



Alianza por la
Inclusión Laboral

¡Un cuento de todos y todas!

Informe Nacional de **Empleo Inclusivo**

2023- 2024

Tomo A

Mirar hacia atrás: un
análisis de indicadores
clave de educación y
empleo (2018-2023)



SOCIOS FUNDADORES

Fundación corona



MÁS
PAÍS



Ampliando Oportunidades en el Mundo

ALIADOS





¡Un cuento de todos y todas!

Informe Nacional de Empleo Inclusivo

2023- 2024

Tomo A

Mirar hacia atrás: un
análisis de indicadores
clave de educación y
empleo (2018-2023)



Alianza por la
Inclusión Laboral

¡Un cuento de todos y todas!

TOMO A

© 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

Glosario p. 6

01

Presentación p. 12

02

Propósito y alcance de Informe
Nacional de Empleo Inclusivo y del
Modelo de Empleo Inclusivo p. 16

03

¿Cuál es el panorama general del
empleo inclusivo en Colombia? p. 20

04

En detalle, ¿cómo están las
trayectorias educativas y
laborales en Colombia? p. 28

05

Educación media en Colombia:
puerta de entrada a oportunidades
laborales de calidad p. 34

06

Educación posmedia: claves
para conectar el aprendizaje
y el empleo formal p. 44

07

Haciendo visible el puente
al empleo formal: datos de
intermediación laboral p. 72

08

Empleo inclusivo: el camino hacia
oportunidades justas y dignas p. 96

09

**Radiografía en algunos
territorios:** datos que hablan
de educación y empleo p. 114

10

Primer acercamiento a algunas
poblaciones vulnerables
en Colombia p. 142

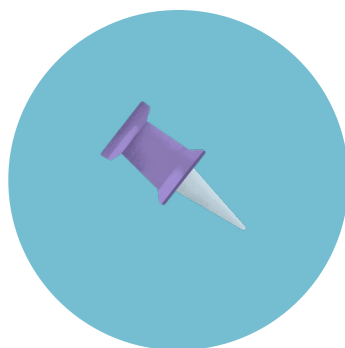
11

Se requiere de todas y todos:
reflexiones y llamados para
la inclusión laboral p. 152

Referencias p. 158

Glosario

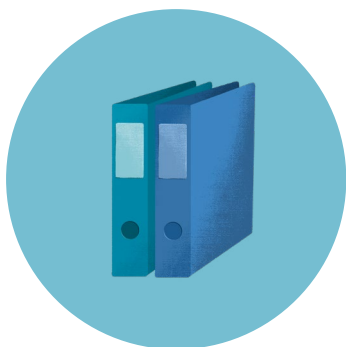




Educación media

- **Tasa de aprobación:** proporción de alumnos que al culminar el año lectivo cumplen los requisitos académicos para matricularse al año siguiente en el grado superior.
- **Tasa de cobertura neta:** relación porcentual entre los estudiantes matriculados en educación media que tienen la edad adecuada para cursarla (15 y 16 años) y el total de la población en el rango de edad apropiado para dicho nivel (población con edades entre 15 y 16 años).
- **Tasa de cobertura bruta:** relación porcentual entre los alumnos matriculados en educación media, independientemente de la edad que estos tengan, y la población en rango de edad apropiado para dicho nivel (16 y 17 años).

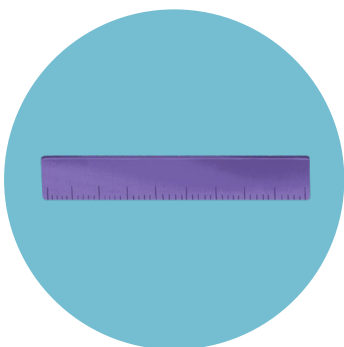
- ▷ **Tasa de reprobación:** proporción de alumnos que al finalizar el año lectivo no cumplen con los requisitos académicos para matricularse al año siguiente en el grado superior.
- ▷ **Tasa de repitencia:** relación existente entre los estudiantes que permanecen en un mismo grado escolar durante un periodo mayor a un año respecto a los alumnos matriculados en ese mismo grado.
- ▷ **Tasa de deserción:** proporción de estudiantes que abandonan el sistema escolar antes de que finalice el año lectivo respecto a los alumnos matriculados.



Educación y formación posmedia

- ▷ **Educación y formación posmedia:** oferta educativa y formativa a la que accede la población que culmina la educación media. Incluye la educación superior (pregrado, técnicos y tecnólogos y posgrado) y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (ETDH).
- ▷ **Sistema educativo colombiano:** lo conforman la educación inicial, la educación preescolar, la educación básica (primaria con cinco grados y secundaria con cuatro grados), la educación media (dos grados y culmina con el título de bachiller) y la educación superior.
- ▷ **Educación para el trabajo y el desarrollo humano (ETDH):** hace parte del servicio público educativo. Se ofrece con el objetivo de complementar, actualizar, suplir conocimiento y formar en aspectos académicos o laborales. Conduce a la obtención de certificado de aptitud ocupacional.
- ▷ **Pruebas Saber Pro:** instrumento de evaluación estandarizada que sirve para medir el grado de desarrollo en competencias generales y específicas obtenidas por los estudiantes que están próximos a graduarse de un programa profesional.
- ▷ **Pruebas Saber TyT:** pruebas que miden el nivel de educación de las instituciones de educación superior (SIE). A diferencia de las Saber Pro, las Saber TyT miden las habilidades y el conocimiento de aquellos que están a punto de graduarse de sus estudios técnicos o tecnológicos.
- ▷ **Matrícula:** acto que formaliza la vinculación del estudiante al servicio educativo. Se renueva cada periodo académico.

- ▷ **Egresados:** persona que ha cursado y aprobado satisfactoriamente la totalidad del plan de estudios reglamentado de un programa o carrera, pero que aún no ha recibido el título académico.



Intermediación

- ▷ **Unidad de Servicio Público de Empleo (SPE):** creada en el marco de la Ley 1536 de 2013, es una red de prestadores destinada a facilitar el encuentro entre la oferta y la demanda de trabajo. Dicha unidad mejora la empleabilidad de las personas y mitiga las barreras de acceso y permanencia en un empleo.
- ▷ **Colocación:** se refiere a que una persona ha sido vinculada laboralmente con una empresa o empleador a través del proceso de intermediación. Este término se utiliza para describir a un candidato que ha sido seleccionado para un empleo después de haber sido registrado y orientado por una agencia de empleo o servicio de intermediación laboral.
- ▷ **Agencias privadas:** puntos donde se pueden encontrar los servicios de registro de hojas de vida, preselección y remisión a empleadores.
- ▷ **Bolsas de empleo:** brindan servicios de gestión y colocación de empleo para poblaciones específicas (por ejemplo, universidades, asociaciones profesionales).

- ▷ **Canal de atención:** espacio, escenario o medio a través del cual se garantiza la prestación de un servicio al ciudadano. Específicamente, a través de este medio se brinda información, interacción e integración. Tiene el propósito de acercarse a la ciudadanía y fortalecer la imagen institucional.
- ▷ **Centros de atención públicos:** puntos donde se encuentran servicios gratuitos de gestión y colocación de empleo, como registro de hojas de vida, entrevistas y talleres de orientación laboral, preselección de candidatos y remisión a empleadores.
- ▷ **Empleador:** en un contrato de trabajo, es la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina trabajador o empleado.
- ▷ **Ocupación:** conjunto de empleos cuyas funciones son afines y complementarias. Se desarrollan a través de procesos específicos para la elaboración de un determinado bien o servicio, y requieren competencias comunes para su desempeño exitoso.
- ▷ **Vacante:** puesto de trabajo disponible en el mercado laboral para ser ocupado por la persona idónea.
- ▷ **Sistema de Información del Servicio de Empleo:** es el sistema de información y gestión usado por las agencias de empleo de las cajas de compensación

familiar, las agencias de entes territoriales y por algunas bolsas de empleo de instituciones de educación superior y de agencias sin ánimo de lucro.



Empleo

- ▷ **Tasa global de participación:** relación porcentual entre la población económicamente activa (la que tiene un trabajo o se encuentra buscando unos) y la población en edad de trabajar (mayores a 15 años). Este indicador refleja la presión de la población sobre mercado laboral.
- ▷ **Tasa de ocupación:** relación porcentual entre la población ocupada y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (15 años).
- ▷ **Tasa de subempleo:** relación porcentual entre el número de personas subempleadas (S) y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA).
- ▷ **Tasa de desempleo:** relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (Ds) y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA).

- ▷ **Tasa de inactividad:** relación porcentual entre el número de personas que no ejercen ninguna actividad económica o no pueden hacerlo y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET).
- ▷ **Tasa de informalidad:** corresponde a las personas que no se encuentran afiliadas a los sistemas de salud, pensión y riesgos laborales.
- ▷ **Desempleo:** situación de aquellas personas que están en condiciones de trabajar, pero no tienen empleo o lo han perdido.



Presentación





EL INFORME NACIONAL DE EMPLEO INCLUSIVO (INEI) ES UNA herramienta clave para ofrecer una visión clara del empleo inclusivo en Colombia. Pero, ¿qué se entiende por empleo inclusivo? Es una perspectiva integral planteada desde la Alianza por la Inclusión Laboral y que permite entender cómo las trayectorias educativas y laborales influyen en las oportunidades para que algunas poblaciones logren encontrar empleo formal. A lo largo de este documento, se profundizará en este enfoque.

Las mujeres, las personas migrantes, jóvenes, personas con discapacidad y aquellas pertenecientes a grupos étnicos y sectores sociales LGBTI, personas mayores de 55 años y otras poblaciones más, enfrentan mayores dificultades en su camino hacia el empleo formal y estable. Es por esta razón que en la quinta versión del INEI se profundiza en las barreras que enfrentan las personas que viven en Colombia en sus trayectorias educativas y laborales, pues este **es un cuento de todos y todas**.

Pero, antes de seguir, es importante recordar los logros de las cuatro versiones anteriores del INEI:

EDICIÓN



LOGROS

Sentó los pilares sobre cómo analizar el empleo inclusivo en el país desde este enfoque e, igualmente, identificó las principales fuentes de información existentes y los vacíos en ellas a la hora de visibilizar la inclusión laboral.

Generó reflexiones sobre los principales retos que tenía el país en esta materia, sobre el estado del empleo inclusivo en algunos territorios y presentó un mapeo nacional, con más de 300 iniciativas de educación y empleo inclusivo.



Identificó los retos derivados de la pandemia de la covid-19 y sus efectos en la educación y el empleo en el país.

Se incluyeron reflexiones de expertos, análisis de algunas poblaciones, casos de éxito y recomendaciones que aportan a la discusión de empleo inclusivo para dinamizar las agendas en los territorios.



Analizó el estado de la inclusión laboral en Colombia en el contexto de la recuperación económica, el cambio de gobierno y la incertidumbre global. Profundizó en las trayectorias educativas hacia el empleo de siete poblaciones: grupos étnicos, jóvenes, migrantes, mujeres, personas con discapacidad, población LGBTI y personas mayores de 55 años.

Analizó las diferencias regionales y destacó la necesidad de acciones territoriales para impactar los indicadores nacionales. Por ello, se publicaron ocho informes de Bogotá, Valle de Aburrá, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, Cartagena, Buenaventura y Riohacha.



Incluyó cuatro análisis argumentativos que examinaban las dinámicas del empleo inclusivo en Colombia, abordando desafíos y oportunidades en torno a la recuperación de aprendizajes en la educación media, la pertinencia educativa en la educación posmedia, la intermediación laboral y la diversidad, equidad e inclusión en las empresas.

El INEI presentó, por primera vez, una radiografía del empleo inclusivo con un enfoque interseccional, en el que evidenció cómo la suma de capas de identidad intensifica las barreras para acceder al empleo formal. Por ejemplo, ser mujer, joven y migrante en Colombia incrementa significativamente las dificultades para conseguir un trabajo.



Propósito y alcance de Informe Nacional de Empleo Inclusivo y del Modelo de Empleo Inclusivo



¿Para qué sirve la información del Informe Nacional de Empleo Inclusivo?

Enseguida se listan las poblaciones y grupos de interés para los que esta información puede ser útil y cómo podrían utilizarla.

17



Entidades públicas de los sectores de educación, empleo y desarrollo económico a nivel nacional y territorial

- **Para qué sirve:** definir y fortalecer políticas públicas y programas de educación y empleo, tanto a nivel nacional como territorial, conforme a las necesidades específicas de cada región.



Empresas y agremiaciones empresariales

- **Para qué sirve:** dar a conocer la importancia del sector empresarial en la promoción de la inclusión laboral en el país, además de identificar los retos del mercado laboral.



Academia y centros de investigación

- **Para qué sirve:** profundizar y contribuir al conocimiento académico sobre empleo inclusivo, al tiempo que permite fomentar la exploración de estudios relacionados con los desafíos y oportunidades en el ámbito de la inclusión laboral.



Cooperación internacional

- **Para qué sirve:** focalizar recursos por medio de la identificación de necesidades específicas en cada región. A su vez, permite crear y fortalecer programas de asistencia asegurando que estén alineados con las realidades y demandas específicas de cada contexto.



Ciudadanía y organizaciones de sociedad civil

- **Para qué sirve:** informar a la ciudadanía que puede promover veeduría en la implementación de políticas públicas.

¿Por qué es importante la mirada sistémica y las trayectorias educativas y laborales?

Entender la inclusión laboral desde una perspectiva sistémica reconoce que lo que ocurre en la educación media, la educación posmedia¹ y en los procesos de intermediación laboral tiene un impacto directo en la inclusión laboral y varía dependiendo de cada población y territorio. Las barreras que enfrenta una persona a lo largo de su vida en materia educativa y laboral están influenciadas por factores sociales y económicos. Este enfoque permite diseñar estrategias y acciones afirmativas más efectivas y adaptadas a las realidades de cada grupo conforme a sus contextos específicos, lo que promueve un acceso equitativo al mercado laboral.

¹ Con la expresión *educación posmedia*, se hace referencia a la educación superior, la educación para el trabajo y el desarrollo humano (ETDH) y las modalidades de formación informal y alternativa.

¿Qué momentos de las trayectorias educativas y laborales prioriza la Alianza por la Inclusión Laboral?



Educación media

- La *educación media* hace parte de un momento crucial en la vida de las personas, en el cual se configuran decisiones fundamentales acerca del proyecto de vida y de su desarrollo vocacional.



Educación posmedia

- El tránsito exitoso a la *educación posmedia* y su culminación contribuye a la construcción de una trayectoria educativa con probabilidad más alta de acceder a empleos de calidad y alcanzar mayores ingresos futuros y, por lo tanto, una mejor calidad de vida.



Intermediación laboral

- Los servicios de *intermediación laboral* buscan aumentar la rapidez y la calidad del proceso de enlazar a las personas interesadas en conseguir trabajo con las oportunidades de empleo disponibles, de tal manera que los trabajadores accedan a un empleo adecuado a sus competencias y experiencia, y los empleadores contraten el personal idóneo para el desarrollo de las funciones requeridas.



Empleo

- El *empleo* es un mecanismo clave para la generación de ingresos y el desarrollo de vocaciones y talentos; por ende, al acceder a un empleo formal y estable una persona tiene mayores oportunidades de superar su condición de pobreza y de mejorar su calidad de vida.

03

¿Cuál es el panorama
general del empleo
inclusivo en Colombia?





UN EMPLEO FORMAL BRINDA BENEFICIOS COMO ESTABILIDAD LABORAL,

acceso a la seguridad social, pensión, prestaciones sociales y oportunidades de capacitación, lo que mejora la calidad de vida y garantiza la protección de los derechos laborales. En cambio, las personas que trabajan de manera informal suelen estar en empleos mal remunerados, sin beneficios laborales ni estabilidad.

Promover el empleo inclusivo en Colombia no solo mejora la vida de las personas, sino que también impulsa el crecimiento económico del país. Cuando todas las personas, sin importar su origen, género, discapacidad o situación económica, tienen la oportunidad de mejorar sus habilidades y participar en trabajos formales, esto ayuda a que el país sea más productivo y con mayor cohesión social. Al aprovechar el talento de todos y todas, se fomenta la economía y se reducen las desigualdades sociales y económicas. Es por esto que, **¡Es un cuento de todos y todas!**

Pobreza monetaria

En Colombia la pobreza se ha reducido paulatinamente en los últimos 3 años, sin embargo, hay alrededor de 16 millones de personas en condiciones de pobreza monetaria. Esto significa **que el 34,6 % de la población no tiene recursos suficientes para adquirir una canasta básica de bienes y servicios básicos, y subsiste con ingresos inferiores a 435 375 COP².**

Además, si se tiene en cuenta que el costo de una canasta de alimentos básicos (menor a 2000 calorías diarias), es en promedio de 218 846 COP³, el 12,6 % de la población no alcanza estos ingresos mensuales, es decir, que están en pobreza monetaria extrema.

Adicionalmente, el comportamiento de la pobreza varía dependiendo del área geográfica, pues así mismo varía el costo de vida en el país. **En las zonas rurales se estima que el 44 % de la población no tiene los recursos suficientes para cubrir sus necesidades básicas, con ingresos inferiores a 274 160 COP⁴,** es decir, están en condición de pobreza monetaria. Igualmente, un 22 % de las personas está en condiciones de pobreza monetaria extrema, pues sus ingresos son inferiores a 166 677 COP.

22

16 MILLONES

de personas en condiciones de pobreza monetaria

- 2 Línea de pobreza: el costo para que una persona pueda adquirir una canasta básica de bienes y servicios (alimentarios y no alimentarios), que varía dependiendo del costo de vida en un área geográfica determinada.
- 3 Línea de pobreza extrema: el costo per cápita mensual mínimo necesario para adquirir únicamente una canasta de bienes alimentarios.

- 4 Línea de pobreza para áreas rurales.



\$ 218 846

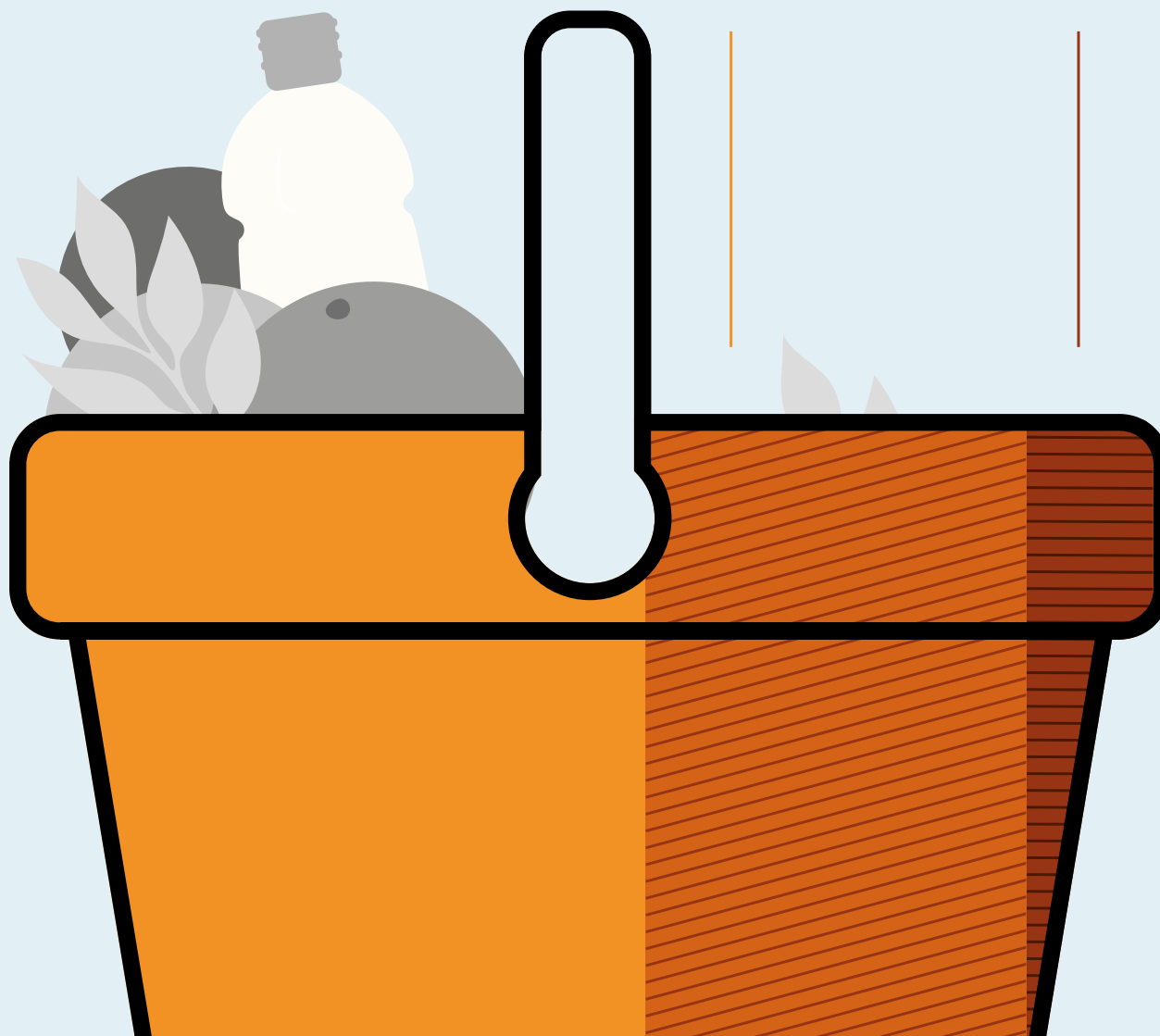
el costo de una canasta
de alimentos básicos
menos de 2000 calorías diarias

34,6 %

de la población
no tiene recursos
suficientes para
adquirir una
canasta básica

12,6 %

de la población
vive en pobreza
monetaria
extrema





Pobreza monetaria



Pobreza monetaria extrema

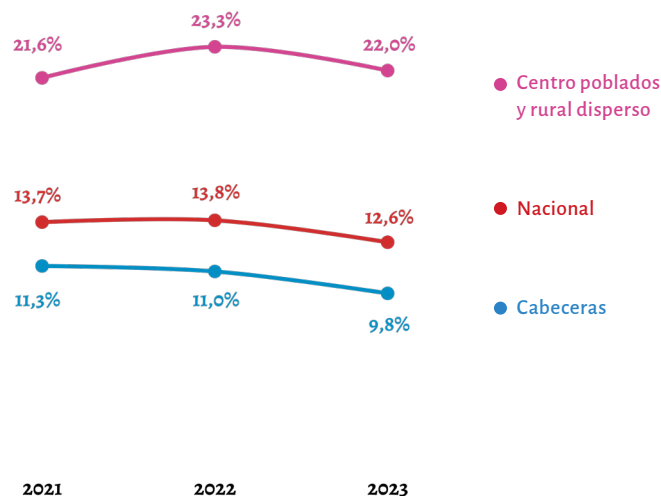


FIGURA 1. Evolución de la pobreza monetaria y la pobreza monetaria extrema en Colombia por zona, 2021-2023

Fuente: elaboración propia con datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE.

Pobreza multidimensional

La pobreza multidimensional abarca una visión más amplia de las condiciones de vida de las personas, considerando carencias en salud, educación, vivienda y condiciones laborales, entre otros aspectos. En este sentido, la pobreza multidimensional permite comprender de manera más integral las múltiples privaciones que puede enfrentar una persona, reflejando mejor las dificultades que limitan su capacidad de alcanzar una vida digna y participar activamente en la sociedad.



Pobreza multidimensional

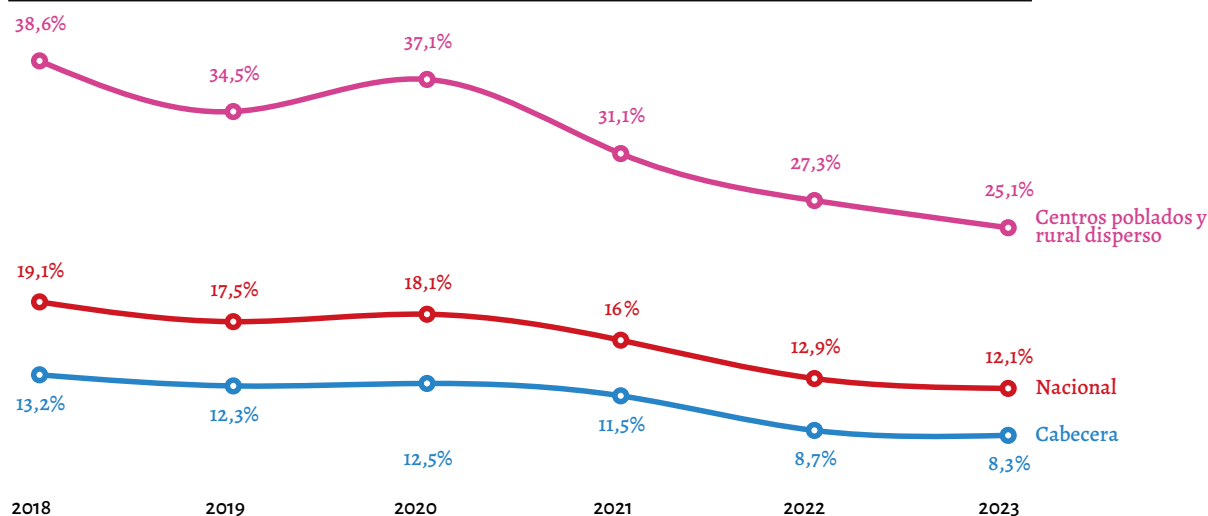


FIGURA 2. Evolución de la pobreza multidimensional en Colombia por zona, 2018-2023

Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida, DANE.

Para el 2023, el 12,1 % de la población se encontraba en situación de pobreza multidimensional, evidenciando una reducción de 8 puntos porcentuales respecto al 2022. Aunque los resultados son menos desfavorables, siguen implicando que más de 6,2 millones de personas no tienen las condiciones necesarias para tener una vida digna, y experimentan privaciones principalmente en temas de educación y trabajo.

Para identificar la pobreza multidimensional, se consideran cinco dimensiones de la vida de las personas: 1) condiciones educativas del hogar; 2) condiciones de la niñez y juventud; 3) salud; 4) trabajo; y 5) acceso a servicios públicos domiciliarios y condiciones de la vivienda. Estas dimensiones son analizadas a través de quince indicadores, que buscan reflejar la realidad de las personas desde distintas perspectivas.

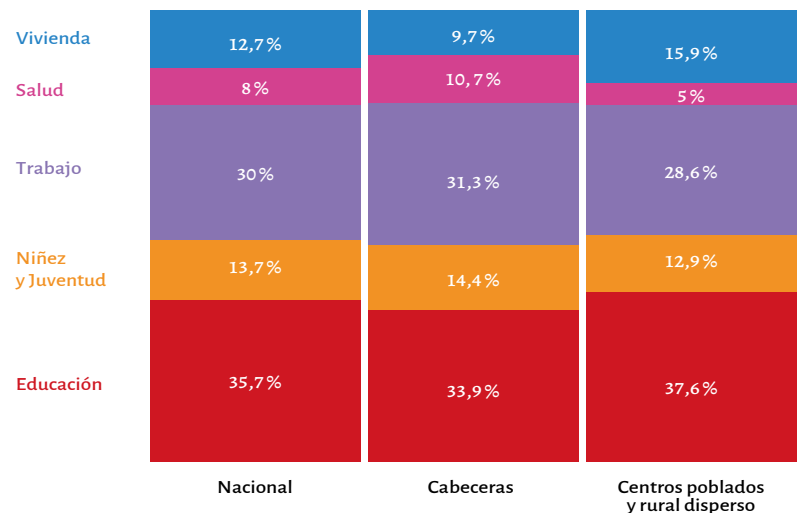


FIGURA 3. Contribuciones por dimensión a la incidencia de pobreza multidimensional en Colombia por zona, 2023

Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida, DANE.

En este contexto, los resultados de 2023 revelan que las dimensiones de educación y trabajo presentaron las mayores carencias, con un 35,7 % y un 30 %, respectivamente. Esto destaca la urgencia de promover oportunidades educativas y empleos dignos, así como la importancia de implementar políticas públicas que fortalezcan el acceso a una educación de calidad y fomenten la creación de trabajos estables.

Asimismo, las dimensiones de niñez y juventud (13,7 %), vivienda (12,7 %) y salud (8 %) también tienen un impacto significativo, pues reflejan carencias que afectan especialmente a los más vulnerables y limitan el desarrollo integral de las familias. Este panorama resalta la importancia de abordar la pobreza desde múltiples frentes para mejorar las condiciones de vida de manera integral y sostenible.

Crecimiento económico

Incrementar el nivel y la calidad de vida mediante la reducción de la pobreza está estrechamente relacionado con el desarrollo económico. Por ello, es fundamental analizar el Producto Interno Bruto (PIB), que mide el valor total de bienes y servicios producidos en un territorio. En 2023, el PIB de Colombia fue de 978 mil millones de pesos colombianos, lo que representó un crecimiento de solo 0,6 % en comparación con 2022. De hecho, si se distribuyera de manera equitativa la producción económica anual, la variación entre 2022 y 2023 sería de -4,16 %.

El PIB por sí solo no muestra las desigualdades dentro de un país o región, ni cómo se distribuyen los beneficios del crecimiento económico. Aunque el PIB aumente, esto no necesariamente significa que la pobreza disminuirá, sobre todo cuando el crecimiento beneficia solo a ciertos sectores o grupos. Este es el caso de Colombia, donde el índice de desigualdad es alto, con un valor de 0,54⁵. Aquí es donde el empleo inclusivo desempeña un papel esencial: al facilitar la inserción laboral de personas en situación de vulnerabilidad, se genera un efecto multiplicador en la economía que puede propiciar un crecimiento equitativo y sostenible.

5 Medida de desigualdad de ingresos dentro del país, es un número entre 0 y 1, donde 0 se corresponde a la perfecta igualdad (todos tienen los mismos ingresos) y 1 corresponde con la perfecta desigualdad (una persona tiene todos los ingresos y los demás ninguno).



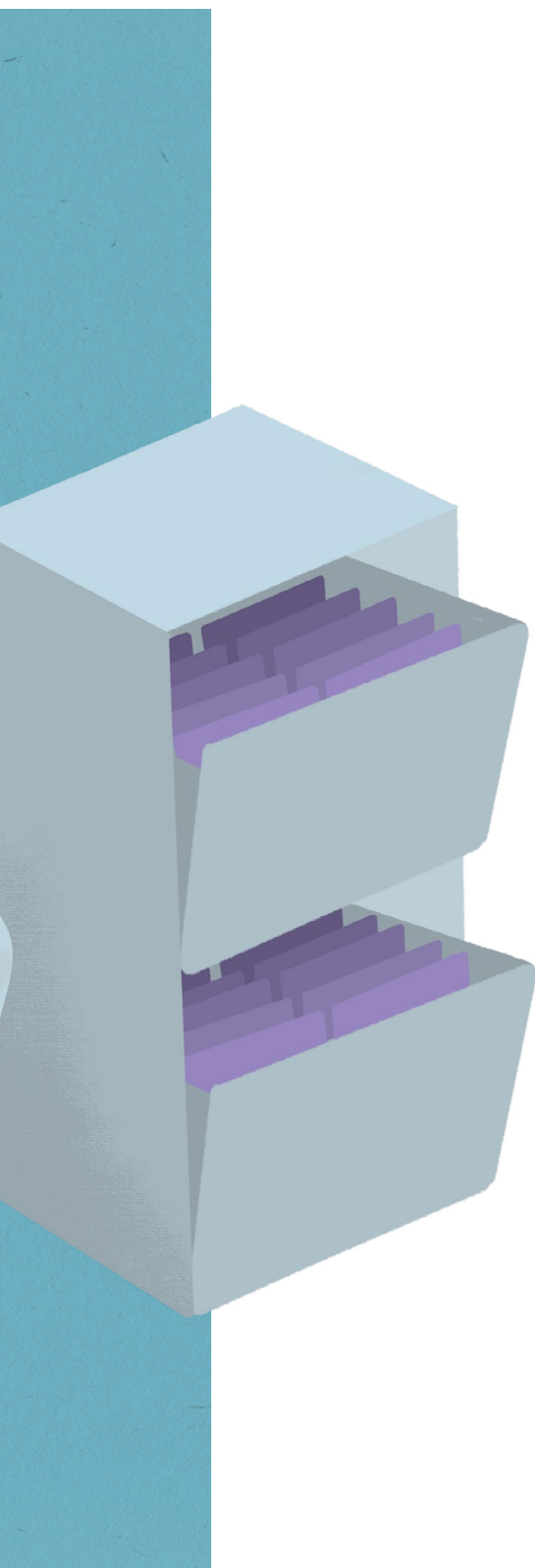
Los resultados de 2023 de pobreza multidimensional revelan que las dimensiones de educación y trabajo presentaron las mayores carencias





En detalle, ¿cómo
están las trayectorias
educativas y laborales
en Colombia?





EN CONDICIONES ADECUADAS, EL EMPLEO SE CONVIERTE EN UN MECANISMO clave para generar ingresos y desarrollar talentos. Acceder a un empleo formal y estable ofrece mayores oportunidades para superar la pobreza, mejorar la calidad de vida y fomentar el crecimiento del país. Sin embargo, para lograrlo es fundamental identificar las barreras que las personas enfrentan a lo largo de su vida, las cuales pueden limitar su acceso a empleos dignos y su desarrollo personal y profesional. A pesar de la importancia de la educación, muchas personas encuentran obstáculos que dificultan su transición del ámbito educativo al laboral. Estas barreras, tanto estructurales como personales, están a menudo relacionadas con factores socioeconómicos, culturales y políticos:

La informalidad en Colombia es del

56,4 %

- Para iniciar, la discriminación por motivos de género, raza, edad, discapacidad u otros factores puede impedir que ciertos grupos accedan al mercado laboral formal. **La informalidad en Colombia es del 56,4 %, pero para los jóvenes es del 58,1 %**, para las personas con discapacidad es de 73,2 % y para la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera es de 67,3 % (DANE, 2023).
- Pero ¿por qué tantas personas se ven obligadas a optar por la informalidad laboral? Una posible respuesta es el desconocimiento sobre las ofertas de empleo disponibles, los tipos de puestos de trabajo y las competencias requeridas, lo que dificulta y desincentiva la vinculación laboral. En este sentido, las orientaciones laborales pueden ser importantes en este proceso, ya que ayudan a las personas a comprender el mercado de trabajo, sus opciones y cómo pueden mejorar sus habilidades para acceder a empleos formales. Según el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), **en 2023 se realizaron aproximadamente 609 283 orientaciones** (UASPE, 2023).

- Además de la falta de conocimiento sobre las vacantes disponibles, las personas que no cuentan con conexiones en el mercado laboral pueden enfrentar dificultades para conocer oportunidades o recibir recomendaciones que faciliten su acceso al empleo. De hecho, **en 2023, el 64,8 % de las personas consiguió sus empleos a través de amigos y familiares** (DANE, 2023).

- Sumado a lo anterior y yendo un paso atrás en la trayectoria, la desconexión entre lo que se enseña en las instituciones educativas y las habilidades demandadas por los empleadores puede llevar a la subutilización del talento. **El 21 % de la población se considera subclasificada para el cargo que desempeña, mientras que el 28 % se encuentra sobrecalificada** (DANE, 2023).

- Esto se complica aún más cuando, además de los retos de pertinencia educativa, la falta de recursos financieros limita el acceso a una educación de calidad, lo que perpetúa un ciclo de pobreza difícil de romper. De hecho, **solo el 43 % de la población accede de manera inmediata a la educación superior** después de terminar la educación media (MEN, 2023).

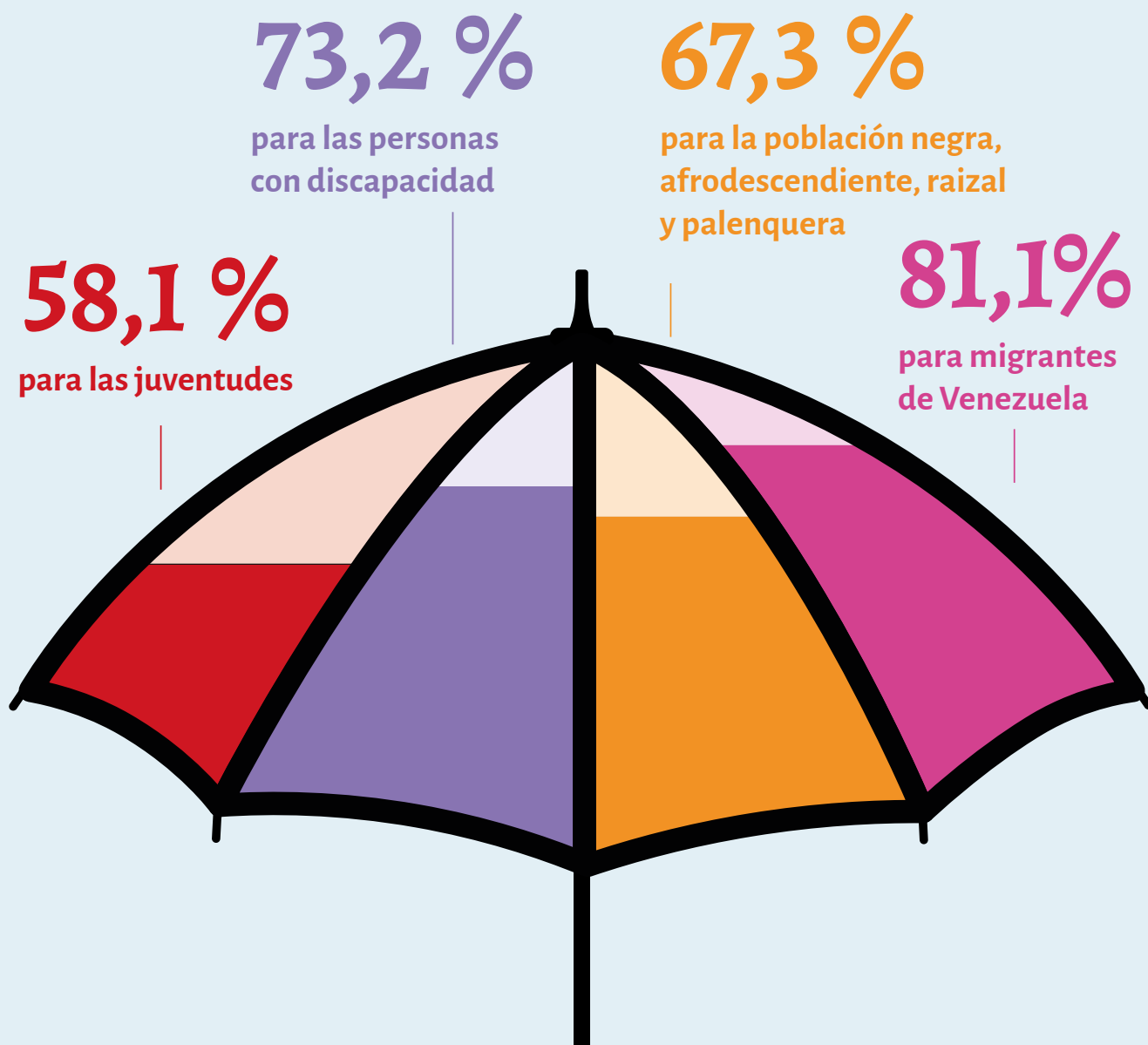
Solo el

43 %

de la población accede de manera inmediata a la educación superior después de terminar la educación media

56,4 %

de informalidad en Colombia



- Las dificultades mencionadas anteriormente pueden estar relacionadas con las desigualdades en la disponibilidad y la calidad de la educación entre diferentes regiones o grupos sociales, lo que a su vez genera disparidades en las oportunidades laborales. En Colombia, la cobertura en educación media es del 50,85 %, y la brecha entre el departamento con mayor cobertura (Bogotá, con 64,42 %) y el de menor cobertura (Guainía, con 10,67 %) alcanza los 54 puntos porcentuales (MEN, 2023).

