en condiciones similares a los colombianos, utilizando sus conexiones personales y profesionales. En estos casos, la necesidad de homologar títulos académicos a menudo se minimiza o incluso se omite, ya que quienes emplean a estas personas valoran más las recomendaciones y la experiencia directa que los procesos formales de validación. Este fenómeno resalta la importancia del capital social y económico en la integración laboral, subrayando cómo las conexiones y el estatus pueden influir significativamente en las oportunidades laborales disponibles para las personas migrantes en Colombia.

Experiencia laboral

El análisis de las vacantes registradas en el SPE y ocupadas por migrantes de Venezuela revela que la mayoría no solicitaba experiencia previa, con un 72,3 % de empleos sin este requerimiento. Sin embargo, entre las vacantes que sí demandaban experiencia, el 17,7 % exigía más de cinco años. La información refleja una tendencia de inserción de las personas migrantes en puestos de trabajo que no requieren experiencia previa

significativa, lo que más tarde podría estar vinculado a la naturaleza de los empleos de baja cualificación a los que acceden con frecuencia (Ministerio del Trabajo y Servicio Público de Empleo, 2023). Esta tendencia podría significar una estigmatización hacia las personas migrantes, asumiendo que no poseen las habilidades o experiencia necesarias para roles más cualificados. Este enfoque en empleos de baja cualificación no solo limita las oportunidades de desarrollo profesional, sino que también perpetúa estereotipos negativos que pueden influir en su integración laboral y social (Bustos *et al.*, 2024).

Si bien esta tendencia es similar para las personas de origen colombiano, los empleos ocupados por nacionales muestran un nivel ligeramente mayor de experiencia requerida. En este caso, el 59,9 % de las vacantes tampoco exigía experiencia previa, pero un porcentaje menor, el 24,3 %, solicitaba más de cinco años de experiencia. Este contraste sugiere que, aunque solo el 6 % de las personas colombianas hagan uso del SPE como canal de búsqueda de empleo (DANE, 2023) y accedan a un gran número de empleos que no requieren experiencia, tienen mayores posibilidades de acceder a puestos que sí valoran la experiencia laboral acumulada.

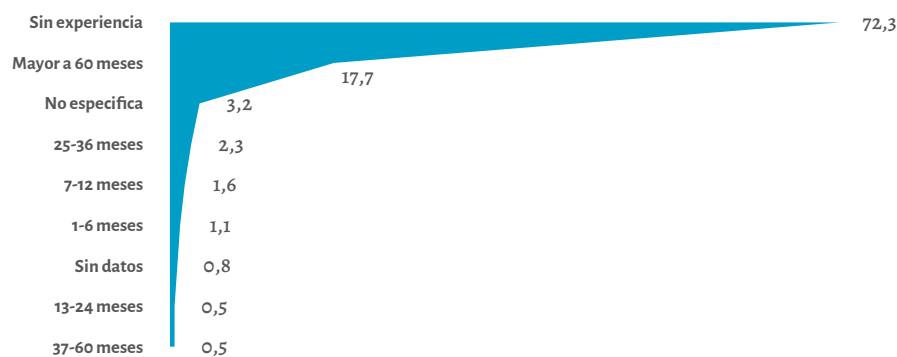


FIGURA 102. Años de experiencia requeridos en las vacantes ocupadas por personas migrantes de Venezuela, 2021-2022

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE, 2024).

La diferencia en la experiencia requerida entre las personas migrantes de Venezuela y las de origen colombiano puede interpretarse como un indicador de la precariedad de las oportunidades laborales disponibles. La falta de reconocimiento de la experiencia profesional adquirida en Venezuela, junto con las barreras burocráticas y la irregularidad migratoria, limita el acceso de quienes migran a empleos que valoren su trayectoria profesional dentro y fuera de la intermediación laboral. Como resultado, las personas migrantes terminan en empleos que no solo son de baja cualificación, sino que tampoco requieren ni reconocen experiencia previa, lo que dificulta su progreso en el mercado laboral colombiano y, a su vez, termina por reproducir la creencia de que las personas migrantes no están lo suficientemente calificadas para desempeñar ciertos cargos u ocupaciones.

Este fenómeno tiene implicaciones importantes para la inclusión laboral de la población migrante. La falta de demanda de experiencia en las vacantes ocupadas por personas de Venezuela indica que tienen un acceso restringido a empleos que podrían ofrecer mejores condiciones laborales, mayor estabilidad y posibilidades de desarrollo profesional. La ausencia de experiencia como un requisito en las vacantes también refleja una tendencia del mercado laboral a ofrecer trabajos de corta duración o con condiciones precarias, donde el capital humano no es altamente valorado.

Además de las barreras para homologar estudios y documentación, así como la estigmatización, otro desafío significativo para las personas migrantes es el desconocimiento del sistema de intermediación laboral en Colombia. La mayoría de las personas en el país no están familiarizadas con las ofertas de empleo y los servicios disponibles a través del SPE; ser una persona migrante le agrega una barrera adicional a tener conocimiento sobre estas herramientas. El desconocimiento puede limitar seriamente sus oportunidades de encontrar empleo que corresponda a sus habilidades y formación. Por lo tanto, es crucial mejorar las estrategias de información y orientación para asegurar que las personas migrantes puedan acceder y aprovechar efectivamente los recursos de intermediación laboral que faciliten su inserción en el mercado laboral.



Otro desafío significativo para las personas migrantes es el desconocimiento del sistema de intermediación laboral en Colombia



Salario

Si bien tanto las personas colombianas como las migrantes de Venezuela enfrentan colocaciones en trabajos en su mayoría mal remunerados, la situación es considerablemente más desfavorable para los migrantes venezolanos. En el 78,8 % de los casos, las personas migrantes accedieron a empleos con sueldos que no superaban el millón de pesos colombianos mensuales, mientras que para las personas colombianas este porcentaje es menor, situándose en un 62,8 %. Este dato evidencia una mayor concentración de migrantes en los servicios del SPE en empleos de baja remuneración, lo que perpetúa su precariedad económica.

La diferencia es aún más pronunciada en las vacantes con mejores salarios. La ciudadanía colombiana tiene cuatro veces más probabilidades de conseguir un empleo que ofreciera más de 1 500 000 COP al mes, con un 12,3 % de acceso a trabajos en este rango salarial, en comparación con solo el 3,1 % de la población migrante venezolana. Esta disparidad en las oportunidades salariales subraya el limitado acceso de quienes migran a empleos que les permitan mejorar sus condiciones de vida y avanzar económicamente.

Otro aspecto relevante es la oferta de vacantes en el SPE con salario a convenir. El doble de las personas colombianas que las migrantes de Venezuela consiguieron empleos con esta modalidad, con un 10,7 % entre las primeras con acceso a este tipo de puestos, frente al 4,3 % de las segundas. Este dato sugiere que la ciudadanía colombiana tiene mayor capacidad de negociación o acceso a empleos más flexibles en términos salariales, lo que le ofrece mayores posibilidades de ajustar sus ingresos a sus necesidades o expectativas.



En el 78,8 % de los casos, las personas migrantes accedieron a empleos con sueldos que no superaban el millón de pesos colombianos mensuales

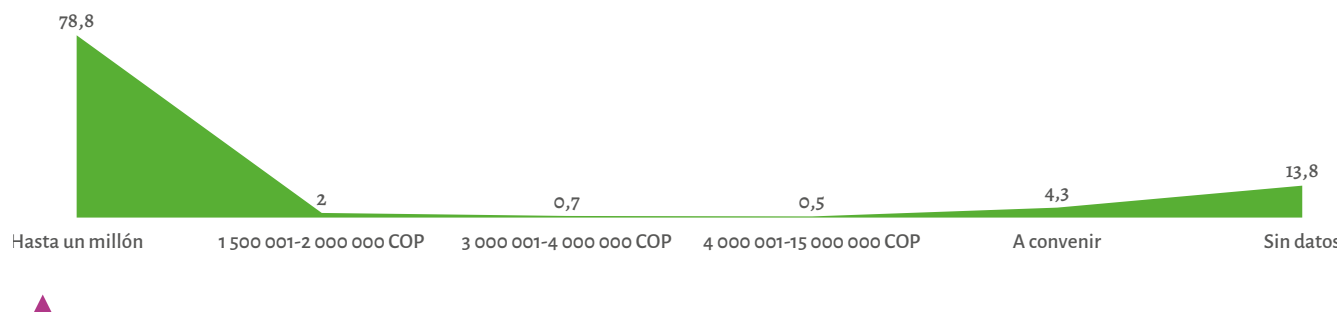


FIGURA 103. Rango salarial ofrecido en las vacantes ocupadas por personas migrantes de Venezuela, 2021-2022

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE, 2024).

En las vacantes del SPE ocupadas por las personas migrantes de Venezuela, la baja remuneración de los empleos ocupados está directamente relacionada con su inserción en el sector informal o en puestos de baja cualificación, en los cuales los salarios suelen ser inferiores y las condiciones laborales más precarias. La falta de regularización migratoria, el no reconocimiento de títulos y la discriminación en el mercado laboral también contribuyen a que las personas migrantes sean excluidas de empleos mejor remunerados y más estables. Como resultado, algunas de ellas permanecen atrapadas en una espiral de pobreza que les impide mejorar su situación económica.

Género

El 47,4 % de las colocaciones de personas migrantes corresponde a mujeres, mientras que el 52,6 % son hombres. Este equilibrio, aunque aparentemente cercano, revela diferencias significativas en las características de los empleos que ocupan ambos géneros. En particular, los trabajos ocupados por mujeres tienden a ser menos cualificados en comparación con los de sus contrapartes hombres. Solo el 4,9 % de las vacantes ocupadas por mujeres requería un nivel profesional o de posgrado, en contraste con el 7,2 % de las ocupaciones para hombres que solicitaban un nivel educativo similar.



Las mujeres migrantes venezolanas en Colombia enfrentan una doble discriminación en el mercado laboral



Además, la exigencia de experiencia laboral es también un factor diferenciador. El 75,1 % de las vacantes ocupadas por mujeres no requerían experiencia previa, en comparación con el 69,8 % de las vacantes para hombres. Esta menor demanda de experiencia para las mujeres puede estar relacionada con la naturaleza de los empleos que suelen ocupar, que a menudo son de menor cualificación y, por ende, más accesibles para quienes están ingresando al mercado laboral.

Las implicaciones de estas diferencias en el acceso y las condiciones laborales son profundas. La menor cualificación y la falta de experiencia exigida a las mujeres conducen a una precarización de sus ingresos. En este sentido, solo un 1,5 % de las mujeres migrantes logró obtener empleos con remuneraciones superiores a 1 500 000 COP, mientras que el porcentaje de hombres que alcanzó este rango salarial fue del 4,7 %. Esta disparidad no solo refleja la inequidad en las oportunidades laborales entre hombres y mujeres, sino que también subraya la necesidad urgente de políticas que aborden estas diferencias de género en el mercado laboral. Para una comprensión más profunda de estas problemáticas y las acciones recomendadas, es pertinente revisar el capítulo dedicado a las mujeres en este informe, donde se exploran detalladamente estos desafíos y se proponen recomendaciones orientadas a mejorar la equidad y la inclusión de género en el ámbito laboral.

Las mujeres migrantes venezolanas en Colombia enfrentan una doble discriminación en el mercado laboral, derivada tanto de su género como de su condición de migrantes. Estas mujeres se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad debido a la discriminación de género que persiste en muchos sectores laborales, lo que limita sus oportunidades de empleo y las expone a situaciones de explotación laboral.

Además, muchas mujeres migrantes son responsables del cuidado de sus hijos u otros familiares, lo que restringe su capacidad para participar plenamente en el mercado laboral. La falta de servicios de cuidado infantil asequibles y la falta de flexibilidad en los horarios laborales son barreras adicionales que enfrentan las mujeres tanto migrantes como colombianas, lo que dificulta su inserción en empleos formales y dignos.

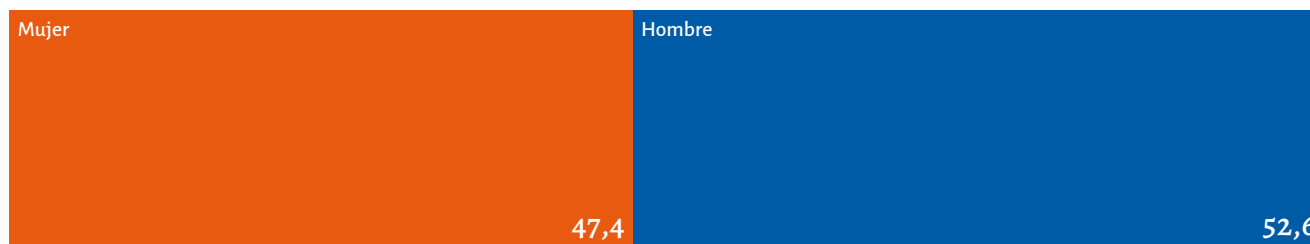


FIGURA 104. Porcentaje de colocaciones de personas migrantes de Venezuela por género, 2021-2022

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE, 2024).

Sectores de empleabilidad

Las unidades productivas que registraron la colocación de migrantes de Venezuela a través del SISE abarcan un total de 82 sectores económicos. Sin embargo, más de la mitad de las oportunidades laborales, específicamente el 50,5 %, se concentran en solo dos actividades principales. La primera, en el sector de agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas, que representa un 33,3 % de las colocaciones. La segunda actividad, que incluye diversas labores de empleo, abarca un 17,2 % de los puestos.