Al abordar y mitigar estas barreras, se puede fomentar una trayectoria más exitosa de la educación al empleo, lo que a su vez contribuirá a la reducción de la pobreza y a un crecimiento económico más inclusivo. Esto se debe a que las trayectorias exitosas tienen una influencia significativa en los ingresos de las personas, siendo la educación un factor clave para acceder a mejores oportunidades y empleos formales.

Con un mayor nivel educativo, es mayor la probabilidad de obtener ingresos más altos y acceder a empleos con seguridad social, lo cual contribuye a la estabilidad económica y a la calidad de vida. Para 2023, el promedio de ingresos en Colombia era de 1 591 002 COP, pero al mirar los ingresos por niveles educativos, alguien con educación universitaria tiene ingresos 2,7 veces más altos que alguien con

educación media y para alguien con algún nivel de posgrado, los ingresos llegan a ser 5,4 veces mayores.

Además, como lo muestra la figura 4, el 58 % de personas que está trabajando y que tiene como máximo nivel educativo la educación media estaba en la informalidad, con un evidente descenso del número de ocupados en la informalidad a medida que aumenta el nivel educativo.

Como se ha mencionado, este vínculo entre educación, empleo formal e ingresos no solo impacta a nivel individual, sino que también desempeña un papel crucial en la superación de la pobreza y en el desarrollo económico de las sociedades. No obstante, una conexión tangible entre la educación de calidad y buenas oportunidades laborales es indispensable para crear las condiciones necesarias para reducir las brechas de desigualdad y promover un crecimiento más inclusivo y sostenido.

Un punto de partida para lograr la conexión es darles respuesta a preguntas como: ¿qué están estudiando las personas?, ¿cuál es la mayor oferta de programas de educación superior?, ¿cómo incide la educación para el trabajo y el desarrollo humano en el ingreso al mercado laboral? Así mismo, **es necesario indagar: ¿en qué sectores económicos hay más vacantes?, ¿cómo se compone el tejido empresarial? y ¿en dónde están la mayoría de ocupados?**

Responder a estas preguntas no solo permite entender las dinámicas entre la educación y el mercado laboral, sino que también es fundamental para diseñar políticas públicas efectivas que conecten la oferta educativa con las demandas del sector productivo. De esta manera, se podrán promover trayectorias formativas alineadas con las necesidades del mercado, lo que facilita el acceso a empleos de calidad y contribuye al crecimiento económico inclusivo y a la reducción de la pobreza.

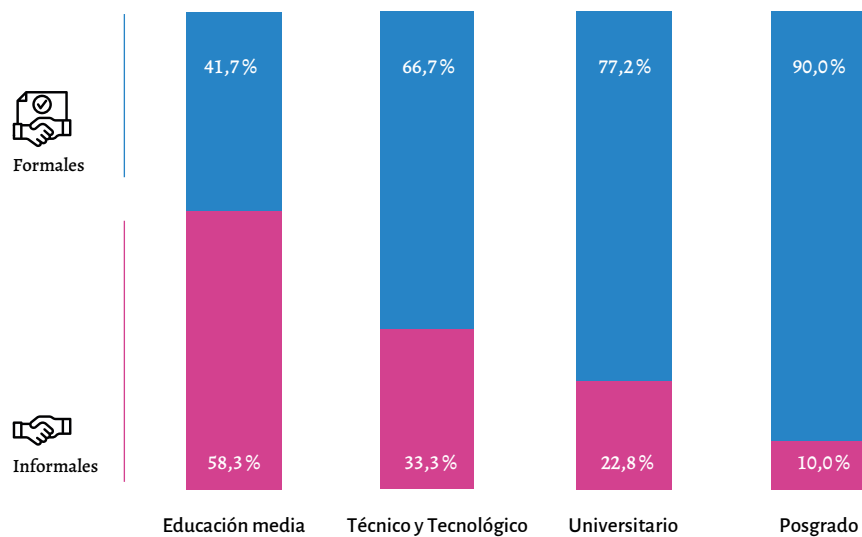


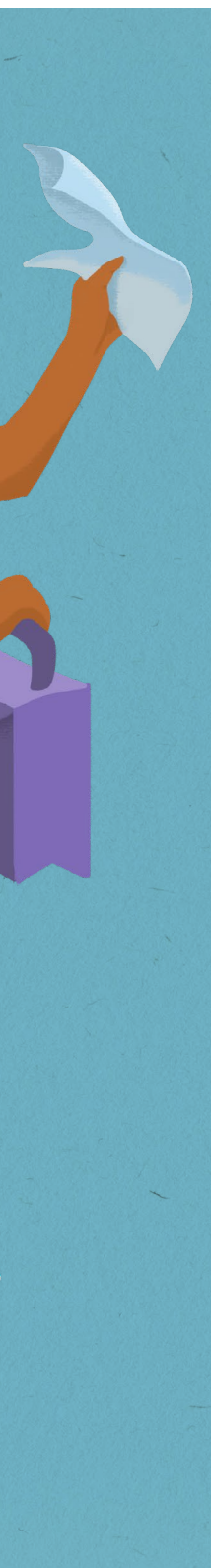
FIGURA 4. Distribución de ocupados formales e informales por nivel educativo en 2023

Fuente: elaboración propia con datos de la Gran encuesta Integrada de Hogares, DANE.

05

**Educación media
en Colombia:**
puerta de entrada
a **oportunidades
laborales** de calidad





RESULTA EVIDENTE QUE EL CAMINO DESDE LA EDUCACIÓN HASTA EL empleo no es fácil ni lineal, más cuando se reconoce que cada persona tiene una historia única y que muchas enfrentan desafíos complejos relacionados con la pobreza y el crecimiento económico. Aun así, la educación media (grados 10 y 11) se presenta como un momento crucial para transformar vidas. Es en esta etapa donde los y las estudiantes comienzan a tomar decisiones que definirán su futuro, ya sea hacia diferentes opciones educativas, como la educación superior, o hacia el mercado laboral, incluso en algunos casos estudiando y trabajando al mismo tiempo. En condiciones ideales, un empleo formal y de calidad puede no solo mejorar sus vidas, sino también impulsar la prosperidad económica y el bienestar en toda la sociedad.

Los indicadores de educación media trascienden los números y reflejan las realidades de personas que, dependiendo de su ubicación geográfica, nivel socioeconómico o identidad étnica, enfrentan mayores obstáculos para acceder, permanecer y culminar esta etapa educativa. Las tasas de cobertura, los niveles de deserción y la calidad educativa evidencian las desigualdades y barreras que todavía persisten en distintas regiones del país, al tiempo que destacan los avances alcanzados y los desafíos pendientes a corto, a mediano y a largo plazo.

Acceso y oportunidades

De acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional (MEN), en Colombia existen cerca de 18 000 colegios, tanto públicos como privados; sin embargo, únicamente 11 000 colegios ofrecen educación media, es decir, los grados de décimo y once (7000 son oficiales y 4000, no oficiales). Sumado a los retos de oferta de instituciones educativas, en Colombia solo la mitad de las personas jóvenes entre 15 y 16 años (5 de cada 10) están matriculadas en la media, también conocida como cobertura neta¹. Aunque esta cifra ha mostrado mejoras en los últimos años, garantizar un acceso equitativo y sin exclusiones derivadas de la ubicación geográfica o la pertenencia poblacional¹ a la educación media sigue siendo un reto no solo en garantía de acceso, sino también de permanencia en el sistema.

18 MIL colegios,
tanto **públicos**
como **privados** | **11** MIL ofrecen
educación
media

¹ Para conocer más sobre los análisis poblacionales y sus retos en las trayectorias educativas y laborales, consulte el Tomo B de este documento.

5 de cada 10

jóvenes entre 15 y 16 años están
matriculados en la educación media



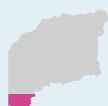
LA COBERTURA EN EDUCACIÓN MEDIA

menor al 15 %

Guainía



Vichada



Vaupés



supera el 60 %

Bogotá, D.C.



Boyacá



37





**Aumentar la
cobertura no
es solo una
cuestión de
mejorar un
indicador**

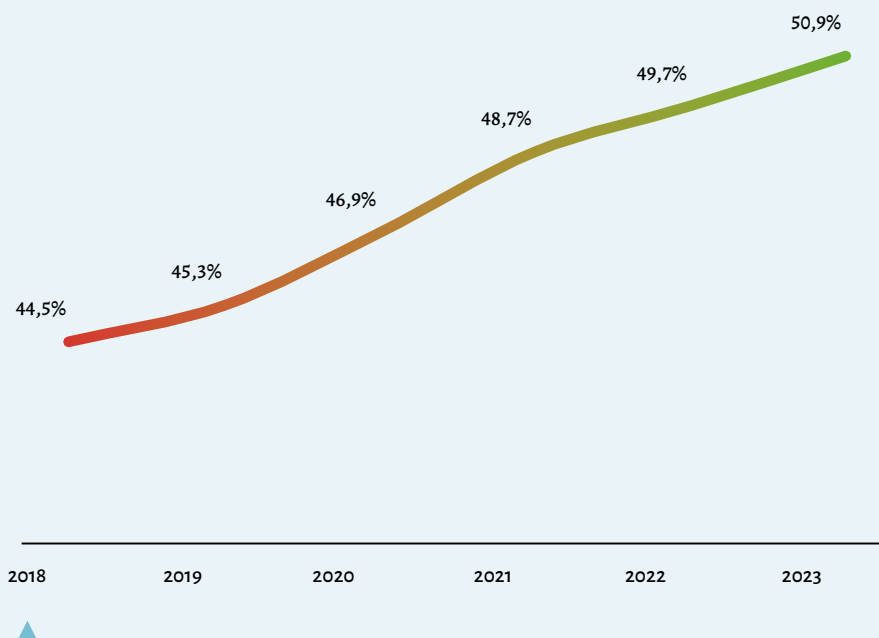


FIGURA 5. Tasa de cobertura neta en educación media en Colombia (2018-2023)

Fuente: elaboración propia con base en el SIMAT (MEN, 2023).

Aumentar la cobertura no es solo una cuestión de mejorar un indicador, sino una oportunidad real para que más estudiantes completen su formación, superen barreras y encuentren mejores oportunidades para continuar sus trayectorias de vida, en cualquier parte del país. No obstante, en departamentos como Guainía, Vichada y Vaupés la cobertura en educación media es menor al 15 %, mientras que en Bogotá D. C. y Boyacá supera el 60 %.

Las diferencias entre los departamentos pueden deberse a varios factores, como la falta de infraestructura, la concentración de recursos en áreas urbanas, las políticas públicas que no siempre responden a las necesidades locales, una posible debilidad institucional y las diversas realidades culturales y sociales. Es fundamental implementar estrategias que aseguren que todas las personas, sin importar dónde vivan, puedan acceder a una educación de calidad, siendo uno de los primeros pasos para tomar decisiones conscientes o informadas sobre su futuro.

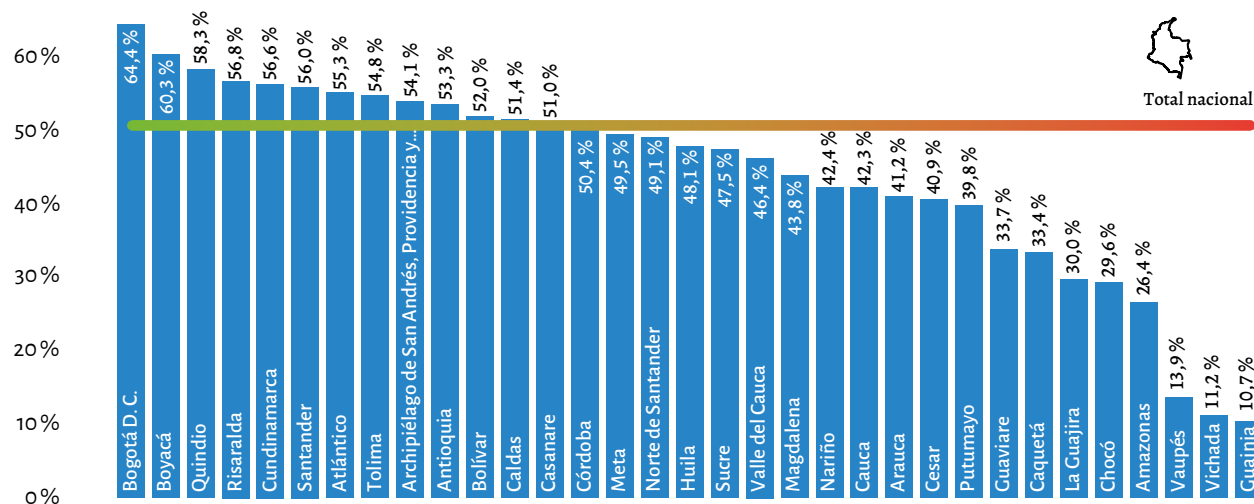


FIGURA 6. Tasa de cobertura neta en educación media por departamentos (2023)

Fuente: elaboración propia con base en el SIMAT, MEN.

Desafíos de eficiencia

En el mismo sentido, a medida que se logra que los aprendizajes sean más accesibles, útiles y pertinentes, más estudiantes logran terminar la educación media con éxito, lo que podría abrirles puertas a mejores oportunidades. De hecho, en 2023, el 91,8 % de los estudiantes de educación media completaron sus estudios cumpliendo con los requisitos académicos, es decir, que aproximadamente 92 de cada 100 estudiantes finalizaron este nivel educativo.

Sin embargo, es importante identificar a los y las estudiantes que no lo lograron. Un 5,4 % de estudiantes no cumplió con los requisitos y un 2,8 % abandonó sus estudios en medio del año escolar. **Estos porcentajes, aunque aparentemente pequeños, representan a miles de jóvenes en el país.** Por ejemplo, debido a dificultades económicas y la necesidad de trabajar para apoyar a sus familias, tienen que dejar el colegio antes de terminar el año y ven truncadas sus oportunidades y se rezagan desde etapas tempranas, lo que mantiene las desigualdades educativas.

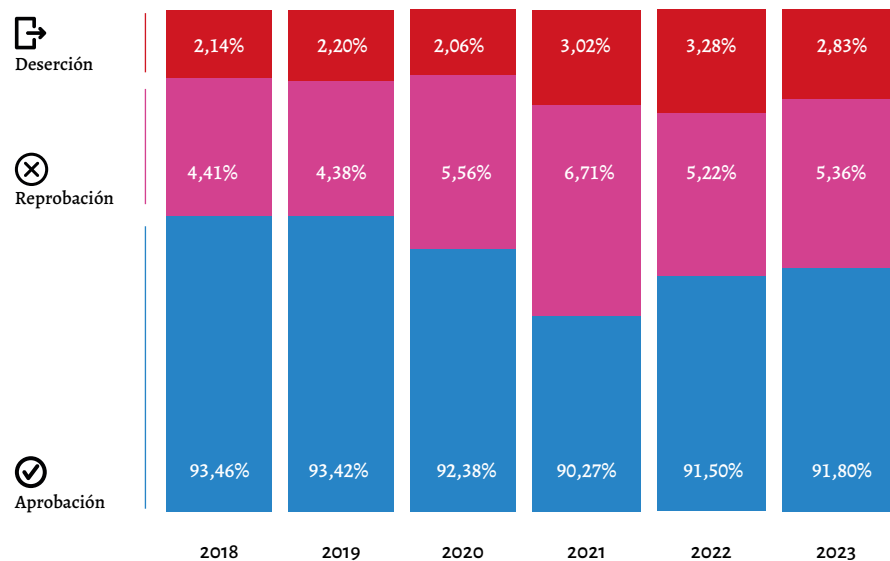


FIGURA 7. Aprobación, reprobación y deserción educación media (2018-2023)

Fuente: elaboración propia con datos del MEN y SINEB.

También es importante reconocer a la población estudiantil que, al no haber logrado la promoción al grado siguiente, tuvo que repetir el grado escolar, que para el 2023 representó el 3,49 % del total de estudiantes en educación media en el país, siendo este un factor que podría incidir en la deserción.

Es importante que estudiantes, familias, docentes, instituciones, Gobierno y toda la población identifiquen las causas que llevan a reprobar, desertar o tener que repetir el año, para así fortalecer programas de acompañamiento, seguimiento y estrategias que atiendan sus necesidades. De esa forma, también se garantiza la oportunidad de completar la formación, así como de adquirir las competencias necesarias para la construcción de proyectos de vida, la toma de decisiones informadas que potencien su estabilidad económica, progreso personal y profesional. Lo anterior, de la mano de más oportunidades, también podría contribuir a reducir la desigualdad y fomentar un crecimiento económico más equitativo en el país.

La calidad como prioridad

La educación debe ser de calidad para que contribuya a la reducción de las desigualdades. Sin embargo, los resultados de las pruebas Saber 11² mostraron que aún hay mucho por mejorar, ya que en 2023 el promedio del puntaje global fue de 254 puntos de 500 puntos posibles. Además, sigue existiendo una brecha entre los colegios oficiales y no oficiales, con puntajes promedio de 247 y 278, respectivamente.

La brecha también es clara al analizar las competencias evaluadas en la prueba. Por ejemplo, en el área de Lectura Crítica, tanto en colegios públicos como privados, 4 de cada 10 estudiantes alcanzan el nivel de desempeño³ 3 (con puntajes entre 51 y 65 de 100 puntos posibles). Sin embargo, la diferencia se vuelve más marcada en el nivel de desempeño superior, donde es necesario asumir una postura crítica frente a los planteamientos de un texto. En este nivel, solo el 9 % del estudiantado de colegios públicos lo alcanza, en comparación con el 27 % de sus pares en colegios privados. De manera similar, estas diferencias se hacen más evidentes al evaluar las competencias en Matemáticas e Inglés.

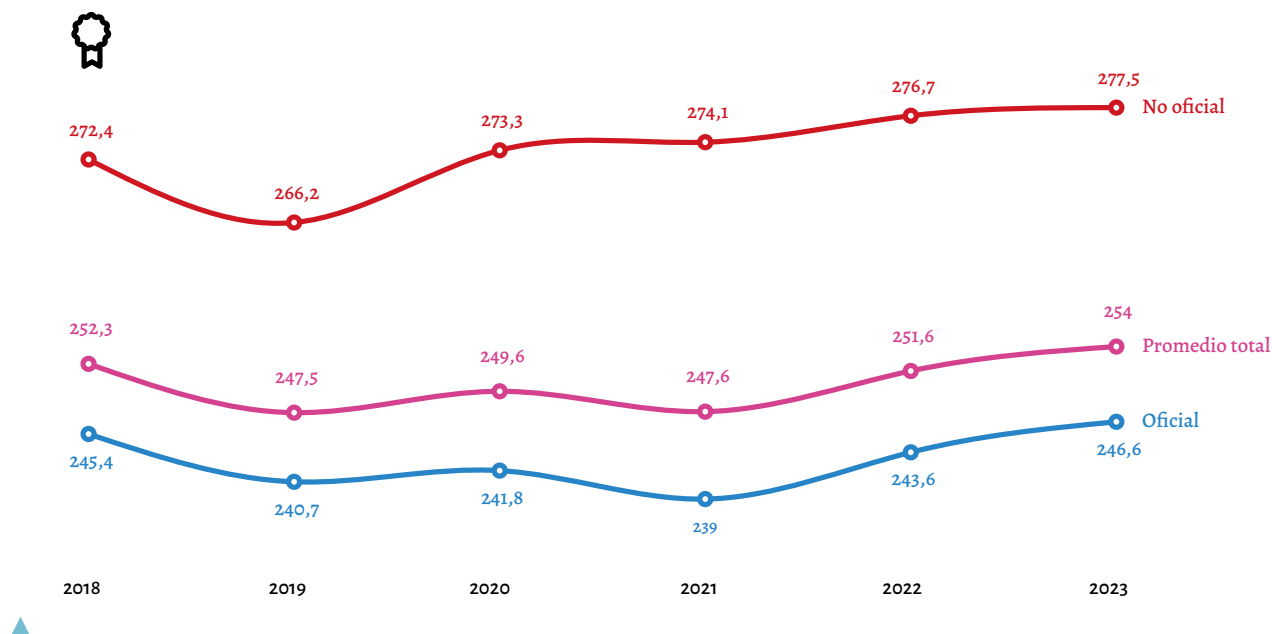


FIGURA 8. Puntaje global promedio pruebas Saber 11 (2018-2023)

Fuente: elaboración propia con datos de las pruebas Saber 11, ICFES.

2 El Examen de Estado de la Educación Media, Saber 11^o, es un instrumento de evaluación estandarizada que mide oficialmente la calidad de la educación formal impartida a quienes terminan el nivel de educación media

3 Los niveles de desempeño son una descripción cualitativa de las habilidades y conocimientos. Tienen el objetivo de complementar el puntaje obtenido, agrupando a los estudiantes en 4 niveles, siendo 4 el mejor resultado posible.

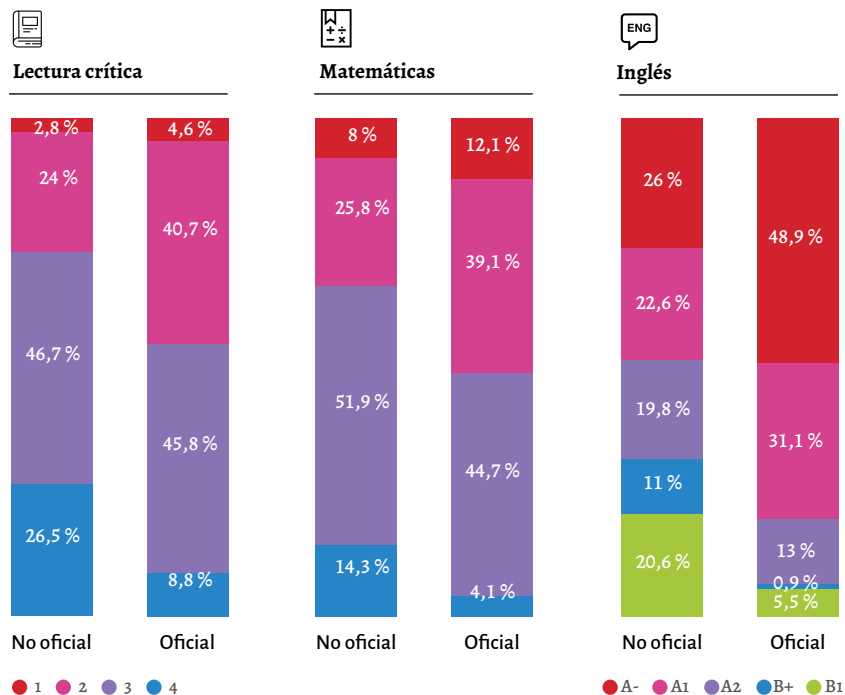


FIGURA 9. Porcentaje de estudiantes por niveles de desempeño en Lectura Crítica, Matemáticas e Inglés 2023

Fuente: elaboración propia con datos de las pruebas Saber 11, ICFES.

Entender las desigualdades en el desarrollo de competencias clave permite orientar esfuerzos para mejorar la formación de los estudiantes, garantizando que todos y todas tengan las mismas oportunidades de acceder y completar trayectorias de posmedia con éxito, y posiblemente a mejores oportunidades laborales. Competencias como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la adaptabilidad son esenciales para potenciar los conocimientos adquiridos posteriormente y enfrentar el mundo laboral con éxito.



Una sólida formación en la educación media se traduce en una mejor preparación



que destacó en Lectura Crítica al obtener un puntaje superior al promedio nacional, gracias a los talleres extracurriculares organizados por su escuela, puede tener un menor desempeño al enfrentarse a Matemáticas e Inglés, debido a la falta de materiales actualizados y docentes especializados en esas áreas. En contraste, una estudiante de un colegio privado, que tuvo acceso a recursos adicionales como clases personalizadas y simulacros frecuentes, podría alcanzar un nivel superior en todas las áreas evaluadas.

Además, la preparación no se refleja solo en el puntaje del examen; es necesario valorar el aprendizaje en su conjunto, reconociendo su impacto a largo plazo en las oportunidades de cada joven. Lo que aprenden en la educación media es crucial para construir su proyecto de vida, habilidades esenciales para enfrentar los retos del mundo actual, como la constante evolución tecnológica, la globalización y las dinámicas cambiantes del mercado laboral. Una sólida formación en la educación media se traduce en una mejor preparación para superar estas dificultades y así acceder y aprovechar la oportunidades que les permitan alcanzar sus metas personales y profesionales.

Mirar la educación media desde un enfoque sistémico facilita la comprensión de la conexión con las trayectorias hacia el empleo y cómo, a través de una educación calidad y accesible, los jóvenes pueden superar ciclos de pobreza que han afectado a sus familias por generaciones. De este modo, entender los indicadores es tanto un ejercicio técnico como una forma de identificar qué aspectos se deben fortalecer para que más jóvenes puedan acceder a un futuro con más oportunidades y menos incertidumbre.

Ahora es el momento de actuar. Mejorar la educación media en Colombia no solo depende de políticas públicas, sino también de la responsabilidad compartida entre docentes, familias, comunidades y cada individuo. Porque [lograr que más jóvenes tengan las herramientas necesarias, construirá un país con más igualdad y posibilidades para todos y todas.](#)

06

Educación posmedia:
claves para conectar
el aprendizaje y el
empleo formal



LA EDUCACIÓN POSMEDIA ABARCA LOS ESTUDIOS QUE SE REALIZAN
después de terminar el colegio y está compuesta por:

- Educación para el trabajo y desarrollo humano (ETDH)
 - Técnico laboral por competencias
 - Certificado de conocimientos académicos
- Educación superior
 - Técnico profesional
 - Tecnólogo
 - Profesional universitario
- Formación informal o educación continua



Estos niveles están diseñados para que las personas adquieran habilidades y conocimientos específicos que les permitan ser más competitivas en el mercado laboral, para así acceder a empleos formales y de calidad. La educación posmedia es fundamental para conectar lo aprendido en el colegio con el mundo laboral, ayudando a las personas a prepararse mejor para los desafíos del mercado de trabajo.

Para que este proceso les permita a las personas acceder a más oportunidades para mejorar su calidad de vida, es fundamental que adquieran las competencias clave en la educación media y reciban orientación socio-ocupacional. Esto les ayudará a conocer sus gustos e intereses, así como la oferta educativa y laboral disponible, lo que facilita la toma de decisiones informadas al graduarse e ingresar al mercado laboral.

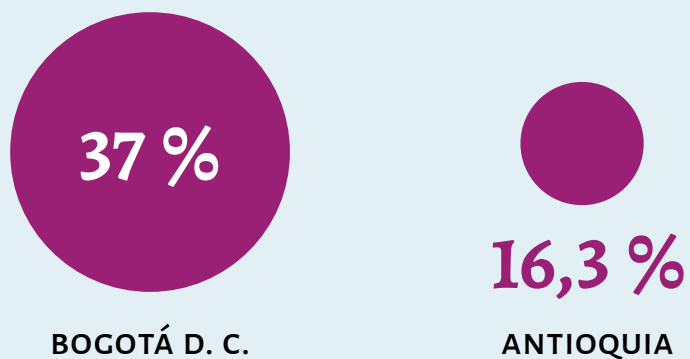
Sin embargo, es crucial que la necesidad de generar ingresos inmediatos no obstaculice la construcción de sus proyectos de vida, como sucede cuando los y las jóvenes deben trabajar para contribuir al ingreso de sus hogares¹. Aunque esta es la realidad de muchas personas en el país, se deben crear condiciones que les permitan aprovechar plenamente las oportunidades de crecimiento personal y profesional. Esto favorecerá su inclusión social y su progreso económico.

304

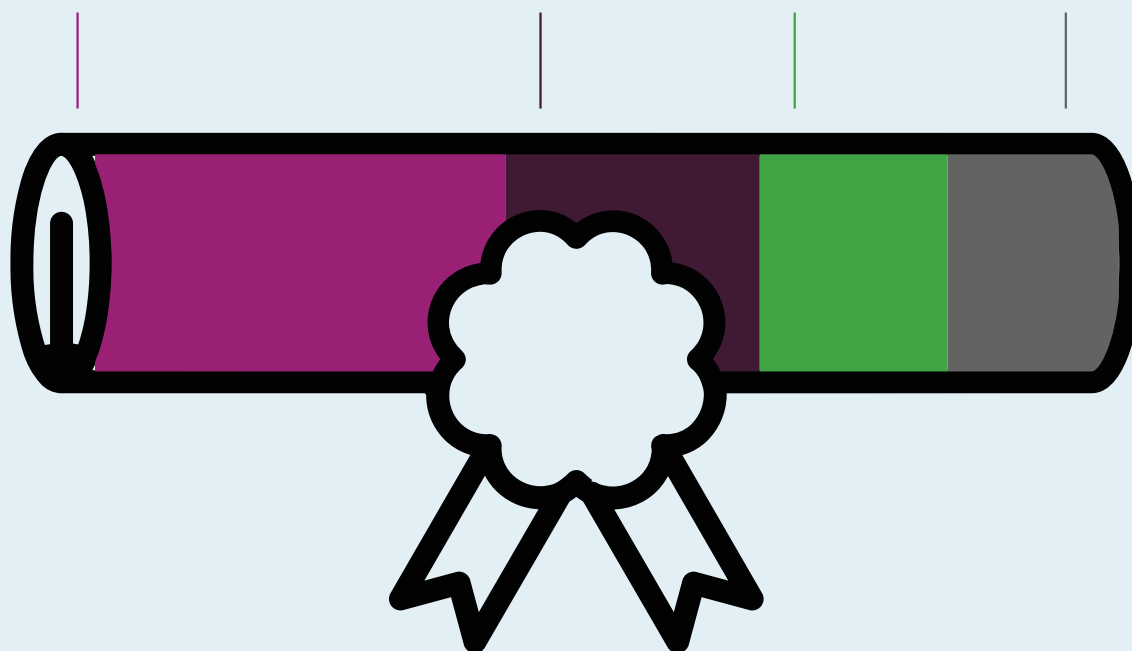
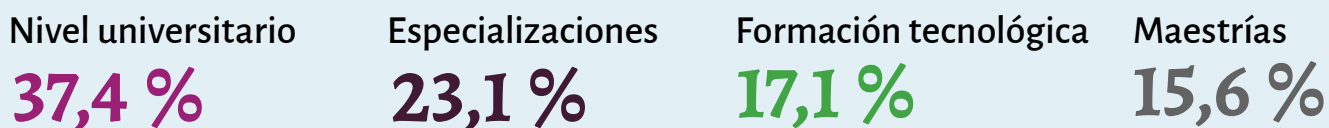
Instituciones de educación superior en Colombia (2023)

¹ Para conocer más sobre los retos en las trayectorias educativas y laborales que enfrentan algunos grupos poblacionales en Colombia, consulte el Tomo B de este documento.

La concentración de oferta con acreditación se encuentra en



La oferta de programas de educación superior en el país se distribuye en:



Desafíos y oportunidades en la educación superior

Para evaluar si se están ofreciendo oportunidades equitativas, es clave analizar cuántos estudiantes al finalizar el colegio logran continuar de forma inmediata con estudios técnicos, tecnológicos o universitarios. Este análisis permite identificar que la primera barrera de acceso a la educación superior surge cuando, por diversas razones, muchos no logran dar este paso.

Para 2023, tan solo 4 de cada 10 estudiantes graduados

del colegio en 2022 ingresaron inmediatamente a la educación superior, esto podría deberse principalmente a la falta de recursos económicos, la limitada disponibilidad de cupos en las instituciones públicas, que además requieren competencias básicas que muchos estudiantes no logran desarrollar en el colegio, la concentración de oferta en ciudades específicas y los altos costos de la educación superior.



48

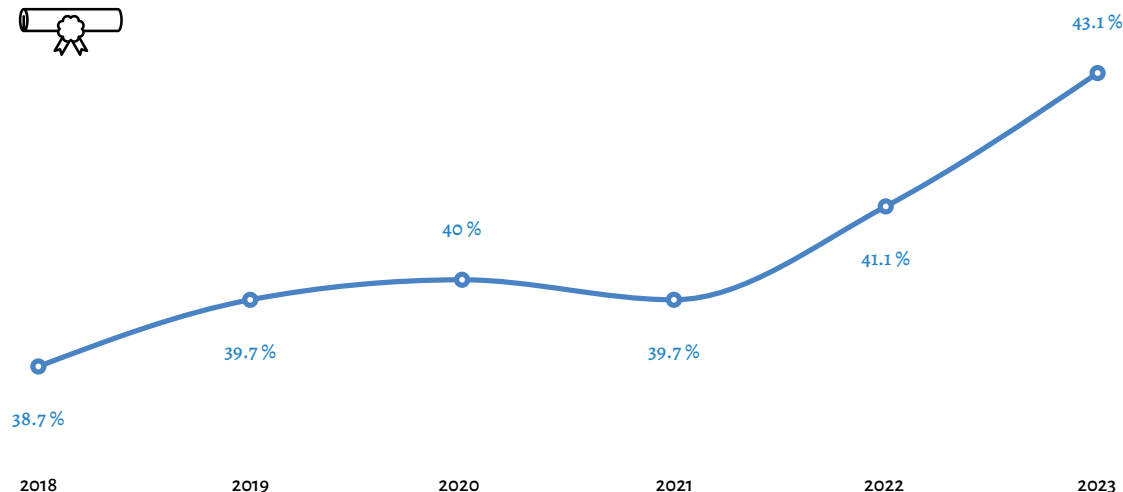


FIGURA 10. Tasa de tránsito inmediato a la educación superior (2018-2023)

Fuente: elaboración propia con información de SNIES y SIMAT, MEN.

Para mitigar las barreras de acceso, resulta fundamental que, independientemente de la situación económica de las personas y de las decisiones de sus proyectos de vida, exista una oferta educativa amplia y accesible, que permita a cada individuo retomar o continuar su formación. Para el 2023, la oferta de educación superior era de 304 instituciones, siendo 218 no oficiales, 67 oficiales y 19 de régimen especial. Sin embargo, solo el 30 %, es decir, 92 instituciones,

cuentan con acreditación de alta calidad, siendo 39 del sector oficial y 53 del sector no oficial.

Además, la concentración de oferta con acreditación se encuentra en Bogotá D. C. (37 %) y Antioquia (16,3 %), lo que refleja una brecha significativa en la calidad educativa de muchas instituciones y en las posibilidades de acceso. Vale la pena mencionar que algunas instituciones de educación superior ofrecen sus programas en distintos departamentos.

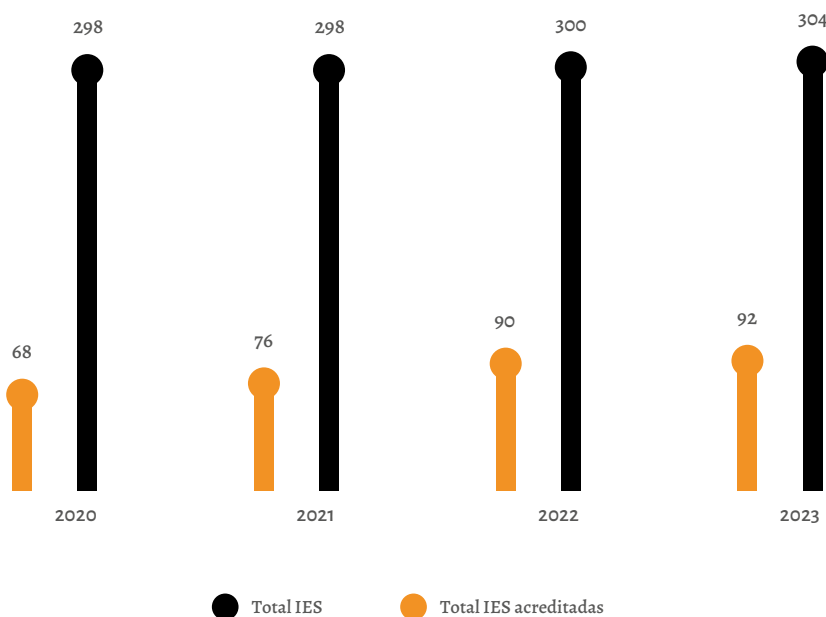
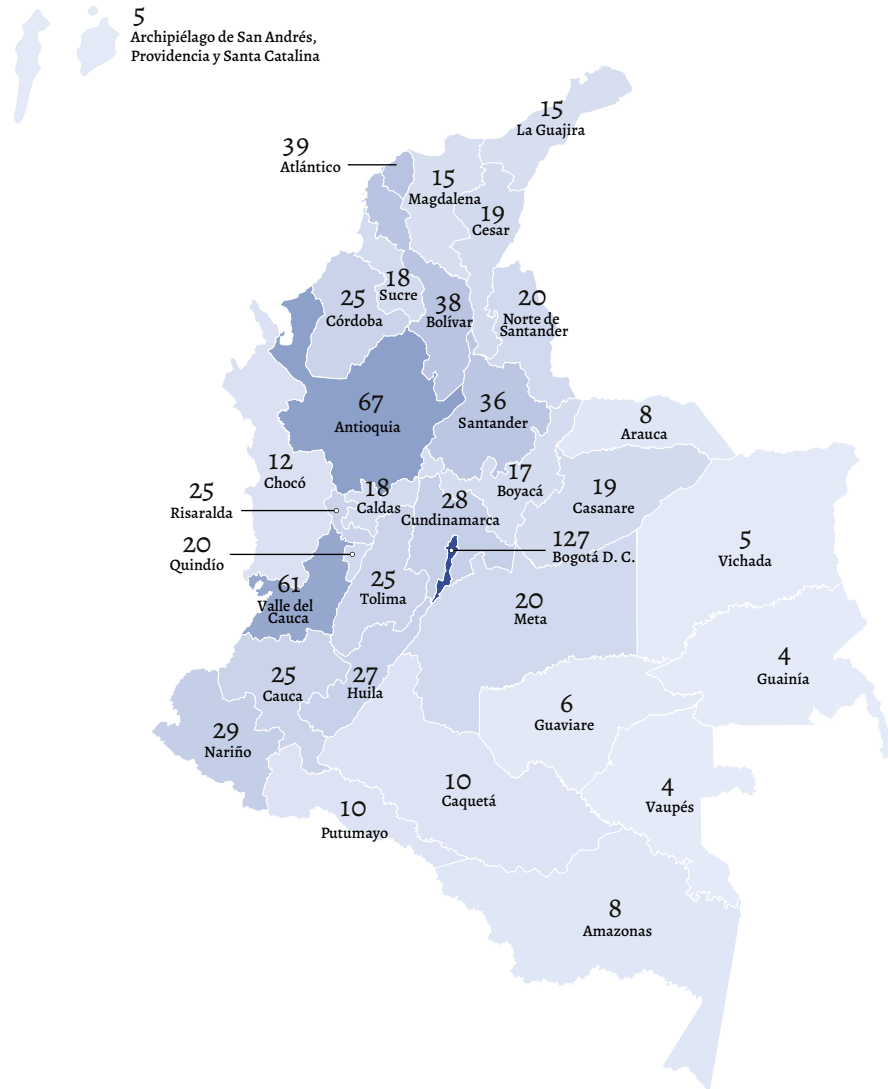


FIGURA 11. Número de instituciones de educación superior principales y con acreditación de alta calidad (2020-2023)

Fuente: elaboración propia con información de SACES, MEN.



Departamentos con mayor oferta de programas

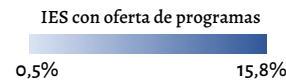


FIGURA 12. Distribución de instituciones de educación superior por departamento (2023)

Fuente: elaboración propia con información de SNIES, MEN.

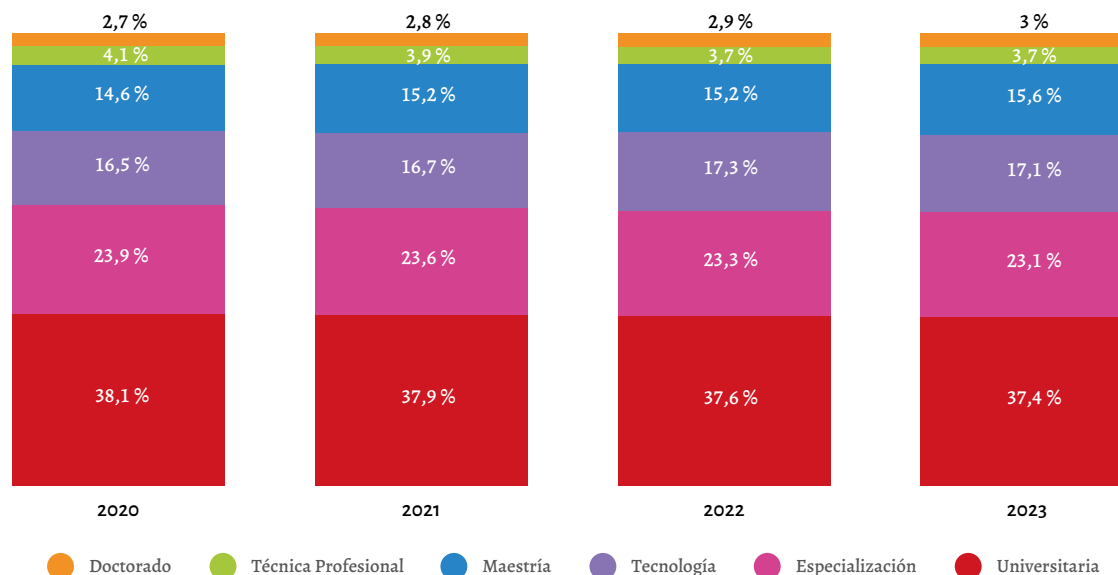


FIGURA 13. Distribución de programas que reportan matrícula por nivel de formación (2020-2023)

Fuente: elaboración propia con información de SNIES, MEN.

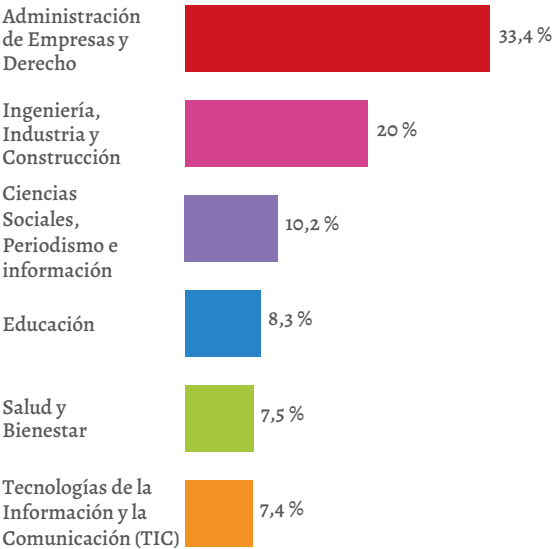
La oferta de programas de educación superior en el país muestra una distribución por nivel que se ha mantenido estable en los últimos años. La mayoría de los programas corresponden al nivel universitario (37,4 %), seguidos por especializaciones (23,1 %), formación tecnológica (17,1 %) y maestrías (15,6 %). Estos datos reflejan las prioridades del sistema educativo y las opciones disponibles para el estudiantado, principalmente enfocadas en la formación profesional tradicional.

En cuanto a las áreas de conocimiento, el 31,5 % de los programas están enfocados en administración de

empresas y derecho, seguidos por ingeniería, industria y construcción (18,8 %), y ciencias sociales, periodismo e información (9,6 %). La población estudiantil también tiende a concentrarse en estas mismas áreas, lo cual sugiere que los intereses estudiantiles y la oferta de las instituciones se mantienen alineados, especialmente en campos tradicionalmente percibidos como estables en términos de empleabilidad. Este tipo de información es fundamental para evaluar si la educación superior está respondiendo a las necesidades actuales y futuras del mercado laboral.



Matrícula 2023



Programas 2023

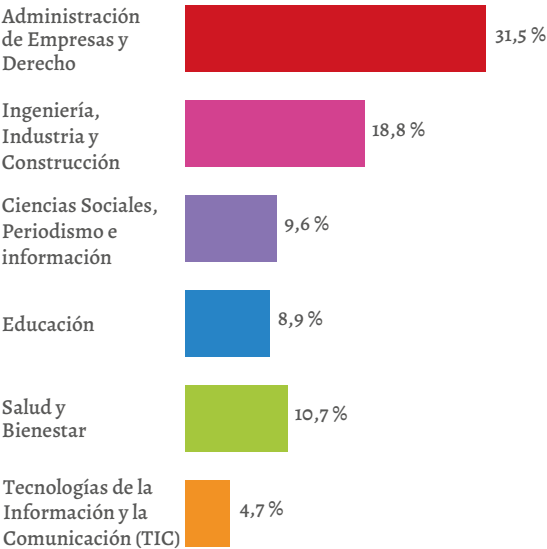


FIGURA 14. Distribución de estudiantes matriculados y de programas disponibles en pregrado (2023)

Fuente: elaboración propia con información de SNIES, MEN.

En el área de salud y bienestar, la proporción de programas disponibles (10,7 %) supera la cantidad de estudiantes matriculados (7,5 %), lo cual sugiere posibles barreras de acceso, como el costo y la duración de estos programas, o una percepción limitada sobre la empleabilidad en el sector. En contraste, en el área de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), la oferta de programas (4,7 %) es menor respecto a la cantidad de estudiantes matriculados (7,4 %), lo que muestra una necesidad creciente de formación en habilidades digitales que aún no está cubierta.

Analizar el acceso y las oportunidades educativas en diferentes niveles permite entender cómo el sistema de educación superior responde a las demandas cambiantes del mercado laboral y de la sociedad, además de permitir identificar graduados. Esto, a su vez, plantea preguntas sobre la alineación entre la oferta educativa y la demanda de competencias en el mercado laboral, especialmente en contextos donde se promueve un enfoque en la educación inclusiva y en áreas emergentes como la tecnología y la innovación.

Además, revisar cómo se distribuye la población estudiantil entre las instituciones de educación superior públicas y privadas, y cómo ha cambiado esto en los últimos años, ayuda a entender tendencias importantes en este nivel educativo. Desde 2018, se han observado altibajos en la matrícula de las instituciones privadas, con una disminución del 3,27 % en la matrícula entre 2020 y 2021, seguida de un aumento del 1,51 % entre 2022 y 2023.

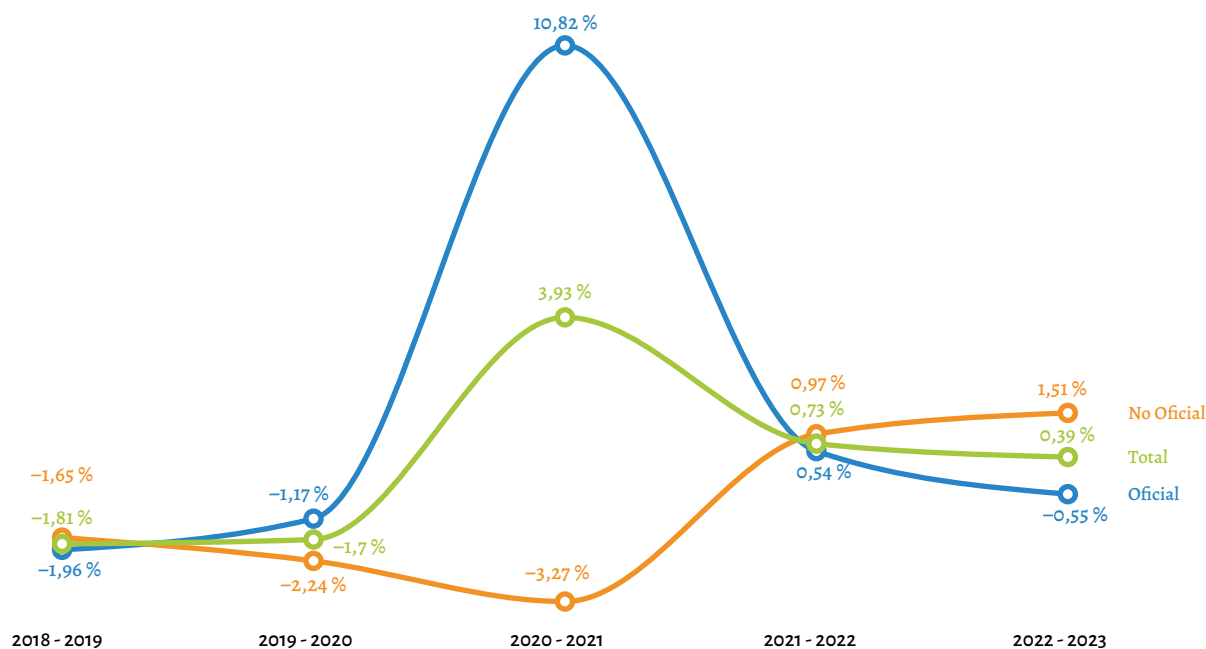


FIGURA 15. Variación porcentual anual de la matrícula en educación superior (2018-2023)

Fuente: elaboración propia con información de SNIES, MEN.

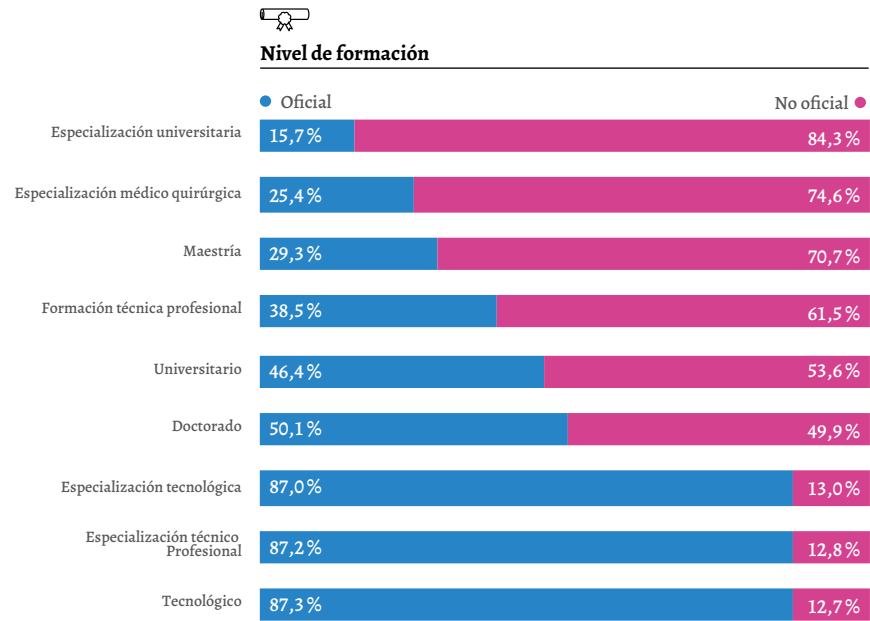
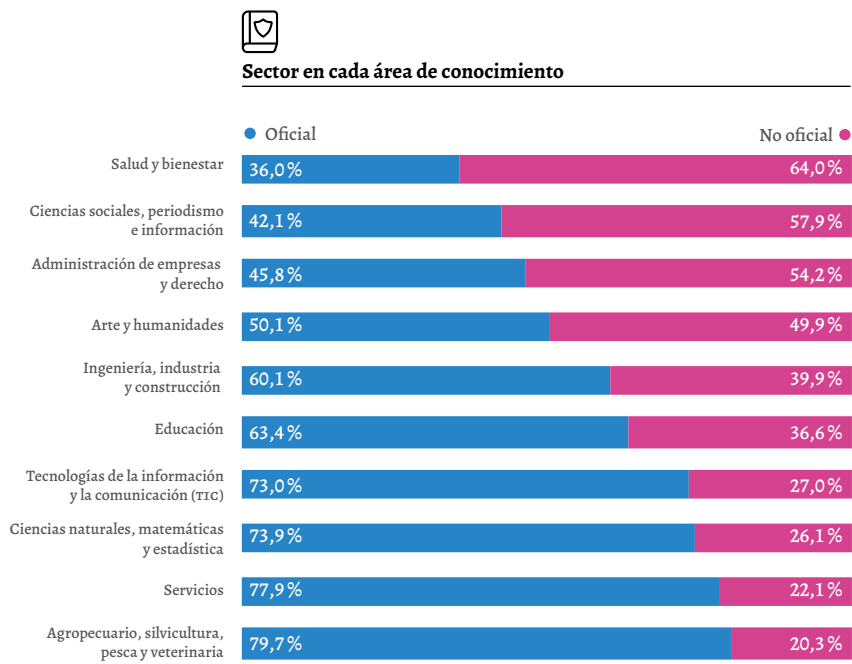


FIGURA 16. Distribución de estudiantes matriculados en educación superior por sector en cada área de conocimiento y nivel de formación (2023)

Fuente: elaboración propia con información de SNIES, MEN.

En términos de áreas de estudio, la matrícula en áreas como administración de empresas y derecho, ciencias sociales, periodismo e información, y salud y bienestar están más representadas en el sector no oficial. En cambio, en programas de áreas agropecuaria, silvicultura, pesca y veterinaria, servicios, ciencias naturales, matemáticas y estadística, y tecnologías de la información y la comunicación (TIC) la matrícula se concentra principalmente en el sector oficial, manteniendo además una sólida presencia en los niveles de formación técnica y tecnológica (TyT).

Estas tendencias reflejan tanto las decisiones de estudiantes sobre la calidad y el costo de los programas como la adaptación de las instituciones a las demandas del mercado y a las realidades económicas. Analizar estos cambios ayuda a identificar cómo los sectores oficial y no oficial han contribuido al acceso a la educación superior y señala los desafíos para equilibrar la oferta en áreas clave para el desarrollo del país. Es crucial que la oferta educativa sea accesible, de calidad y relevante para los objetivos del estudiantado y las necesidades de cada territorio, de modo que la educación superior sea un verdadero puente hacia oportunidades equitativas².

Ahora bien, para que la educación brinde oportunidades equitativas, la capacidad del sistema de lograr que estudiantes se gradúen con conocimientos de calidad es indispensable. Para el 2023, se graduaron más de 500 000 personas de la educación superior, siendo el 49,8 % de pregrados universitarios, el 21,3 % de formación tecnológica y el 17,4 % de especializaciones, tendencia que ha sido constante en los últimos años.

2 Para conocer más sobre los retos de la pertinencia educativa en la posmedia consulte la infografía de educación posmedia elaborada por la Alianza por la Inclusión Laboral: <https://includere.co/documentos-herramientas/que-tan-alejados-están-los-y-las-trabajadoras-de-las-necesidades-del-mundo-laboral-2>



**Es crucial
que la oferta
educativa
sea accesible,
de calidad
y relevante
para los
objetivos del
estudiantado**



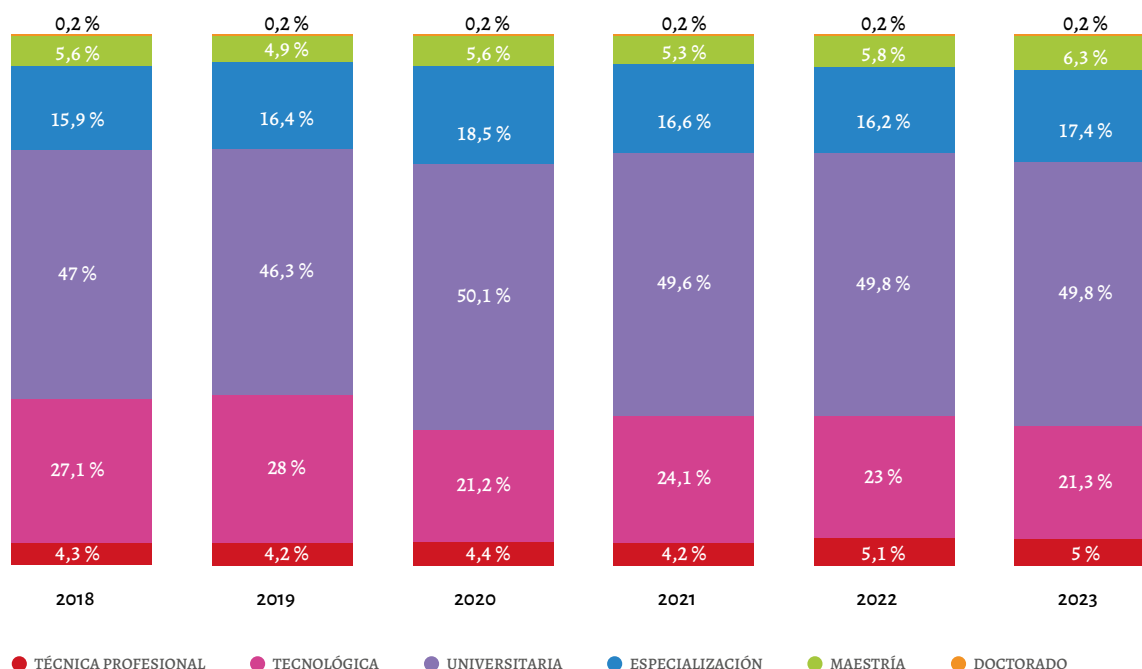


FIGURA 17. Graduados de educación superior por nivel de formación (2018-2023)

Fuente: elaboración propia con información de SNIES, MEN.

Sin embargo, un porcentaje no menor de estudiantes desertan del sistema de educación superior, tanto en los niveles técnicos y tecnológicos como en el nivel universitario. **En un periodo de 10 años, la deserción se ha mantenido en los mismos niveles, por encima del 10 %, siendo siempre más alta para la educación técnica y tecnológica (TyT).** Estos niveles de deserción pueden estar relacionados con las barreras que dificultan la continuidad educativa, como lo son las limitaciones económicas, la falta de apoyo institucional o las dificultades para compaginar estudio y trabajo.

Contar con una formación superior completa es clave para acceder a empleos más estables y mejor remunerados. La persistencia de problemas como la deserción estudiantil también muestra la necesidad de mejorar las políticas educativas, con enfoques que refuercen el apoyo financiero, la orientación académica personalizada y estrategias para que más estudiantes puedan completar sus estudios y así fortalecer el vínculo entre la educación superior y el mercado laboral, mejorando las oportunidades de empleo en el país.



Deserción

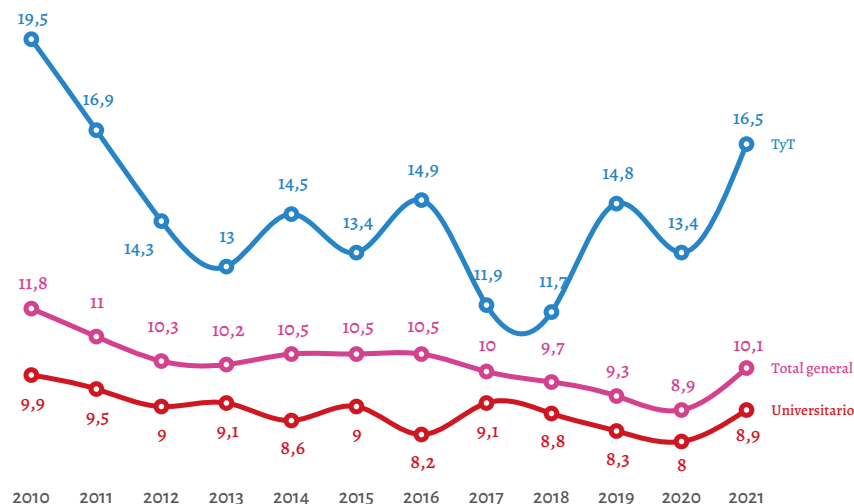


FIGURA 18. Tasa de deserción anual de la educación superior (2010-2021)

Fuente: elaboración propia con información de SPADIES 3.0, MEN.

Así mismo, para que la educación superior impulse realmente los proyectos de vida de estudiantes, su calidad es fundamental. Aunque la calidad educativa puede evaluarse de diversas maneras, como a través de las instalaciones, los programas, los procesos o el nivel académico del personal docente (donde más del 40 % del profesorado de educación superior cuentan con estudios de maestría), este análisis se centra en la calidad desde la perspectiva de los y las estudiantes

y sus aprendizajes. En Colombia, estos se evalúan mediante las pruebas Saber 11 al finalizar la educación media y las pruebas Saber Pro o Saber TyT al finalizar la educación superior, según el nivel de formación cursado.

En 2023, el puntaje promedio en las pruebas Saber Pro que es para estudiantes de pregrado fue de 145 puntos, y de 92,5 para los niveles técnicos y tecnológicos, ambos sobre un máximo de 300.

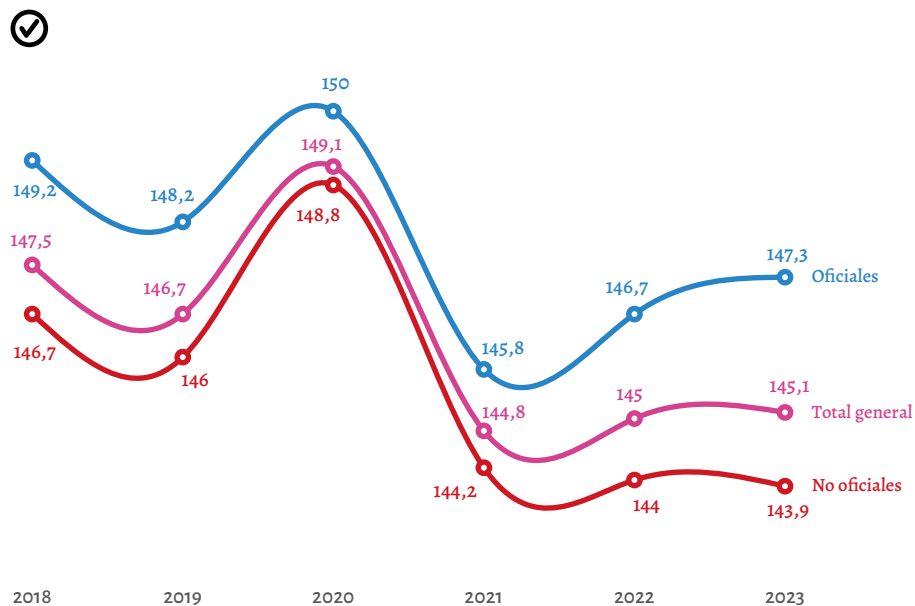


FIGURA 19. Puntaje global promedio de las pruebas Saber Pro (2018-2023)

Fuente: elaboración propia con información de pruebas Saber Pro, ICES.

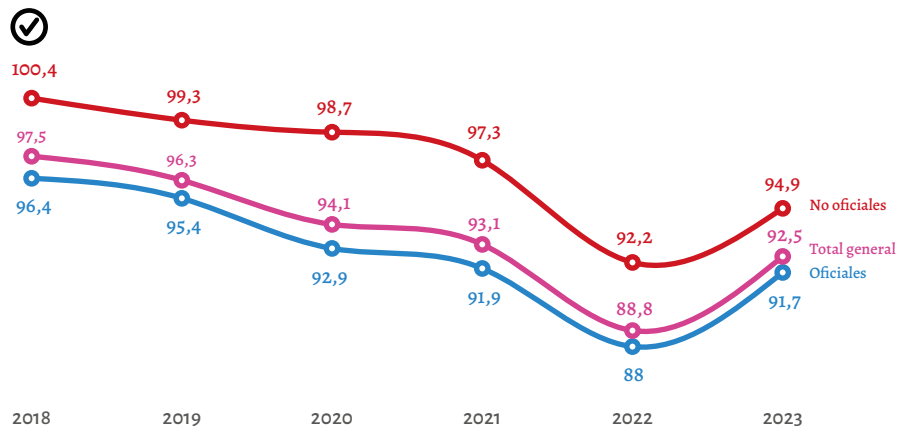


FIGURA 20. Puntaje global promedio pruebas Saber TyT (2018-2023)

Fuente: elaboración propia con información de pruebas Saber TyT, ICES.

Adicionalmente, los resultados de las pruebas muestran diferencias según el sector de la institución. En las pruebas Saber Pro, las instituciones oficiales obtienen mejores resultados, mientras que en el nivel técnico y tecnológico son las instituciones no oficiales las que destacan. Sin embargo, al analizar la distribución de estudiantes por niveles de desempeño en las áreas evaluadas en ambas pruebas, estas diferencias por sector son menos marcadas, y en ambos casos los mejores resultados se encuentran en la competencia de Lectura Crítica, lo cual sugiere que el paso por la educación superior podría estar contribuyendo a mejorar sus capacidades de análisis crítico de textos.

Contrario a esto, en el área de Razonamiento Cuantitativo de las pruebas Saber Pro, muchos y muchas estudiantes solo alcanzan el nivel básico. Esto sugiere que las habilidades cuantitativas no se están reforzando adecuadamente en los diferentes programas. A pesar de que el razonamiento cuantitativo es esencial en casi todos los ámbitos laborales, muchas carreras no lo priorizan, lo que puede llevar a que estas competencias se debiliten con el tiempo. Por ejemplo, un estudiante de una carrera en mercadeo podría depender más de herramientas automatizadas para cálculos financieros, dejando de lado la comprensión profunda de principios cuantitativos fundamentales. Sin embargo, fortalecer dichas competencias desde la formación superior contribuiría a preparar mejor a los estudiantes para un mercado laboral cada vez más competitivo, reconociendo que no todas las personas necesitan ser expertas en este ámbito para participar exitosamente en él, ya que el mercado valora también habilidades cualitativas, creativas y sociales que complementan la diversidad de roles profesionales.



A pesar de que el razonamiento cuantitativo es esencial en casi todos los ámbitos laborales, muchas carreras no lo priorizan, lo que puede llevar a que estas competencias se debiliten con el tiempo



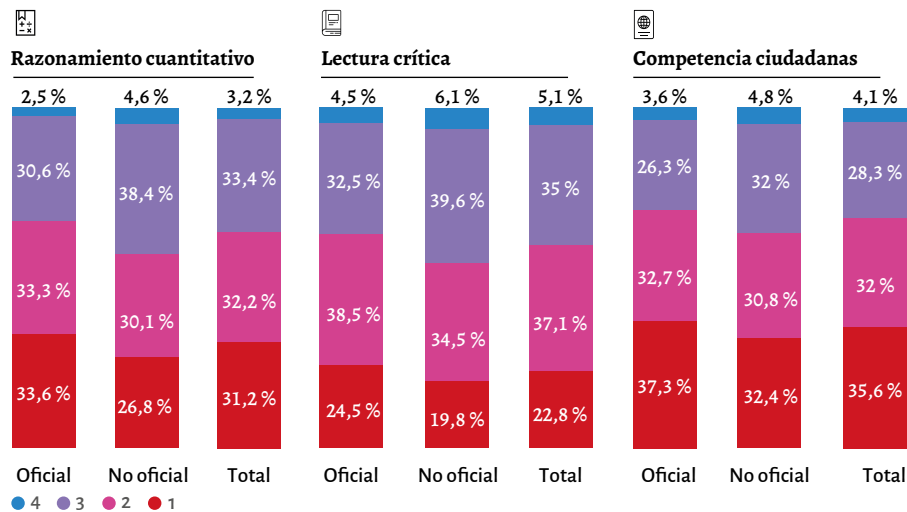


FIGURA 21. Distribución de estudiantes por cada nivel de desempeño en las áreas de conocimiento de la prueba Saber Pro (2023)

Fuente: elaboración propia con información de pruebas Saber Pro, ICFES.

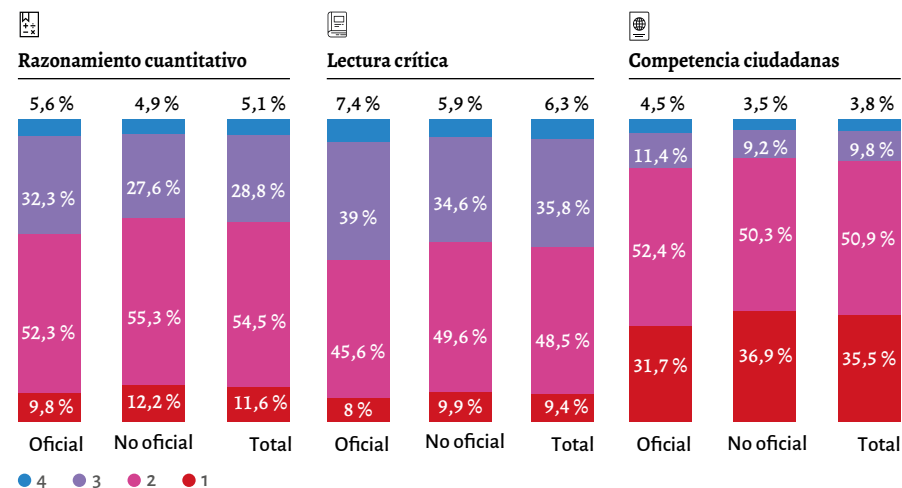


FIGURA 22. Distribución de estudiantes por cada nivel de desempeño en las áreas de conocimiento de la prueba Saber TyT (2023)

Fuente: elaboración propia con información de pruebas Saber TyT, ICFES.

En línea con lo anterior, el dominio de un segundo idioma, particularmente el inglés, es fundamental para que estudiantes enfrenten con éxito un mercado laboral cada vez más competitivo. Los resultados en las pruebas Saber Pro y Saber TyT evidencian diferencias significativas en el nivel de inglés entre estudiantes de formación universitaria y aquellos en programas técnicos y tecnológicos, con mejores resultados en el sector privado frente al oficial. Esto subraya la importancia de fortalecer esta habilidad a lo largo de los estudios superiores, ya que, si bien el inglés suele ser un requisito de graduación y se evalúa en estas pruebas, no siempre forma parte integral de los programas de estudio.

Como resultado, muchos estudiantes deben buscar opciones externas para mejorar su nivel de inglés, lo cual representa una barrera adicional para quienes no cuentan con los recursos económicos necesarios. Esto no solo afecta su desempeño académico, sino que también limita sus oportunidades en el mercado laboral, donde el inglés es clave para conectarse con sectores globales, acceder a información técnica, desarrollar habilidades en tecnología y programación, y brindar atención a usuarios y clientes internacionales. En un mundo laboral cada vez más globalizado, el dominio del inglés permite abrir puertas a múltiples campos, incluso dentro de Colombia, lo que aumenta las posibilidades de éxito y crecimiento profesional.

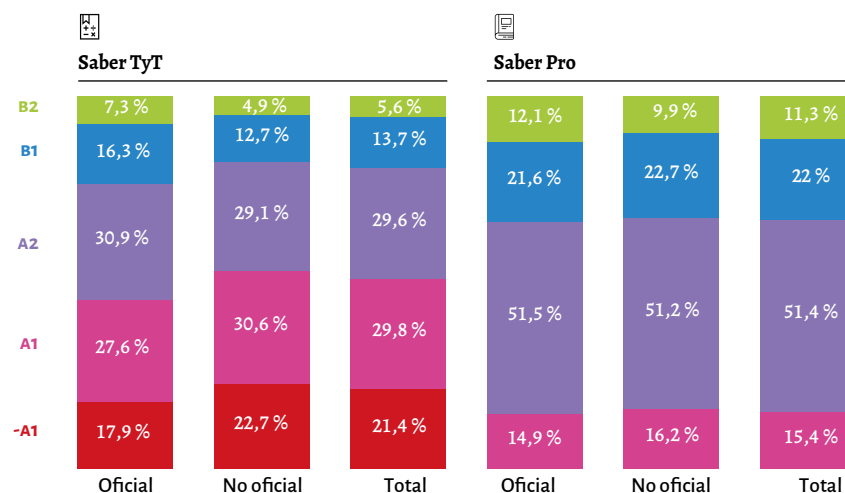


FIGURA 23. Distribución de estudiantes por cada nivel de desempeño en los resultados de inglés de las pruebas Saber Pro y Saber TyT (2023)

Fuente: elaboración propia con información de pruebas Saber Pro y TyT, ICFES.

El puntaje promedio de las pruebas ha mostrado estabilidad en los últimos años, lo cual plantea interrogantes significativos: ¿reflejan realmente los conocimientos adquiridos? ¿Por qué no se observan mejoras pese a los cambios de las instituciones educativas? Además, si las pruebas se perciben principalmente como un requisito para graduarse, su potencial para identificar áreas de mejora en los programas académicos podría estar subutilizado. Este estancamiento invita a revisar su propósito y efectividad como herramienta educativa.

Es necesario replantear cómo se evalúan los conocimientos en la educación superior, no solo al culminar un programa, sino también a lo largo de todo el proceso formativo. La evaluación no debe limitarse a ser un requisito de graduación ni centrarse únicamente en una metodología basada en calificaciones. Es crucial implementar alternativas que permitan evaluar la calidad, la pertinencia de los programas, las tasas de deserción y otros factores clave. Si estas evaluaciones se orientan a identificar áreas de mejora continua, podrían convertirse en una herramienta valiosa para fortalecer la formación estudiantil. Además, los programas deben enfocarse en reforzar habilidades críticas y analíticas, lo que asegura que el aprendizaje sea aplicable tanto en el ámbito laboral como en los proyectos de vida de cada persona.

El impacto de la educación para el trabajo y el desarrollo humano (etdh)

La educación para el trabajo y el desarrollo humano (ETDH) se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. La ETDH está diseñada para fortalecer las habilidades y conocimientos de las personas, lo que les permite mejorar sus competencias en ámbitos académicos y laborales de forma flexible y adaptada a sus necesidades. Se centra en una formación integral que abarca no solo habilidades técnicas y ocupacionales, sino también el desarrollo de valores sociales y éticos, lo que promueve una conciencia de respeto hacia la sociedad, la cultura y el medioambiente.



Los programas deben enfocarse en reforzar habilidades críticas y analíticas, lo que asegura que el aprendizaje sea aplicable tanto en el ámbito laboral como en los proyectos de vida de cada persona





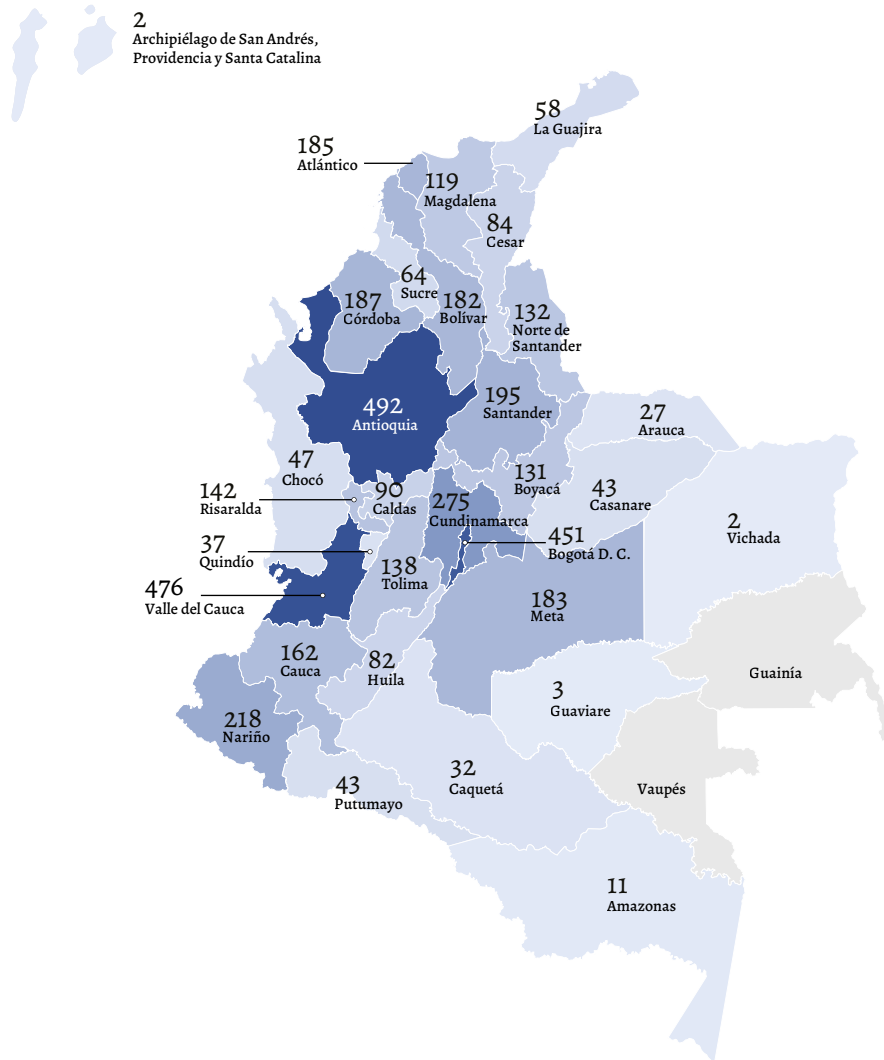
TABLA 1. Tipos de programas de formación que hacen parte de la educación para el trabajo y el desarrollo

Tipo	Objeto	Duración mínima	Certificado otorgado después de completar
Programas de formación laboral	Desarrollar habilidades para trabajar en áreas específicas del sector productivo, lo que les permite desempeñarse de manera independiente o en equipo, como empleados o emprendedores. Al menos el 50 % del programa es formación práctica.	600 horas	Certificado de técnico laboral por competencias
Programas de formación académica	Desarrollar conocimientos y habilidades en áreas clave como ciencia, tecnología, humanidades, arte y deportes, además de preparar a las personas para validar estudios básicos y participar activamente en la organización y autogestión comunitaria.	160 horas	Certificado de conocimientos académicos

Fuente: elaboración propia con información del Ministerio de Educación, definiciones del Decreto 1075 de 2015.