Esta concentración en sectores específicos no solo refleja las limitaciones en la diversidad de empleos disponibles para las personas migrantes, sino que también plantea interrogantes sobre la sostenibilidad y la calidad laboral de estos trabajos. La alta representación en el sector agrícola y de servicios puede estar vinculada a la naturaleza de los empleos que suelen ser más accesibles para las personas migrantes, quienes a menudo carecen de redes profesionales y de un reconocimiento adecuado de sus calificaciones. Este fenómeno podría perpetuar ciclos de vulnerabilidad y precariedad, ya que muchos de estos empleos tienden a ser informales y de baja remuneración. A través de estudios previos y datos primarios recolectados por el DANE, se evidencia que el mercado laboral en los sectores agrícolas y de servicios se caracteriza por su calidad precaria, manifestada en bajos ingresos y alta informalidad. Concretamente, los ingresos promedio de los trabajadores agropecuarios representan solo el 65,8 % del salario mínimo legal vigente (SMMLV) (DNP, 2021).



FIGURA 105. Actividades económicas que más colocaciones de personas migrantes de Venezuela generaron, 2021-2022

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE, 2024).

Ocupaciones y cargos

Dentro de los puestos de trabajo de las vacantes registradas por quienes ofertan empleo a través de los servicios del SPE, los puestos de trabajo más ocupados por personas migrantes de Venezuela incluyen el cargo de operario agrícola, que representa el 33,9 % de las colocaciones, seguido por operario de producción, con un 10 %, y auxiliar de aseo y limpieza, con un 4,5 %. Es importante destacar que los dos primeros cargos también fueron los más comunes entre la población colombiana. Sin embargo, en lugar de auxiliar de aseo y limpieza, esta última ocupó más frecuentemente el puesto de obrero de patio en el sector hidrocarburos, que alcanzó un 3,4 %. Esta tendencia sugiere que tanto las personas migrantes como las nacionales tienden a concentrarse en empleos de baja cualificación, lo que refleja las barreras que enfrentan en su búsqueda de oportunidades laborales más diversificadas y mejor remuneradas. Esto resalta la necesidad de iniciativas que faciliten el acceso a formación y capacitación, permitiendo a ambos grupos aspirar a roles laborales más especializados y, potencialmente, más sostenibles en el tiempo.

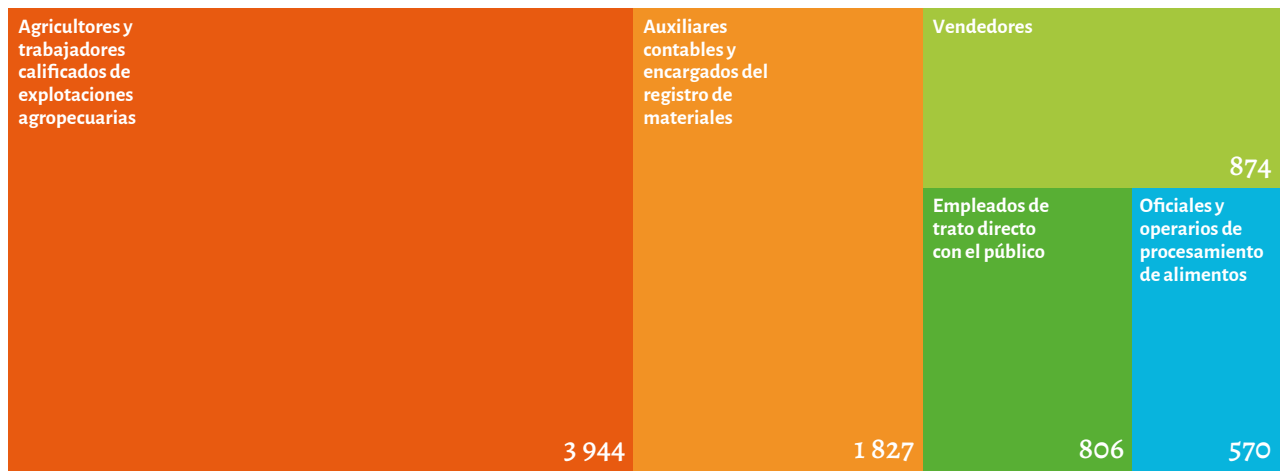


FIGURA 106. Ocupaciones en las que más se colocaron personas migrantes de Venezuela, 2021-2022

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE, 2024).

Programas de formación y reentrenamiento para migrantes

Los programas de formación y reentrenamiento son herramientas fundamentales para mejorar las habilidades laborales de las personas migrantes venezolanas y facilitar su inserción en el mercado laboral formal. Estos programas ofrecen capacitación en habilidades técnicas y profesionales, adaptadas a las necesidades del mercado laboral colombiano, lo que les permite a quienes migran mejorar su empleabilidad y acceder a mejores oportunidades laborales.

En Colombia, se han implementado algunas iniciativas específicas para las personas migrantes de Venezuela, tanto a nivel gubernamental como en colaboración con organismos internacionales y organizaciones no gubernamentales, tales como:

- a. SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje): el SENA ha abierto una oferta de cursos virtuales gratuitos para migrantes de Venezuela con PEP. Estos cursos abarcan áreas como tecnologías de información, finanzas y administración, salud y más.
- b. Programa Talento Hay (2024): impulsado por AmCham Colombia y financiado por la Fundación Conrad N. Hilton, ofrece rutas de empleabilidad, emprendimiento y diversidad para migrantes venezolanos. Han logrado la vinculación formal de más de 317 migrantes de origen venezolano.
- c. Programa de Inserción Laboral de Prosperidad Social: busca generar oportunidades laborales mediante procesos de formación, certificación y fortalecimiento de competencias para el empleo. Beneficia a nacionales de

Colombia que han retornado de Venezuela y migrantes de origen venezolano con PPT.

- d. Programa de Capacitación de la Embajada de Venezuela en Colombia: en colaboración con el SENA, este programa facilita la inserción de la población migrante venezolana en el mercado laboral colombiano.
- e. Programa de Inserción Laboral de la Fundación Panamericana para el Desarrollo (FUPAD): ofrece programas de capacitación y formación profesional para migrantes de Venezuela, con el objetivo de mejorar sus habilidades y aumentar sus oportunidades de empleo

Sin embargo, el alcance de estos programas sigue siendo limitado en comparación con la cantidad de personas migrantes que requieren formación y reentrenamiento. Muchas de ellas no pueden acceder a estos programas debido a la falta de información, la distancia geográfica o la falta de recursos para participar en ellos. Además, muchos de los programas de formación existentes no están diseñados para responder a las necesidades específicas de quienes migran, como el reconocimiento de sus habilidades previas o la capacitación en áreas donde ya tienen experiencia.

Saber Hacer Vale es un programa del Ministerio del Trabajo que certifica a través del SENA las competencias adquiridas por las personas a lo largo de su vida, tanto de nacionales como de personas migrantes, con el propósito de mitigar la xenofobia y tratos discriminatorios a personas migrantes y población vulnerable. No obstante,

este programa les exige a las personas migrantes tener su estatus migratorio resuelto en condición de regularidad, por lo tanto, se deja una gran parte de la población migrante por fuera de estas iniciativas.

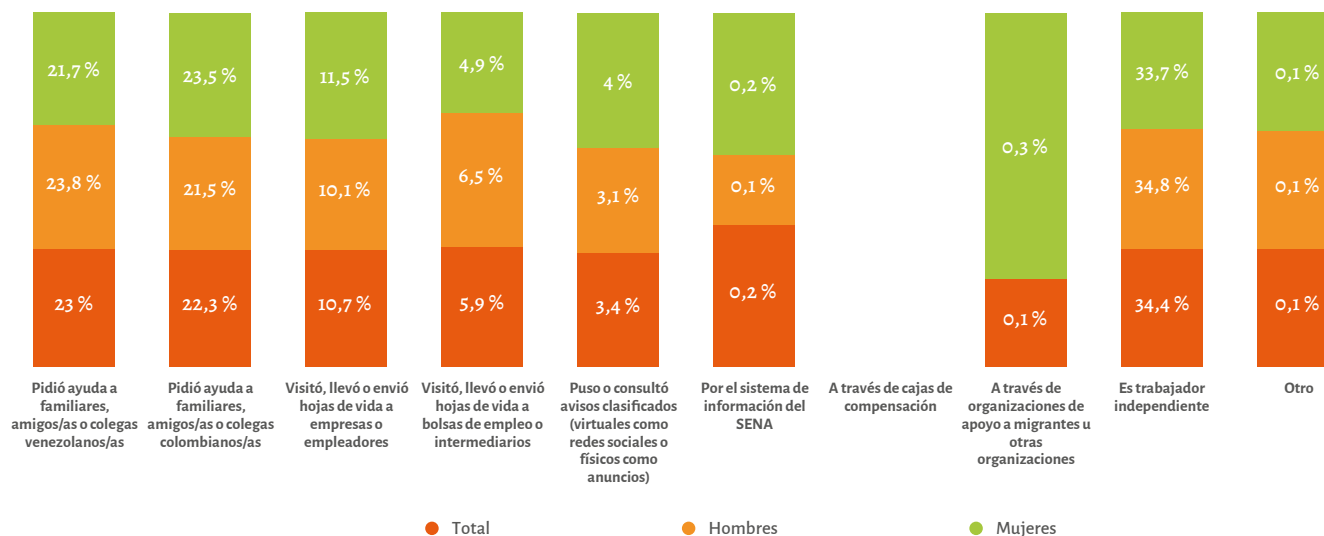
En este sentido, es necesario ajustar los programas de formación y reentrenamiento para que sean más inclusivos y eficaces, y asegurar que las personas migrantes puedan aprovechar al máximo sus competencias y conocimientos previos.

Falta de redes y conexiones profesionales

Uno de los mayores desafíos que enfrentan las personas migrantes venezolanas en su búsqueda de empleo formal es la falta de redes y conexiones profesionales. En muchos casos, no cuentan con contactos en el mercado laboral colombiano, lo que les dificulta acceder a oportunidades laborales. Las redes profesionales son clave para obtener información sobre vacantes, recomendaciones y referencias laborales y, sin ellas, quienes migran se encuentran en desventaja frente a la población de personas trabajadoras locales.

Este problema se agrava en el caso de quienes migran y llegan a zonas rurales o áreas con menor dinamismo económico, donde las oportunidades laborales son más limitadas y las redes profesionales son menos accesibles. A nivel urbano, aunque existen más oportunidades, las personas migrantes siguen enfrentando dificultades para integrarse en redes de empleo debido a la falta de documentación, la discriminación y la competencia con la oferta de personas trabajadoras locales.

Sexo



Rango de edad

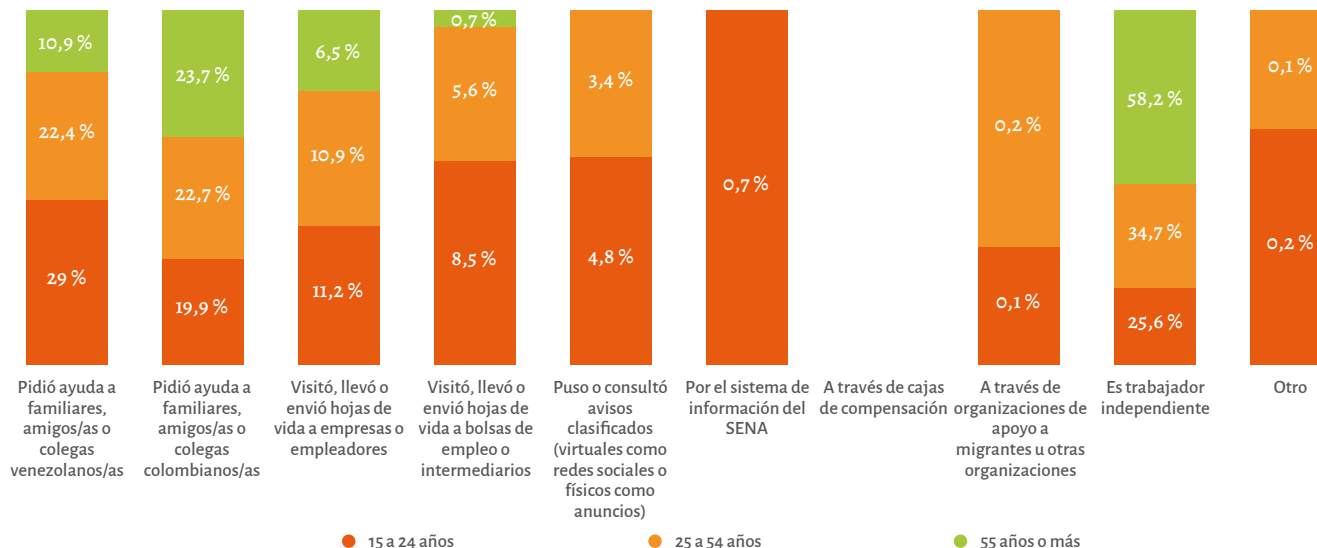


FIGURA 107. Medios por los cuales las personas migrantes de Venezuela encuentran empleo según sexo y edad, 2024

Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE (2024).



Las vacantes disponibles a través del SPE de intermediación laboral suelen ser precarias, con bajos salarios y limitadas oportunidades



Conclusión

En conclusión, aunque existen algunas diferencias entre las personas migrantes de Venezuela y las colombianas, en términos de intermediación laboral, estas no son significativamente marcadas. Esto indica que el problema no radica de forma exclusiva en la población migrante, sino que refleja una problemática estructural en los servicios de intermediación laboral colombianos. Las vacantes disponibles a través del SPE de intermediación laboral suelen ser precarias, con bajos salarios y limitadas oportunidades de formalidad. Además, la participación de empresas en estos sistemas es insuficiente, lo que reduce aún más la diversidad y calidad de las oportunidades laborales ofrecidas. Para abordar estas deficiencias, es esencial implementar políticas que no solo fortalezcan los sistemas de intermediación, sino que también promuevan la generación de empleos de calidad y una mayor formalización en todos los sectores del mercado laboral.