Por ejemplo, una persona que perdió su empleo como auxiliar administrativo podría inscribirse en un programa técnico laboral en servicios contables ofrecido por una institución de ETDH para actualizar sus conocimientos y aprender a manejar software especializado. Con una duración de 600 horas y un enfoque práctico, este programa le permitiría acceder a nuevas oportunidades en áreas donde la demanda de habilidades específicas es alta, lo que incrementa sus posibilidades de empleabilidad.

Con 4293 instituciones de ETDH en el país, siendo 96,3 % privadas, esta oferta es una vía importante para que las personas se preparen y accedan al mercado laboral formal en áreas clave de la economía. Sin embargo, **solo 736 de estas instituciones cuentan con un certificado de calidad, lo cual refleja una oportunidad significativa para mejorar la consistencia y la confiabilidad de esta oferta educativa.** La certificación de calidad no solo garantiza estándares formativos, sino que también incrementa la confianza de estudiantes y empleadores/as en la capacidad de estas instituciones para ofrecer educación que realmente impulse el empleo y la productividad.



Departamentos con mayor número
instituciones de educación para el trabajo
y el desarrollo humano

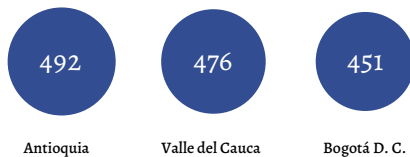


FIGURA 24. Instituciones de
educación para el trabajo
y el desarrollo humano
por departamento (2023)

Fuente: elaboración propia con
información del Sistema de
Información de la Educación para el
Trabajo y el Desarrollo Humano, MEN.

Para fortalecer el impacto de la ETDH en el país, es necesario promover un mecanismo de gestión de la calidad que fomente la autoevaluación y los planes de mejoramiento. Esto debe conducir a una oferta centrada en los y las estudiantes, que facilite su acceso al sector productivo. Dicho mecanismo debe incluir tanto la formación técnica como el acompañamiento profesional y el desarrollo de habilidades transversales que buscan empleadores y empleadoras. Un joven en una zona rural podría optar por un curso académico corto en agroecología dentro de una institución oficial cercana, lo que le permitiría aprender prácticas sostenibles que

puede aplicar en el territorio. Sin embargo, si el programa carece de certificación de calidad, el joven podría enfrentar desafíos para demostrar sus competencias al buscar empleo o asistencia técnica en el sector agroindustrial.

Así mismo, resulta clave que las áreas de conocimiento ofrecidas reflejen las necesidades del mercado laboral colombiano. El análisis de la matrícula por áreas de conocimiento permite evaluar qué sectores tienen mayor demanda y cómo ajustar la oferta educativa para satisfacer estas demandas, fomentando el crecimiento en sectores estratégicos para la economía nacional.

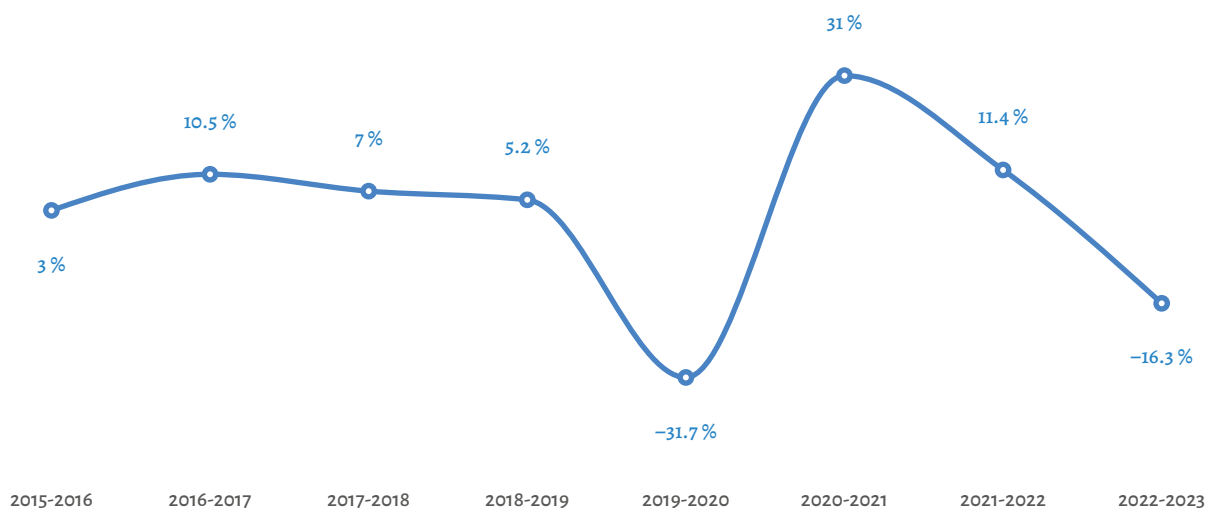


FIGURA 25. Variación porcentual de la matrícula de programas etdh (2015-2023)

Fuente: elaboración propia con información del Sistema de Información de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, MEN.

La matrícula en los programas de ETDH ha tenido variaciones entre 2015 y 2023. De 2015 a 2017, creció de forma constante. Sin embargo, entre 2018 y 2020, cayó, especialmente entre 2019 y 2020, cuando bajó un 31,7 %. Luego, entre 2020 y 2021, hubo una notable recuperación del 31,0 %, probablemente impulsada por la reactivación tras la pandemia y la demanda de formación para el empleo. No obstante, entre 2022 y 2023 volvió a disminuir un 16,3 %. Esta última baja podría reflejar dificultades de acceso a programas de calidad y falta de recursos financieros, lo que resalta la necesidad de fortalecer la demanda en este tipo de educación.

Respecto a las áreas de enfoque de los programas, el 41,9 % de los y las estudiantes certificados proviene de programas sin clasificar, lo que sugiere la necesidad de organizar mejor y categorizar estas áreas de formación. Las áreas de ventas y servicios y salud también tienen una alta proporción de estudiantes certificados, con un 27,7 % y un 17,1 %, respectivamente, lo que muestra que estos sectores son atractivos para quienes buscan formación laboral. Sin embargo, existe una discrepancia en áreas como finanzas y administración, donde el porcentaje de programas activos es bajo (10,2 %) en comparación con la demanda.

Áreas como arte, cultura y deporte y ciencias naturales también reflejan un posible desajuste entre la oferta educativa y el interés en estas áreas o, posiblemente, una falta de incentivos para especializarse en ellas. Es importante ampliar la oferta de programas, especialmente en los de alta demanda, y apoyar el acceso a áreas menos populares pero relevantes para una economía diversificada. Además, una mejor financiación y una orientación hacia áreas específicas podrían equilibrar la oferta y la demanda, lo que ayuda a los estudiantes a encontrar formación en sectores con oportunidades laborales.

En cuanto a la financiación, según datos del DANE, el 63 % de personas que indicó asistir a cursos de formación para el trabajo, lo hizo a cursos gratuitos, el 28,6 % pagó todo por completo y el 7,1 % de las personas indicaron que otra persona o institución había financiado el curso.

*Según datos
del DANE, el*

63 %
*de personas
que indicó
asistir a cursos
de formación
para el trabajo,
lo hizo a cursos
gratuitos*

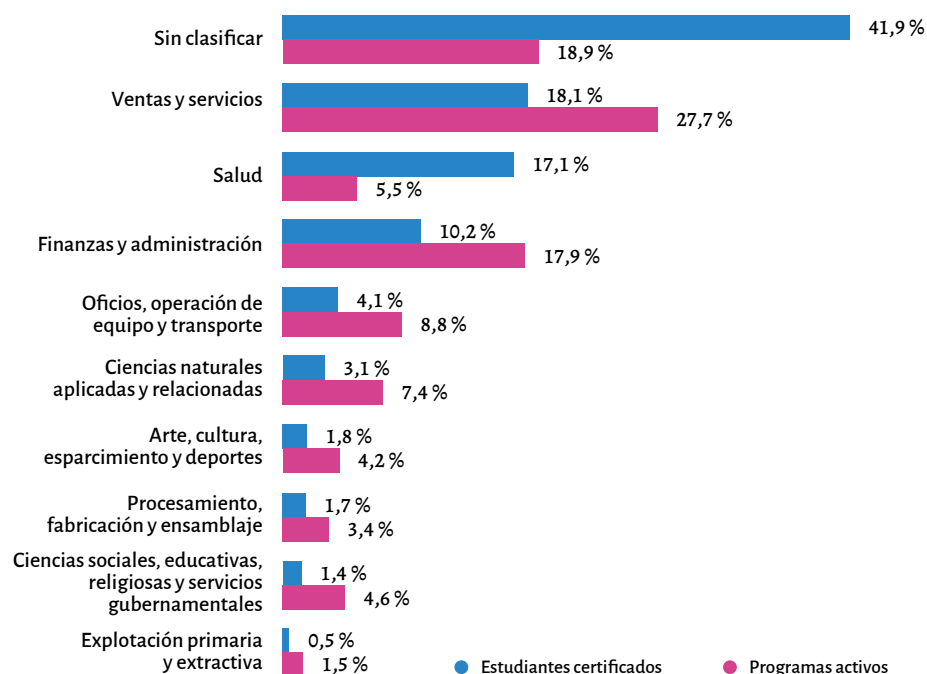
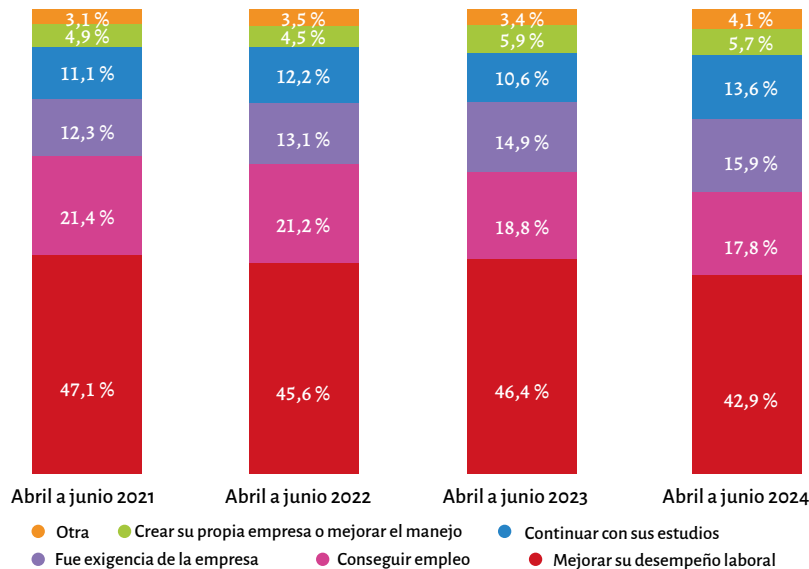


FIGURA 26. Porcentaje de programas y estudiantes certificados por áreas de desempeño (2023)

Fuente: elaboración propia con información del Sistema de Información de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, MEN.

Además, el 42,9 % de personas asisten a cursos de formación para el trabajo principalmente para mejorar su desempeño laboral, seguido de un 17,8 % que asiste para conseguir empleo y un 5,7 % para temas de emprendimiento, tendencia que no ha cambiado a lo largo de los años. Por ello, se recomienda un enfoque de mejora en la orientación laboral y en el desarrollo de competencias emprendedoras, como componentes que permitan a los egresados desempeñarse de manera más efectiva en el mercado laboral formal o en sus propios proyectos.



68 **FIGURA 27.** Porcentaje de la población de 15 años y más que asiste o asistió a cursos de formación para el trabajo según principal objetivo para tomar el curso (2021-2024)

Fuente: elaboración propia con información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE.

Por su parte, entre las barreras identificadas para no asistir a cursos de formación para el trabajo, para el 39 % de las personas fue la falta de recursos (dinero, tiempo, recursos físicos, por ejemplo, un computador), para un 16,4 %, la autopercepción de no estar en el rango de edad adecuado y para un 13,2 %, el desconocimiento de la oferta, entre otras barreras. Sin embargo, para un 18,4 % de las personas, la oferta no resulta de interés o no se evidencia el beneficio. En este sentido, resulta muy importante dar a conocer la oferta de valor de estos programas, con el fin de democratizar el acceso a estos estudios, que pueden resultar asequibles, aportar al crecimiento personal y profesional, y ampliar las oportunidades de empleo.

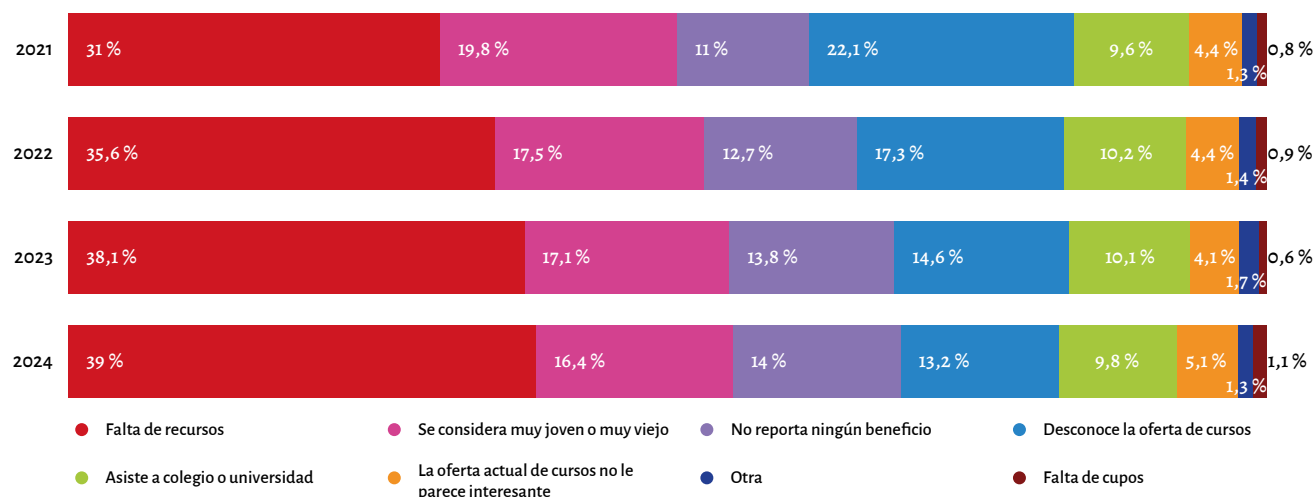


FIGURA 28. Distribución porcentual de la población de 15 años y más que no asiste o asistió a cursos de formación para el trabajo según razón principal para no tomar algún curso (2021-2024)

Fuente: elaboración propia con información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE.

Se ha observado que la educación posmedia en Colombia, que incluye la ETDH y la educación superior, desempeña un papel crucial para facilitar la transición al mercado laboral formal y elevar las oportunidades de inclusión social y económica de estudiantes.

Sin embargo, persisten desafíos significativos que limitan su efectividad y accesibilidad. La baja tasa de tránsito inmediato a la educación superior, evidencian barreras económicas, geográficas y de motivación que impiden a los y las jóvenes continuar su formación. Además, la distribución de programas y la concentración de instituciones de alta calidad en ciertas áreas limitan las opciones disponibles, especialmente en regiones apartadas, lo que subraya la importancia de políticas que amplíen la cobertura y garanticen la calidad educativa en todo el país.

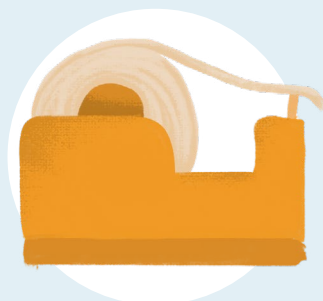
Así mismo, la ETDH es una opción importante para adquirir habilidades específicas para el trabajo. No obstante, **la alta concentración de instituciones privadas (96,3 %) y la baja proporción de programas certificados (solo el 17 %)** destacan la **necesidad de promover políticas de certificación de calidad y financiamiento**, que fortalezcan la confianza de estudiantes y empleadores en este sector. El ajuste de la oferta educativa a las demandas del mercado laboral es crucial; actualmente, sectores como las TIC y las finanzas que muestran desajustes entre la oferta y la demanda, que afectan la empleabilidad y la pertinencia de estas áreas.



Es fundamental ampliar y diversificar la oferta educativa en todas las regiones del país, garantizando el acceso equitativo a instituciones de alta calidad. Actualmente, muchas oportunidades están concentradas en las grandes ciudades, lo que dificulta que quienes viven en zonas apartadas puedan acceder a instituciones de alto nivel. Fortalecer la educación en todas las regiones permitirá que más personas puedan formarse sin necesidad de trasladarse, reduciendo desigualdades y ampliando sus oportunidades.

Asimismo, fortalecer el sistema de financiación y el apoyo institucional es clave para reducir la deserción. La implementación de programas de acompañamiento académico y financiero dirigidos a estudiantes en condiciones vulnerables permitirá mejorar la permanencia y culminación de estudios.

Por otro lado, la educación debe responder mejor a las necesidades del mundo laboral, el desarrollo de habilidades transversales como el razonamiento cuantitativo y el dominio del inglés es esencial. Imaginemos a un joven que se gradúa con conocimientos en programación pero que no maneja el inglés: su acceso a empleos bien remunerados en empresas globales se verá limitado. Integrar estas competencias en los programas educativos aumentará las posibilidades de éxito de los estudiantes en un mercado cada vez más competitivo.



En definitiva, fortalecer la educación posmedia con enfoque inclusivo y alineado con las necesidades del empleo formal en Colombia no solo beneficiará a los estudiantes, sino que contribuirá al crecimiento económico y social del país. **Apostar por una educación conectada con la realidad laboral es una inversión en el futuro de todos.**



Fortalecer la educación en todas las regiones permitirá que más personas puedan formarse sin necesidad de trasladarse





Haciendo visible el puente al empleo formal: datos de intermediación laboral



PARA CONSTRUIR UN MERCADO LABORAL INCLUSIVO

que ofrezca estabilidad económica, acceso a derechos laborales, protección social y oportunidades de desarrollo profesional, es fundamental contar con mecanismos de intermediación laboral que actúen como puentes efectivos entre la oferta y la demanda de empleo. Estos mecanismos deben garantizar oportunidades equitativas y democratizar el acceso a vacantes, de manera que sea posible una vinculación laboral que promueva la inclusión.

Una persona recién graduada de la educación media o posmedia que busca ingresar al mercado laboral sin experiencia, o alguien que llega a Colombia desde otro país sin una red de contactos ni conocimientos

de los servicios de intermediación laboral, puede enfrentarse a barreras significativas para ingresar al mercado laboral formal. Estas barreras pueden ser resultado del desconocimiento de las vacantes disponibles o la dificultad para identificar empleos adecuados a su perfil, a lo que pueden sumarse situaciones de exclusión y discriminación por parte de empleadores. De este modo, una madre cabeza de hogar o una persona joven en situación de vulnerabilidad pueden encontrar en los servicios de intermediación laboral una herramienta fundamental para superar las desigualdades y acceder a empleos formales que mejoren sus condiciones de vida.

En Colombia, según datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) más del 60 % de las personas consiguen empleo a través de amigos o familiares, una cifra que representa un desafío para la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE), entidad que tiene como propósito conectar a quienes buscan trabajo con las vacantes disponibles en el mercado, articulando una red de prestadores que ofrecen servicios de intermediación laboral formal en todo el territorio nacional. A través de estos servicios, la red de prestadores de la UAESPE busca brindar orientación y facilitar el acceso a oportunidades laborales de manera inclusiva y equitativa para todos y todas.

60%

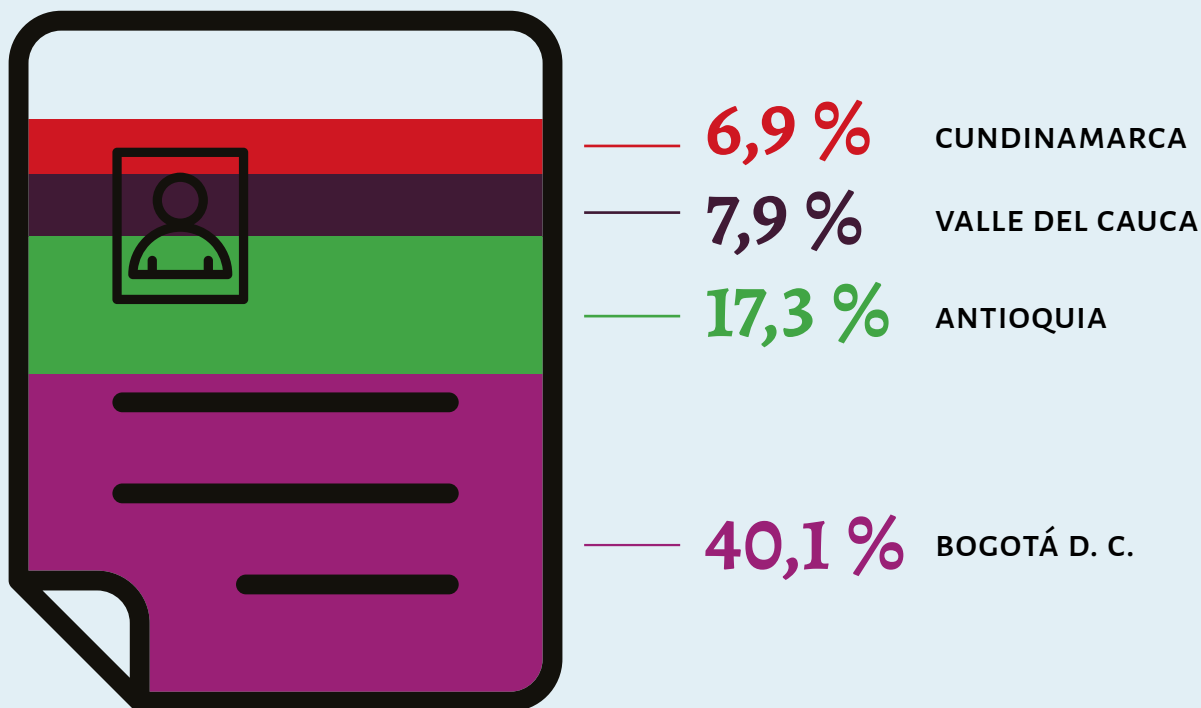
de las personas consiguen **empleo**
a través de **amigos o familiares**

+60 %



de las empresas* utilizan como principal canal de búsqueda de talento humano a los *headhunters*

Además, los datos del Servicio Público de Empleo (SPE) muestran una **marcada concentración de vacantes**



*Según los resultados de la Encuesta de Talento Humano de la ANDI de 2021, que incluyó el reporte de 181 empresas en Colombia.

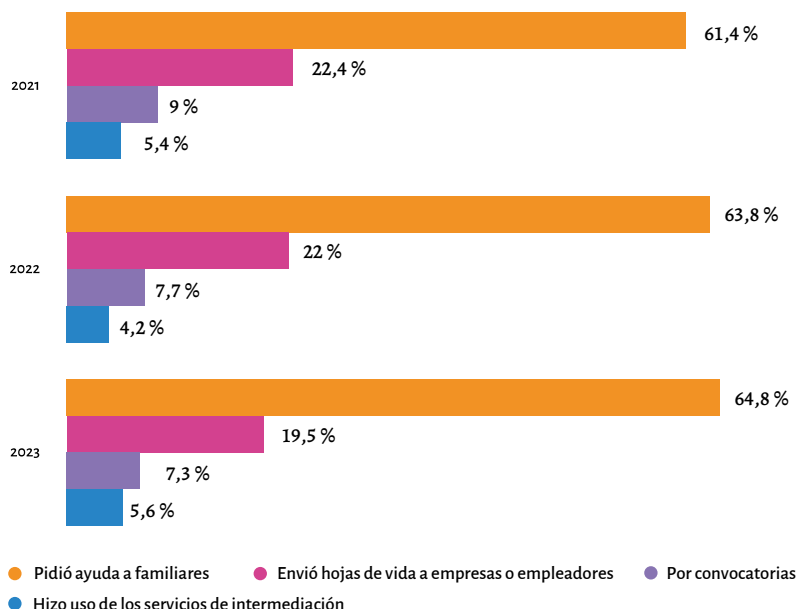


FIGURA 29. Distribución porcentual del medio principal por el que la población ocupada en Colombia consiguió su empleo (2021-2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH, DANE.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos, se estima que en 2023 menos del 6 % de las personas ocupadas consiguieron empleo a través de estos servicios. Esto puede deberse a que muchas personas no los conocen, su cobertura es limitada en ciertas regiones y no siempre logran responder de manera efectiva a las necesidades de los buscadores de empleo o de las empresas. El desafío no solo radica en que más personas se registren y utilicen estos mecanismos, sino también en que las empresas adopten estas herramientas de manera activa y publiquen todas sus vacantes para ampliar el alcance y la efectividad del servicio.

Según los resultados de la Encuesta de Talento Humano de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia

(ANDI) de 2021, que incluyó el reporte de 181 empresas en Colombia, más del 60 % de estas utilizaban como principal canal de búsqueda de talento humano a los reclutadores especializados o *headhunters*¹. Estos profesionales de recursos humanos se especializan en identificar y conectar estratégicamente a los mejores perfiles con las vacantes disponibles. Sin embargo, esta práctica podría dejar en un segundo plano los canales de intermediación formal, diseñados para facilitar el acceso equitativo a oportunidades laborales sin discriminación.

¹ Los reclutadores especializados en Colombia también deberían estar autorizados como prestadores privados por la UASPE para poder realizar la intermediación de manera formal.

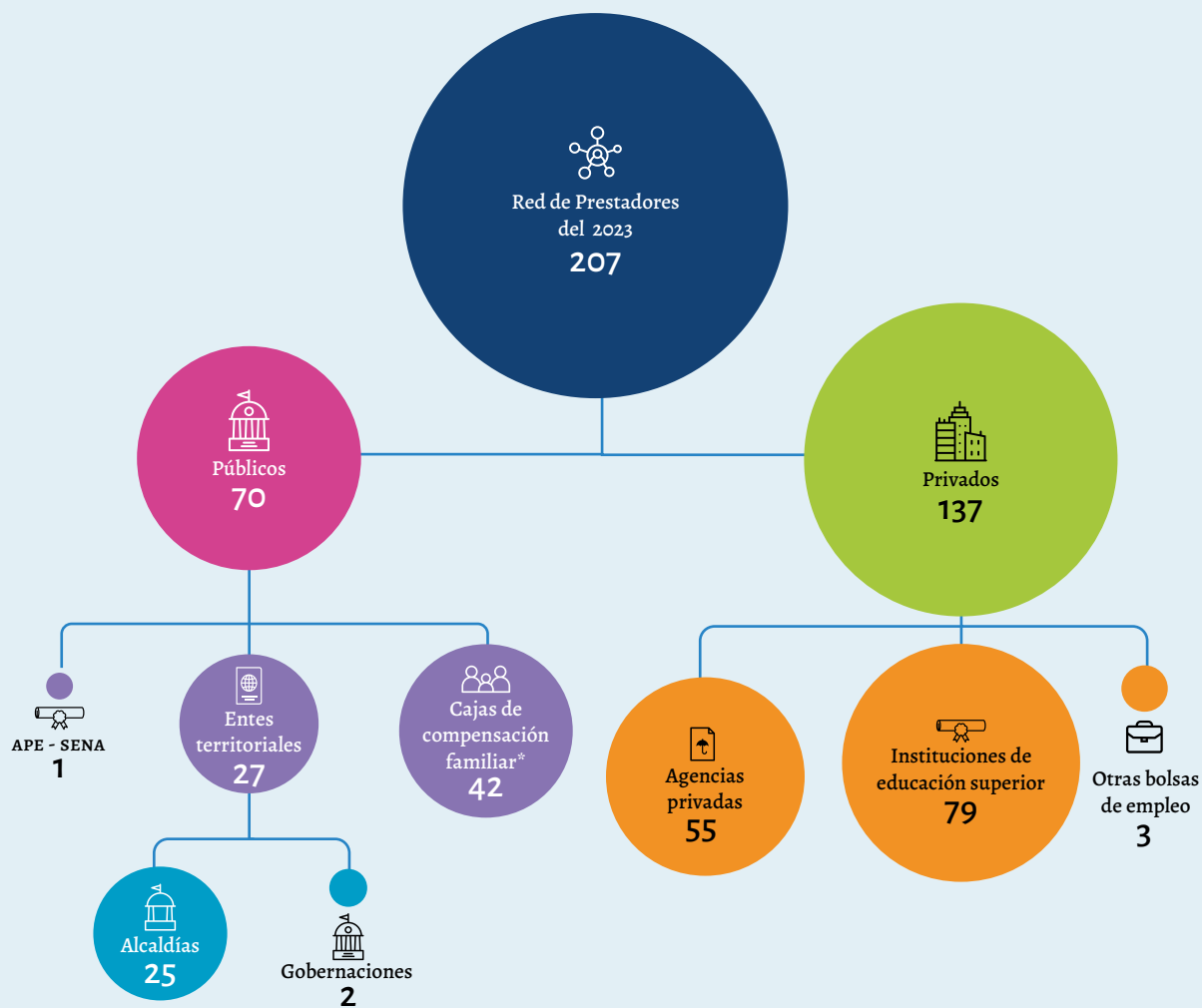


FIGURA 30. Distribución de la red de prestadores autorizados (2023)

Fuente: elaboración propia con información de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, UASPE.

Para que el sistema funcione de manera efectiva, se necesita de ambas partes: es crucial que tanto las personas como las empresas conozcan la red de prestadores disponibles, entiendan cómo está conformada² y la forma como funciona. Solo así será posible enfrentar el desafío que representa la articulación entre los 207 prestadores autorizados y los múltiples sistemas de información que gestionan, lo que garantiza que todas las personas tengan acceso a las vacantes de empleo disponibles en el país.

Ante los retos mencionados, resulta importante reflexionar sobre cómo mejorar el acceso y la efectividad de los servicios de intermediación laboral. **Esto no solo implica ampliar su alcance y optimizar su funcionamiento, para que respondan a las necesidades de los empleadores y garanticen que sus servicios sean inclusivos, accesibles y adaptados a las realidades de poblaciones que enfrentan mayores barreras, como jóvenes en búsqueda de su primer empleo, mujeres, personas migrantes, personas con discapacidad o comunidades étnicas, entre otras.** Fortalecer estos mecanismos tiene el potencial de transformar vidas, un empleo formal no es solo una fuente de ingresos, sino también una puerta hacia la autonomía, la estabilidad y la posibilidad de construir un proyecto de vida sólido.

² Para conocer más sobre qué es y cómo está conformada la intermediación laboral en Colombia, consulte la infografía de intermediación laboral elaborada por la Alianza por la Inclusión Laboral: [https://api.includere.co/uploads/intermediacio%CC%81n-laboral-infografia-\(1\)-\(1\).pdf](https://api.includere.co/uploads/intermediacio%CC%81n-laboral-infografia-(1)-(1).pdf)

Panorama general de la intermediación laboral formal

En 2023, más de 800 000 personas se registraron por primera vez en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), lo que representa un aumento en comparación con los registros nuevos de 2022 y 2021. Ante esto, es fundamental continuar fortaleciendo la divulgación de los servicios de intermediación laboral para que todas las personas los conozcan y puedan acceder a ellos.

Por su parte, las orientaciones laborales registradas en 2023 superaron las 600 000, el mejor resultado de los últimos cuatro años, aunque todavía está por debajo de los niveles de 2019. Es importante mencionar que este dato podría estar subestimado, ya que no todos los prestadores reportan información al SISE, en principio, debido a una falta de normativa, a lo que se le suman falta de incentivos para el reporte y posible complejidad o reprocesos que el reporte pueda implicar, lo que puede limitar un análisis integral de las orientaciones realizadas y su impacto real en la vinculación laboral.

En línea con lo anterior, el reporte de colocaciones del sistema de información en 2023 ascendió a más de 500 000. Aunque es una cifra significativa que está por encima de lo reportado anualmente entre 2019 y 2022, sigue siendo baja considerando que la fuerza de trabajo del país es de más de 25 millones de personas. Además, como no todas las colocaciones formales son reportadas al SISE, se resalta la necesidad de articular los diferentes sistemas de información para capturar datos más completos y confiables sobre el impacto de la intermediación laboral.

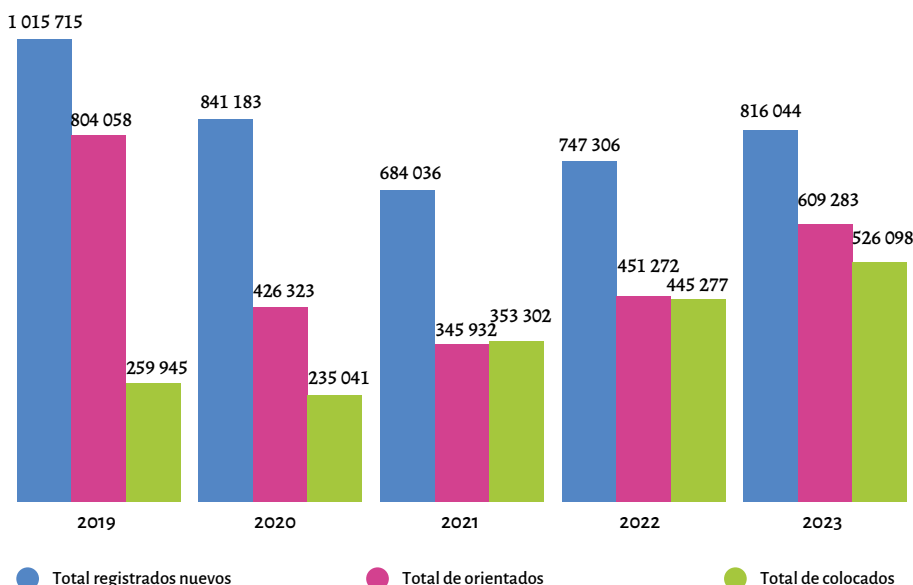


FIGURA 31. Número total de personas inscritas, orientadas y colocadas por año según lo reportado, 2019-2023

Fuente: elaboración propia con información de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, UAESPE.

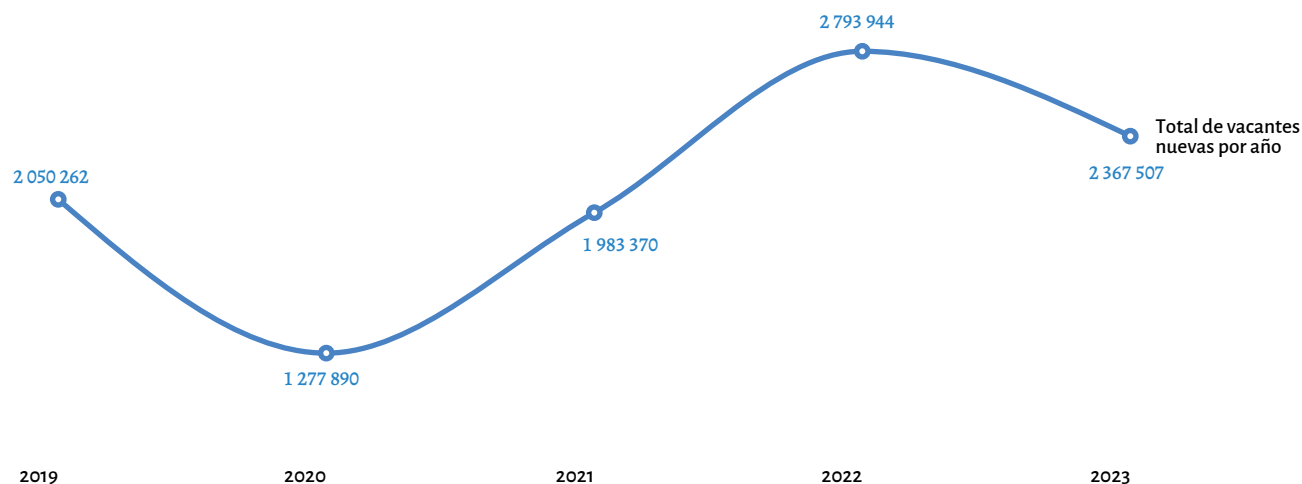
Adicional a esto, entre el 2019 y el 2023 el número de vacantes nuevas publicadas y reportadas anualmente no ha superado las 2,5 millones por año, siendo un posible indicador de que muchas ofertas no se publican en plataformas formales, lo que reduce su visibilidad y limita las opciones para quienes esperan acceder a un empleo formal a través de la intermediación.

En cuanto a la distribución territorial de los indicadores de intermediación, los datos del Servicio Público de Empleo (SPE) muestran una marcada concentración de vacantes en Bogotá, que representa el 40,1 % del total. Le siguen Antioquia con el 17,3 %, Valle del Cauca con el 7,9 % y Cundinamarca con el 6,9 %. Esta distribución es similar al porcentaje de personas inscritas en

estos territorios, lo que evidencia una desigualdad territorial en el acceso a oportunidades de empleo.