Entre barreras y oportunidades: migrantes de Venezuela en el mercado laboral colombiano

El fenómeno migratorio venezolano ha tenido un impacto significativo en el mercado laboral colombiano. Miles de personas migrantes de Venezuela han llegado a Colombia buscando oportunidades de empleo, pero la inserción en el mercado laboral formal sigue siendo uno de los principales desafíos para esta población. Enfrentan dificultades relacionadas con la informalidad, condiciones laborales precarias y la falta de acceso a derechos laborales debido a su situación migratoria irregular.

Esta sección analiza las condiciones laborales de las personas migrantes de Venezuela en Colombia, con un enfoque en la alta incidencia de empleo informal y subempleo, su participación en sectores de baja cualificación y cómo la falta de regularización afecta el acceso al empleo formal. Además, se exploran las interseccionalidades que agravan las condiciones laborales de las mujeres migrantes venezolanas, quienes están sobrerrepresentadas en empleos informales mal remunerados, en el servicio doméstico y las creencias sobre el vínculo con el trabajo sexual.

Inserción de las personas migrantes de Venezuela en el mercado laboral colombiano

Las personas migrantes de Venezuela señalan la mejora de sus condiciones económicas como la razón principal para migrar, con un 92,1 % enfocado en la búsqueda de mejores oportunidades de ingreso en Colombia (DANE, 2023). La integración en el mercado laboral colombiano varía considerablemente, dependiendo del nivel de capital humano de cada persona migrante o de su capacidad para iniciar emprendimientos con los recursos acumulados. Esto se refleja en la alta tasa de participación laboral de las personas de origen venezolano en el país.

El análisis de las transiciones laborales de los migrantes desde Venezuela hacia Colombia, realizado por el Banco Mundial y la UNHCR (2023), revela cambios significativos. Existe una disminución considerable en el número

de personas venezolanas que continúan sus estudios, lo que podría representar una pérdida de capital humano a mediano plazo. Paralelamente, hay un incremento en el número de personas provenientes de Venezuela que buscan empleo, lo cual coincide con el incremento en la participación laboral. Al estudiar, entonces, la trayectoria de las personas migrantes, se evidencian barreras iniciales, como la falta de documentación legal y el reconocimiento de títulos académicos, como se mencionó en los tramos anteriores. A estas se suman otras que, acumuladas, terminan por limitar el acceso a empleos formales, a la par que incrementan la discriminación y la exclusión social. Estas barreras no solo impiden el progreso individual de las personas migrantes, sino que también limitan su contribución potencial a la sociedad.

Además, el número de personas migrantes dedicadas a tareas domésticas se ha incrementado, lo que sugiere un

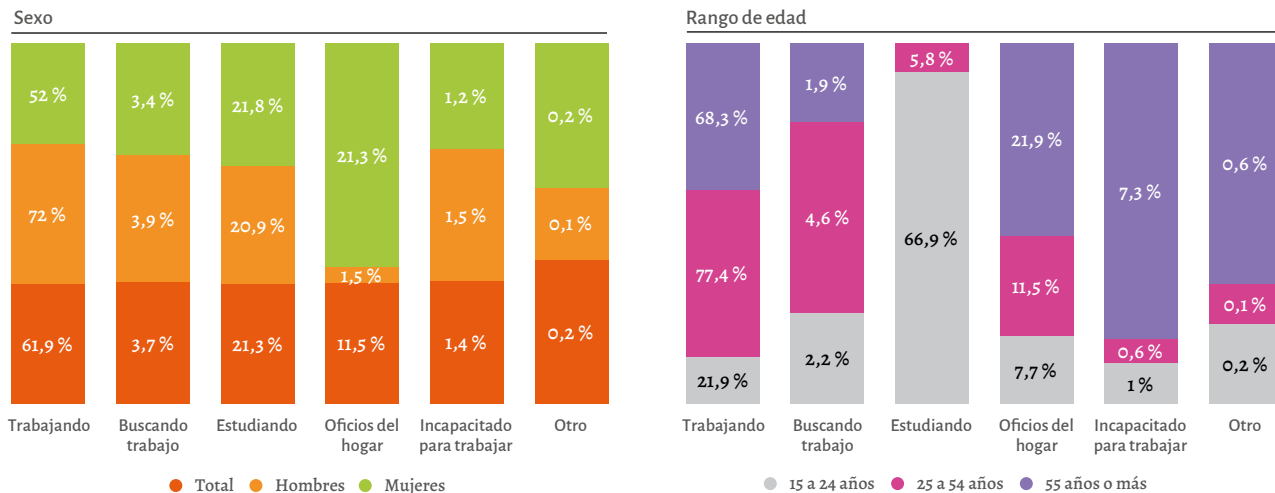


FIGURA 108. En qué actividad ocupó la mayor parte del tiempo en Venezuela antes de llegar a Colombia, según sexo y rangos de edad, 2024

Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE (2024).

ajuste en la organización de los hogares. Esto puede deberse a la reunificación familiar y la pérdida de redes de apoyo previas en Venezuela, lo que aumenta la carga de cuidado sobre quienes integran el hogar y demanda una mayor división del tiempo en tareas domésticas. En particular, entre la juventud de 15 a 24 años, solo el 27,8 % está estudiando en Colombia, en comparación con el 66,9 % que estudiaba en Venezuela. Además, mientras que solo el 11,5 % de las personas migrantes en Venezuela se dedicaba a tareas del hogar, en Colombia esta cifra asciende al 21,1 %. Globalmente, esto conduce a una tasa de ocupación más baja en comparación con la situación en Venezuela. Esta dinámica subraya los significativos flujos entre desempleo, dedicación a tareas del hogar y empleo, destacando los retos que enfrentan los migrantes en su integración al mercado laboral colombiano.

La integración en el mercado laboral representa uno de los desafíos más críticos para la política pública. Los indicadores del mercado laboral revelan que las personas migrantes no solo enfrentan altas tasas de desempleo, sino que también, quienes logran emplearse, suelen tener trabajos de menor calidad, como se mencionó en la sección anterior, con una mayor propensión a la informalidad, lo que conlleva a salarios reducidos y un acceso limitado a los sistemas de seguridad social.

Altas tasas de empleo informal y subempleo

Uno de los principales desafíos para las personas migrantes de Venezuela en Colombia es su alta tasa de empleo informal. Según estudios recientes, la mayoría de ellas se encuentran trabajando en el

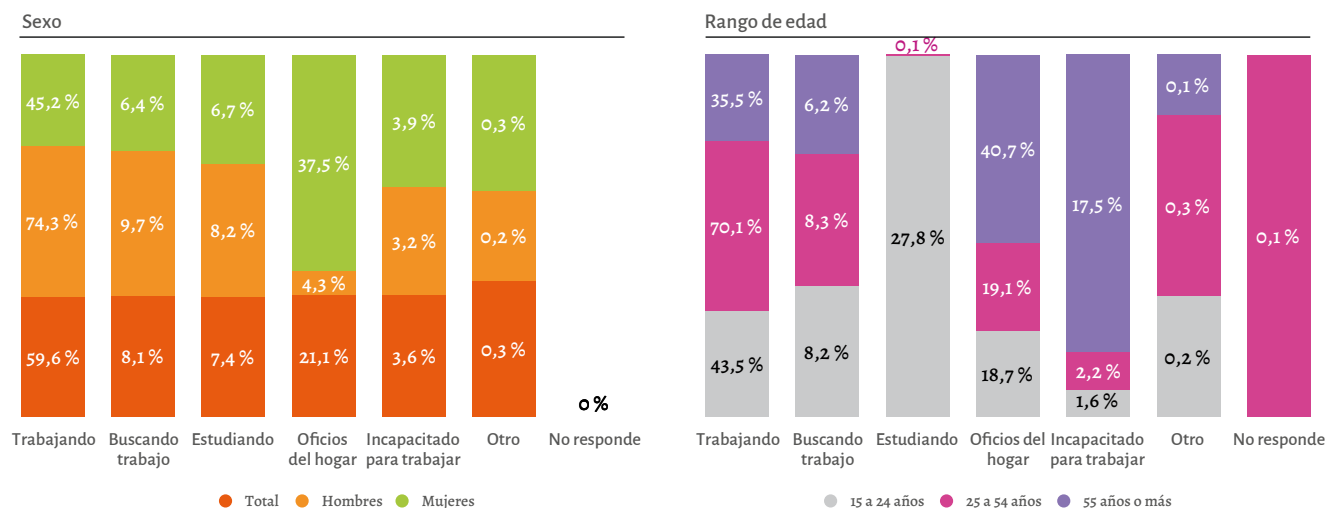


FIGURA 109. En qué actividad ocupó la mayor parte del tiempo los últimos 7 días, según sexo y rangos de edad, 2024

Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE (2024).

sector informal, lo que significa que no tienen acceso a protección social, ya que carecen prestaciones laborales⁹ a través de contratos formales. Este alto nivel de informalidad se debe a la suma de muchos factores: la situación migratoria irregular de muchos migrantes, quienes no pueden acceder a empleos formales debido a la falta de documentos legales como permisos de trabajo; junto con la escasez de ofertas de empleo formal y, en algunos casos, la búsqueda de mayor flexibilidad o mejores ingresos que a veces ofrece el sector informal. Esta situación es especialmente prevalente entre la población migrante, la cual, a menudo, enfrenta mayores dificultades para acceder al mercado laboral formal, debido a barreras burocráticas y de reconocimiento de sus cualificaciones y experiencias previas, como se ha mencionado en secciones anteriores.

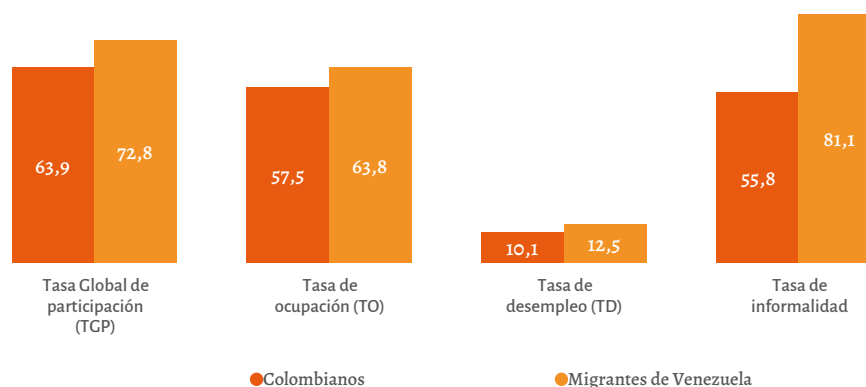


FIGURA 110. Principales indicadores de mercado laboral, 2023

Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE (2023), expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018.

- ⁹ Las prestaciones laborales son beneficios adicionales al salario que las empresas deben otorgar a sus trabajadores como parte de la relación contractual, con el objetivo de mejorar su calidad de vida y garantizar un empleo digno. Estas prestaciones son esenciales porque promueven una relación laboral saludable, evitan conflictos legales y reconocen el esfuerzo de quienes trabajan. Entre las prestaciones laborales más comunes se encuentran: prima de servicios, cesantías e intereses, dotación, seguridad social, protección en caso de accidentes o enfermedades, auxilio por enfermedad no profesional, calzado y vestido, protección a la maternidad, auxilio funerario y auxilio de cesantías. Estas medidas no solo benefician a los empleados, sino que también fortalecen el compromiso y la estabilidad laboral dentro de las empresas.



El subempleo es otro problema común entre las personas migrantes venezolanas



Además, el sistema laboral formal actual colombiano no logra absorber a la totalidad de personas migrantes como no migrantes que se encuentran en la informalidad. Esta incapacidad del sistema para ofrecer suficientes oportunidades de empleo formal contribuye a perpetuar un ciclo en el cual muchas personas optan por la informalidad, no solo como un recurso de supervivencia, sino también en busca de condiciones laborales que se ajusten mejor a sus necesidades personales y económicas.

Para contrarrestar estos problemas, el Gobierno colombiano ha implementado un amplio programa de regularización, destacado por su alcance en un país en desarrollo. Este esfuerzo ha incluido varias fases desde el lanzamiento del Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos (RAMV), a través del cual se configuró el Permiso Especial de Permanencia (PEP). El cual, en 2021 se transformó en el Permiso de Protección Temporal (PPT), que ofrece regularización por un periodo de 10 años.

Esta política es un pilar en la inclusión de la población migrante y ha incluido esfuerzos para alcanzar a comunidades en zonas remotas, lo que podría tener impactos positivos en la calidad del empleo y la capacidad de generación de ingresos entre las personas migrantes. Alrededor de 2,8 millones de personas migrantes de Venezuela se encontraban en el país para junio de 2024, de estas, 1,9 millones han recibido un PPT autorizado bajo este programa, lo que indica un avance significativo en la mejora de la integración de esta población en la sociedad y la economía colombianas.

El subempleo es otro problema común entre las personas migrantes venezolanas. Muchas de ellas, a pesar de tener experiencia profesional o educación superior en su país de origen, se ven obligadas a aceptar trabajos que están por debajo de su nivel de cualificación, debido a la falta de homologación de títulos, como se mencionó en la sección de educación posmedia, o la necesidad inmediata de generar ingresos. Muchas personas migrantes enfrentan dificultades debido a problemas con la documentación necesaria para estos procedimientos. En numerosos casos, los documentos esenciales, como títulos académicos y certificados de experiencia laboral, se quedaron en Venezuela y, debido a las circunstancias del país o a la naturaleza abrupta de la migración, resulta imposible obtenerlos. Como resultado, se encuentran en condiciones de

subempleo, trabajando en ocupaciones que no reflejan sus habilidades y conocimientos, lo que no solo afecta su bienestar personal, sino también la capacidad del país de aprovechar plenamente el talento de esta población.

Condiciones precarias en sectores de baja cualificación

La mayoría de las personas migrantes venezolanas que trabajan en el sector informal lo hacen en empleos de baja cualificación. Sectores como la construcción, el comercio informal, la agricultura y el servicio doméstico son algunas de las áreas donde se encuentra empleada la población migrante, y en estos sectores de alta informalidad, las jornadas laborales largas, los salarios bajos y la falta de protección social suelen ser comunes.

Además, la población migrante de Venezuela en estos sectores suele estar expuesta a situaciones de explotación laboral, como la ausencia de contratos formales, que conlleva al incumplimiento de los derechos laborales básicos y, en algunos casos, el abuso por parte de empleadores que se aprovechan de su situación de vulnerabilidad. La falta de regulación y supervisión en muchos de estos empleos hace que las personas migrantes sean especialmente vulnerables a estas prácticas.

El impacto de las condiciones laborales precarias no solo afecta el bienestar económico de quienes migran, sino también su salud física y mental. Las largas jornadas laborales, la inseguridad en el lugar de trabajo y la falta de acceso a servicios de salud son factores que contribuyen a un deterioro en su calidad de vida.

Ingresos precarios

A partir de los datos de la Encuesta de Pulso de la Migración, es posible distinguir a las personas migrantes según su estatus migratorio y, a partir de esto, realizar análisis comparativos sobre su situación laboral, lo que resalta la importancia de estas políticas de regularización. Al clasificar a esta población en tres categorías — quienes han retornado, quienes cuentan con permiso de permanencia y quienes no se han regularizado—, se evidencia que el programa de regularización ha sido crucial para mejorar el acceso y las condiciones del empleo. Las personas migrantes que cuentan con documentos que regularizan su situación migratoria, en particular, quienes logran regularizar su estatus, reportan ingresos totales y por hora superiores en comparación con otras personas en situación irregular. Mientras muchas personas migrantes sin documentación adecuada quedan limitadas a empleos informales con bajos ingresos, aquellas con permiso de protección o regularización obtienen ingresos que se acercan al promedio de la clase trabajadora colombiana y, en algunos casos, incluso superan el salario mínimo legal vigente. **Esto refleja cómo la regularización migratoria no solo facilita el acceso al mercado laboral formal, sino que también mejora significativamente las condiciones laborales y económicas de la población migrante.**

Además, quienes migran con estatus regularizado obtienen un 26 % más de ingresos que aquellos sin regularizar, destacando su mejor inserción en el mercado laboral formal, donde su capital humano es adecuadamente reconocido y valorado. También se observan beneficios crecientes asociados al nivel educativo. Estos hallazgos subrayan la necesidad de evaluar las políticas de regularización no solo

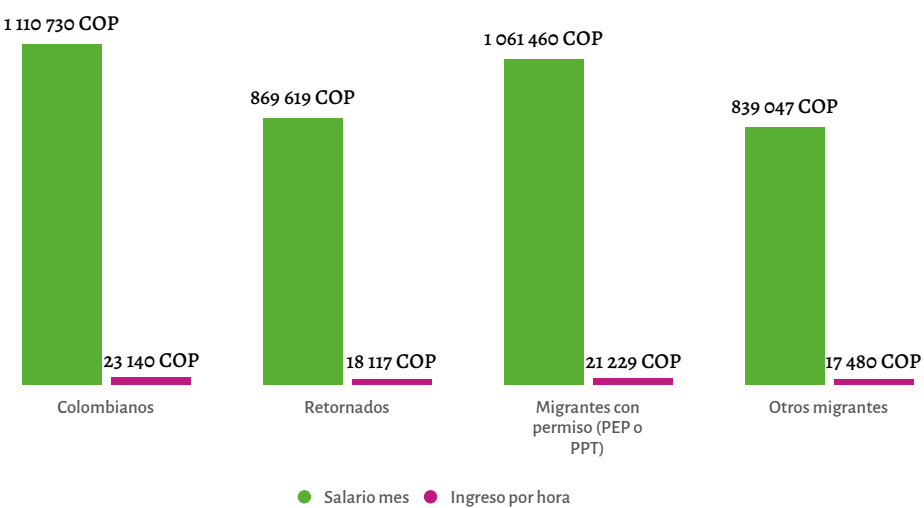


FIGURA 111. Salario por hora y mensual de personas migrantes vs. colombianos, 2023

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Banco Mundial y UNHCR (2023) y DANE (2023; 2024).

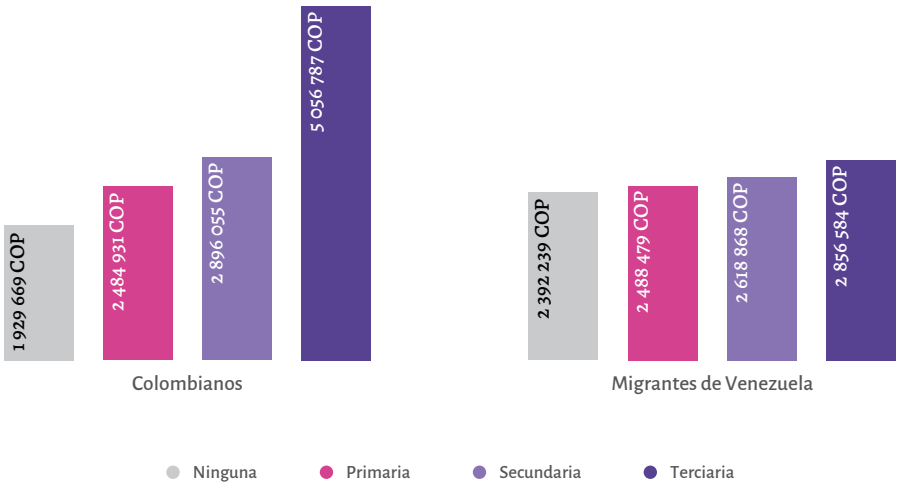


FIGURA 114. Salario mensual de personas migrantes vs. colombianas, por nivel educativo, 2023

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Banco Mundial y UNHCR (2023) y DANE (2023; 2024).

para integrar a la población migrante en el mercado laboral, sino también para mejorar su calidad de vida y facilitar su contribución económica en el contexto colombiano.

Aunque los salarios aumentan con el nivel educativo en Colombia, la diferencia salarial para las personas migrantes de Venezuela por educación no es tan pronunciada como para las de origen colombiano.

Por ejemplo, mientras que para la ciudadanía local la brecha salarial mensual entre individuos con educación media y posmedia es de unos 2 119 930 COP, para las personas migrantes venezolanas esta diferencia se reduce a solo 239 490 COP. Esto sugiere que quienes migran con niveles educativos superiores no logran encontrar empleos que correspondan adecuadamente a su formación y habilidades.

Se evidencia que el beneficio económico de la educación es menor para las personas migrantes venezolanas en comparación con las colombianas. Por ejemplo, cada año adicional de educación se traduce en un aumento de solo el 2,1 % en el salario mensual para las primeras, mientras que para las segundas este incremento es del 10 %. Esta diferencia significativa ilustra cómo la educación tiene una ganancia económica mucho menor para las personas, resaltando disparidades en la valoración del capital humano entre los dos grupos.

En términos de equidad de género, se observa una marcada diferencia salarial entre hombres y mujeres de Venezuela en Colombia, pues las mujeres ganan en promedio un 28 % menos que los hombres. Este desequilibrio refleja desafíos significativos en términos

de igualdad en el mercado laboral y subraya la necesidad urgente de políticas que aborden específicamente las disparidades de género. Estos esfuerzos deben centrarse en garantizar que las mujeres migrantes tengan acceso a oportunidades laborales equitativas y sean compensadas de manera justa, comparable a sus contrapartes hombres. Esta situación también se aborda en mayor detalle en el capítulo dedicado a las mujeres, en el que se exploran las barreras adicionales que enfrentan las mujeres en general y la carga de cuidado no remunerado que por lo general limita su participación en la fuerza laboral.

Contratos

Además de los ingresos, otra variable relacionada con la calidad del empleo es el tipo de contrato laboral con el que cuentan las personas migrantes de Venezuela en Colombia. Según los datos de la Encuesta Pulso de la Migración, en términos de género, una mayor proporción de mujeres (78 %) tiene contratos verbales comparado con los hombres (77,9 %). Los contratos escritos son menos comunes en ambos géneros, con un 22,1 % para hombres y un 22 % para mujeres. Esto indica que las mujeres están ligeramente menos propensas que los hombres a tener contratos escritos, lo cual sugiere una menor formalización de sus empleos. Tener contratos laborales escritos es fundamental para garantizar los derechos laborales y la seguridad de todos los trabajadores, incluidas las mujeres migrantes de Venezuela. Para estas mujeres, un contrato escrito no solo proporciona una confirmación oficial de su empleo, sino que también establece claramente términos como salario, horas de trabajo y condiciones laborales, cruciales para su protección contra el abuso y la explotación

laboral. Además, en el contexto de la migración, las mujeres pueden ser especialmente vulnerables a la discriminación y a condiciones de trabajo precarias, por lo que un contrato escrito sirve como una herramienta legal esencial que respalda sus derechos en el lugar de trabajo. Esto es especialmente importante en sectores en los que las mujeres migrantes frecuentemente se encuentran, como el servicio doméstico, que en muchas ocasiones son mal regulados y propensos a la informalidad.

Por edad, los contratos verbales son más comunes entre las personas trabajadoras más jóvenes (15 a 24 años) y las más mayores (55 años o más), con un 81,4 % y un 91,3 %, respectivamente. Sin embargo, en el grupo de personas de 25 a 54 años, el 76 % reporta tener este tipo de contratos. Los contratos verbales, aunque menos

formales, también son reconocidos legalmente y pueden ser válidos en ciertos contextos laborales. Sin embargo, es crucial diferenciar entre acuerdos informales, como aquellos en los que se establece un pago diario sin mayores especificaciones y contratos verbales más estructurados, que incluyen un salario regular quincenal o mensual acompañado de prestaciones sociales. Estos últimos intentan ofrecer una mayor seguridad y protección al trabajador, similar a los contratos escritos, aunque su falta de formalización puede complicar la defensa de los derechos del trabajador en casos de disputas laborales. Por lo tanto, es esencial revisar y entender la naturaleza del acuerdo verbal para asegurar que se respeten las condiciones laborales adecuadas y las obligaciones legales, especialmente en contextos donde los trabajadores migrantes podrían ser más vulnerables a abusos.

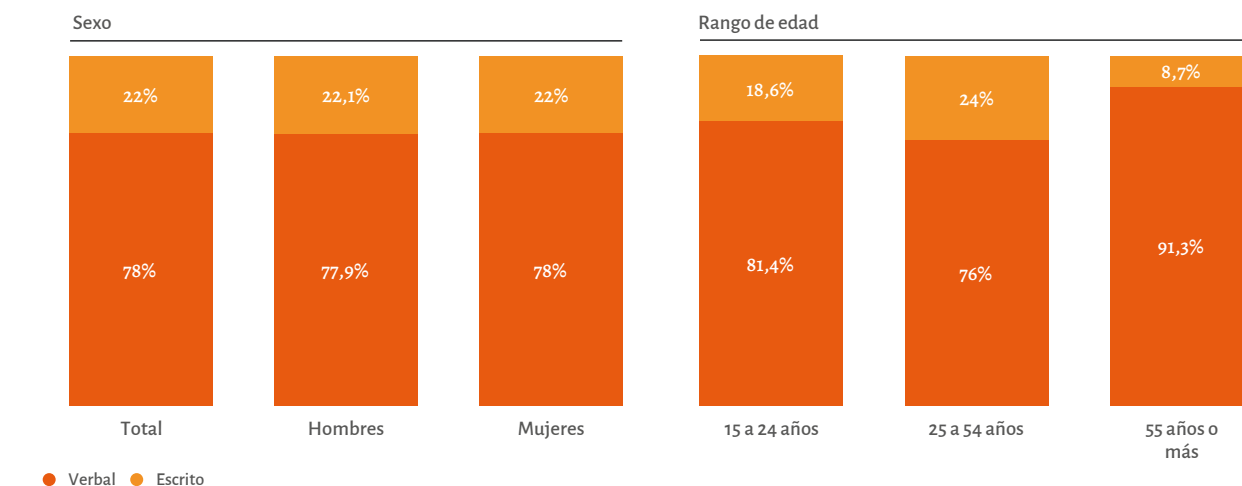


FIGURA 113. Tipo de contrato laboral según rangos de edad y sexo, 2024

Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE (2024).



Solo el 8,7 % de las personas migrantes de 55 años o más, reporta tener un contrato escrito

Por otro lado, los contratos escritos son más frecuentes entre los trabajadores de 25 a 54 años, con un 24 %, seguido por un 18,6 % en el grupo de 15 a 24 años. Por lo tanto, existe una mayor estabilidad en sus empleos en edades más tempranas. Por el contrario, en cuanto a las personas migrantes de 55 años o más, solo el 8,7 % reporta tener un contrato escrito, lo cual refleja la vulnerabilidad a la que se enfrentan las personas de edades más avanzadas.

Esta situación está relacionada con la cotización a seguridad social, entre la población migrante sin regularización, solo un 5 % cotiza a un fondo de pensiones, evidenciando su alta tasa de informalidad laboral y el riesgo de desprotección en la vejez.