Esta concentración plantea retos importantes para las otras regiones del país, donde hay menos prestadores³ y, por ende, menos oportunidades laborales visibles. Además, en muchas de estas zonas, las barreras de conectividad, las limitaciones económicas y la prioridad de resolver otras necesidades básicas, antes que la intermediación laboral, pueden dificultar aún más el acceso a estos servicios.

³ Para conocer la distribución de puntos de atención de la red de prestadores autorizados en Colombia, consulte <https://www.serviciodeempleo.gov.co/busca-empleo/puntos-atencion>



80

FIGURA 32. Número total de vacantes nuevas reportadas por año en toda la red de prestadores (2019- 2023)

Fuente: elaboración propia con base en información de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, UAESPE.

Nuevos registros de buscadores de empleo

Conocer la cantidad de personas que se inscriben en los sistemas formales de intermediación laboral, como el SISE, con el objetivo de buscar empleo, capacitarse o recibir orientación, es importante para entender el nivel de interacción entre los buscadores de empleo y los servicios disponibles. Así mismo, ofrece un panorama sobre quiénes están aprovechando estas plataformas y cómo podrían mejorarse para incluir a más personas.

Idealmente, todas las personas que hacen parte de la fuerza de trabajo deberían registrarse. Esto no solo ampliaría su acceso a una oferta más diversa de vacantes y servicios de orientación, sino que permitiría actualizar sus perfiles a medida que evolucionen sus habilidades o experiencias. Además, un registro masivo fortalecería el sistema, generando datos más representativos para diseñar políticas laborales inclusivas y efectivas conforme con las necesidades de las personas que buscan empleo.

Por ejemplo, una joven recién graduada de educación superior en un departamento periférico, como Amazonas o Putumayo, que lograra registrarse en el sistema, podría tener acceso a vacantes que de otra forma nunca conocería, especialmente aquellas que requieran sus habilidades específicas. Sin embargo, el sistema no es ampliamente conocido por la población, además, muchas empresas del país no registran sus vacantes, y los prestadores enfrentan dificultades para operar en estas zonas, en donde solo existe uno o dos prestadores y en algunos casos limita su alcance exclusivamente a la virtualidad.

Entre 2018 y 2023, las cajas de compensación familiar se consolidaron como el principal canal de registro de personas en el sistema de empleo, pues aportaron más del 80 % de los registros anuales reportados por la UAESPE. En segundo lugar, se encuentran las agencias públicas de empleo de los entes territoriales, que representan aproximadamente el 14 % de los registros cada año. Esta distribución puede explicarse, en parte, por la mayor capacidad de reporte de las cajas de compensación familiar, así como por su amplia cobertura y presencia uniforme en el territorio nacional, lo que facilita el acceso a sus servicios en comparación con otros prestadores autorizados.

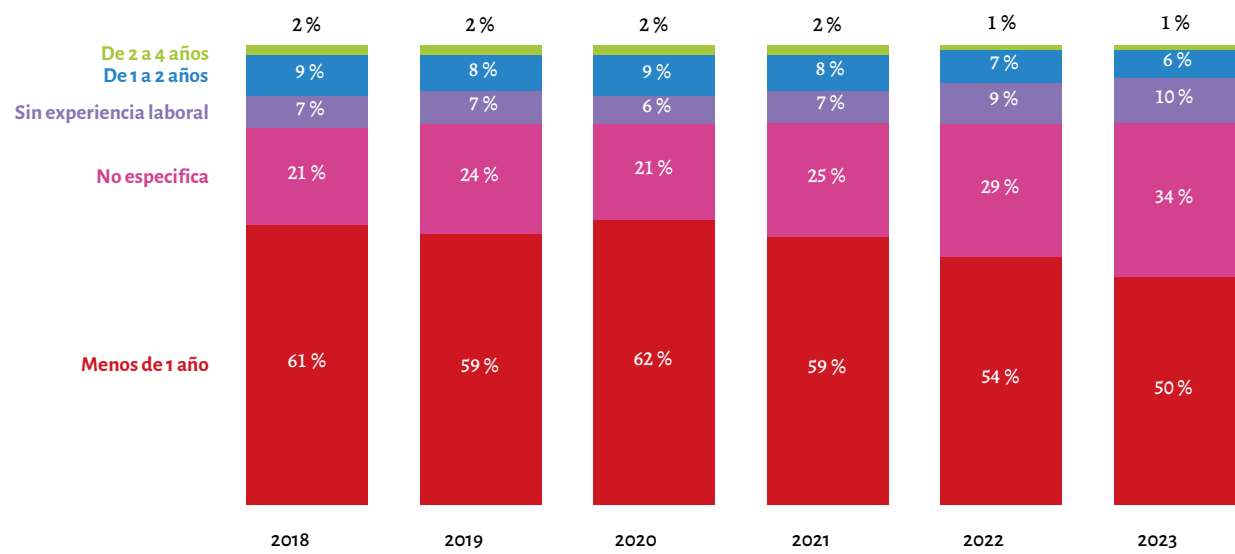


FIGURA 33. Distribución de las personas inscritas anualmente por nivel de experiencia (2018-2023)

Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), UAESPE.

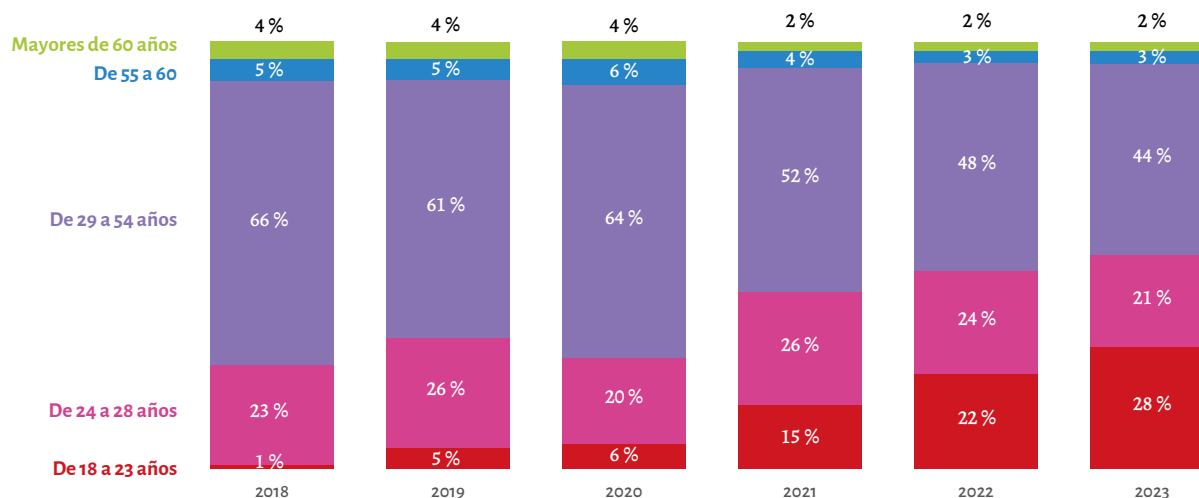


FIGURA 34. Distribución de las personas inscritas anualmente por rango de edad (2018-2023)

Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), UAESPE.

Respecto a la caracterización de las personas registradas anualmente, suelen tener menos de un año de experiencia laboral, y en un porcentaje significativo no se especifica su experiencia o se identifica como “sin experiencia”. Así mismo, entre 2021 y 2023, se observó un incremento en los registros nuevos de personas jóvenes, especialmente entre los 18 y 23 años, lo que implica que la mayoría de las personas registradas son jóvenes (entre 18 y 28 años). Lo anterior, podría ser un indicador de que el sistema de intermediación laboral formal es ampliamente utilizado por quienes buscan su primer empleo, en particular, quienes no cuentan con redes de contactos.

Reconociendo que los jóvenes representan una proporción significativa de la población en búsqueda de empleo, facilitar su ingreso al mercado laboral formal es indispensable para sentar las bases de trayectorias laborales sostenibles. Para lograr esto, es necesario fortalecer programas dirigidos a personas sin experiencia, que incluyan formación complementaria, mentorías y pasantías. Asimismo, una mejor difusión de los servicios de intermediación en instituciones educativas, durante la educación media y posmedia, permitirá conectar a jóvenes con oportunidades desde momentos tempranos, considerando que la mayoría de las personas registradas han completado la educación media y un grueso significativo la educación y formación posmedia.

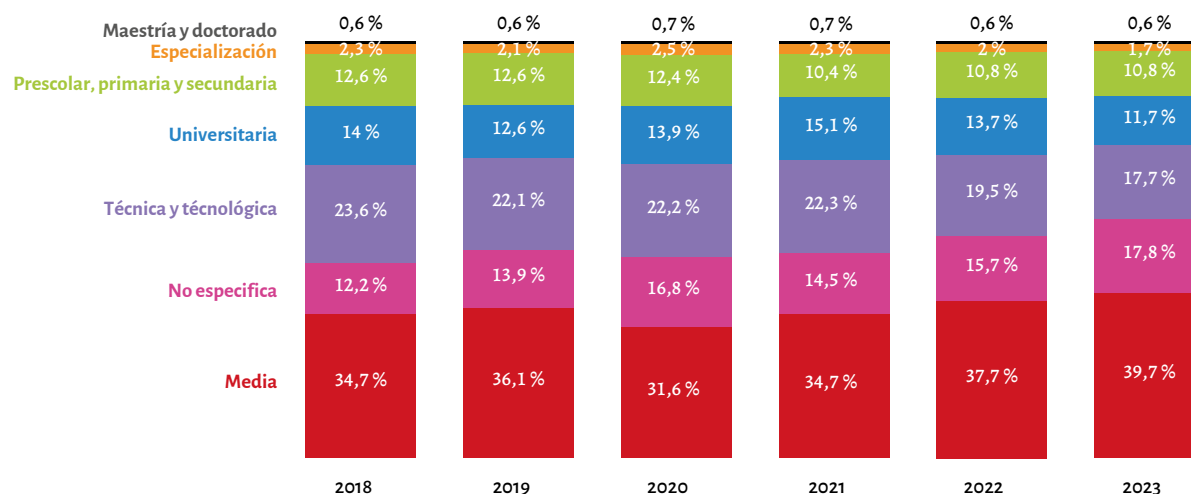


FIGURA 35. Distribución de las personas inscritas anualmente por nivel educativo (2018-2023)

Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), UAESPE.

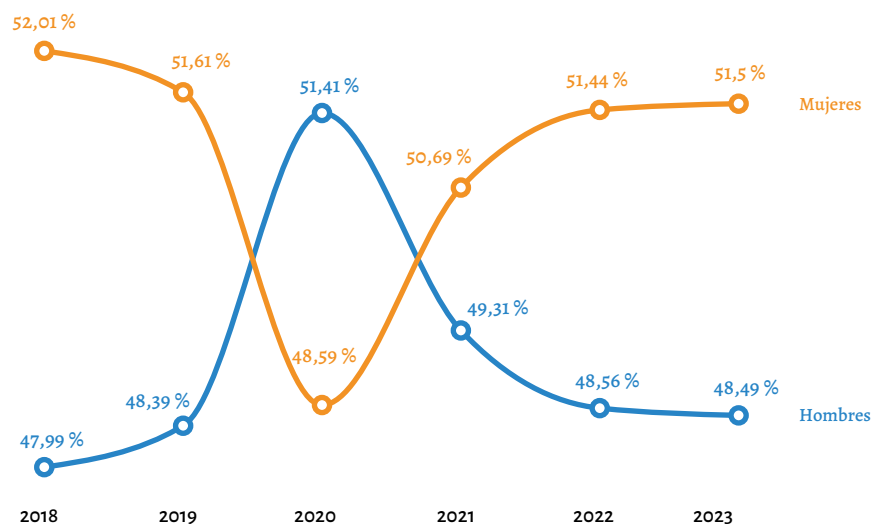


FIGURA 36. Distribución de las personas inscritas anualmente por sexo (2018-2023)

Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), UAESPE.

Además, es importante destacar que, aunque los registros muestran una relativa paridad entre hombres y mujeres, las mujeres tienden a registrarse más, con una diferencia promedio de 4 puntos porcentuales a su favor, a excepción del 2020, cuando la proporción de hombres superó ligeramente a la de mujeres (51,4 % frente a 48,6 %), posiblemente debido a los efectos diferenciados de la pandemia en el mercado laboral.

Los servicios de intermediación laboral son clave para apoyar a mujeres que enfrentan mayores barreras para acceder a empleos formales, como madres cabeza de hogar o mujeres en zonas rurales. [Por ejemplo, una mujer que dejó de trabajar para cuidar a su familia puede usar estos servicios para volver al mercado laboral, recibir orientación y encontrar vacantes ajustadas a su perfil.](#) Garantizar su acceso a estos servicios no solo promueve la equidad, sino que ayuda a reducir la brecha de género en el empleo formal, ofreciendo estabilidad económica, derechos laborales y la oportunidad de transformar proyectos de vida⁴.

Perspectiva del envío de hojas de vida: postulaciones y remisiones

Dentro del proceso de intermediación laboral un punto clave son las remisiones y las postulaciones. En este caso, las remisiones representan el conteo más aproximado de hojas de vida enviadas por prestadores autorizados del SPE a empleadores al menos una vez⁵, mientras que las postulaciones reflejan la acción directa del buscador de empleo al inscribirse a una vacante a través del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE)⁶.

4 Para conocer más sobre los retos en las trayectorias educativas y laborales que enfrentan las mujeres en Colombia, consulte el Tomo B de este documento.

5 Remisiones: los prestadores del servicio entregan la hoja de vida directamente a una empresa que está contratando.

6 Postulaciones: alguien decide inscribirse personalmente a una oferta de trabajo.

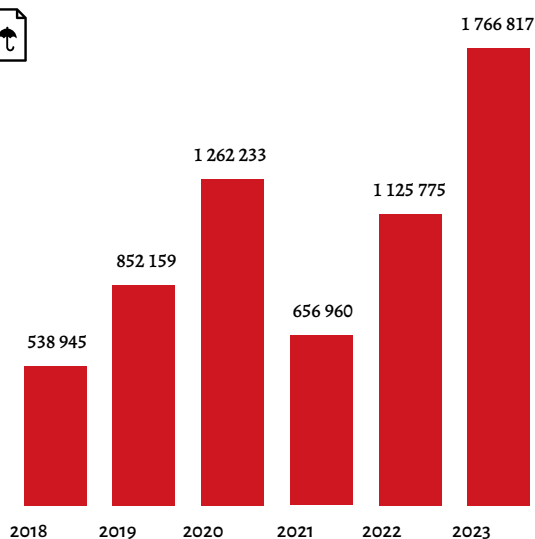


FIGURA 37. Número de buscadores de empleo que se postularon a una vacante a través del sise (2018-2023)

Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), UAESPE, 2024.

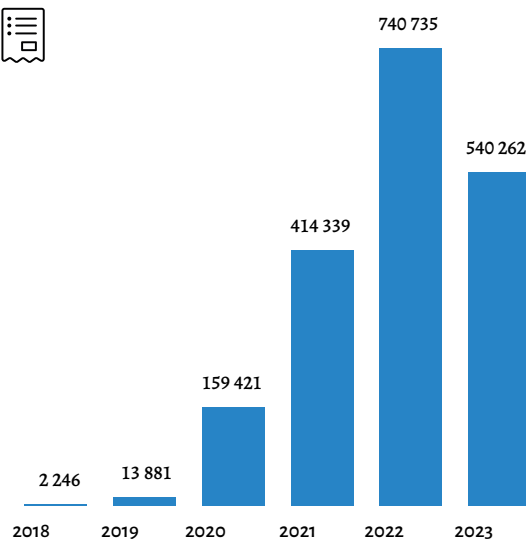


FIGURA 38. Número de hojas de vida enviadas por los prestadores del spe para cubrir las vacantes (2018-2023)

Fuente: elaboración propia con base en información de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE), 2024.

En 2023, el total de remisiones alcanzó más de 500 000, una disminución significativa frente al pico observado en 2022 con más de 700 000 remisiones en el año. Por su parte, las postulaciones presentaron una tendencia al alza, cerrando el 2023 con cerca de 1,8 millones, la cifra más alta registrada en los últimos años. Estas diferencias entre remisiones y postulaciones reflejan dinámicas importantes sobre cómo los buscadores de empleo y los prestadores interactúan con el sistema y plantean interrogantes sobre la efectividad de estas estrategias en garantizar una mayor inclusión laboral.

Particularmente, si se analiza la distribución del total de postulaciones entre 2018 y 2023, se evidencia que la mayoría han sido realizadas por personas con educación media (36,1 %), seguidas por personas con formación técnica y tecnológica (29,1 %) y de personas con educación universitaria (17,5 %). Así mismo, se identifica que los hombres predominan en las postulaciones asociadas a niveles educativos de media e inferiores, mientras que las mujeres lideran las postulaciones en niveles técnicos, tecnológicos, universitarios y de especialización.

Lo anterior podría estar relacionado con los tipos de vacantes disponibles en ciertos sectores. Por ejemplo, los sectores como construcción, transporte

o actividades operativas, que tradicionalmente han tenido mayor participación masculina, por lo general requieren menos cualificación formal. Por otro lado, las áreas de educación, salud y servicios administrativos, donde hay mayor representación femenina, suelen exigir niveles educativos más altos, como formación técnica o universitaria. Esto presenta un panorama sobre cómo los sectores económicos y sus requerimientos educativos influyen en las decisiones laborales de hombres y mujeres, reforzando patrones que han existido históricamente en el mercado laboral, al tiempo que la puerta a estrategias que enfrenten estereotipos e incentiven la capacitación en todos los niveles.

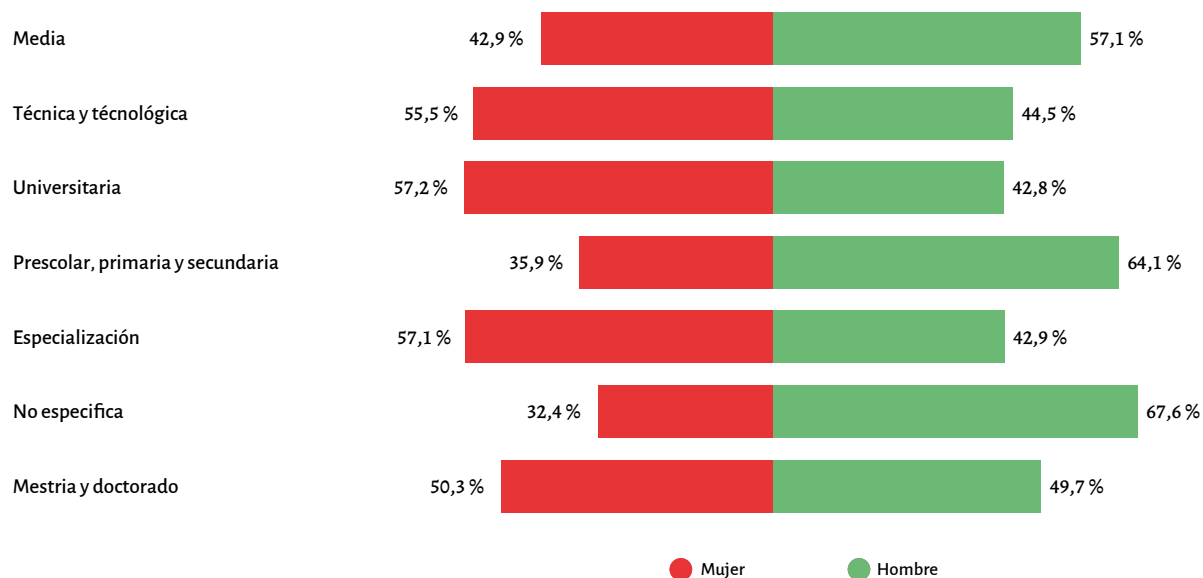


FIGURA 39. Distribución de postulaciones por sexo y nivel educativo de la persona que se postula en el año 2023

Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), UAESPE, 2024.



La intermediación laboral formal debería ser un espacio diseñado para conectar a las personas con oportunidades según su perfil, competencias y nivel educativo



En este contexto, es importante fortalecer los servicios de orientación y acompañamiento para asegurar que tanto remisiones como postulaciones resulten en procesos efectivos de vinculación laboral. Por ejemplo, ampliar la capacitación para que los buscadores de empleo comprendan cómo optimizar sus perfiles, junto con estrategias para que los prestadores aseguren que las remisiones sean más efectivas y pertinentes a las necesidades de los empleadores, podría mejorar la relación de la participación activa en el sistema y las colocaciones exitosas.

¿Cómo se logran las contrataciones?

La intermediación laboral formal debería ser un espacio diseñado para conectar a las personas con oportunidades según su perfil, competencias y nivel educativo. No obstante, los resultados parecen concentrarse principalmente en quienes cuentan con educación media. Entre 2019 y 2023, el porcentaje de colocaciones⁷ en este nivel educativo paso del 43,7 % al 50,6 %. En contraste, las colocaciones para quienes tienen formación en niveles de educación posmedia, como técnica, tecnológica o universitaria, han disminuido durante el mismo periodo.

Esta tendencia puede limitar el alcance inclusivo del sistema de intermediación formal y podría desalentar la inversión en formación y educación posmedia por parte de los buscadores de empleo, nivel educativo que es esencial para el desarrollo de habilidades especializadas y el fortalecimiento de sectores productivos estratégicos. Se requieren, entonces, estrategias para fomentar la publicación de vacantes que valoren perfiles más calificados o fortalecer las bolsas de empleo de las universidades, aumentando su capacidad de respuesta y efectividad para estudiantes y egresados. Podrían ser estrategias que amplíen el alcance de la intermediación formal, que faciliten que el sistema sea verdaderamente inclusivo y que las personas en todos los niveles de formación encuentren oportunidades que correspondan a sus competencias.

⁷ Es oportuno mencionar que el análisis de colocaciones se realiza con datos del SISE de la UAESPE, por lo que, las colocaciones reportadas pueden no abarcar información de toda la red de prestadores.

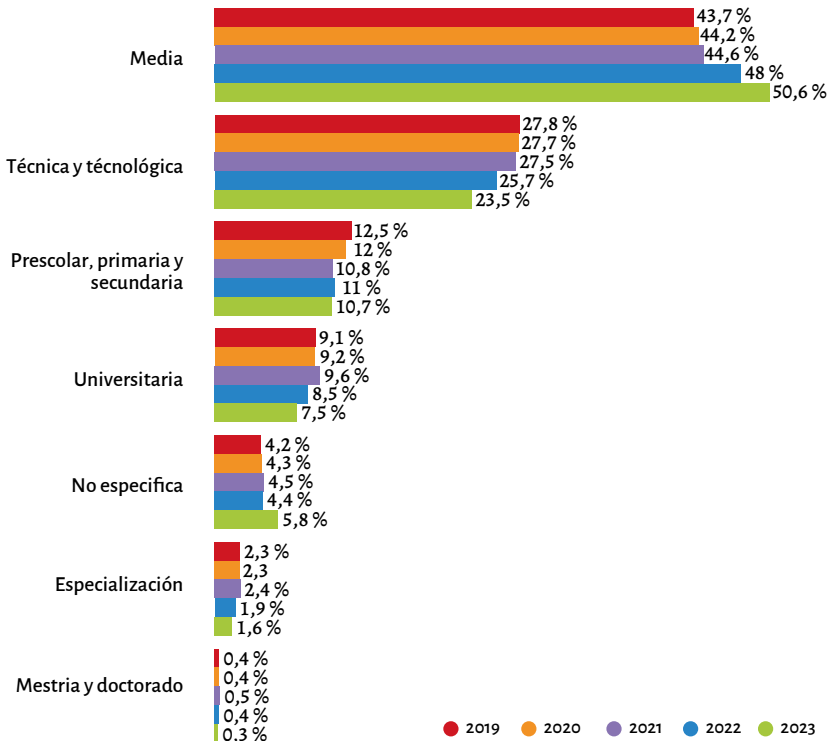


FIGURA 40. Distribución de personas colocadas por nivel educativo (2019-2023)
Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), UAESPE.

En línea con lo anterior, el análisis de las colocaciones según la experiencia laboral muestra una tendencia hacia la preferencia por perfiles con mayor trayectoria. En 2019, el 40 % de las colocaciones correspondieron a personas con más de cinco años de experiencia, una cifra que se ha reducido al 28 % en 2023. Aunque esta disminución podría interpretarse como un avance hacia una mayor inclusión de perfiles con menos experiencia, el grupo sin experiencia o con menos de un año de experiencia apenas alcanza el 8 % de las colocaciones en 2023, sin mostrar un cambio significativo en los últimos años.

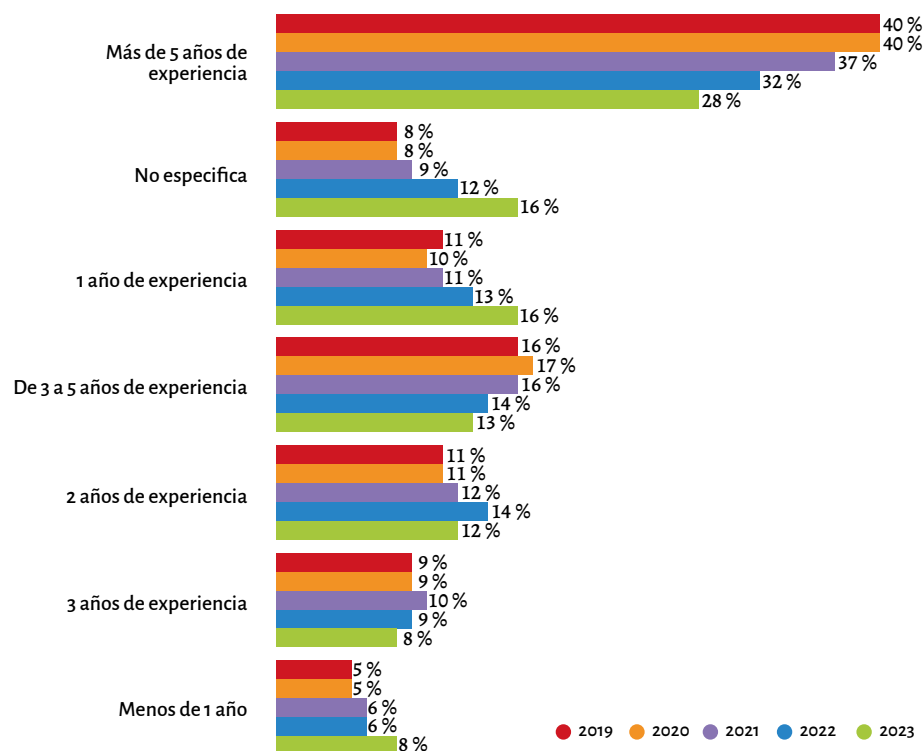


FIGURA 41. Distribución de personas colocadas por nivel de experiencias (2019-2023)

Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), UAESPE.

Así mismo, las personas con entre 1 y 5 años de experiencia laboral han mantenido una participación relativamente estable en las colocaciones, alrededor del 16 % para quienes tienen entre 1 y 3 años de experiencia, y entre el 11 % y el 13 % para quienes tienen de 3 a 5 años de experiencia. Este comportamiento sugiere que las vacantes tienden a favorecer a quienes cuentan con un historial laboral previo, lo que representa un desafío importante para los jóvenes y las personas que buscan ingresar al mercado laboral por primera vez.

Este análisis subraya la importancia de continuar diseñando políticas que favorezcan la contratación de personas sin experiencia, como programas de primer empleo, prácticas profesionales remuneradas o incluso programas de formación dual que faciliten la conexión con el mundo laboral desde el inicio de la formación posmedia. Además, sería útil incentivar a las empresas a ofrecer más vacantes que no exijan largos periodos de experiencia, especialmente en sectores con alta rotación o en actividades que puedan ser cubiertas tras procesos de capacitación. Por ejemplo, sectores como servicios, comercio o tecnologías de la información podrían ser aliados estratégicos para fomentar una mayor inclusión de quienes buscan iniciar su trayectoria laboral.

En un sistema que busca ser más inclusivo, equilibrar las oportunidades entre quienes tienen experiencia y quienes no la tienen es fundamental para garantizar una mayor equidad en el acceso al empleo formal. Además, es vital buscar el balance entre los procesos, la formación y la experiencia para que el costo de oportunidad de continuar en procesos formativos no represente una dificultad mayor de ingresar al mercado laboral, con menos experiencia laboral.

Vacantes: ¿dónde están las oportunidades?

Ahora bien, el panorama presentado puede ser resultado de baja articulación del proceso de intermediación formal, con múltiples actores, cada uno con un sistema de información propio⁸ y sin la normativa sobre el registro de la información, la intermediación formal se puede quedar corta. Muchas personas, especialmente aquellas sin redes de contacto sólidas, terminan perdiendo la posibilidad de competir de manera justa por las vacantes disponibles, pues ni siquiera logran conocerlas.

El análisis de las vacantes disponibles refleja las limitaciones mencionadas: la mayoría de las vacantes registradas están dirigidas a personas con educación

⁸ El sistema de información propio de los prestadores autorizados que realizan intermediación laboral debe estar conectado con el SISE, o de no poderse, deberían remitir la respectiva información a la UAESPE. Sin embargo, la información detallada a nivel de microdato puede ser un limitante para la comparabilidad de la información y la estandarización que permita un análisis que abarque datos de toda la red de prestadores autorizados.



Es vital buscar el balance entre los procesos, la formación y la experiencia



media, mientras que quienes tienen menores niveles educativos o mayores niveles de especialización enfrentan un acceso limitado a las oportunidades laborales publicadas. Esto crea una brecha que puede reforzar desigualdades existentes en el mercado laboral y limitar el aprovechamiento del talento en sectores clave.

Respecto al nivel de experiencia requerido en las vacantes **registradas, entre 2019 y 2023 casi la mitad de las ofertas laborales (46,1 % en 2023) demandaron entre 7 y 12 meses de experiencia, consolidándose como la categoría predominante, seguida de las vacantes sin experiencia, que representan en promedio el 15,9 % en 2023**. Adicional a esto, las oportunidades que exigen experiencia extensa (mayor a 60 meses) han crecido ligeramente, pasando de representar el 5 % en 2019, al 7,8 % en 2023. Aunque los porcentajes para niveles de experiencia intermedia (13-24 meses y 25-36 meses) se han mantenido relativamente estables, su participación ha sido menor. Estos datos evidencian la necesidad de equilibrar las exigencias de experiencia en las vacantes, para así ampliar las oportunidades tanto para jóvenes sin experiencia laboral como para perfiles con trayectorias intermedias.

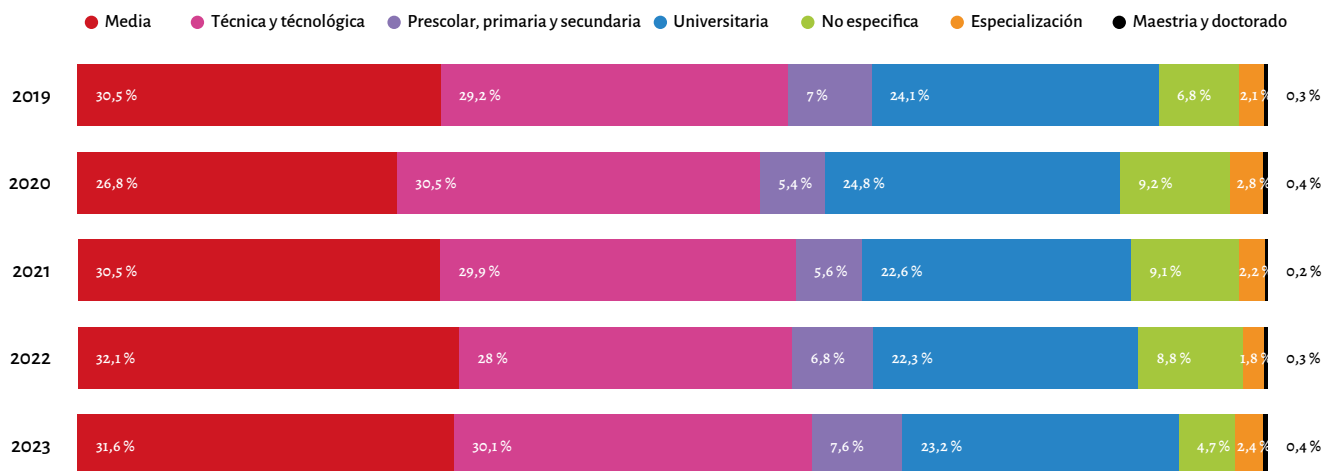


FIGURA 42. Distribución de las vacantes por nivel educativo que solicitan (2019-2023)

Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), UAESPE.

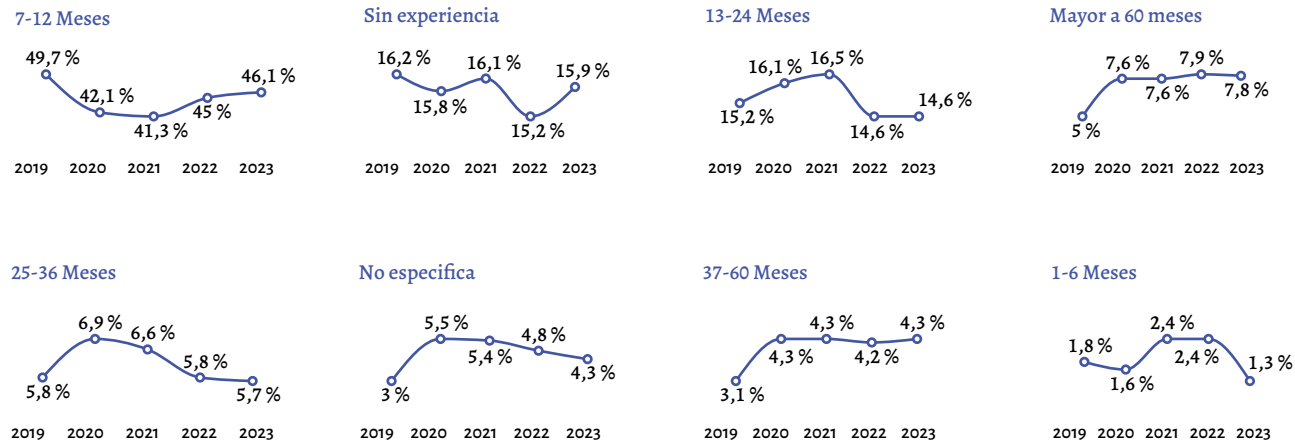


FIGURA 43. Distribución de las vacantes por nivel de experiencia que solicitan (2019-2023)

Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), UAESPE.

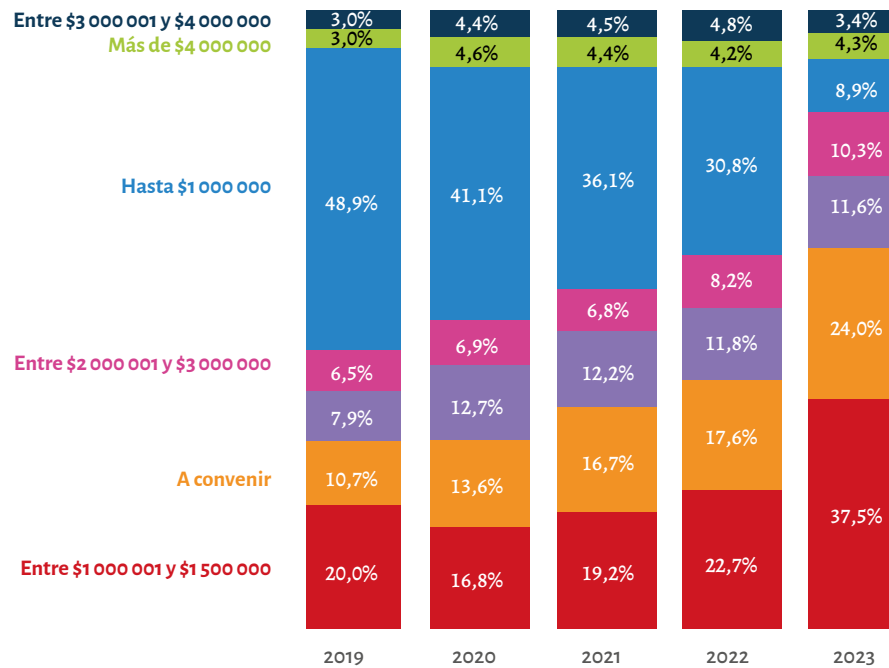


FIGURA 44. Distribución de las vacantes por rango salarial que ofrecen (2019-2023)

Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), UAESPE.

En cuanto a la distribución salarial de las vacantes, se observan tanto avances como desafíos del mercado laboral formal. Por un lado, el incremento del salario mínimo para 2023 llevó a que menos vacantes ofrecieran salarios por debajo de 1 000 000 COP, lo cual puede mejorar las condiciones económicas de los trabajadores. Sin embargo, la concentración de vacantes en el rango salarial entre 1 000 001 y 1 500 000 COP (37,5 %) y el hecho de que casi una cuarta parte de las ofertas sean negociables (24 %), plantea preguntas sobre la equidad y transparencia en las condiciones laborales. Esto podría estar limitando el acceso a empleos mejor remunerados y, por ende, las posibilidades de crecimiento económico y calidad de vida de los aspirantes.

Es fundamental ampliar la cobertura de la intermediación laboral formal, incentivando a más empresas a participar y publicar sus vacantes a través de estos medios. Esto no solo democratizaría el acceso a oportunidades laborales, sino que también permitiría que los empleadores accedan a trabajadores con mejores competencias, a identificar sectores que ofrecen mejores condiciones y aquellos que requieren ajustes.

93

Según datos del Registro Único Empresarial y Social (RUES), en el 2023, se crearon 305 997 empresas en Colombia, siendo en su mayoría microempresas. En contraste, en el SISE tan solo se registraron 30 910 empresas nuevas, de las cuales el 69,8 % eran microempresas (entre 2 y 10 trabajadores) y un 19,8 % eran pequeñas empresas (entre 11 y 50 trabajadores) [un reto que debería abordar la UAESPE a través de diferentes estrategias para cerrar la brecha de empresas creadas anualmente en el país respecto a las que se inscriben en el SISE.](#)

Una mayor articulación entre los intermediadores laborales y el sector empresarial podría garantizar que las vacantes lleguen a quienes más las necesitan, promoviendo una conexión efectiva entre oferta y demanda. Asimismo, sería valioso explorar estrategias para que las vacantes ofrezcan condiciones salariales más competitivas, lo que fomentaría la atracción y la retención del talento humano en sectores clave y, de esa manera, un mercado laboral más competitivo y justo

Además, es importante reconsiderar las prácticas de contratación basadas en redes internas o recomendaciones personales, ya que perpetúan barreras de entrada para los grupos más vulnerables, como jóvenes, mujeres y personas sin experiencia laboral. Diseñar incentivos específicos para que las empresas publiquen vacantes dirigidas a estas poblaciones puede ser una estrategia clave, complementada con campañas de sensibilización dirigidas a empleadores/as, que resalten el valor de la diversidad y de los procesos de selección equitativos. Esto facilitaría su transición hacia el mercado laboral formal y contribuiría a reducir la informalidad, lo que mejoraría la productividad de las empresas y las condiciones de vida de estas personas.