Impacto de la falta de regularización en el acceso a trabajos formales

La falta de regularización migratoria es una barrera crítica para que las personas migrantes venezolanas accedan a empleos formales en Colombia. Sin documentos legales como el PEP o el ETPV, la población migrante no puede firmar contratos laborales formales o abrir una cuenta bancaria, lo que la deja atrapada en la economía informal. Este obstáculo afecta directamente su capacidad para acceder a empleos con mejores condiciones laborales, incluyendo seguridad social, prestaciones de salud y protección frente al despido injustificado.

Aunque el PPT ha demostrado ser crucial para facilitar la inserción laboral de las personas migrantes y mejorar sus condiciones de empleo, hasta el

momento todavía hay un considerable margen para aumentar su efectividad. La falta de regularización sigue siendo una de las principales barreras para la inclusión laboral de esta población. El impulso de esta política podría ampliar aún más sus oportunidades, potenciando su integración y contribución en el mercado laboral colombiano. Esto no significa que obtener documentos conduzca directamente a estas personas a un empleo formal y a un entorno lleno de oportunidades, pero sí facilita su acceso a derechos básicos y mejora sus posibilidades de encontrar empleo en distintos sectores.

Mujeres migrantes en el empleo

Las mujeres migrantes de Venezuela que residen en Colombia enfrentan desafíos únicos debido a su doble condición de ser migrantes y mujeres, lo que las expone a una mayor vulnerabilidad en el mercado laboral. Están desproporcionadamente representadas en sectores de baja remuneración y alta informalidad, tales como el servicio doméstico, la venta ambulante y, en ocasiones, el trabajo sexual. En muchos casos, cargan con la responsabilidad del trabajo no remunerado en el hogar, una tarea que, aunque necesaria, limita sus oportunidades para integrarse en trabajos formales y estables. Esta situación no solo perpetúa las asimetrías de género existentes en sus entornos familiares y laborales, sino que también amplifica la discriminación por sexo, nacionalidad, situación económica precaria y estatus migratorio.

Como se menciona en el capítulo de mujeres de este informe, la discriminación de género en el mercado laboral también significa que las mujeres migrantes enfrentan más dificultades para acceder a empleos formales y mejor remunerados en comparación con sus pares hombres. Incluso en los casos en que tienen el mismo nivel de educación o experiencia que estos, las mujeres migrantes suelen ser relegadas a trabajos menos cualificados y peor remunerados. La falta de servicios de cuidado infantil adecuados es una barrera significativa que impide la integración laboral efectiva de las mujeres migrantes. Esta carencia afecta directamente su capacidad para buscar y mantener empleo formal, limitando sus oportunidades de mejorar sus condiciones de vida y las de sus familias.



La discriminación de género en el mercado laboral también significa que las mujeres migrantes enfrentan más dificultades para acceder a empleos formales y mejor remunerados



El trabajo doméstico es uno de los sectores con mayor representación de mujeres y en el que más mujeres migrantes de Venezuela se emplean, en muchos casos, en condiciones laborales especialmente precarias. Las trabajadoras domésticas por lo general carecen de contratos formales, trabajan largas horas sin descanso y reciben salarios muy por debajo del mínimo legal vigente. El problema se agrava para aquellas que trabajan con múltiples empleadores y en diferentes casas, ya que esta dinámica complica aún más la formalización y el reconocimiento de sus derechos. Sin un contrato formal que las respalde, muchas trabajadoras domésticas migrantes quedan expuestas a abusos laborales y son marginadas de protecciones fundamentales.

Es importante destacar que se han realizado esfuerzos cada vez más significativos para regular y fomentar la formalización del trabajo doméstico en Colombia. Sin embargo, estas iniciativas aún enfrentan desafíos considerables, especialmente en casos en los que las personas trabajan por días para diferentes empleadores. Este esquema de empleo fragmentado complica la implementación de contratos formales y el cumplimiento de obligaciones legales como el pago de prestaciones sociales. Para las personas migrantes, esta situación se agrava debido a barreras adicionales como la falta de documentación y la discriminación. Estas dificultades subrayan la necesidad de políticas más inclusivas y flexibles que aborden las particularidades del trabajo doméstico, permitiendo que las trabajadoras, incluidas las migrantes, accedan a condiciones laborales dignas y formales, independientemente de su régimen de empleo (OIT, 2024).

Otro ámbito desafiante es el trabajo sexual, que, en Colombia, carece de regulación. La llegada masiva de personas migrantes de Venezuela, acompañada de la necesidad urgente de generar ingresos rápidos, ha llevado a muchas de ellas a buscar empleo en sectores informales que ofrecen ingresos inmediatos. Entre estos trabajos informales se encuentran el servicio doméstico, el reparto de domicilios, la realización de actividades artísticas en espacios públicos y, en algunos casos, el trabajo sexual. Este último, aunque estigmatizado, se ha convertido en una alternativa para algunas personas migrantes que enfrentan barreras significativas como la falta de documentación, discriminación laboral y la urgencia económica.



El trabajo doméstico es uno de los sectores con mayor representación de mujeres y en el que más mujeres migrantes de Venezuela se emplean





Es importante abordar el trabajo sexual desde una perspectiva integral, que considere no solo las vulnerabilidades, sino también los factores estructurales que empujan a las personas hacia estas actividades, dejando en muchos casos a las personas trabajadoras sexuales en una situación de vulnerabilidad.

La falta de un marco legal no solo limita su acceso a derechos laborales básicos, sino que también facilita que empleadores y clientes ignoren acuerdos o condiciones pactadas. La ausencia de regulación también dificulta que las personas trabajadoras sexuales denuncien abusos o situaciones de violencia, lo que perpetúa un ciclo de precarización y exclusión para estas personas, tanto de origen nacional como migrantes, en sectores altamente vulnerables.

En el estudio realizado por el BID y el PNUD (2022), es posible observar que en la opinión pública persiste la creencia de que las mujeres migrantes suelen dedicarse al trabajo sexual, una concepción que refleja un profundo estigma social. El estudio incluyó a nueve países de la región y reveló que el 40 % de las personas encuestadas estaban de acuerdo con esta idea. Este estigma surge de la hipersexualización de las mujeres migrantes, la cual exagera o distorsiona sus características, reduciéndolas a un objeto sexual y destacando desproporcionadamente su apariencia física.

Es relevante mencionar que, durante varios años, numerosos reportajes en medios de comunicación se centraron en la idea de que las mujeres venezolanas migrantes llegaban a Colombia principalmente para ejercer trabajo sexual. Esta cobertura mediática ha contribuido a perpetuar estigmas y profundizar la segregación hacia esta comunidad, enfocándose en un aspecto que, aunque real para algunos casos, no representa la diversidad de circunstancias y

decisiones laborales de todas las mujeres migrantes venezolanas. Al destacar principalmente esta actividad, los medios de comunicación a menudo han omitido la complejidad de los factores que empujan a las personas a migrar y las variadas contribuciones que la población migrante hace a la sociedad. Esta narrativa simplificada ha reforzado estereotipos negativos y ha afectado la percepción pública sobre las mujeres migrantes, impactando su integración y las oportunidades disponibles para ellas en otros sectores laborales.

Existen múltiples razones por las cuales una persona puede decidir prestar servicios sexuales. Algunas personas pueden escoger el trabajo sexual porque representa mayores ingresos y mayor flexibilidad en términos laborales, otras por falta de oportunidades o por situaciones de pobreza, o para expresar su sexualidad. Sin importar cuál sea la razón por la cual una persona decide dedicarse al trabajo sexual, todas las personas que se dedican a esta labor deberían tener los mismos derechos y el mismo acceso a seguridad social y laboral como en cualquier otro trabajo.

Contrario a las creencias arraigadas en la sociedad, el trabajo sexual no es equivalente en todos los casos a explotación sexual. La explotación sexual es una violación a los derechos humanos que implica la amenaza o el uso de la fuerza u otras formas de coerción con el propósito de obligar a una persona a dar servicios sexuales sin su consentimiento. Mientras que el trabajo sexual es un intercambio consensuado entre dos personas adultas en el que se presta un servicio sexual a cambio de una retribución económica (Observatorio del Trabajo Sexual, 2016).

En este sentido, es importante que las prácticas de trabajo sexual dejen de existir en contextos de ilegalidad que se puedan prestar para la explotación sexual. En parte el trabajo empieza por descriminalizar esta forma de trabajo, para mejorar las condiciones laborales y de vida de las personas que lo ejercen. **Desestigmatizar a las personas que se dedican a esta labor implica que puedan tener mayor acceso a sus derechos, a seguridad social y laboral.** A su vez, esto puede ayudar a reducir la explotación sexual, pues las víctimas de este tipo de violencia tendrán mayores motivaciones para denunciar si saben que no serán criminalizadas.



Contrario a las creencias arraigadas en la sociedad, el trabajo sexual no es equivalente en todos los casos a explotación sexual.



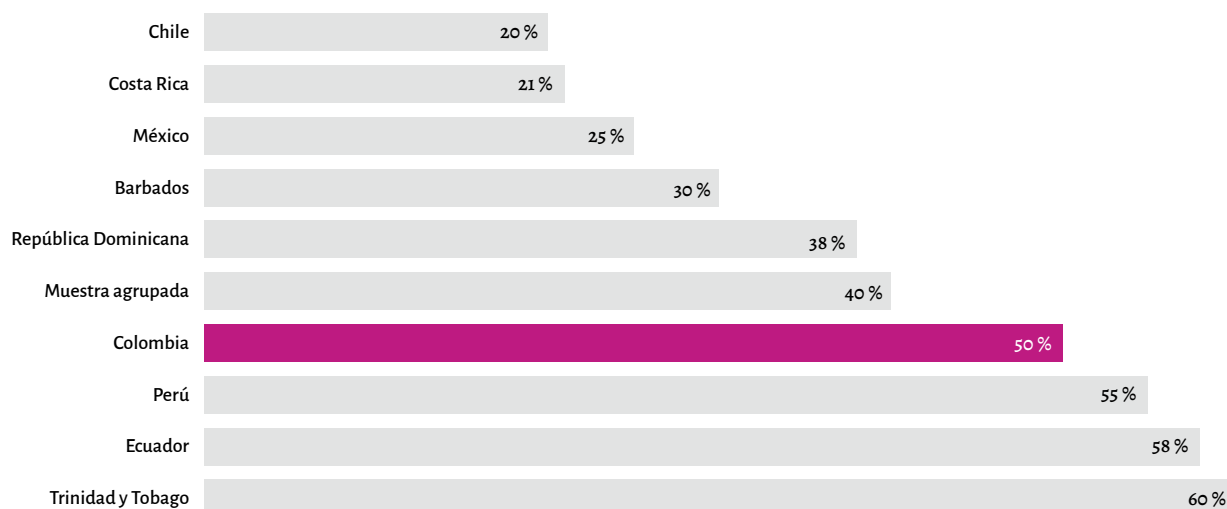


FIGURA 114. Porcentaje de personas que no está de acuerdo con que las mujeres migrantes no terminan en su mayoría vinculadas al trabajo sexual, 2024

Fuente: elaboración propia a partir de datos de BID y PNUD (2022).

Sin embargo, esta problemática trasciende las percepciones distorsionadas. La estigmatización no solo deshumaniza a las personas que se dedican a esta labor, sino que también incrementa su riesgo de caer en redes de trata de personas, convirtiéndolas en víctimas potenciales de explotación. Esta situación subraya la urgencia de intervenir no solo para corregir las percepciones erróneas, sino también para cambiar las condiciones que perpetúan la vulnerabilidad de las mujeres migrantes. Es crucial desarrollar y aplicar políticas y programas que promuevan una mejor comprensión de su realidad y que brinden apoyo efectivo para su protección e integración socioeconómica.

A pesar de los desafíos que enfrentan, muchas mujeres migrantes de Venezuela tienen una capacidad significativa para integrarse y contribuir al mercado laboral basándose en sus experiencias y competencias previas, además de mostrar una notable resiliencia. De acuerdo con la segunda ronda del Pulso Migratorio del DANE, un 15 % de estas mujeres desempeñaban roles como profesionales, científicas, directoras o gerentas de empresas en Venezuela antes de migrar.

Esta experiencia previa no solo refleja su alto nivel de cualificación y capacidad de liderazgo, sino que también subraya el potencial desperdiciado cuando estas capacidades no son aprovechadas en el país de acogida. Promover una integración efectiva de estas mujeres en sectores en los que puedan aplicar sus habilidades y experiencia previa no solo ayudaría a mejorar sus condiciones de vida, sino que también enriquecería el tejido económico y social del país receptor, aprovechando su potencial para innovar y dirigir en diversos campos profesionales.

Conclusiones

La inclusión laboral de las personas migrantes venezolanas en Colombia es un desafío complejo que requiere la implementación de políticas integrales que aborden las múltiples barreras que enfrenta esta población. La alta tasa de empleo informal, las condiciones precarias en sectores de baja cualificación y la falta de regularización migratoria son algunos de los principales obstáculos que impiden a los migrantes acceder a empleos formales y dignos. Aquí las conclusiones principales:



1. Enfoque de trayectorias y acumulación de barreras: el análisis resalta que las barreras que enfrenta la población migrante venezolana no son incidentes aislados en cada tramo de su experiencia en el país, sino parte de un continuo de desafíos que comienzan desde su llegada y se acumulan a lo largo de sus trayectorias educativas y laborales. La falta de regularización, el desconocimiento del sistema educativo y laboral, y las limitaciones socioeconómicas iniciales tienen un efecto cascada que restringe sus posibilidades de acceso, permanencia y éxito en cada etapa.