Por otro lado, para fomentar una participación más equitativa en el mercado laboral, impulsar programas de formación enfocados en diversificar sectores laborales puede resultar importante, aprovechando además el potencial de articulación entre toda la red de prestadores.

Por ejemplo, [un programa piloto que conecte a mujeres con empleos en áreas como transporte o logística, acompañado de servicios de cuidado infantil en alianza con cajas de compensación familiar, puede facilitar su inserción laboral y contribuir a la inclusión social.](#)

En esta misma línea, el fortalecimiento de las plataformas tecnológicas de intermediación laboral es igualmente crucial para optimizar los procesos de gestión y reporte. Así mismo, esto permitiría que todas las vacantes y la oferta de valor fueran de conocimiento público, y potenciaría el acompañamiento personalizado que se pueda dar a los buscadores de empleo y a las empresas, ajustando los servicios a las necesidades de cada actor.

Así mismo, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), con su amplia cobertura territorial, es un actor clave para ampliar el alcance de la intermediación laboral formal. Aprovechar su infraestructura para conectar vacantes con perfiles en regiones apartadas puede ser una solución eficiente y equitativa. En este sentido, los esfuerzos que se realicen para unificar y fortalecer los



Una mayor articulación entre los intermediadores laborales y el sector empresarial podría garantizar que las vacantes lleguen a quienes más las necesitan



sistemas de información de la intermediación laboral en Colombia representan una oportunidad estratégica para garantizar una articulación efectiva. Un sistema unificado y bien coordinado permitiría procesos más eficientes, datos accesibles y transparentes, y una distribución de oportunidades más justa.

Finalmente, es necesario prevenir que las dinámicas de la intermediación y del mercado laboral formal desincentiven la formación y la educación formal. La concentración de vacantes en niveles educativos medios podría llevar a muchos jóvenes a abandonar sus estudios, al percibir que las oportunidades son limitadas para niveles educativos superiores. Para contrarrestar esto, se deben promover políticas que reconozcan y valoren las competencias de quienes han alcanzado niveles educativos más altos, que motiven tanto a estudiantes como a empleadores a apostar por la educación como una herramienta clave para el desarrollo personal y económico.

A pesar de los esfuerzos realizados y de la relevancia de contar con sistemas de intermediación laboral, los resultados presentados no reflejan un impacto significativo en la inclusión laboral de las personas. Esto plantea la necesidad urgente de revisar si el modelo actual responde efectivamente a las realidades y necesidades del mercado laboral, así como de las personas en búsqueda de empleo.

Es pertinente evaluar el sistema en su conjunto, identificando cuellos de botella, barreras estructurales y oportunidades de mejora. Asimismo, explorar casos exitosos en otras ciudades o países, donde la intermediación laboral haya logrado conectar de manera eficiente a las personas con el empleo formal, para incorporar aprendizajes y adaptar estrategias que realmente impulsen el acceso equitativo al trabajo digno. Esta reflexión permitirá avanzar hacia un modelo más efectivo, inclusivo y alineado con las metas de desarrollo social y económico.



Empleo inclusivo:
el camino hacia
oportunidades
justas y dignas



TENER UN EMPLEO FORMAL Y DE CALIDAD, CON INGRESOS QUE cubran las necesidades básicas y permitan abrir nuevas oportunidades, es uno de los pilares para mejorar la calidad de vida de las personas y fortalecer el desarrollo de un país. Sin embargo, las trayectorias laborales son tan diversas como las historias de vida de las personas, sus realidades y sus aspiraciones. Lo esencial es que tengan la posibilidad de acceder al mercado laboral formal, especialmente quienes han enfrentado barreras históricas debido a condiciones socioeconómicas, educativas o culturales.

Garantizar un acceso inclusivo no significa solo abrir puertas: las oportunidades deben venir acompañadas de entornos laborales seguros y dignos, que favorezcan tanto el desarrollo profesional como personal. Esto es clave para superar retos persistentes en

Colombia, como la alta informalidad y las desigualdades en ingresos y acceso a prestaciones sociales.

Las dinámicas laborales del país han cambiado y aunque se han dado pasos importantes, aún queda un largo camino por recorrer para lograr que

quienes están en situación de desempleo o en la informalidad puedan acceder a empleos formales y de calidad u oportunidades desde el autoempleo y el emprendimiento. Esto no solo transforma vidas, sino que también permite habitar el territorio con dignidad, disfrutando de derechos y oportunidades plenas.

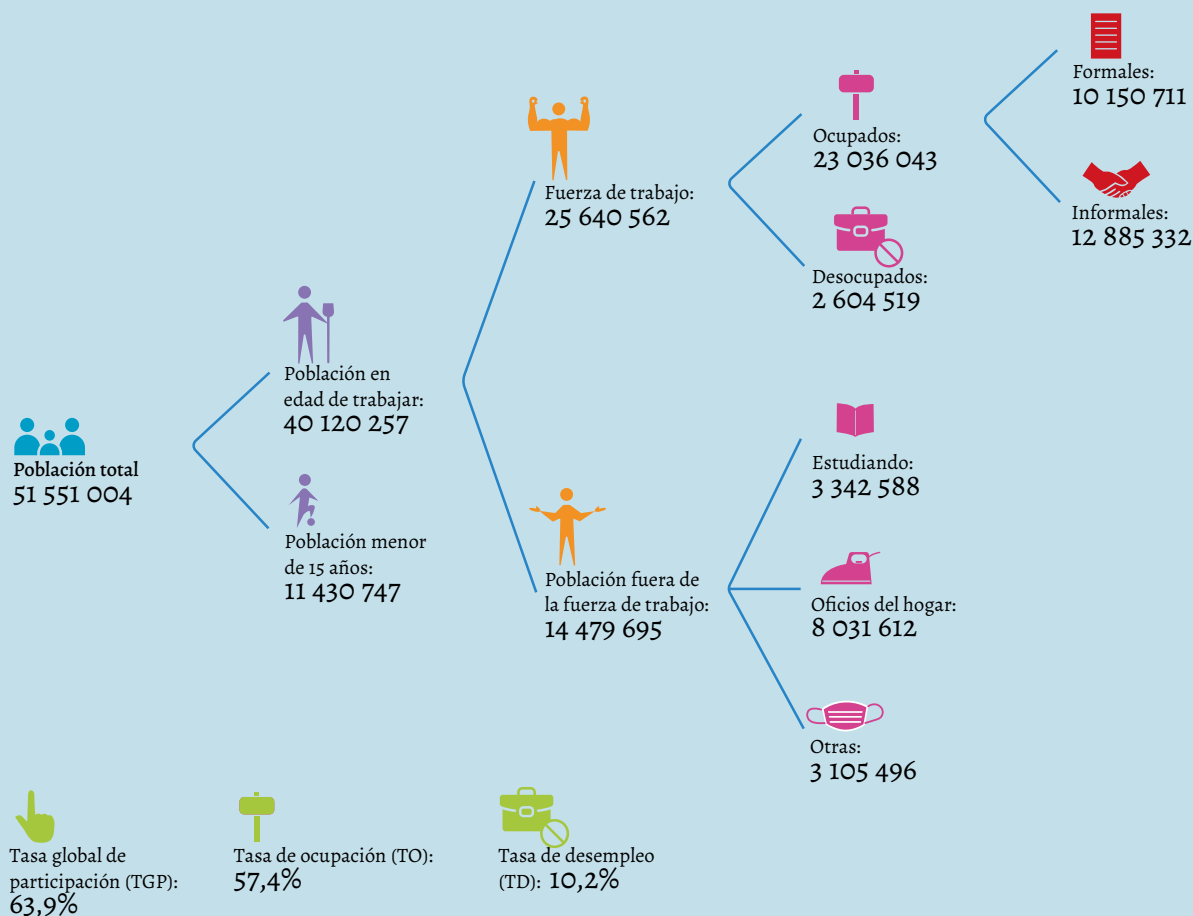
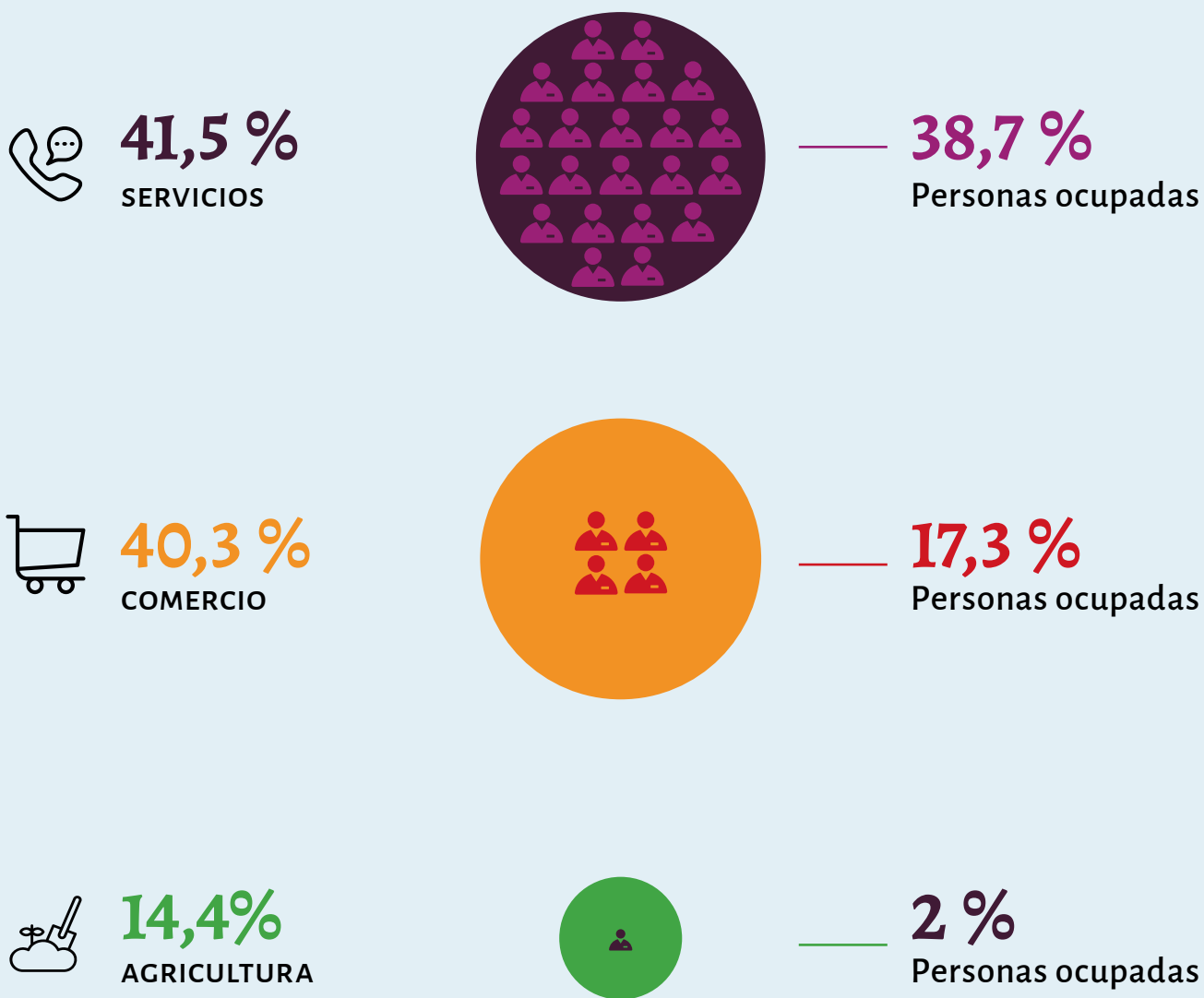


FIGURA 45. Cómo cerro el mercado laboral en el 2024

Fuente: elaboración propia con información de la CEIH, DANE.

Distribución de las empresas y las personas ocupadas según los sectores económicos



304 882

microempresas creadas en 2023

Tejido empresarial: una mirada inicial a su estructura

El tejido empresarial es clave para la creación de empleos formales en Colombia, pero su variedad y complejidad hacen que entenderlo a fondo sea un reto. Según los datos más actualizados del DANE, en 2021 había más de 5,7 millones de unidades económicas activas en el país¹. Por su parte, Confecámaras registró 1 740 168 empresas en el país para el 2023.

¹ Durante el 2024 se desarrolló el Censo Económico Urbano, que permite actualizar y detallar la información de las unidades económicas en las zonas urbanas de Colombia, estos resultados se presentarán a lo largo del 2025.

La diferencia entre estas cifras tiene que ver con las formas en que cada fuente recoge la información. Mientras el DANE utiliza datos de encuestas y registros administrativos para incluir todas las unidades económicas activas, incluso las no registradas formalmente, Confecámaras se enfoca únicamente en las empresas que están inscritas en las cámaras de comercio a través de la matrícula mercantil. Aunque los enfoques son distintos, ambos ofrecen información valiosa y se complementan. Los datos del DANE ayudan a entender mejor el conjunto total de negocios en el país, incluyendo los informales, mientras que los de Confecámaras

permiten analizar las empresas formalizadas y cómo les va en términos de ingresos y operaciones.

Al analizar la distribución de las empresas y las personas ocupadas según los sectores económicos, para el 2023 el 41,5 % de las empresas y el 38,7 % de las personas ocupadas se concentraban en el sector de servicios. Este sector, junto con el de manufactura, muestra un balance entre el número de empresas y los trabajadores que emplean, lo que sugiere una relación más estable entre la oferta y la demanda laboral en estas áreas.

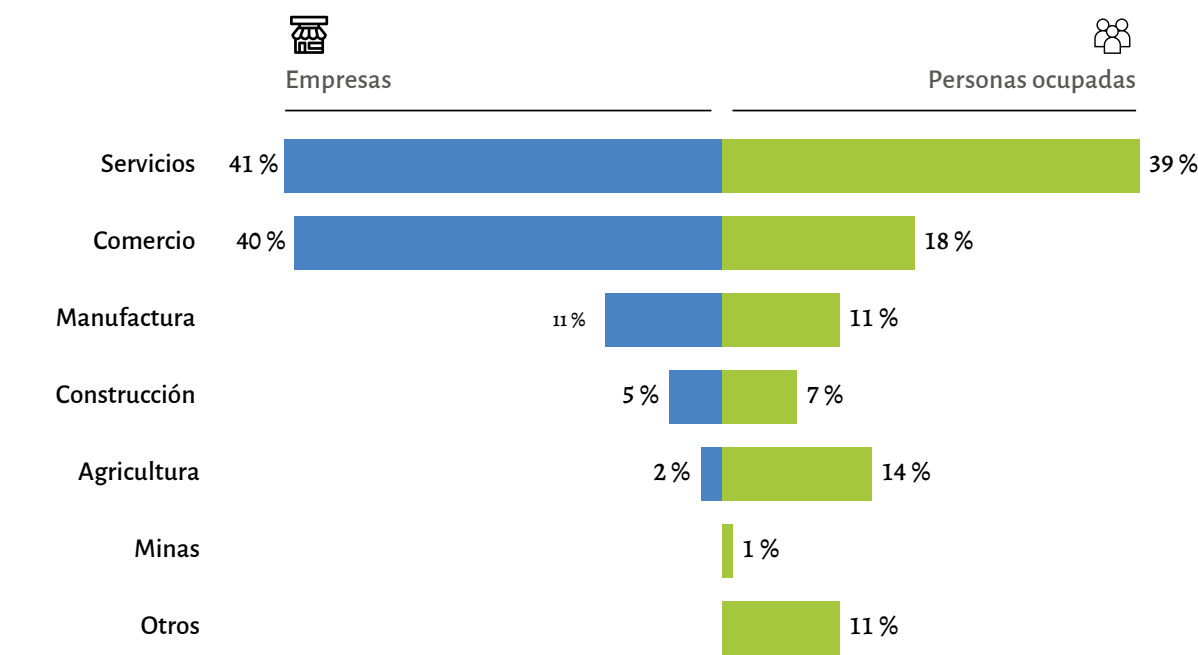


FIGURA 46. Distribución de las empresas y las personas ocupadas por sector (2023)

Fuente: elaboración propia con datos del Registro Único Empresarial y Social (RUES), Confecámaras, y con datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), DANE.

En contraste, el sector comercio presenta un desajuste notable. Aunque el 40,3 % de las empresas del país están en este sector, solo el 17,6 % de las personas ocupadas trabajan en él. Un caso similar, pero con características diferentes, se observa en el sector de agricultura, pues emplea al 14,4 % de las personas que pueden trabajar en el país, pero solo el 2 % de las empresas reportadas por Confecámaras pertenecen a esta actividad. Este desequilibrio puede estar relacionado con la alta informalidad en el sector agrícola y su naturaleza intensiva en mano de obra. Además, muchas actividades agrícolas son de carácter esporádico o de temporada,

dependiendo de cosechas o ciclos específicos, lo que dificulta su registro en cámaras de comercio.

Entender estas dinámicas es fundamental para fortalecer el diseño de políticas públicas y estrategias de desarrollo que apoyen a los sectores menos formales, como la agricultura, y promuevan un equilibrio sostenible en sectores como el comercio. Esto no solo mejora las condiciones laborales, sino que también fortalece la economía al asegurar que los sectores clave tengan un mejor acceso a recursos, apoyo técnico y oportunidades de formalización.

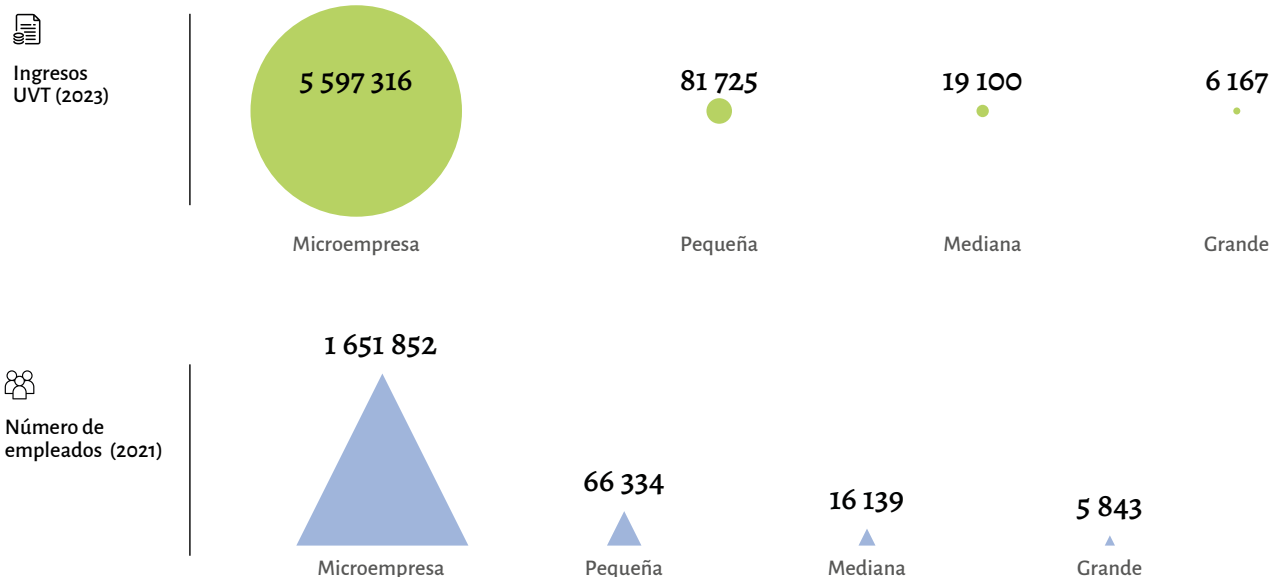


FIGURA 47. Número de unidades económicas activas en Colombia, clasificadas por ingresos para el 2023 y clasificadas por número de trabajadores para el 2021

Fuente: elaboración propia con datos del Registro Único Empresarial y Social (RUES), Confecámaras y con datos del Directorio Estadístico de Empresas (DEE), DANE.



Para 2023, el 94,1 % de los y las trabajadoras informales en Colombia estaban vinculados a microempresas



Respecto al tamaño de las empresas según las cifras del DANE en 2021, el 98 % eran microempresas con menos de 10 personas vinculadas. Así mismo, las cifras de Confecámaras reportan al 2023 que el 95 % de las empresas son microempresas, en este caso clasificadas por sus ingresos en Unidades de Valor Tributario (UVT)², mostrando que las microempresas son una parte fundamental de la economía nacional.

Un dato que reafirma la relevancia de las microempresas como motor de empleo en el país es la creación de 304 882 microempresas en 2023. No obstante, este predominio también trae desafíos. Las microempresas y las pequeñas empresas son responsables del 72,5 % del empleo total, pero enfrentan serias dificultades para ofrecer empleos formales y garantizar estabilidad laboral. Sin mencionar que las microempresas son especialmente sensibles a los aumentos del salario mínimo mensual legal vigente (SMMMLV), ya que este representa una carga significativa frente al total de sus ingresos. Por ello, ante un incremento excesivo del salario mínimo, tienden a reducir el empleo y, en consecuencia, a disminuir sus expectativas de generación de empleo futuro.

Para 2023, el 94,1 % de los y las trabajadoras informales en Colombia estaban vinculados a microempresas, mientras que solo el 22,1 % de los y las trabajadoras formales laboraban en ellas. Estos datos resaltan la importancia de incentivar la formalización laboral en las microempresas, la desmitificación de barreras hacia la formalización y el diseño y cumplimiento de políticas que fortalezcan a las micro y pequeñas empresas que les permitan crecer y que promuevan la creación de empleos dignos que beneficien tanto a las personas como al desarrollo del país.

² La clasificación por ingresos corresponde al Decreto 957 de 2019, que determina el tamaño de empresas por ingresos en Unidades de Valor Tributario (UVT) según el sector. Por ejemplo, para el 2024 una UVT corresponde a 47 065 COP y para el sector de servicios se considera una microempresa con ingresos inferiores o iguales a 32 988 UVT, para el sector de manufactura son microempresas las empresas con ingresos inferiores a 23 563 UVT y para el comercio se consideran microempresas aquellas que tienen ingresos inferiores o iguales a 44 769 UVT.

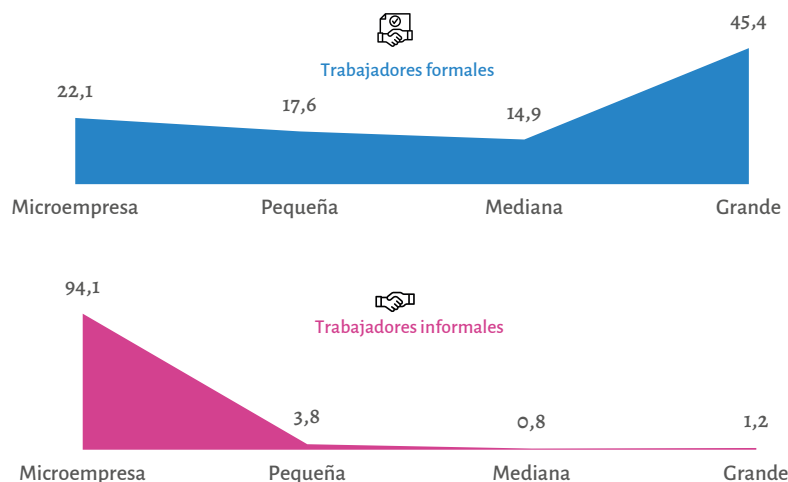


FIGURA 48. Distribución de trabajadores formales e informales por tamaño de la empresa según número de empleados (2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH, DANE.

Los desafíos del mercado laboral: las personas como protagonistas

La alta concentración de trabajadores informales en las microempresas evidencia desafíos que afectan directamente a las personas y sus familias. La falta de un contrato formal no solo implica ausencia de estabilidad laboral, sino también la carencia de prestaciones sociales y de acceso a la seguridad social. Para el 2023, se estima que había 12,8 millones de personas en la informalidad³, y aunque

- ³ Población ocupada informal: son todos los asalariados o empleados domésticos que no cuentan con cotizaciones de salud ni a pensión por concepto de su vínculo laboral con el empleador que los contrató. De igual forma, comprende a todos los trabajadores familiares sin remuneración y demás personas sobre las que no se dispone de suficiente información sobre su situación en la ocupación para ser clasificadas en las categorías anteriores, excluyendo los obreros y empleados del Gobierno. Además, se incluyen los trabajadores por cuenta propia y patrones o empleadores que hayan quedado clasificados en el sector informal, son todas las unidades económicas de mercado o empresas que no están registradas ante las autoridades pertinentes y que no pueden ser clasificadas como cuasi sociedades ya que no poseen una contabilidad completa o simplificada que les permita realizar una efectiva separación de sus gastos. Estas unidades funcionan generalmente en pequeña escala y con una organización rudimentaria en la que hay muy poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción; se excluyen las entidades del Gobierno y las organizaciones sin fines de lucro.

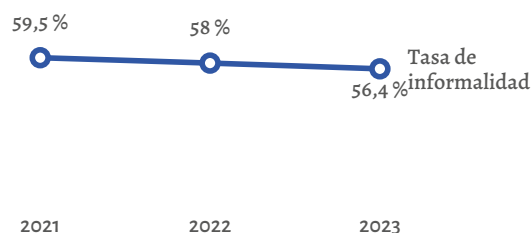


FIGURA 49. Porcentaje de informalidad en Colombia (2021-2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH, DANE.

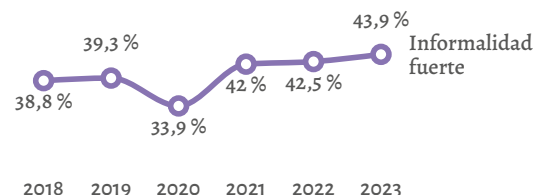


FIGURA 50. Porcentaje de la población ocupada que no cotiza seguridad social en salud (2018-2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH, DANE.

la tasa de informalidad ha disminuido paulatinamente en los últimos tres años, al menos 5 de cada 10 personas ocupadas están en la informalidad.

Además, alrededor de 10 millones de personas se encontraban trabajando en el 2023 sin cotizar al sistema de seguridad social en salud, esto es, el 43,9 % de ocupados y esta cifra por el contrario ha estado en aumento los últimos años. Por ejemplo, **un comerciante informal que vende frutas en una esquina puede ganar lo suficiente para sostener a su familia día a día, pero no tiene acceso a servicios médicos regulares ni la posibilidad de ahorrar para su jubilación. Para estas personas, esquemas de cotización flexibles y proporcionales a sus ingresos podrían ser una solución viable, permitiéndoles avanzar hacia la formalización sin comprometer su sustento diario.**

En línea con lo anterior, la informalidad también genera importantes desigualdades. El ingreso promedio de una persona en la informalidad para el 2023 era de 888 155 COP, muy por debajo del salario mínimo legal vigente para ese año (1 160 000 COP), limitando directamente la capacidad de las personas para cubrir necesidades básicas y por ende una barrera para el progreso social y la calidad de vida, pero también a las dificultades para asegurar la vejez.

Sin embargo, no todas las personas enfrentan las mismas condiciones: quienes tienen educación superior (técnica, tecnológica o universitaria) logran ingresos más altos dentro de la informalidad, en promedio por encima de los 2,6 millones de pesos, e incluso 4,7 millones, en el caso de quienes cuentan con formación de posgrado. Aunque este grupo representa solo el 1 % de los ocupados informales (alrededor de 122 000 personas), su situación resalta la importancia de la educación como herramienta para mejorar las condiciones laborales.

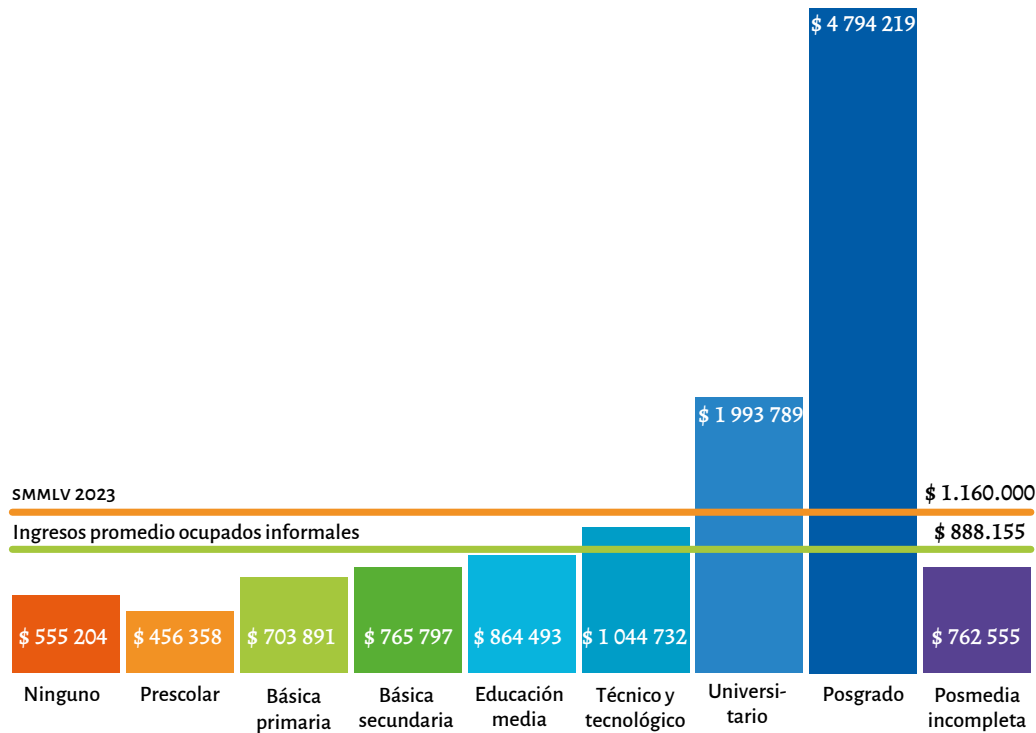


FIGURA 51. Ingreso laboral promedio de las personas ocupadas en la informalidad por nivel educativo y el salario mínimo mensual legal vigente (smmlv), 2023

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH, DANE.



Las microempresas y las pequeñas empresas son responsables del 72,5 % del empleo total



Por ejemplo, **se puede tener en cuenta la situación de una mujer que, tras finalizar su formación técnica, trabaja de manera independiente ofreciendo servicios de diseño gráfico, sin un contrato laboral ni un acuerdo formal por prestación de servicios que le garantice el pago de sus prestaciones sociales. Aunque sus ingresos son más altos que el promedio de la informalidad, no tiene acceso a prestaciones sociales ni estabilidad financiera. Para ella, simplificar los procesos de registro como trabajadora independiente y facilitar el acceso a créditos podría marcar la diferencia entre permanecer en la informalidad o dar el paso hacia un negocio formal y sostenible.**

Movilizar a los y las trabajadoras informales hacia empleos de calidad es clave para garantizar que puedan habitar las ciudades de manera digna y acceder a oportunidades que les permitan mejorar su calidad de vida. Este objetivo requiere no solo acciones enfocadas en reducir la informalidad, sino también en fortalecer la participación laboral y combatir el desempleo, aspectos centrales para transformar el panorama del empleo en el país.

De los más de 51 millones de habitantes en Colombia, el 78 % tiene 15 años o más, lo que los ubica en la categoría de población en edad de trabajar (PET) según los estándares internacionales. De este grupo, el 64,1 % participaba activamente en el mercado laboral en 2023, ya sea trabajando o buscando empleo, lo que se denomina tasa global de participación (TGP), es decir que 6 de cada 10 personas en edad de trabajar están involucradas en el mercado laboral, distribución que se ha mantenido relativamente estable a lo largo de los años.

Quienes no participan activamente en el mercado laboral se dedican en un 22,9 % a estudiar y más de la mitad, un 55,3 %, se dedican a oficios del hogar, actividades no remuneradas en la mayoría de los casos. Reconocer este trabajo en las políticas públicas e indicadores ayudaría a visibilizar su valor y a promover una distribución más equitativa de estas responsabilidades⁴.

⁴ Para conocer más sobre los retos en las trayectorias educativas y laborales que enfrentan las mujeres en Colombia, consulte el Tomo B de este documento.

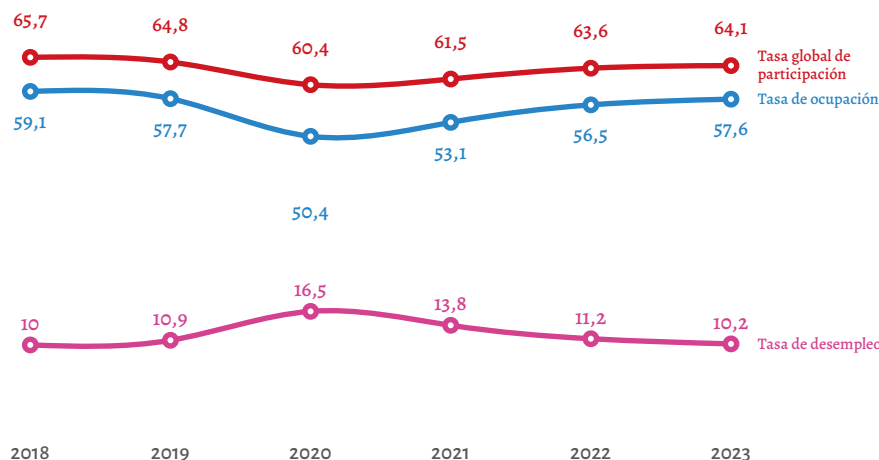


FIGURA 52. Tasa global de participación, tasa de ocupación y tasa de desempleo en Colombia (2018-2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH, DANE.

Por otro lado, la tasa de ocupación (TO) mide el porcentaje de personas que están activamente ocupadas en una actividad laboral. Dicha tasa alcanzó el 57,6 % en 2023, reflejando una recuperación significativa tras las pérdidas laborales que trajo la pandemia, pues este indicador se encuentra ahora en niveles similares a los del 2019 (57,7 %). Sin embargo, persisten desafíos considerables en el desempleo, aunque la Tasa de Desempleo (TD) ha bajado desde el 16,5% del 2020 llegando al 10,2% en 2023, sigue implicando que 2,5 millones de personas en el país están buscando trabajo sin éxito.

Para entender el impacto de estas cifras, se podría considerar el caso de un joven recién egresado de la universidad que lleva meses buscando empleo en una ciudad como Bogotá. Aunque tiene estudios superiores, las limitadas vacantes hacen que no logre encontrar un trabajo acorde a su perfil. Como se mencionó en la sección anterior, existe un reto para fortalecer la oferta laboral disponible para aquellas personas sin experiencia, lo que dificulta aún más el acceso de los y las jóvenes al mercado laboral. Al mismo tiempo, una madre cabeza de hogar en una zona rural podría enfrentar barreras como la falta de oportunidades en su región o la ausencia de transporte

adecuado para acceder a trabajos en municipios vecinos. Estos ejemplos muestran cómo el desempleo no solo afecta a algunas personas, sino que nos puede afectar a todos y todas, además de las consecuencias económicas, el desempleo puede derivar en afectaciones emocionales, generando incertidumbre y limitando sus proyectos de vida.

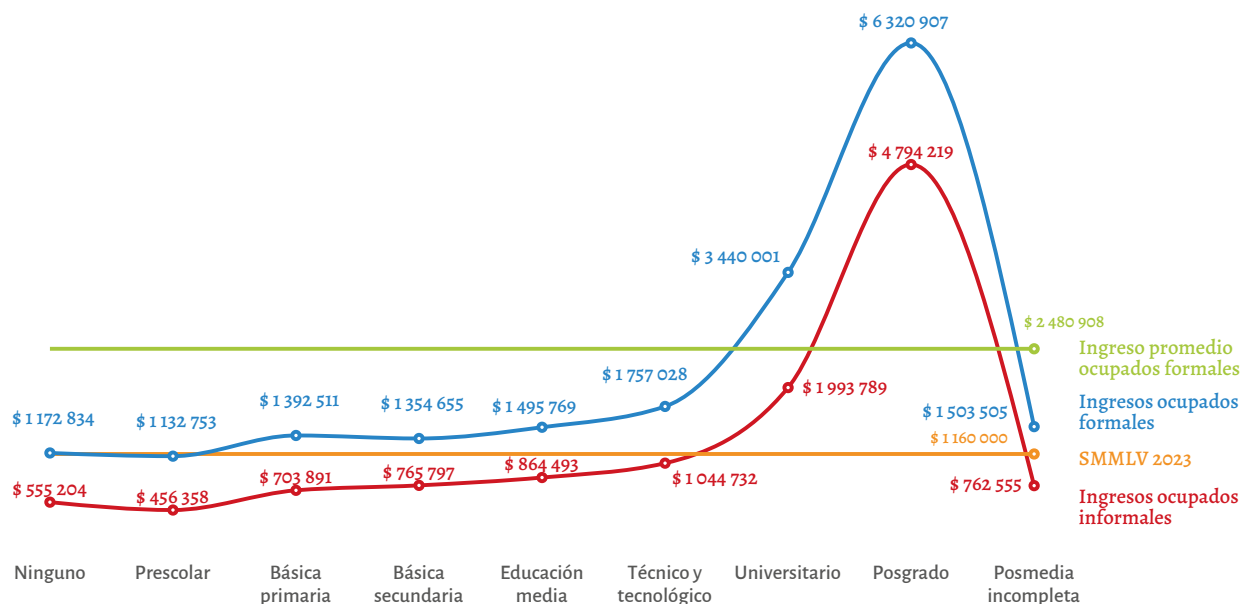
Las cifras de desempleo y de informalidad también están interconectadas, ya que personas que no logran encontrar un empleo formal podrían optar por trabajos informales para cubrir sus necesidades básicas. Por ejemplo, alguien que empieza a vender comida en la calle puede hacerlo como una medida temporal, pero, sin acceso a seguridad social ni estabilidad, estas condiciones pueden volverse permanentes y precarias. Para evitar que la necesidad inmediata de generación de ingresos lleve a estas situaciones, es fundamental fortalecer programas de formación laboral, que ayuden a mejorar las habilidades de las personas, y políticas de intermediación laboral, que las conecten con oportunidades de empleo formales o si finalmente el camino es el autoempleo se debe promover el acceso a capital, asesorías y herramientas que garanticen la sostenibilidad de estos emprendimientos. Esto no solo mejorará las condiciones de vida, sino que también contribuirá a reducir los índices de informalidad y a fomentar economías más inclusivas y resilientes.

El acceso a empleos formales no solo representa protección social, sino mejores ingresos laborales. Para el 2023, el promedio de ingresos laborales de ocupados formales superaba los 2.4 millones de pesos colombianos, incluso en la mayoría de los niveles

educativos se observaron ingresos por encima del salario mínimo de ese año. Estas cifras son un indicador de la seguridad económica que puede brindar la formalidad, de la mano con beneficios como afiliación a salud y pensión, licencias laborales y la posibilidad de desarrollar una trayectoria profesional sólida.

Sin embargo, es crucial abordar casos específicos dentro de la formalidad, como el de las personas con formación profesional que trabajan de manera independiente. Aunque en muchos casos estas personas están formalmente registradas y cumplen con sus obligaciones tributarias, sus condiciones laborales pueden ser limitadas en términos de beneficios sociales, como licencias remuneradas, vacaciones o acceso a créditos. Considerando que, para el 2023, el 41,7 % de ocupados estaban en la posición de trabajador por cuenta propia, reconocer las limitaciones debe considerarse dentro de la agenda para impulsar el empleo formal en el país.

Además, el tipo de contratación en los empleos formales también desempeña un papel importante en las condiciones laborales. Según la Encuesta de Talento Humano de la ANDI (2021), de una muestra de 244 880 personas empleadas en 181 empresas, el 66 % tenía un contrato a término indefinido, mientras que el 21 % contaba con un contrato a término fijo y el 13 % estaba vinculado mediante empresas de servicios temporales. Estos datos pueden reflejar que, aunque la mayoría de trabajadores cuenta con algún tipo de estabilidad, una proporción considerable se encuentra en esquemas laborales de baja estabilidad y que pueden limitar su crecimiento profesional y personal.



110

FIGURA 53. Ingreso laboral promedio de las personas ocupadas formalmente por nivel educativo y el salario mínimo mensual legal vigente (smmlv), 2023

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH, DANE.

Para mejorar estas condiciones, es fundamental continuar fortaleciendo las políticas que promuevan empleos formales y de calidad. Esto incluye incentivar a las empresas para que ofrezcan contratos más estables y ampliar los beneficios sociales para trabajadores independientes y que se deje de abusar de la figura de prestación cuando realmente se realizan labores que deberían estar bajo un contrato laboral formal. Asimismo, garantizar que los esquemas de tercerización, como los servicios temporales, cumplan con estándares que protejan a las personas vinculadas y fomenten su desarrollo.

Un mercado laboral más equitativo y dinámico requiere no solo fomentar la formalidad, sino también garantizar condiciones de empleo favorables y

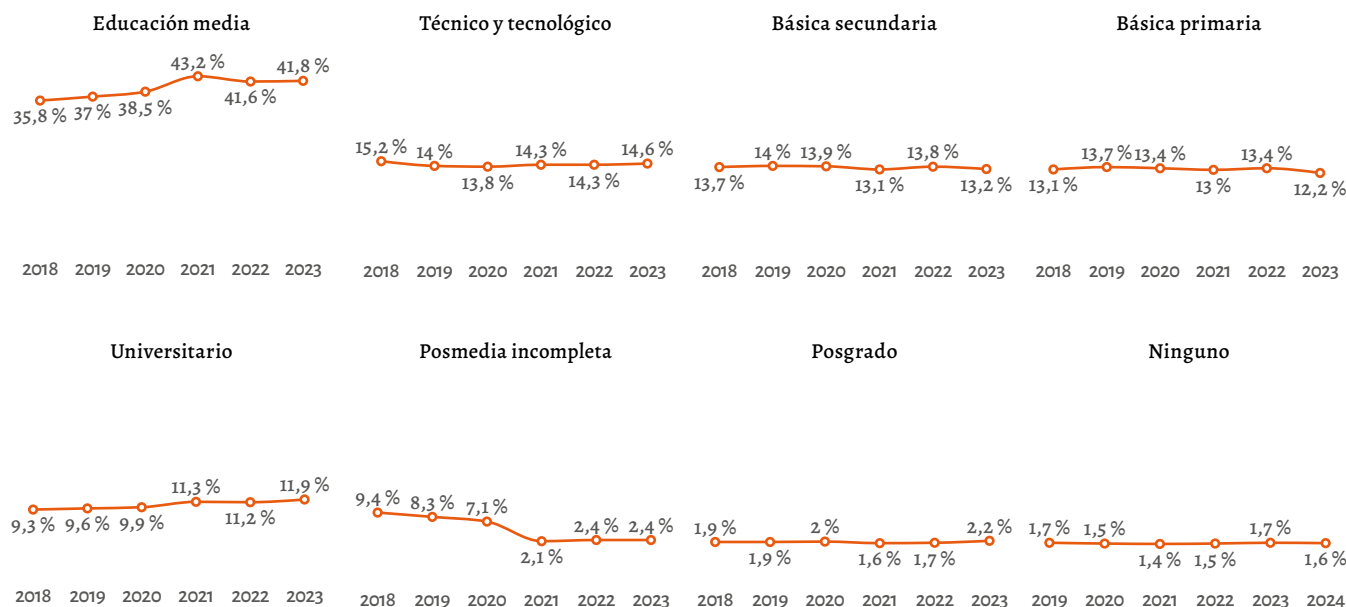


FIGURA 54. Distribución de la población desempleada por nivel educativo (2018-2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH, DANE.

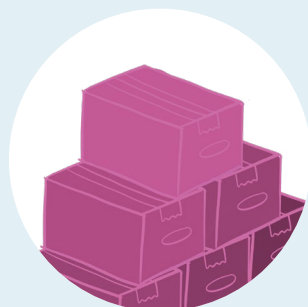
ampliar las oportunidades para todas las personas, independientemente de su situación actual. Si bien la educación no asegura ingresos estables de manera automática, los datos muestran que sí mejora significativamente las condiciones laborales durante toda la trayectoria ocupacional.

En el caso del desempleo, los niveles educativos también marcan la diferencia. Para 2023, solo el 2,1 % de las personas desempleadas tenían estudios de posgrado, mientras que el 39,4 % de quienes estaban en situación de desempleo había completado únicamente la educación media. Aunque este nivel educativo coincide con la mayoría de las vacantes ofrecidas a través de servicios de intermediación laboral, conectar a estas personas con los empleos disponibles sigue siendo un

reto. Factores como el desconocimiento de las vacantes, la falta de alineación entre las habilidades de los candidatos y los requisitos del mercado, o incluso las aspiraciones y necesidades de quienes buscan empleo, pueden dificultar la vinculación laboral.

Los retos persisten: en la vinculación de personas desempleadas o en condiciones de informalidad a empleos formales y de calidad, este desafío está estrechamente relacionado con factores como el nivel educativo, la accesibilidad a oportunidades laborales y las dinámicas propias del mercado. Es indispensable diseñar políticas públicas que motiven y respondan tanto a las necesidades de las personas como a las del tejido empresarial. Particularmente en sectores informales y microempresariales el acceso al mercado laboral formal debe ir acompañado de esfuerzos por garantizar condiciones dignas para todos y todas. De esta manera, el fortalecimiento del empleo formal se convierte en un motor esencial para reducir desigualdades y construir un mercado laboral inclusivo y sostenible.

La informalidad laboral en Colombia es una problemática estructural que no se resolverá simplemente integrando a todas las personas en este sector al empleo formal. Muchas personas recurren al autoempleo como una alternativa para generar ingresos, ya sea por elección o por las circunstancias que enfrentan. Pretender que el único camino hacia la estabilidad económica sea el empleo en empresas desconoce las dinámicas reales del mercado laboral colombiano, que es diverso y complejo.





**Es indispensable
diseñar políticas
públicas que
motiven y
respondan tanto
a las necesidades
de las personas
como a las
del tejido
empresarial**



Por ello, es fundamental que el país adopte un enfoque que reconozca y apoye a quienes trabajan en la informalidad desde el autoempleo. Esto incluye garantizar su acceso a sistemas de seguridad social adaptados a sus necesidades, como esquemas flexibles de cotización para salud y pensiones, y promover programas que mejoren sus capacidades técnicas y su acceso a financiamiento. De esta manera, se puede avanzar hacia un modelo de inclusión laboral más equitativo, que valore y proteja todas las formas de trabajo, asegurando condiciones dignas y sostenibles para quienes contribuyen al desarrollo económico desde el sector informal.

Las trayectorias laborales son diversas y reflejan desigualdades significativas, especialmente en sectores como la agricultura y el comercio, donde la informalidad es predominante. Reducir la informalidad y el desempleo requiere un enfoque integral que combine formación laboral, acceso a esquemas flexibles de cotización y fortalecimiento de la intermediación laboral. Aunque la tasa de informalidad ha disminuido en los últimos años, aún afecta a más del 56 % de las personas ocupadas, con ingresos promedio que limitan el acceso a derechos básicos. La educación surge como un factor determinante: quienes cuentan con niveles más altos de formación logran mejores ingresos y condiciones laborales, incluso en la informalidad. Así, el diseño de políticas inclusivas y sostenibles debe priorizar el acceso a empleos formales, para promover estabilidad, equidad y oportunidades de desarrollo para toda la población.

09

**Radiografía en
algunos territorios:**
datos que hablan de
educación y empleo





PROMOVER EL EMPLEO INCLUSIVO IMPLICA UN

trabajo articulado entre todos los actores para superar barreras, desde la educación hasta garantizar el acceso equitativo al empleo formal, avanzando hacia una movilidad social que beneficie tanto a las personas como a los territorios. Para lograr esto, es fundamental adelantar acciones a nivel territorial que se adapten a las necesidades locales, considerando las particularidades y desafíos de cada región. Estas acciones deben ser diseñadas para generar un impacto positivo en los indicadores nacionales, asegurando que el progreso en cada territorio contribuya al avance general hacia un empleo inclusivo y de calidad. La mirada local es esencial para abordar los retos específicos de cada región y garantizar que las soluciones sean efectivas y sostenibles.

Desde la Alianza por la Inclusión Laboral se priorizan territorios clave para impulsar el cambio social y económico. En esta sección, se presentan datos a modo de diagnóstico de 8 ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, agrupadas en 3 grandes regiones. Estas ciudades fueron seleccionadas debido a su relevancia en la productividad regional, así como a las oportunidades y desafíos que enfrentan sus mercados laborales, los cuales son fundamentales para el desarrollo económico y social del país.

Esta sección no busca realizar comparaciones entre territorios, se reconoce que existen particularidades sociales, económicas, demográficas, geográficas y estructurales de cada ciudad. Estos datos deben ser entendidos como un punto de partida para futuras

investigaciones que profundicen en las temáticas relacionadas con el empleo inclusivo a nivel territorial. Además, se insta a que la investigaciones territoriales que se desarrollen adopten una mirada sistémica, analizando de manera integral las barreras que se presentan en cada tramo desde la educación hacia el empleo. Solo a través de un enfoque amplio y contextualizado será posible generar estrategias efectivas que respondan a las realidades específicas de cada territorio y promuevan un desarrollo más equitativo.

¿Cuántas personas hay y cómo se distribuyen?

Datos clave sobre la población total, su distribución por rangos de edad, niveles socioeconómicos y educativos.

116

Región Caribe: Cartagena, Barranquilla A.M. y Riohacha.

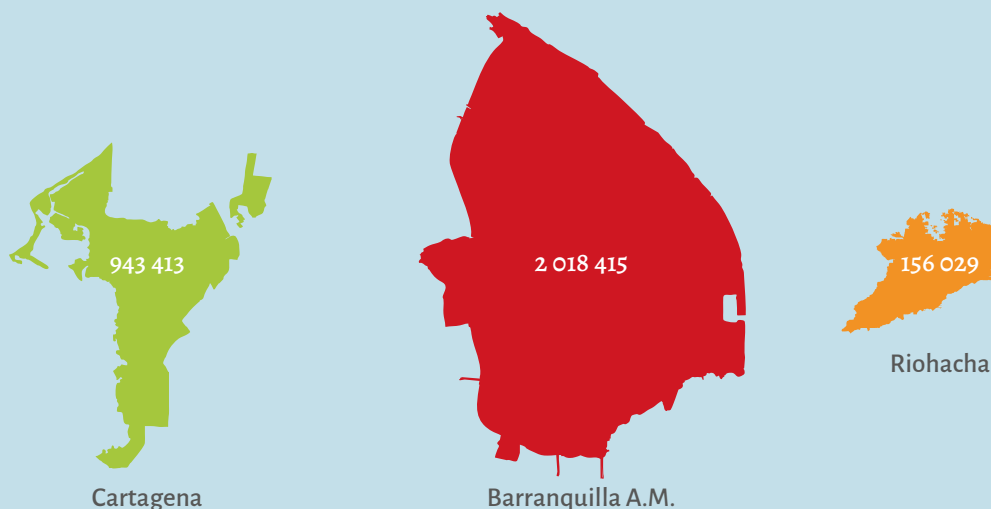


FIGURA 55. Población total de la ciudad (2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH, DANE.



Riohacha es la ciudad en la que las personas de **28 años** o menos representan una mayoría.

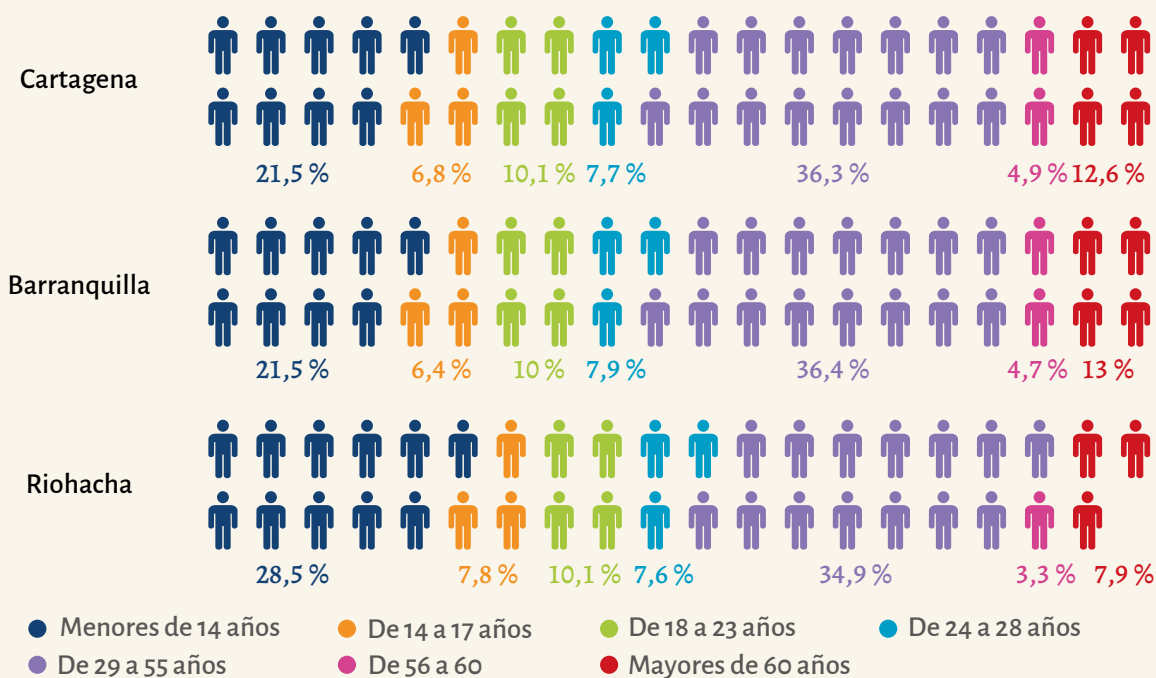


FIGURA 56. Distribución de la población por rangos de edad (2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH, DANE.



En los tres territorios
menos del
4 %
de la población
reside en el NSE alto.

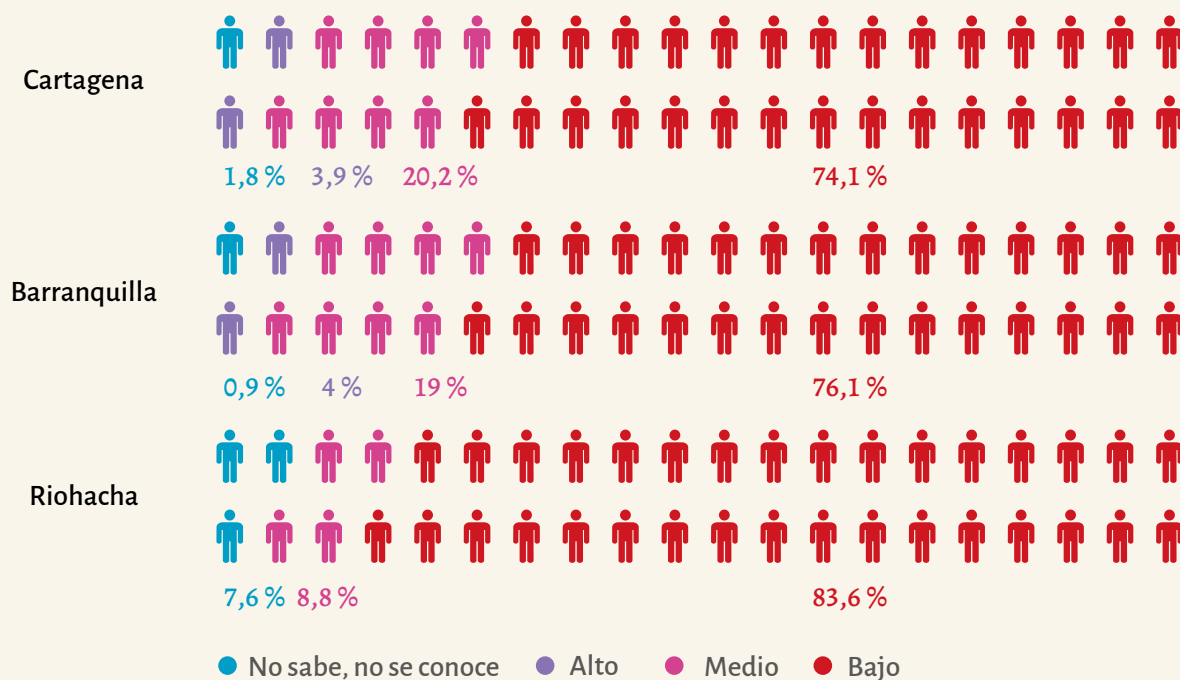


FIGURA 57. Distribución de la población por nivel socioeconómico (nse) 2023

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH, DANE.

NSE: 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.



Impulsar el acceso y culminación de las trayectorias educativas debe ser una prioridad en las tres ciudades.

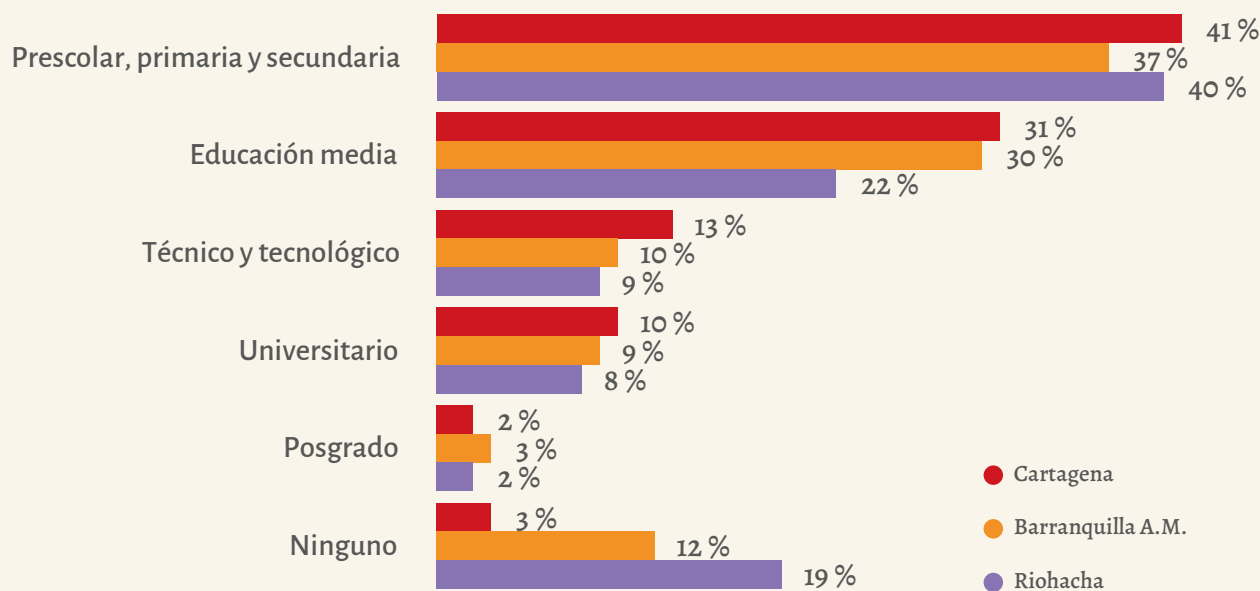


FIGURA 58. Distribución de la población por nivel educativo (2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH, DANE.

Distribución de la población total, excluyendo a personas menores de 2 años. El nivel educativo es una variable construida con las preguntas “¿Cuál es el nivel educativo más alto alcanzado?”, que incluye desde prescolar hasta doctorado, y “¿Cuál es el título o diploma de mayor nivel educativo que usted ha recibido?”, que incluye desde educación media hasta doctorado.

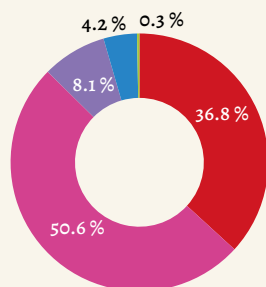
Participación, empleo y realidades de formalidad e informalidad

¿Cómo las personas acceden al empleo y los desafíos en la estructura del mercado laboral en la región Caribe?

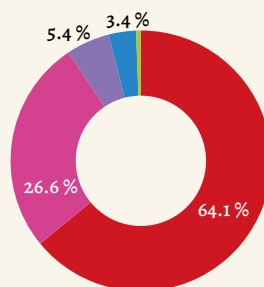


La dinámica de enviar hojas de vida a empresas o empleadores fue una opción mayoritaria en Cartagena.

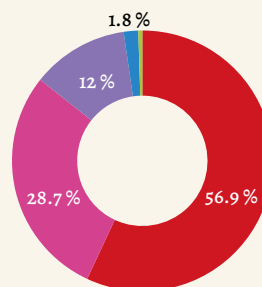
Cartagena



Barranquilla A. M.



Riohacha

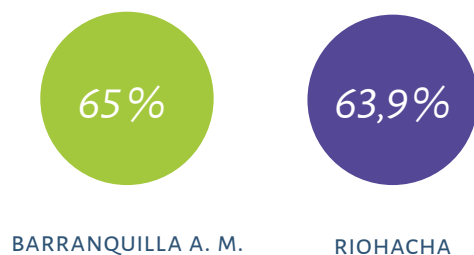


● Pidió ayuda a familiares y amigos ● Envió hojas de vida a empresas o empleadores ● Por convocatorias ● Hizo uso de los servicios de intermediación ● Otro medio

FIGURA 59. Medio principal por el que las personas ocupadas consiguieron su empleo (2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH, DANE.

Corresponde a la pregunta "¿Por qué medio principal consiguió su empleo actual?". La distribución se calcula para las personas ocupadas de quienes se tiene información. Este dato corresponde en Cartagena al 41,2 % de las personas ocupadas; para Barranquilla, al 55,1 % y para Riohacha, al 36,7 %. Al no ser toda la población ocupada y por el alcance de la muestra en los territorios, se recomienda precaución con las afirmaciones que se deriven de estos resultados.



Para 2023, tanto en Cartagena como en Barranquilla A. M. más del 65 % de la población mayor de 15 años estaba activa en el mercado laboral. En Riohacha, esta cifra fue del 63,9 %.

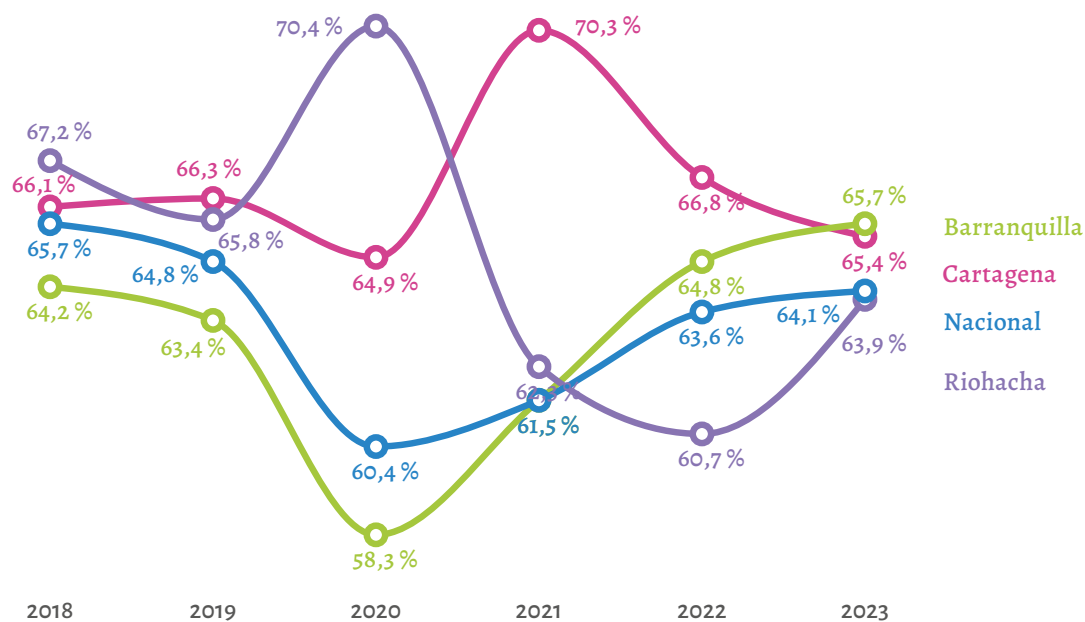


FIGURA 60. Tasa global de participación (tgp) (2018-2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la CEIH, DANE.



En Cartagena y Barranquilla A. M. alrededor de 6 de cada 10 personas en edad de trabajar estaban ocupadas en 2023, mientras que en Riohacha eran 5 de cada 10 personas.

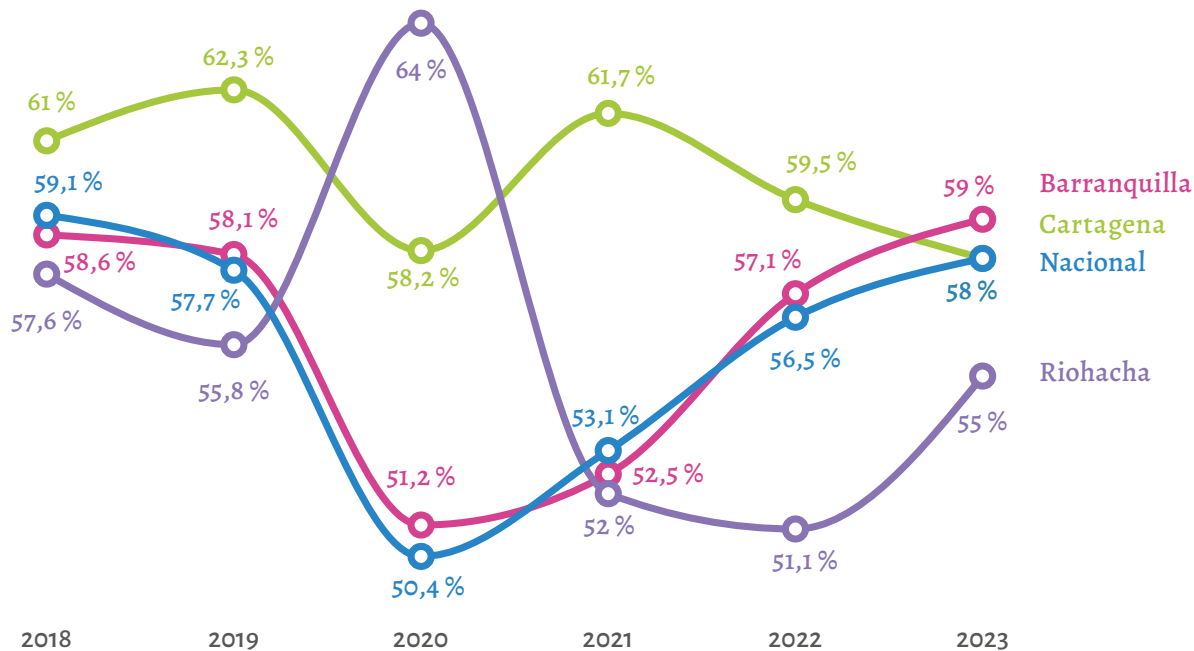


FIGURA 61. Tasa de ocupación (TO) (2018-2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH, DANE.



RIOHACHA



BARRANQUILLA A. M.

En el 2023 la tasa de desempleo más alta se observa en Riohacha con 14,7 %. Para Cartagena y Barranquilla A. M. no superó el 11 %.

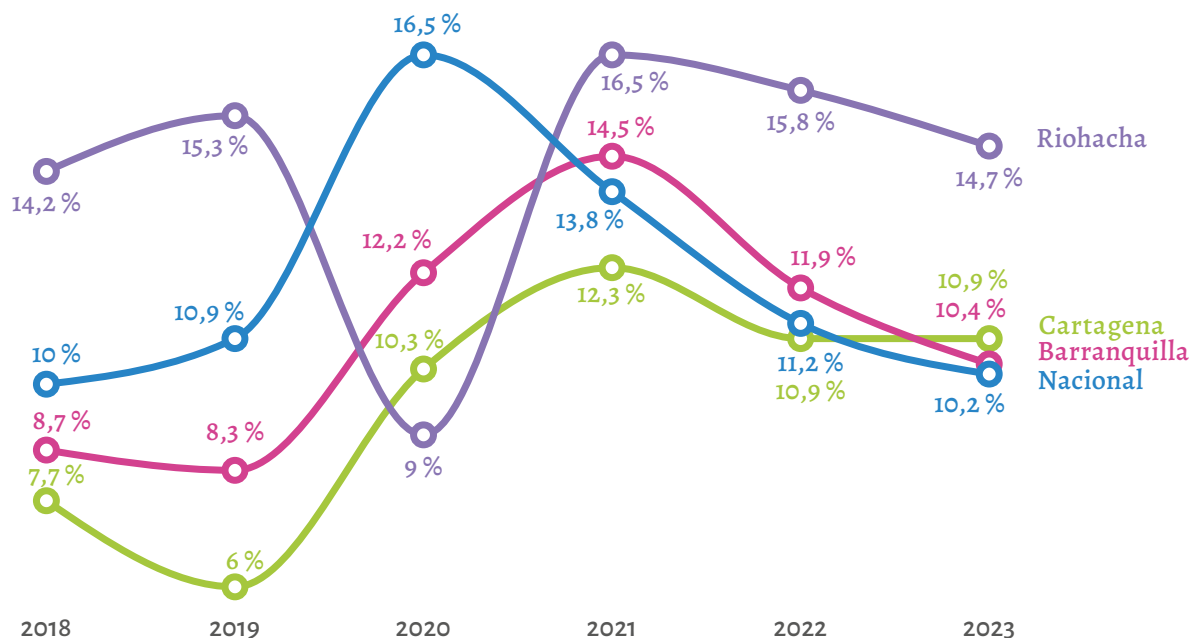
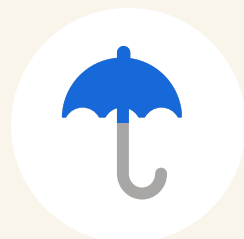


FIGURA 62. Tasa de desempleo (TD) (2018-2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la CEIH, DANE.



Que al menos 5 de cada 10 personas ocupadas estén en la informalidad plantea grandes retos para los tres territorios.

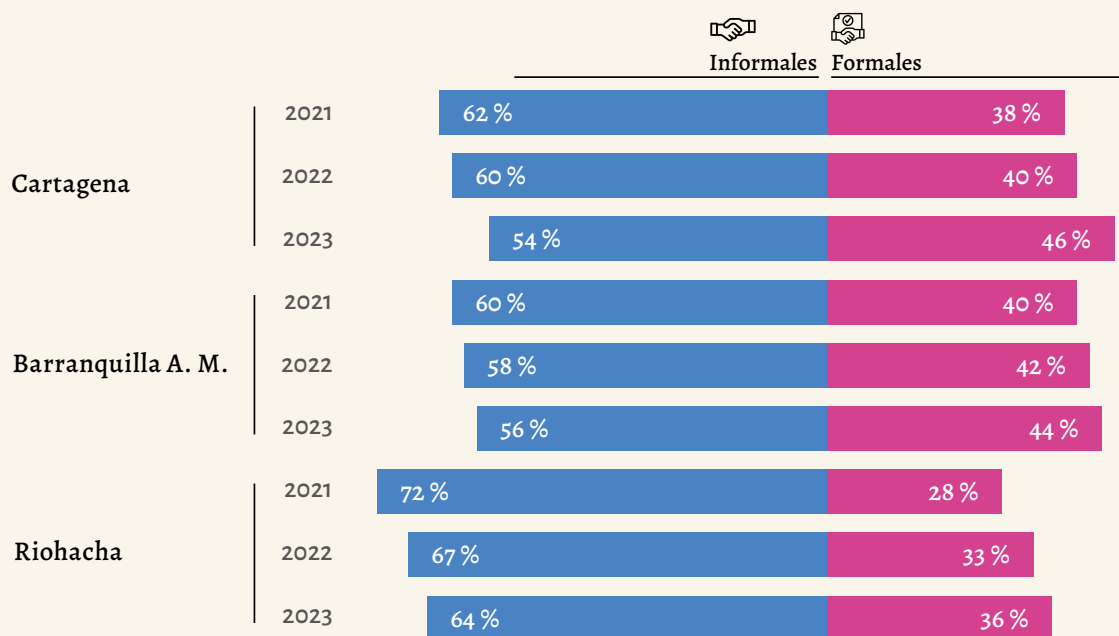


FIGURA 63. Distribución de personas ocupadas por condición de formalidad (2021-2023)

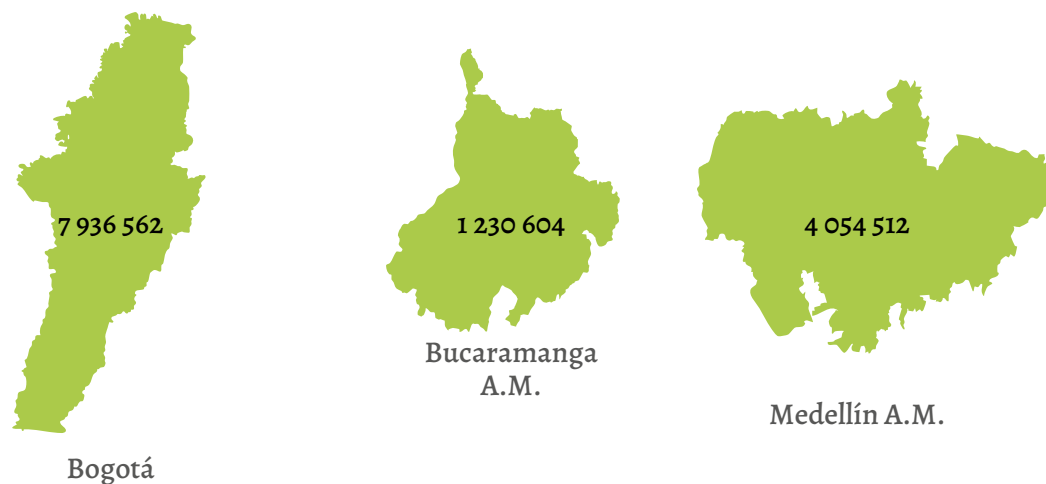
Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH, DANE.

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. La medición corresponde a la metodología planteada por el DANE. Esta medición no es comparable con cifras anteriores de informalidad.

Región Andina: Bogotá, Medellín A. M. y Bucaramanga A. M.

¿Cuántas personas hay y cómo se distribuyen?

Datos clave sobre la población total, su distribución por rangos de edad, niveles socioeconómicos y educativos.



125



FIGURA 64. Población total de la ciudad (2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la CEIH, DANE.

A. M. se refiere a área metropolitana. Para el caso de Bucaramanga A.M. se incluyen Bucaramanga, Girón, Piedecuesta y Floridablanca. Medellín A. M. incluye el Valle de Aburrá comprendido por Medellín, Caldas, La Estrella, Sabaneta, Itagüí, Envigado, Bello, Copacabana, Girardota y Barbosa.



Medellín A. M.
tiene la mayor
proporción de
personas en
NSE alto.

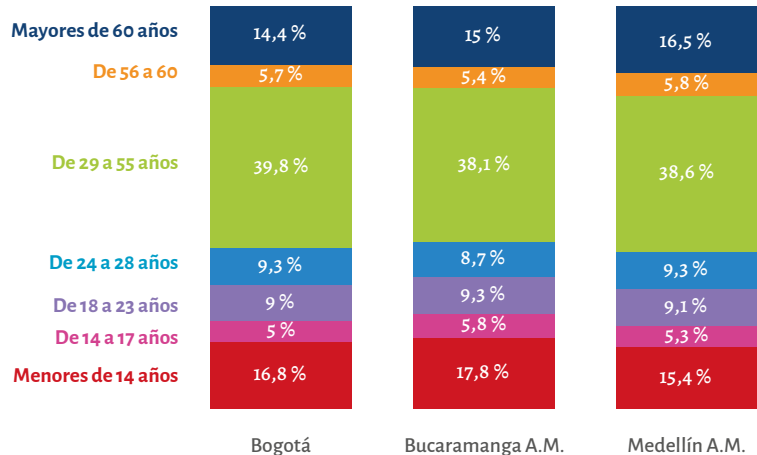


FIGURA 65. Distribución de la población por rangos de edad (2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la CEIH, DANE.