2. Interconexión entre los tramos educativos y laborales: las brechas en la educación media, como el acceso desigual a cupos y los rezagos en competencias fundamentales, impactan directamente las oportunidades de continuar en la educación posmedia. A su vez, estas limitaciones educativas afectan la inserción en el mercado laboral formal, perpetuando la concentración en empleos de baja cualificación y condiciones precarias. De este modo, cada tramo de la trayectoria migratoria está interconectado, mostrando que las políticas deben considerar este enfoque integral para ser efectivas.



3. Barreras estructurales y su impacto acumulativo: los problemas estructurales del sistema educativo y laboral colombiano, como la falta de infraestructura, la informalidad laboral y la escasez de redes de apoyo, afectan tanto a personas migrantes como colombianas, pero su impacto es más severo para las primeras, debido a las barreras adicionales de documentación, estigmatización y desarraigo. Estas barreras no solo limitan el acceso inicial, sino que también perpetúan ciclos de exclusión y desigualdad.



4. El potencial de los migrantes y su contribución al desarrollo: a pesar de las barreras, las personas migrantes de Venezuela representan un importante potencial para el tejido productivo y la sociedad colombiana. Este capítulo demuestra que invertir en sus trayectorias educativas y laborales no solo beneficia a los propios migrantes, sino que también fortalece la economía y promueve la cohesión social. Para desbloquear este potencial, es indispensable un enfoque integral que reconozca y actúe sobre las intersecciones de género, edad, estatus migratorio y contexto socioeconómico.

Llamados a la acción



1. Necesidad de un enfoque integral e inclusivo: abordar estas barreras acumulativas requiere una visión integral que conecte los tramos educativos y laborales. Es necesario diseñar estrategias que faciliten la transición entre cada etapa y que también actúen de manera preventiva para evitar la acumulación de desventajas. Esto incluye programas de nivelación educativa, homologación de títulos, intermediación laboral inclusiva y políticas de empleo formal que respondan a las necesidades específicas de las personas migrantes..



2. Ampliación y garantía de cupos educativos: incrementar significativamente la oferta de cupos en instituciones educativas, especialmente en áreas con alta densidad de población migrante, para garantizar el acceso a la educación sin discriminación.



3. Programas de nivelación personalizados: desarrollar y aplicar programas de nivelación académica que se ajusten a las necesidades específicas de la población de estudiantes migrantes, considerando los desafíos particulares que enfrentan en las competencias clave.



4. Flexibilización de requisitos de inscripción: implementar políticas que permitan la inscripción escolar de personas migrantes sin la necesidad de una completa documentación formal, facilitando así su integración en el sistema educativo.



5. Campañas antidiscriminación: lanzar y mantener campañas continuas en las escuelas para combatir la discriminación y promover un ambiente de respeto y aceptación hacia el estudiantado migrante.



6. Capacitación intercultural para docentes: proveer formación regular a los docentes en técnicas pedagógicas que promuevan la inclusión y que estén adaptadas a la diversidad cultural del estudiantado migrante.



7. Simplificación de la homologación de títulos: establecer un proceso ágil y menos costoso para la homologación de títulos y certificaciones académicas de las personas migrantes,

facilitando su acceso a la educación superior y a la formación técnica y tecnológica.



8. Programas de becas integrales: crear fondos de becas que cubran no solo la matrícula, sino también necesidades como transporte, alimentación y material didáctico, asegurando así que las personas migrantes de Venezuela puedan continuar sus estudios sin barreras económicas.



9. Alianzas con instituciones de educación superior: formar alianzas estratégicas con universidades y colegios técnicos para desarrollar programas que integren a personas migrantes y reconozcan sus habilidades y conocimientos previos.



10. Expansión de servicios de intermediación en zonas rurales: extender los servicios de intermediación laboral a zonas rurales y periféricas, donde las personas migrantes también se asientan y donde usualmente hay menos oportunidades de empleo formal.



11. Mejora de la visibilidad de ofertas laborales: incrementar la visibilidad de las ofertas de trabajo disponibles a través de campañas informativas y plataformas en línea accesibles para las personas migrantes.



12. Programas de formación y certificación de competencias: desarrollar programas que permitan a la población migrante certificar sus competencias laborales y facilitar su reconocimiento en el mercado laboral colombiano.



13. Redes de apoyo profesional para personas migrantes: crear redes de apoyo que conecten a las personas migrantes con profesionales en sus campos, ofreciendo mentoría y asesoría para la búsqueda de empleo.



14. Sensibilización de oferentes de empleo: realizar talleres y seminarios para sensibilizar sobre las capacidades y derechos de la población

trabajadora migrante, fomentando así prácticas de contratación más inclusivas.



15. Fomento de la formalización del empleo para migrantes: desarrollar políticas que incentiven a las personas y organizaciones empleadoras a formalizar la contratación de población migrante, incluyendo beneficios laborales y seguridad social.



16. Fortalecimiento y adaptación de servicios: aunque Colombia cuenta con servicios de intermediación laboral y programas de formación para personas migrantes de Venezuela, es crucial fortalecer y adaptar estos recursos para abordar sus necesidades específicas, especialmente de las mujeres y aquellas personas que migran a zonas rurales. La creación de redes profesionales y el acceso a empleos formales con condiciones laborales dignas son fundamentales para asegurar la integración completa de la población migrante en el mercado laboral y su contribución al desarrollo del país.



17. Impacto de la regularización: la falta de regularización de muchas personas migrantes venezolanas es

un obstáculo crítico que limita su inserción en el mercado laboral formal y perpetúa su vulnerabilidad económica. Implementar y mejorar programas que faciliten la regularización y ofrecer servicios de apoyo especializados son esenciales para mejorar su situación laboral en todo el país y permitirles acceder a empleos que correspondan a su formación y habilidades.



18. Reconocimiento de cualificaciones, experiencia previa y acceso a programas de reentrenamiento: las políticas de integración laboral deben incluir mecanismos para mejorar el reconocimiento de las cualificaciones educativas de la población migrante, facilitando su acceso a empleos acordes con su formación. Además, es fundamental trabajar en programas de reentrenamiento y actualización de habilidades para permitir a las personas migrantes adaptarse a las demandas del mercado laboral colombiano, especialmente en sectores que requieren mayor cualificación y ofrecen mejores condiciones de trabajo.



19. Programas de reentrenamiento laboral: implementar programas que ayuden a las personas migrantes a adquirir nuevas habilidades o actualizar las existentes, acordes con las demandas del mercado laboral actual.



20. Herramientas para documentar experiencias laborales: crear herramientas digitales que permitan a las personas migrantes documentar y validar sus experiencias laborales anteriores, facilitando su presentación a potenciales empleadores.



21. Regulación del trabajo por días: implementar normativas que regulen y mejoren las condiciones del trabajo por días, común entre las personas migrantes, asegurando acceso a beneficios y protecciones laborales.



22. Promoción de la equidad de género en el empleo: desarrollar programas específicos que aborden las desigualdades de género en el mercado laboral, especialmente para las mujeres migrantes, fomentando su acceso a empleos de calidad y con igualdad de salarios.

Estas conclusiones y llamados a la acción resaltan la importancia de considerar las trayectorias completas de las personas migrantes, garantizando que las políticas públicas y los programas sociales estén diseñados para abordar las barreras acumulativas y facilitar su inclusión a la sociedad y la economía colombianas.

Referencias





El costo del cuidado: el trabajo no remunerado como barrera para las trayectorias educativas y laborales de las mujeres

- Abadía, L. y Bernal, G. (2016). Brechas de género en el rendimiento escolar a lo largo de la distribución de puntajes: evidencia pruebas saber 11°. *Universitas Economica*.
- Accenture, Fundación Corona, Inversor y Aspen Institute. (2021). *Digital skilling pathway for women and migrants Playbook*. Global Opportunity Youth Network.
- Álvarez Moral, D., Guerra Maldonado, C., Varas González, G. y Tapia Sepúlveda, K. (2021). Maternidad universitaria y responsabilidad social del cuidado: un recorrido por experiencias, subjetividades y el apoyo institucional para estudiantes madres de la Universidad de Chile en distintos momentos de la última década. *Revista Némesis: Revista de estudiantes de sociología de la Universidad de Chile*, (17), 50-63.
- Baker, D. y Perkins Jones, D. (1993). Creating Gender Equality: Cross-national Gender Stratification and Mathematical Performance. *Sociology of Education*, 66(2), 91-103.
- Banco Interamericano de Desarrollo (2023). El lenguaje importa. <https://publications.iadb.org/es/publications/spanish/viewer/El-lenguaje-importa.pdf>
- Buitrago, W. (2021). Investigación sobre la situación de las personas trans en Colombia. Departamento Nacional de Planeación. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/>

- Desarrollo%20Social/Documentos/Investigacion_situacion_de_las_personas_trans_en_Colombia.pdf
- Castañeda, M. F. (2015). *Ser Estudiantes, Madres y Padres: Una dualidad cotidiana* [tesis de pregrado]. Universidad de Chile, Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/135041>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2023). El trabajo de cuidados y la trayectoria educativa de las mujeres en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM). <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bits-treams/8c392ceb-e9fo-4cb6-8f6c-753007152ed9/content>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2022a). La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género (LC/CRM.15/3).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2022b). Panorama social de América Latina y el Caribe 2022: La transformación de la educación como base para el desarrollo sostenible (LC/PUB.2022/15-P).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2023). La igualdad de género y la autonomía de las mujeres y las niñas en la era digital: aportes de la educación y la transformación digital en América Latina y el Caribe (LC/MDM.64/DDR/1/Rev.1).
- Corporación Financiera Internacional [IFC]. (2022). Las mujeres y el aprendizaje en línea en los mercados emergentes. <https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/mgrt/las-mujeres-y-el-aprendizaje-en-lnea-en-los-mercados-emergentes.pdf>
- Corporación Financiera Internacional [IFC]. (2022). Las mujeres y el aprendizaje en línea en los mercados emergentes. <https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/mgrt/las-mujeres-y-el-aprendizaje-en-lnea-en-los-mercados-emergentes.pdf>
- CPEM, DANE y ONU Mujeres. (2020). Mujeres y hombres: Brechas de género en Colombia. https://oig.cepal.org/sites/default/files/mujeres_y_hombres_brechas_de_genero.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2020). Mujeres rurales en Colombia. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/sep-2020-%20mujeres-rurales.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2021). Situación de las Mujeres Rurales en Colombia. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/oct-2021-nota-estadistica-situacion-mujeres-rurales-colombia.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2022). Características poblacionales de las mujeres en Colombia. https://observatoriomujeres.gov.co/archivos/publicaciones/Publicacion_258.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2022). Nacimientos en niñas y adolescentes en Colombia. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/ene-2022-nota-estadistica-embarazo.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2024). Educación Formal. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/educacion/poblacion-escolarizada/educacion-formal#informacion-2023-por-departamento>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2024). Mercado laboral según sexo: Trimestre abril-junio 2024. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLS-abr-jun2024.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación [DNP]. (2020). Documento de Diagnóstico sobre la situación de discriminación de la población LGBTI en Colombia.
- Departamento Nacional de Planeación [DNP]. (2019). Diagnóstico matrimonio infantil y uniones tempranas en Colombia. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/>

- Desarrollo%20Social/Documentos/Diagnostico-Matrimonio-Infantil-Uniones-Tempranas.pdf
- Digna. (2024). Licencia parental compartida. <https://www.proyectodigna.com/tus-derechos>
- Estupiñán Aponte, M. R. y Vela Correa, D. R. (2012). Calidad de vida de madres adolescentes estudiantes universitarias *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 41(3), 536-549.
- Foro Económico Mundial. (2023). *Global Gender Gap Report 2023*. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/>
- Fryer, R. y Levitt, S. (2004). Understanding the black-white test score gap in the first two years of school. *Review of Economics and Statistics*, 86(2).
- Fundación Corona y Camacol. (2023). Evaluación de Impacto: Más Pago por Resultados. <https://maspxr.com>
- Fundación Corona, Global Opportunity Youth Network, Sodimac, Camacol Nacional y Camacol Bogotá y Cundinamarca. (2023). *Resultados y aprendizajes de la Ruta de formación y empleo para mujeres en el sector de la construcción*.
- Guiso, L., Monte, F., Sapienza, P. y Zingales, L. (2008). Culture, Gender and Math. *Science*, 320(5880), 1164-1165.
- Hyde, J. y Mertz, J. (2009). *Gender, culture, and mathematics performance*. University of Wisconsin.
- Mecanismo Coordinador País (2016). *Resultados del Estudio de vulnerabilidad al VIH y prevalencia de VIH en mujeres trans en Colombia 2016*.
- Naciones Unidas (2018). Después de África Subsahariana, América Latina tiene la tasa más alta de embarazo adolescente. <https://news.un.org/es/story/2018/01/1428071>
- ONU Mujeres. (2021). Deserción escolar y educación de segunda oportunidad con enfoque de género en Chile metodología, buenas prácticas y recomendaciones. https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2021/10/DESERC_1%20WEB%20ESP.pdf
- Organización de los Estados Americanos [OEA]. (2015). En el Día Internacional de la Memoria Trans, CIDH urge a los Estados a aumentar la expectativa de vida de las personas trans en América. Comunicado de Prensa. <https://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2015/137.asp>
- Organización de los Estados Americanos [OEA]. (2021). Precisiones y términos relevantes relacionadas con la relatoría re los derechos de las personas LGBTI. <http://www.oas.org/es/cidh/lgtbi/mandato/precisiones.asp>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2018). Las mujeres siguen teniendo menos posibilidades que los hombres de participar en el mercado de trabajo en gran parte del mundo. <https://www.ilo.org/es/resource/news/oit-las-mujeres-siguen-teniendo-menos-posibilidades-que-los-hombres-de>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2024). Las personas trabajadoras de América Latina con responsabilidades de cuidados: Una mirada regional al Convenio núm. 156. <https://www.ilo.org/es/publications/las-personas-trabajadoras-de-america-latina-con-responsabilidades-de>
- Pérez Álvarez, A., Correa Montoya, G Castañeda Castro, W. y Plata Chacón, E. (2013). *Raros... y oficios: diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión*. Corporación Caribe Afirmativo y Escuela Nacional Sindical.
- Pombo, C., González-Velosa, C., Meléndez, M., Saldarriaga Jiménez, A., Serrano, J., Perdomo, M. y Hernández, M. (2019). *Iniciativa público-privada para reducir las brechas económicas de género en Colombia: Diagnóstico*. Banco Interamericano de Desarrollo. <http://dx.doi.org/10.18235/0001783>
- Riegle-Crumb, C. (2005). The cross-national context of the gender gap in math and science. En L. Hedges y B. Schneider, *The Social Organization of Schools* (pp. 227-243). Russell Sage Foundation Press.
- Rodríguez Enriquez, C. y Marzonetto, G. (2015). Organización social del cuidado y desigualdad:

- el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina. *Revista Perspectivas de Políticas Públicas*, 4(8). <https://doi.org/10.18294/rppp.2015.949>
- Secretaría de la Mujer. (2024). Estrategia de emprendimiento y empleabilidad. <https://emprendimiento-yempleabilidad.sdmujer.gov.co/formacion-para-ti/>
- Servicio Público de Empleo. [SPE] (2024a). Mujeres en el empleo: un camino hacia la igualdad. <https://www.serviciodeempleo.gov.co/spe/media/documents/pdf/estudios/Informe-Mujeres-en-el-Empleo.pdf>
- Servicio Público de Empleo [SPE]. (2024b). Participación de las víctimas del conflicto armado en la estrategia integral de Inclusión Laboral de Víctimas: Un camino hacia su atención y reparación integral. <https://www.serviciodeempleo.gov.co/spe/media/documents/pdf/dataempleo/InformeVictimas.pdf>
- Smith, P. H. (2017). The triple shift: student-mothers, identity work and engagement with low-status vocationally related higher education. *Research in Post-Compulsory Education*, 22(1), 102-127. <https://doi.org/10.1080/13596748.2016.1272087>
- The Economist*. (2024). How motherhood hurts careers. <https://www.economist.com/interactive/graphic-detail/2024/01/30/how-motherhood-hurts-careers>
- The Unstereotyped Alliance. (2022). The levers of change: Gender equality attitudes study 2022. https://www.unstereotypealliance.org/sites/default/files/2023-09/gea2022_infographic.pdf
- UNESCO IESALC. (2022). The Report: Gender Equality: How Global Universities are Performing (Part 2).
- UNICEF. (2021). Educación transformadora de Género: Reimaginar la educación para un mundo más justo e inclusivo. <https://www.unicef.org/media/123676/file/EDUCACI%C3%93N%20TRANSFORMADORA%20DE%20G%C3%89NERO.pdf>

La diversidad en las trayectorias educativas y laborales de los grupos étnicos

- Consejo Noruego para Refugiados, Personería Municipal de Mitú y la Oficina de Enlace Municipal de Víctimas de Mitú. (2022, 29 de septiembre). Reporte de situación humanitaria de la población víctima del conflicto armado en Mitú, Vaupés, 2022. <https://reliefweb.int/report/colombia/reporte-de-situacion-humanitaria-de-la-poblacion-victima-del-conflicto-armado-en-mitu-vaupes-2022>
- Consejo Privado de Competitividad [CPC]. (2024). Informe del Índice Departamental de Competitividad 2024. <https://compite.com.co/wp-content/uploads/2024/06/INFORME-IDC-2024-web.pdf>
- CSA CSI. (2023). *Ficha País: Colombia*. <https://csa-csi.org/observatoriolaboral/wp-content/uploads/2023/12/Ficha-Pais-Colombia-ES-v2.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2019). Autorreconocimiento de población negra, afro-colombiana, raizal y palenquera. Debate de control político de la Comisión I Cámara sobre cnpv 2018. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/grupos-etnicos/presentacion-grupos-etnicos-poblacion-NARP-2019-debate-ctrl-politico-camara-rep.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2021). Información sociodemográfica del pueblo Rrom. Informes de Estadística Sociodemográfica Aplicada. Número 6. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/informes-estadisticas-sociodemograficas/2021-10-21-informacion-sociodemografica-del-pueblo-rrom.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2022). Anexo pobreza monetaria nacional. Información Pobreza monetaria por departamentos

2022. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/pobreza-monetaria/pobreza-monetaria-historicos>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2023a). Anexo pobreza monetaria nacional. Información Pobreza monetaria nacional 2023. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/pobreza-monetaria/pobreza-monetaria-historicos>
- Departamento Administrativo Nacional Estadístico [DANE]. (2023b). Boletín técnico. Mercado laboral por departamentos. Año 2023. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHDepartamentos-2023.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional Estadístico [DANE]. (2023c). Boletín técnico. Mercado laboral según sexo. Trimestre octubre-diciembre 2023. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLS-oct-dic2023.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2023d). Gran Encuesta Integrada de Hogares—GEIH—2023. Obtener microdatos. <https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/782>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2023e). Población fuera de la fuerza laboral—históricos. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-inactividad>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2023f). Proyecciones de población. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/proyecciones-de-poblacion>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2023g). Proyecciones de población municipal por área y Pertenencia Étnico-Racial 2018-2035. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/proyecciones-de-poblacion>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], Fondo de Población de las Naciones Unidas [UNFPA]. (2022). Condiciones de vida y pobreza multidimensional de poblaciones indígenas y afrodescendientes en Colombia a partir del CNPV 2018. Estudios poscensales de jóvenes investigadores Censo Nacional de Población y Vivienda 2018. <https://www.dane.gov.co/files/censo2018/estudios-poscensales/05-condiciones-de-vida-y-pobreza-multidimensional-indigenas-afrodescendientes-colombia.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación [DNP]. (2014). Misión para la Transformación del Campo. Definición de categorías de ruralidad. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Agriculturapecuarioforestal%20y%20pesca/Definicion%20Categor%C3%ADas%20de%20Ruralidad.pdf>
- Fondo de Población de las Naciones Unidas [UNFPA]. (2023). Análisis de situación de población (ASP Colombia 2023). 3.10 Población étnica. https://colombia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/3.10_poblacion_etnica_final_1.pdf
- Fundación ANDI (2019). La inclusión de minorías étnicas: una ventaja competitiva para las empresas en Colombia. https://www.andi.com.co/Uploads/Paper%20Minorias%20Etnicas%20Lectura_637068180307564233.pdf
- Galvis-Aponte, L., Moyano-Támara, L. M. y Alba-Fajardo, C. A. (2016). La persistencia de la pobreza en el Pacífico colombiano y sus factores asociados. *Documentos de Trabajo Sobre Economía Regional y Urbana*, (238).
- Huepe, M. (2023). *Desafíos y recomendaciones para la inclusión laboral de la población afrodescendiente*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://hdl.handle.net/11362/68616>
- Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación [ICFES]. (2023). Data ICFES. Saber 11. <https://www.icfes.gov.co/data-icfes>

- Jiménez-Hernández, J. G. y Castillo-Moreno, O. S. (2022). Analizar la exclusión social para calibrar el desarrollo. Apuntes para el derecho social. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 55(163), 315-349.
- Laboratorio de Economía de la Educación [LEE]. (2022, julio 6) Informe de Análisis Estadístico. Inasistencia a establecimientos educativos en Colombia antes y durante la pandemia: cifras y razones. <https://www.javeriana.edu.co/recursosdb/5581483/5629089/INFORME-56-Inasistencia-a-establecimientos-educativos-LEE-Jul-2022.pdf>
- Laboratorio de Economía de la Educación [LEE]. (2023a, 12 de mayo). Informe de Análisis estadístico N° 73. Tasas de eficiencia educativa en Colombia: cobertura, matrícula, aprobación, reprobación y deserción. <https://www.javeriana.edu.co/recursosdb/5581483/8102914/INF.73+EFICIENCIA-DESERCIÓN-Y-REPROBACIÓN-COL%28F2%29.pdf>
- Laboratorio de Economía de la Educación [LEE]. (2023b, octubre). Panorama de la educación: fichas regionales. Vaupés, Vichada, Archipiélago de San Andrés, Providencia, Nariño, Chocó y Valle del Cauca. Pontificia Universidad Javeriana. <https://lee.javeriana.edu.co/-/informes-fichas-regionales>
- Laboratorio de Economía de la Educación [LEE]. (2024a, 15 de abril). Informe de Análisis estadístico lee. Pruebas Saber 11: una década de análisis. Pontificia Universidad Javeriana. <https://www.javeriana.edu.co/recursosdb/5581483/11594517/INF-92-Analisis-Decada-Saber11-LEE2024.pdf>
- Laboratorio de Economía de la Educación [LEE]. (2024b, 9 de julio). Informe Estadístico LEE N° 98. Calidad educativa en zonas rurales de Colombia: un camino por recorrer. Pontificia Universidad Javeriana. <https://www.javeriana.edu.co/recursosdb/5581483/11594517/INFORME98-Educacio%CC%81n-rural+LEE2024.pdf>
- Loaiza, L. (2024, 21 de junio). Qué hay detrás del aumento en las cifras de violencia en Colombia. Insight Crime. <https://insightcrime.org/es/noticias/que-hay-detras-aumento-cifras-violencia-colombia/>
- Mac Master, B. (2024). Séptimo Market Place Social—ANDI 2024 [Presentación Power Point]. Asociación Nacional de Empresarios de Colombia. <https://lc.cx/HV-Eab>
- Ministerio de Educación. (2021). Índice de paridad por género en matrícula (2020 y 2021). https://www.datos.gov.co/Educaci-n/MEN_INDICE_PARIDAD_POR_GENERO_MATRICULA/f5ai-gvqt/about_data
- Ministerio de Educación. (2022a, 17 de febrero). Icfes presentó a la comunidad educativa el informe de resultados agregado Saber 11 en 2021. <https://www.mineduacion.gov.co/portal/salaprensa/Noticias/409545:icfes-presento-a-la-comunidad-educativa-el-Informe-de-los-Resultados-agregado-Saber-11-en-2021>
- Ministerio de Educación. (2022b, septiembre). Sistema de Información Nacional de Educación Básica y Media. Boletín Estadístico 2022. Matrícula 2018–2022. https://portalsineb.mineduacion.gov.co/1782/articles-412174_Boletin_grupos_poblacionales.pdf
- Ministerio de Educación. (2022c, 10 de octubre). Anuario estadístico de Educación Preescolar, Básica y Media 2015–2022. Sistema de Información Nacional de Educación Básica y Media (SINEB). <https://portalsineb.mineduacion.gov.co/portal/secciones/Publicaciones/412173:Anuario-estadistico-de-Educacion-Preescolar-Basica-y-Media-2015-2022>
- Ministerio de Educación. (2023a, 13 de junio). En el Pacífico inicia Programa de Sistemas Integrados Regionales de Mineduación. <https://www.mineduacion.gov.co/portal/salaprensa/Comunicados/415686:En-el-Pacifico-inicia-Programa-de-Sistemas-Integrados-Regionales-del-Mineduacion>
- Ministerio de Educación. (2023b, 9 de agosto). El Ministerio de Educación reconoce el aporte de los pueblos indígenas en la consolidación de un Sistema Educativo Indígena Propio hacia la construcción de la paz. <https://www.mineduacion.gov.co/portal/salaprensa/>

- Comunicados/416315:El-Ministerio-de-Educacion-reconoce-el-aporte-de-los-pueblos-indigenas-en-la-consolidacion-de-un-Sistema-Educativo-Indigena-Propio-hacia-la-construccion-de-la-paz
- Ministerio de Educación. (2023c). Información poblacional. Estadísticas históricas de la educación superior en Colombia. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES). https://hecaa.mineducacion.gov.co/consultaspublicas/poblacional?p_anio=&p_semestre=&p_variable=&p_depto=
- Ministerio de Educación. (2023d). Derecho de petición – solicitud de información. Radicado N° 2024–EE – 237375.
- Ministerio de Educación. (2023e). Tasa de tránsito inmediato a educación superior. Sistema de Matrícula Estudiantil (SIMAT) y Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES).
- Navegador Indígena. (2021). Los pueblos indígenas en un mundo del trabajo en transformación: Análisis de los derechos económicos y sociales de los pueblos indígenas a través del Navegador Indígena. <https://iwgia.org/es/documents-and-publications/documents/448-iwgia-ilo-libro-los-pueblos-indigenas-en-un-mundo-del-trabajo-en-transformacion-wcms-804303-2021-es/file.html>
- Observatorio Colombiano de Crimen Organizado [occo]. (2022, febrero). La niñez reclutada. Chocó: la niñez étnica olvidada. Universidad del Rosario. <https://urosario.edu.co/static/Documentos/Facultad-de-Estudios-Internacionales-Politicos-y-U/2021/13-Choco.pdf>
- Oficina de las Naciones Unidas para la Coordinación de Asuntos Humanitarios [OCHA]. (2023, 5 de junio). Briefing departamental, Vichada, julio y diciembre 2022. <https://reliefweb.int/report/colombia/briefing-departamental-vichada-julio-y-diciembre-2022>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2001, 2 de noviembre). Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural. <https://www.unesco.org/es/legal-affairs/unesco-universal-declaration-cultural-diversity>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1989). Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169). <https://www.ilo.org>
- Pascagaza Pérez, S. L. (2019). Mujeres Rrom en Bogotá: Participación política, familia y comunidad. [tesis de pregrado]. Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/20442>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [pnud]. Consejo de Juventudes Negras y Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo [AECID]. (2023). Agenda de juventudes N.A.R.P. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-11/undp_co_pub_gob_agenda_narp.pdf
- Servicio Nacional de Aprendizaje [SENA] (2023). Informe estadístico diciembre. <https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Lists/Informe%20Estad%C3%ADstico/Forms/Informe%20Estadistico.aspx>
- Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. (2023a). Notas sobre perspectiva del mercado laboral. Nota 6: desafíos y oportunidades para la inclusión laboral en la región Amazonia. <https://dataempleo.serviciodeempleo.gov.co/dataempleo/#/home>
- Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. (2023b). Notas sobre perspectiva del mercado laboral. Nota 4: desafíos y oportunidades para la inclusión laboral en la región Orinoquía. <https://dataempleo.serviciodeempleo.gov.co/dataempleo/#/home>
- Unidad para las Víctimas. (2022). Informe semestral: desplazamiento forzado 2022-1. https://datospaz.unidadvictimas.gov.co/archivos/datosPaz/Informe_semestral_Desplazamiento_Forzado_2022-1.pdf
- Urrea-Giraldo, F. (2023). Mercados laborales de los grupos étnico-raciales. En Colombia antes y después los confinamientos por el Covid-19. Nota estadística N° 2 del

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. <https://www.dane.gov.co/index.php/actualidad-dane/5613-lanzamiento-nota-estadistica-no-2-mercado-laboral-de-los-grupos-etnicos-raciales-en-colombia>

- Valencia Chamorro, J. E. (2020). Evolución del derecho a la educación de los pueblos indígenas: hacia la consolidación del sistema educativo indígena propio [tesis de maestría]. Universidad Externado de Colombia, Bogotá, Colombia. <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/c064cefc-36f3-46eb-9268-4332226c3d80/content>
- Vanthomme, H. (2011). Poblaciones indígenas y economías de subsistencia: Retos y oportunidades. En E. Léonard y B. Mesclier (Eds.), *Amazonía: territorios y conflictos* (pp. 275-308). Instituto Francés de Estudios Andinos (ifea). <https://books.openedition.org/ifea/2550>
- Van Vleet, K., Ruiz-Pérez, M. y Tapia-Ramírez, L. (2016). Economías tradicionales y subsistencia en contextos indígenas. En *Recursos y Territorios: Perspectivas desde los Andes Centrales* (pp. 275-308). Instituto Francés de Estudios Andinos. <https://books.openedition.org/ifea/2550>

Jóvenes en Colombia, un potencial oculto detrás de las desigualdades

- Banco Mundial. (2022a). Índice de Gini—OECD members. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI?locations=OE&year=2022>
- Banco Mundial. (2022b). Tasa de incidencia de la pobreza, sobre la base de \$2,15 por día (2017 PPA) (% de la población)—Colombia. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.DDAY?end=2022&locations=CO&start=2000>

Cárdenas, J. C., Fergusson, L. y García Villegas, M. (2021). La quinta puerta de cómo la educación en Colombia agudiza las desigualdades en lugar de remediarlas. *Ariel*, 87(5), 1439-1474.

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2023). *El impacto socioeconómico del cambio demográfico: análisis comparativo entre América Latina y el Caribe y la República de Corea*. <https://www.cepal.org/es/enfoques/impacto-socioeconomico-cambio-demografico-analisis-comparativo-america-latina-caribe-la> [Último acceso: 26 noviembre 2024].
- Congreso de Colombia. (2016). *Ley 1780 de 2016, por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se derogan y adicionan algunas disposiciones*.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2023a). Gran Encuesta Integrada de Hogares. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-la-juventud>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2023b). Pobreza monetaria y pobreza monetaria extrema. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/pobreza-monetaria/pobreza-monetaria-2022>
- Departamento Nacional de Planeación. (2023). Anuario Mundial de Competitividad.
- Empresarios por la Educación. (2024). Encuesta de opinión en educación. Jóvenes. <https://fundacionexe.org.co/que-hacemos-movilizar/encuesta-de-opinion-educacion-jovenes/>
- Foro Económico Mundial. (2020). The Global Social Mobility Report, 2020. Equality, Opportunity and a New Economic Imperative. https://www3.weforum.org/docs/Global_Social_Mobility_Report.pdf

- García, K., Crespo, D., Lara, M., Chávez, K. y Alonso, N. (2021). Nota estadística. Juventud en Colombia. DANE. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/dic-2021-nota-estadistica-juventud-en-colombia.pdf>
- Global Opportunity Youth Network Barranquilla [GOYN Barranquilla]. (2024). Informe 2024. Jóvenes con Potencial. Un análisis para comprender las realidades e historias de los y las jóvenes que no están accediendo a las oportunidades de educación, empleo formal o emprendimiento. <https://goynbarranquilla.com/informes/>
- Global Opportunity Youth Network Bogotá [GOYN Bogotá]. (2023). Informe Jóvenes con Potencial. Aspiraciones y prioridades de la población joven en Bogotá. <https://goynbogota.com/#>
- Global Opportunity Youth Network Bogotá [GOYN Bogotá]. (2024). *Tendencias y barreras en las trayectorias hacia las oportunidades de la población joven en Bogotá*. <https://goynbogota.com/#>
- Herrera, J. (2020). Evaluación de la calidad en la educación básica y media en Colombia. Cultura Educación Sociedad. <https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/2786/2985#citations>
- Laboratorio de Economía de la Educación [LEE]. (2023). Suicidio entre los y las jóvenes colombianos. <https://lee.javeriana.edu.co/-/lee-informe-78>
- Ley Estatutaria 1885 de 2018. *Por la cual se modifica la Ley Estatutaria 1622 de 2013 y se dictan otras disposiciones*. Marzo 1, 2018. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85540>
- Ministerio de Educación (2022). Programas de formación. <https://www.mineduccion.gov.co/portal/micrositios-superior/Educacion-para-el-Trabajo-y-el-Desarrollo-Humano/Educacion-para-el-Trabajo-y-el-Desarrollo-Humano/410732:Programas-de-formacion>
- Ministerio de Educación. (2023a). Respuesta de solicitud 2024-EE-272526. Indicadores de educación superior por rangos de edad.
- Ministerio de Educación. (2023b). Resumen datos Sistema de Información de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. <https://www.mineduccion.gov.co/portal/micrositios-superior/Educacion-para-el-Trabajo-y-el-Desarrollo-Humano/Sistema-de-Informacion-Para-el-Trabajo-y-Desarrollo-Humano/353023:Datos-SIET>
- Ministerio de Educación. (2023c). Resumen de Indicadores Colombia 2015-2023. <https://portal-sineb.mineduccion.gov.co/portal/secciones/Publicaciones/412172:Resumen-de-Indicadores>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (s.f.). *Formación dual*. Recuperado de https://www.oitcinterfor.org/aprendizaje_fdual
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2023). Panorama del empleo juvenil en Colombia. 2016 – 2023. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-05/Panorama%20de%20Empleo%20Juvenil%20-%20Colombia.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2023). *Panorama laboral en América Latina y el Caribe 2024: Cerrar la brecha de género*.
- Servicio Nacional de Aprendizaje [SENA]. (2022). Contrato de Aprendizaje SENA. <https://www.sena.edu.co/es-co/Empresarios/Paginas/contratoAprendizaje.aspx>
- Servicio Público de Empleo. (2024). Boletín Poblacional Jóvenes con empleo. <https://www.serviciodeempleo.gov.co/publicaciones/2024/boletin-poblacional-jovenes-con-empleo>
- Sistema de Información del Servicio Público de Empleo [SISE]. (2023). Requerimiento radicado SPE-GRC-2024-ER-0004288.
- Welbin y Laboratorio de Economía de la Educación [LEE]. (2023). La ruta hacia el bienestar escolar. Índice Welbin– Colombia, 2023. <https://welbin.org/wp-content/uploads/2023/11/Informe-del-Indice-Welbin-2023.pdf>

Entre la irregularidad y la oportunidad: desafíos de las personas migrantes de Venezuela en Colombia

- BID y OIT. (2020). *El empleo en un futuro de cero emisiones netas en América Latina y el Caribe*.
- BID y PNUD. (2022). *¿En qué situación están los migrantes en América Latina y el Caribe? Mapeo de la integración*.
- Banco Mundial. (2022). Encuestas Telefónicas de Alta Frecuencia (ALC) 2022.
- Banco Mundial y UNHCR. (2024). *Venezolanos en Chile, Colombia, Ecuador y Perú-una oportunidad para el desarrollo*.
- Banco Mundial y ACNUR. (2023). *Barreras a la integración de los Migrantes y Refugiados Venezolanos en Colombia: Lecciones de Política de la Encuesta Pulso de Migración*. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099061623144519678/pdf/P175780odzed540660bfe10d3809943ceee.pdf>
- Banco Mundial, SERMIC y Centro UC. (2022). *Encuesta Nacional de Migración 2022*. <https://serviciomigraciones.cl/wp-content/uploads/2023/06/Encuesta-Migrantes-2022-Presentacion-de-Resultados-Evento.pdf>
- Bogotá Cómo Vamos. (2022). *Informe de calidad de vida en Bogotá 2022*. <https://bogotacomovamos.org/informe-de-calidad-de-vida-2022/>
- Bustos et al. (2024). La inclusión de migrantes en el sistema escolar chileno: estado del arte y tensiones no resueltas. *Revista de Estudios Sociales*, 74, 45-60. <https://doi.org/10.1016/j.resoc.2024.01.003>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2021). *Gran Encuesta Integrada de Hogares 2021*.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2022). *Colombia: Pulso de la Migración 2022*.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2023). *Gran Encuesta Integrada de Hogares*.

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2024). *Pulso de la migración: séptima ronda (abril-mayo 2024)*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/encuesta-pulso-de-la-migracion-epm>
- Departamento Nacional de Planeación [DNP], OMV y USAID. (2023). *Todas somos dignas: Caracterización de mujeres migrantes en Colombia con énfasis en economía del cuidado y violencias basadas en género*. DNP, OMV y USAID. https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Gobierno_DDHH_Paz/Gob_Asuntos_Internacionales/Observatorio_Migracion_Venezuela/InformesGenerales/Informe%20Todas%20Somos%20Dignas%202023.pdf
- Informe Nacional de Empleo Inclusivo [INEI]. (2021). *Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 2021*.
- Informe Nacional de Empleo Inclusivo. [INEI]. (2022). *Encuesta dirigida a la población venezolana que reside en el país (ENPOVE II)*.
- Informe Nacional de Empleo Inclusivo. [INEI]. (2022). *Encuesta Nacional de Empleo 2022*.
- Luzes, M., Pilatowsky, E., y Ruiz, J. (2024). *Más allá de las fronteras: estigmas y desafíos en la integración de las mujeres migrantes en América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/es/publications/spanish/viewer/Mas-alla-de-las-fronteras-estigmas-y-desafios-en-la-integracion-de-las-mujeres-migrantes-en-America-Latina-y-el-Caribe.pdf>
- Migración Colombia. (2024). *Informe de migrantes venezolanos en Colombia junio 2024*. <https://www.migracion-colombia.gov.co/infografias-migracion-colombia/informe-venezolanos-junio-2024>
- Ministerio de Educación Nacional. (2024). *Matrícula migrantes en educación básica y media*. https://www.datos.gov.co/Educacion/MEN_MATRICULA_MIGRANTES_EN_EDUCACION_BASICA_Y_MEDI/enmx-7kvv/data_preview

- Ministerio del Trabajo y Servicio Público de Empleo. (2023). *Caracterización de las colocaciones de los migrantes provenientes de Venezuela entre enero de 2021 y octubre 2022*. Ministerio del Trabajo y Servicio Público de Empleo. <https://www.serviciodeempleo.gov.co/spe/media/documents/pdf/estudios/boletin-migrantes.pdf>
- Observatorio del Trabajo Sexual. (2016). *Ley entre comillas: Informe de Derechos Humanos del Observatorio de Trabajo Sexual*.
- OIM. (2019). *Refugiados y migrantes de Venezuela superan los cuatro millones: la OIM y el ACNUR*. <https://www.iom.int/es/news/refugiados-y-migrantes-de-venezuela-superan-los-cuatro-millones-la-oim-y-el-acnur>
- OIM. (2024). *Situación regional migratoria venezolana*. <https://respuestavenezolanos.iom.int/es/situacion-regional-migratoria-venezolana#:~:text=En%20junio%20de%202024%2C%20m%C3%A1s,segundo%20mayor%20desplazamiento%20del%20mundo>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2024). *Formalizar el trabajo doméstico debe ser una prioridad en la agenda por la igualdad en Colombia*: OIT. <https://www.ilo.org/es/resource/news/formalizar-el-trabajo-domestico-debe-ser-una-prioridad-en-la-agenda-por-la>
- Talento Hay. (2024). *Programa de inserción laboral para el migrante venezolano*. <https://www.talentohay.co/>
- UNICEF (2023). *El último tramo para garantizar la educación de todos los niños y niñas migrantes*. <https://www.unicef.org/colombia/media/12216/file/Caso%20de%20estudio%20Migraci%C3%B3n%20Colombia%20en%20espa%C3%B1ol.pdf>

¡Un cuento de todos y todas!

TOMO B. Rutas de empleo inclusivo: un
análisis de las trayectorias de mujeres,
migrantes, jóvenes y grupos étnicos.

Se editó en los talleres de **la central de diseño**
en el mes de enero de 2025.