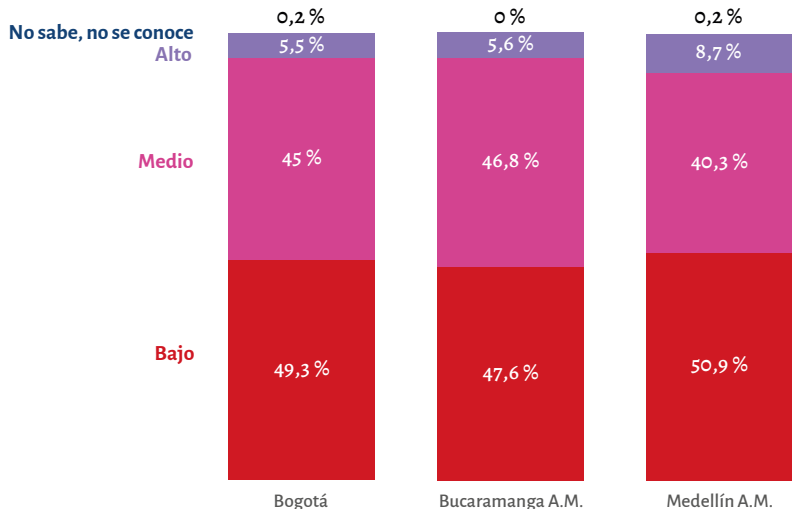


FIGURA 66. Distribución de la población por nivel socioeconómico (nse) (2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la CEIH, DANE.

NSE: 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.



Impulsar el acceso y culminación de las trayectorias educativas debe ser una prioridad en las tres ciudades.

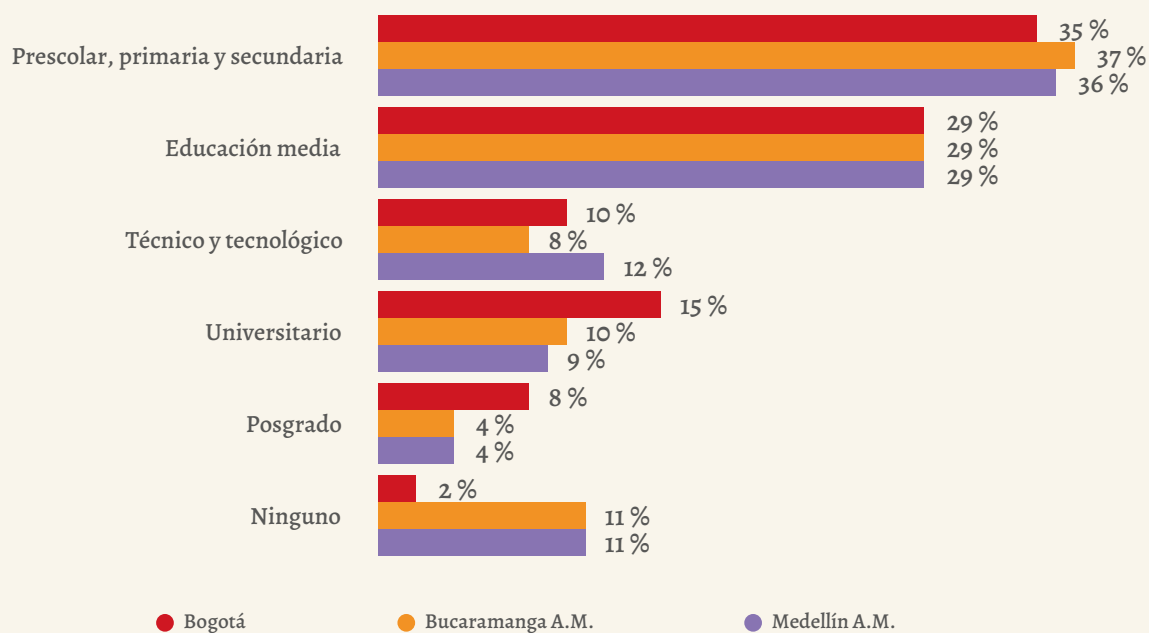


FIGURA 67. Distribución de la población por nivel educativo (2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la CEIH, DANE.

Distribución de la población total, excluyendo a personas menores de 2 años. El nivel educativo es una variable construida con las preguntas “¿Cuál es el nivel educativo más alto alcanzado?”, que incluye desde prescolar hasta doctorado, y “¿Cuál es el título o diploma de mayor nivel educativo que usted ha recibido?”, que incluye desde educación media hasta doctorado.

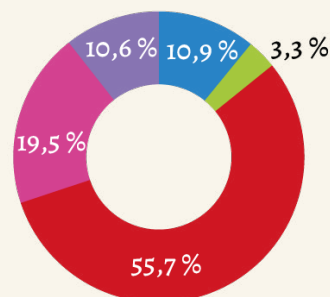
Participación, empleo y realidades de formalidad e informalidad

¿Cómo las personas acceden al empleo y los desafíos en la estructura del mercado laboral en la Región Andina?

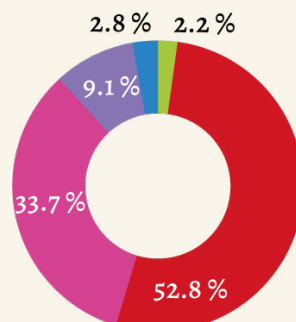


En Bogotá se resalta el uso de servicios de intermediación formal.

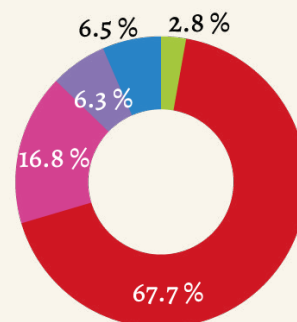
Bogotá



Bucaramanga A. M.



Medellín A. M.



● Pidió ayuda a familiares y amigos ● Envió hojas de vida a empresas o empleadores ● Por convocatorias ● Hizo uso de los servicios de intermediación ● Otro medio

FIGURA 68. Medio principal por el que las personas ocupadas consiguieron su empleo (2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH, DANE.

Corresponde a la pregunta “¿Por qué medio principal consiguió su empleo actual?”. La distribución se calcula para las personas ocupadas de quienes se tiene información. Este dato corresponde en Cartagena al 41,2 % de las personas ocupadas; para Barranquilla, al 55,1 % y para Riohacha, al 36,7 %. Al no ser toda la población ocupada y por el alcance de la muestra en los territorios, se recomienda precaución con las afirmaciones que se deriven de estos resultados.



Para el 2023, la participación en los tres territorios supera el resultado nacional.

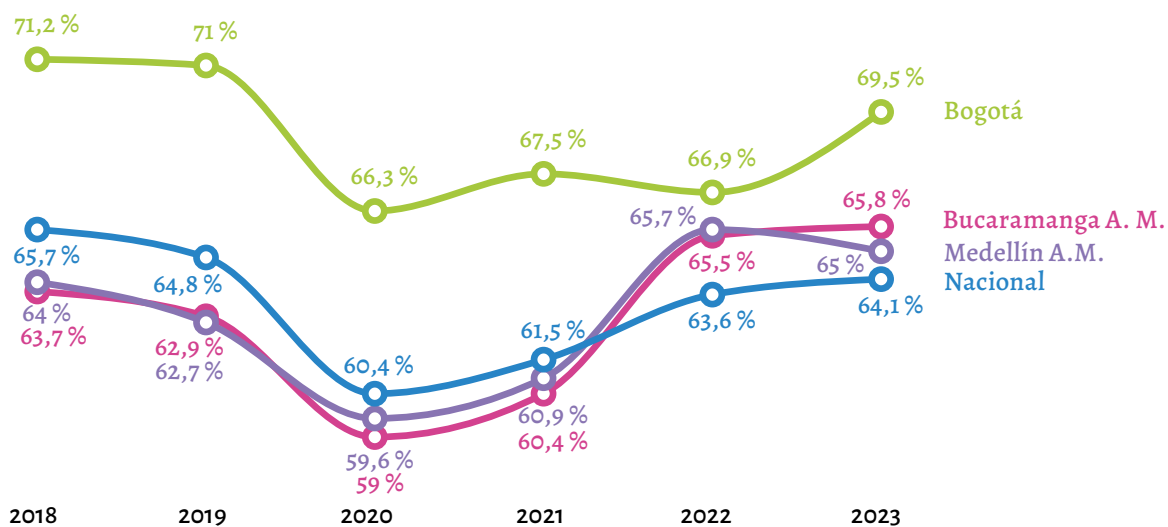


FIGURA 69. Tasa global de participación (tgp) (2018-2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la CEIH, DANE.



En Bucaramanga A. M. y Medellín A. M. se supera el resultado nacional por pocos puntos porcentuales para 2022 y 2023.

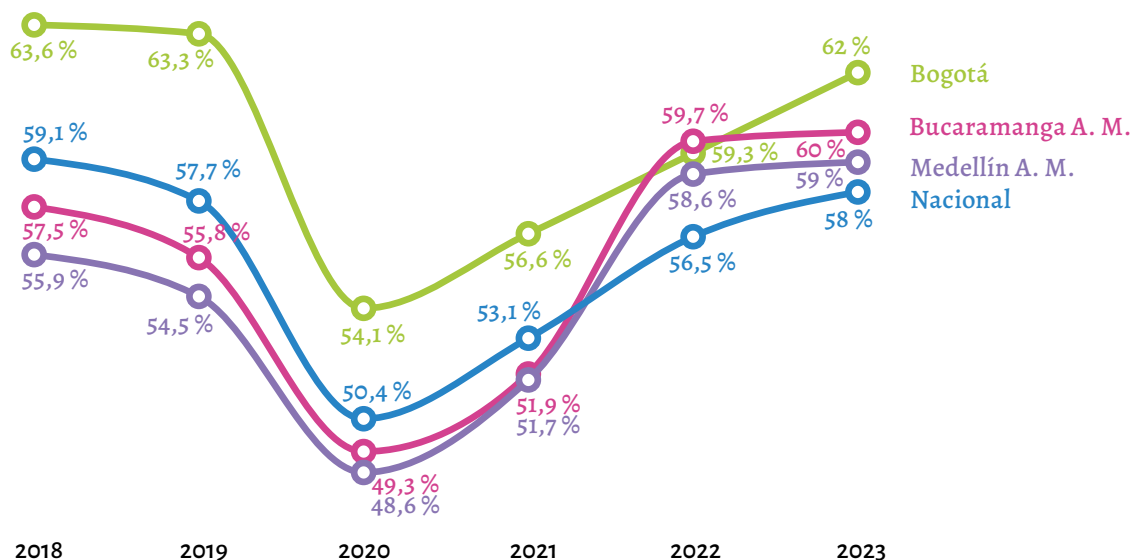


FIGURA 70. Tasa de ocupación (TO) (2018-2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH, DANE.



En el 2023, la tasa de desempleo más alta se observa en Bogotá con 10,4 %. Bucaramanga A. M. y Medellín A. M. llegan al 9,0 %

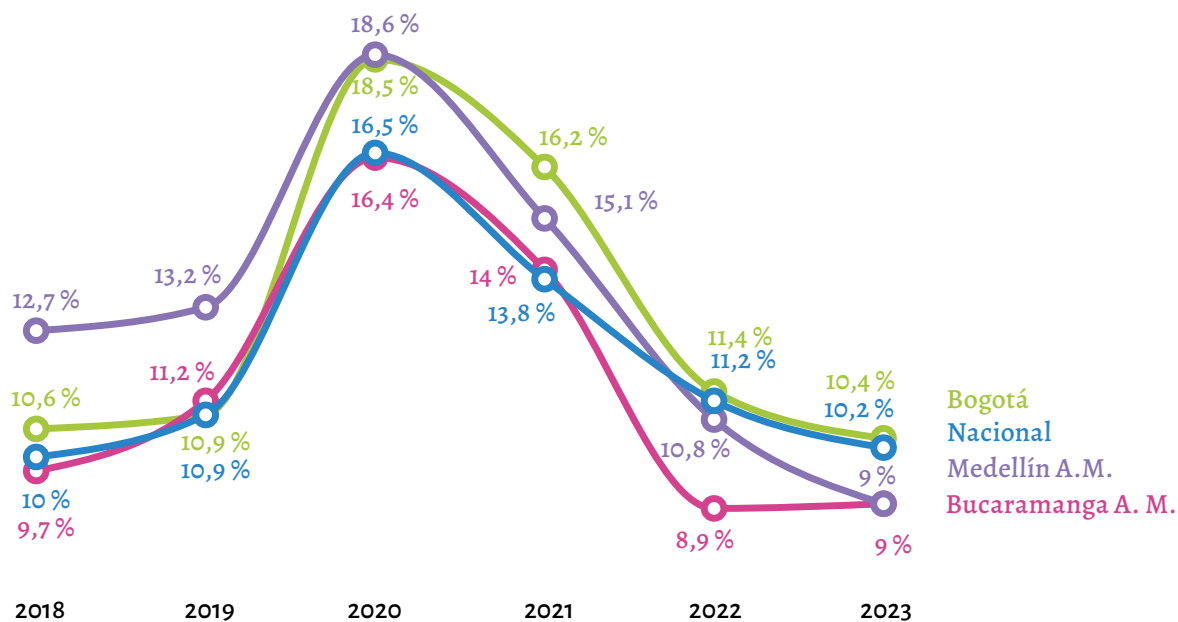


FIGURA 71. Tasa de desempleo (TD) (2018-2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la CEIH, DANE.



MEDELLÍN A. M.



BUCARAMANGA A. M.



BOGOTÁ

Tanto en Medellín A. M. como en Bucaramanga A. M. al menos 4 de cada 10 personas ocupadas están en la informalidad. En Bogotá son 3 de cada 10 personas.

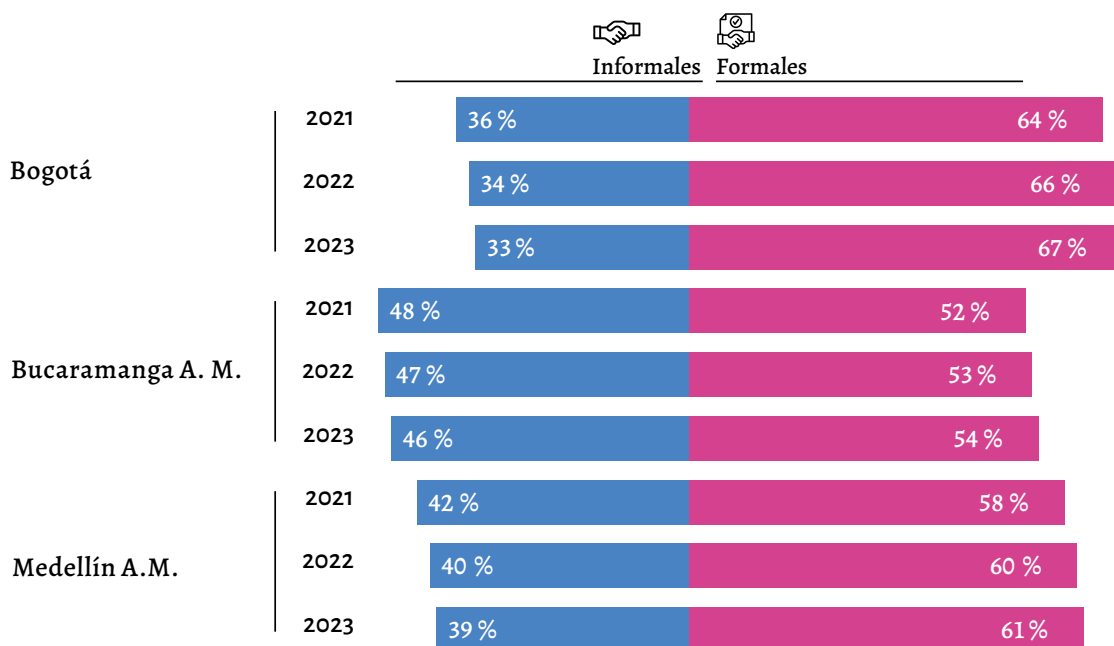


FIGURA 72. Distribución de ocupados por condición de formalidad (2021-2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH, DANE.

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. La medición corresponde a la metodología planteada por el DANE. Esta medición no es comparable con cifras anteriores de informalidad.

Región Pacífica: Cali A. M., Buenaventura

¿Cuántas personas hay y cómo se distribuyen?

Datos clave sobre la población total, su distribución por rangos de edad, niveles socioeconómicos y educativos.



El tamaño diferencial entre Cali A. M. y Buenaventura, así como sus particularidades territoriales y poblacionales deben ser tenidos en cuenta.

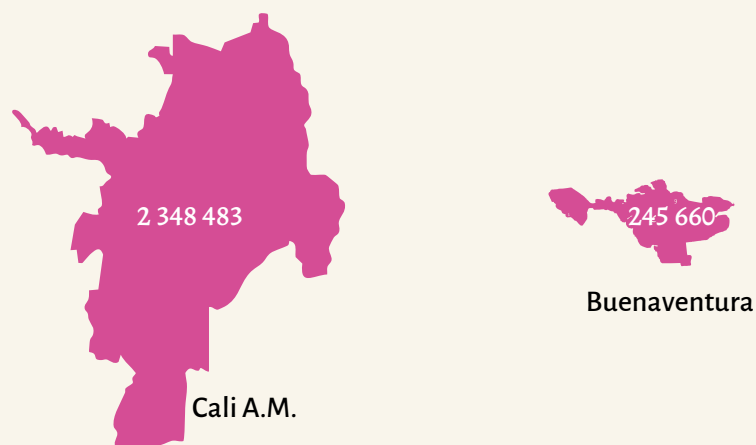


FIGURA 73. Población total de la ciudad (2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH, DANE.

A. M. se refiere área metropolitana, incluye a Cali y Yumbo.



En ambas ciudades la mayoría de la población se ubica entre los 29 a 55 años de edad

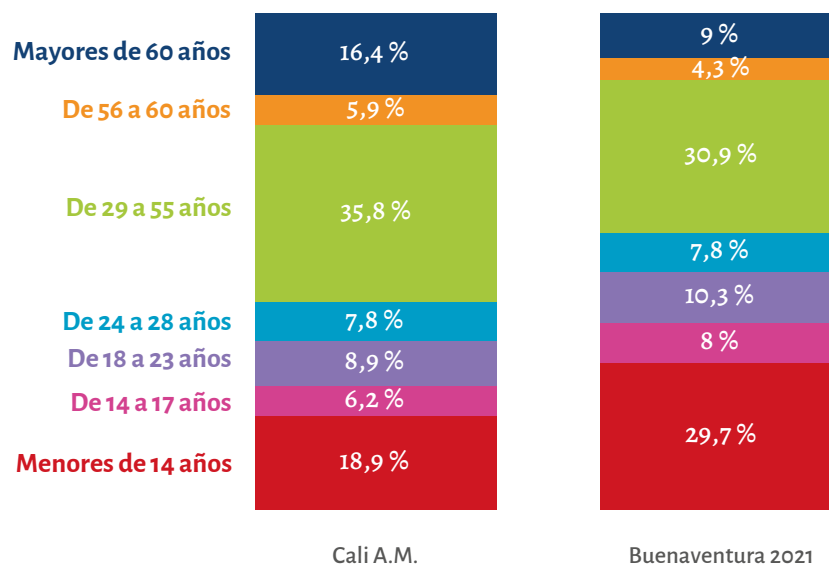
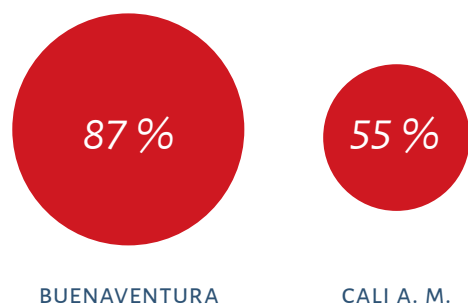


FIGURA 74. Distribución de la población por rangos de edad, para Cali A. M. (2023) y para Buenaventura (2021)

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH, DANE.

Debido a cambios metodológicos en la publicación de microdatos anonimizados de la GEIH solo fue posible procesar la información desagregada de Buenaventura para el 2021.

A. M. se refiere área metropolitana, incluye a Cali y Yumbo.



En Buenaventura, más del 87 % de la población reside en los estratos 1 y 2, mientras que en Cali A. M. es el 55 % de la población.

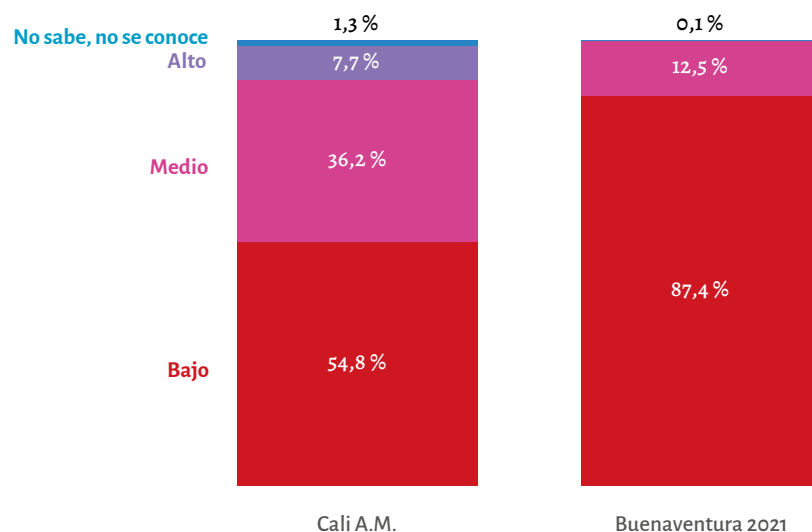


FIGURA 75. Distribución de la población por nivel socioeconómico (NSE) para Cali A. M. (2023) y para Buenaventura (2021)

Fuente: elaboración propia con datos de la CEIH, DANE.

NSE: 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.

Debido a cambios metodológicos en la publicación de microdatos anonimizados de la CEIH solo fue posible procesar la información desagregada de Buenaventura para el 2021.



Impulsar la educación debe ser una prioridad.

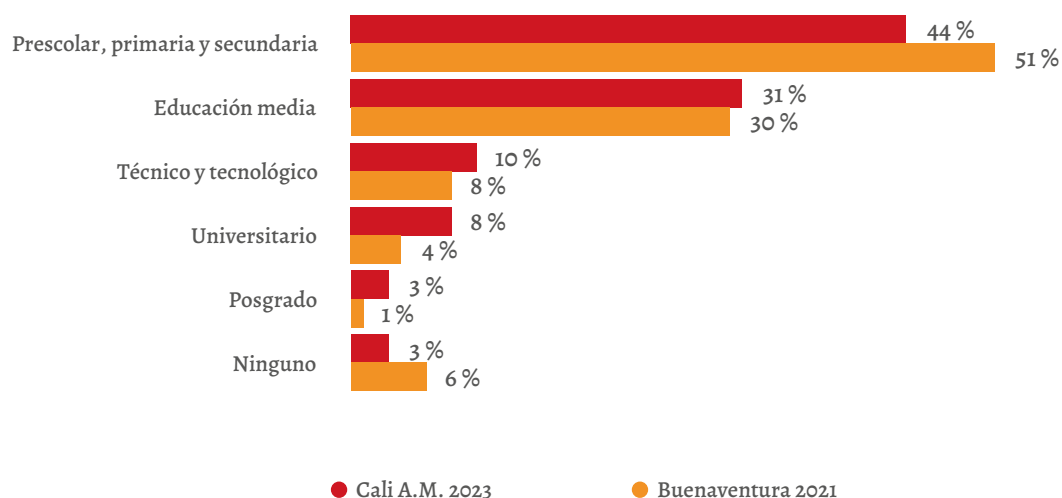


FIGURA 76. Distribución de la población por nivel educativo para Cali A. M. (2023) y para Buenaventura (2021)

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH, DANE.

Distribución de la población total, excluyendo a personas menores de 2 años. El nivel educativo es una variable construida con las preguntas “¿Cuál es el nivel educativo más alto alcanzado?”, que incluye desde prescolar hasta doctorado, y “¿Cuál es el título o diploma de mayor nivel educativo que usted ha recibido?”, que incluye desde educación media hasta doctorado.

Debido a cambios metodológicos en la publicación de microdatos anonimizados de la GEIH solo fue posible procesar la información desagregada de Buenaventura para el 2021.

Participación, empleo y realidades de formalidad e informalidad

¿Cómo las personas acceden al empleo y los desafíos en la estructura del mercado laboral en la Región Pacífica?



En Cali A. M., aunque no es mayoría, se resalta el uso de servicios de intermediación formal.

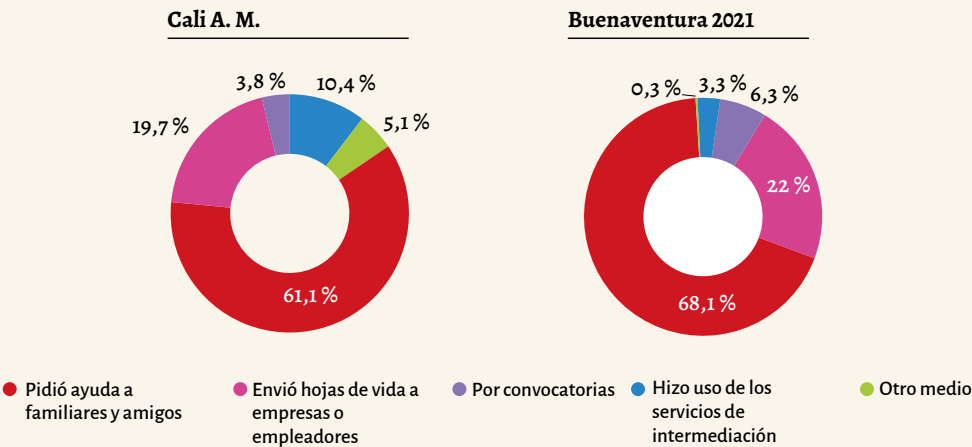


FIGURA 77. Medio principal por el que las personas ocupadas consiguieron su empleo para Cali A. M. (2023) y para Buenaventura (2021)

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH, DANE.

Corresponde a la pregunta “¿Por qué medio principal consiguió su empleo actual?”. La distribución se calcula para las personas ocupadas de quienes se tiene información. Este dato corresponde en Cartagena al 41,2 % de las personas ocupadas; para Barranquilla, al 55,1 % y para Riohacha, al 36,7 %. Al no ser toda la población ocupada y por el alcance de la muestra en los territorios, se recomienda precaución con las afirmaciones que se deriven de estos resultados.

Debido a cambios metodológicos en la publicación de microdatos anonimizados de la GEIH solo fue posible procesar la información desagregada de Buenaventura para el 2021.



Para el 2023, tanto en Cali A. M. como en Buenaventura más de 65 % de la población mayor de 15 años estaba activa en el mercado laboral.

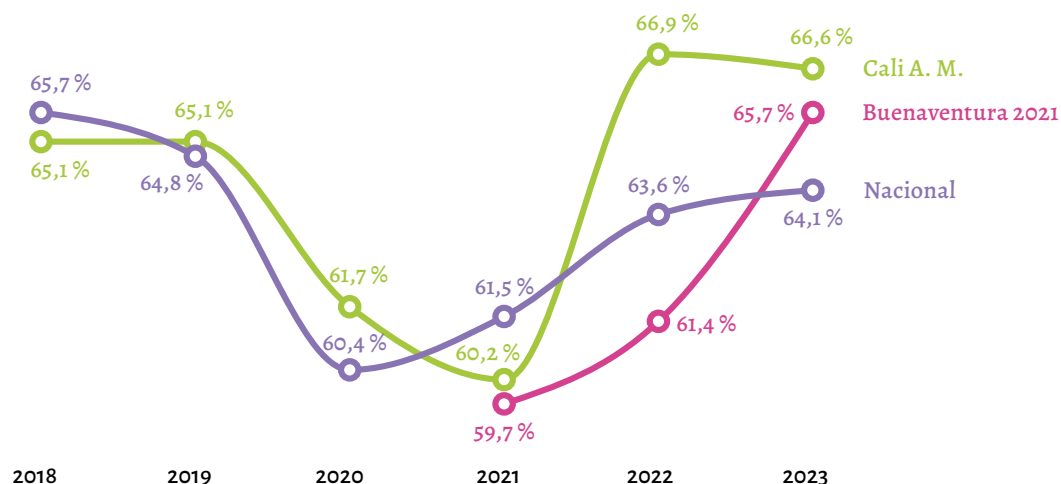
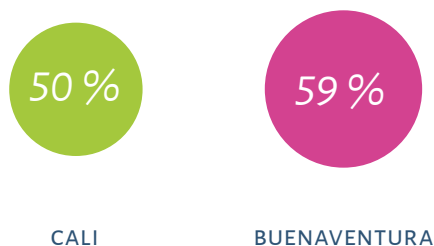


FIGURA 78. Tasa global de participación (tgp), para Cali A. M. (2018-2023) y para Buenaventura (2021-2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH, DANE.

Debido a cambios metodológicos en la publicación de microdatos anonimizados de la GEIH, se procesó la información desagregada de Buenaventura para el 2021. Los resultados del 2022 y del 2023 corresponden al anexo estadístico del mercado laboral para ciudades intermedias publicado por el DANE el 12 de abril de 2024.



En Buenaventura, el 50 % de la población en edad de trabajar estaba ocupada en 2023, mientras que en Cali, era el 59 %.

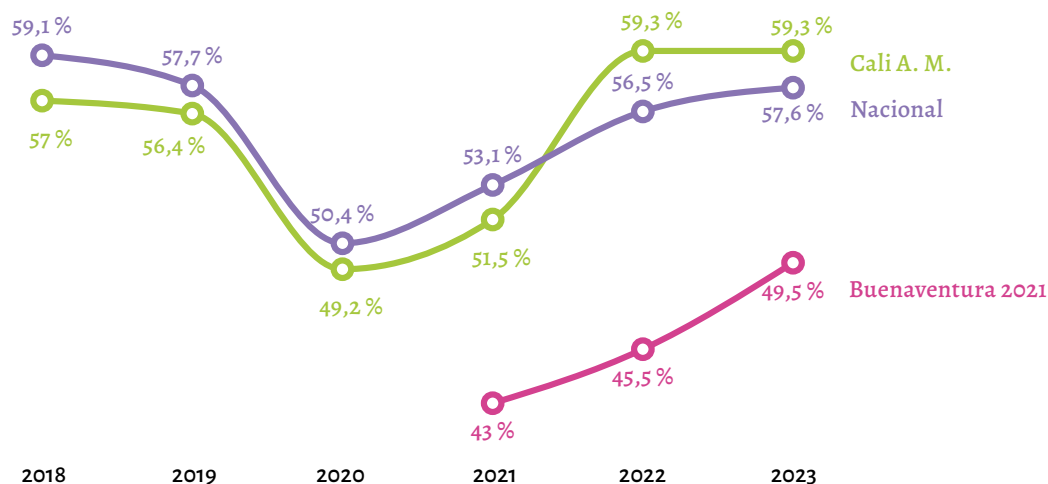


FIGURA 79. Tasa de ocupación (TO), para Cali A. M. (2018-2023) y para Buenaventura (2021-2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH, DANE.

Debido a cambios metodológicos en la publicación de microdatos anonimizados de la GEIH, se procesó la información desagregada de Buenaventura para el 2021. Los resultados del 2022 y del 2023 corresponden al anexo estadístico del mercado laboral para ciudades intermedias publicado por el DANE el 12 de abril de 2024.



En el 2023, la tasa de desempleo de Buenaventura es del 24,6 %, más de 14 puntos porcentuales por encima del resultado nacional.

BUENAVENTURA

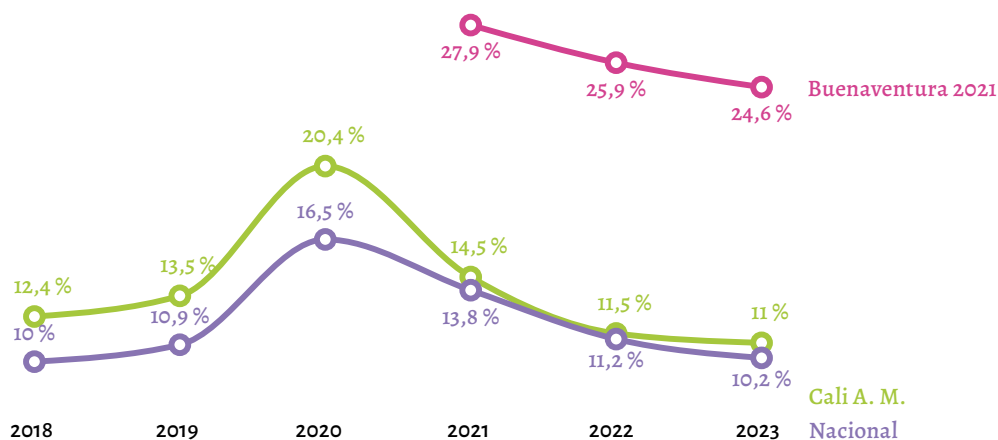


FIGURA 80. Tasa de desempleo (TD), para Cali A. M. (2018-2023) y para Buenaventura (2021-2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH, DANE.

Debido a cambios metodológicos en la publicación de microdatos anonimizados de la GEIH, se procesó la información desagregada de Buenaventura para el 2021. Los resultados del 2022 y del 2023 corresponden al anexo estadístico del mercado laboral para ciudades intermedias publicado por el DANE el 12 de abril de 2024.



Que al menos 5 de cada 10 ocupados estén en la informalidad plantea grandes retos para un territorio.

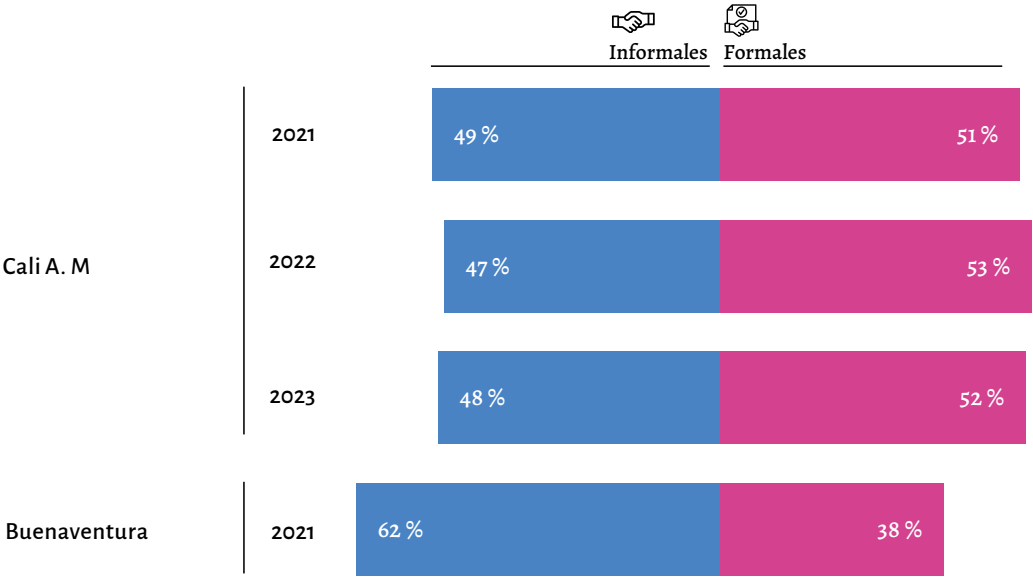


FIGURA 81. Distribución de ocupados por condición de formalidad, para Cali (2021-2023) y para Buenaventura (2021)

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH, DANE.

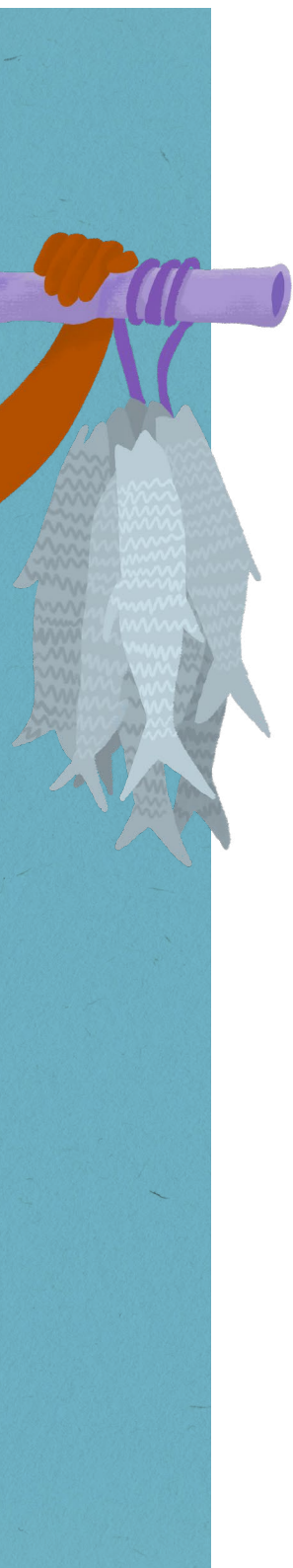
A partir del 2021 la ocupación informal se mide teniendo en cuenta tanto a la empresa (sector) para los independientes, como la condición del puesto de trabajo para asalariados. La medición corresponde a la metodología planteada por el DANE. Esta medición no es comparable con cifras anteriores de informalidad.

Debido a cambios metodológicos en la publicación de microdatos anonimizados de la GEIH solo fue posible procesar la información desagregada de Buenaventura para el 2021.

10

Primer acercamiento
a algunas poblaciones
vulnerables en Colombia





EL EMPLEO INCLUSIVO COMIENZA POR RECONOCER QUE ALGUNAS POBLACIONES

enfrentan mayores barreras para acceder al mercado laboral formal. Estas barreras se agravan cuando se combinan diferentes características como la ruralidad, la identidad de género o la edad. Mujeres, jóvenes, personas mayores de 55 años, migrantes, comunidades étnicas, personas LGBTQ+ y con discapacidad viven desafíos profundos y diferenciados que no solo limitan sus oportunidades, sino que también frenan el desarrollo social y económico de los territorios donde habitan.

Esta sección no busca comparar las realidades de distintas poblaciones, sino visibilizar los desafíos que cada una enfrenta en su acceso al empleo formal. Comprender estas dinámicas exige una mirada sistémica e interseccional que reconozca cómo factores como la edad, el género, la ruralidad o la condición de discapacidad se entrelazan para generar barreras específicas. Apostar por un enfoque poblacional implica no solo identificar estas brechas, sino también promover estrategias que garanticen oportunidades justas y equitativas para todas las personas, fortaleciendo así el desarrollo social y económico del país. Conozca en detalle el análisis poblacional en el Tomo B de este documento.

17,2 %

*es la tasa de
desempleo
en jóvenes, la
más alta entre
todos los grupos
poblacionales*

¿Cómo se distribuyen las poblaciones?

Con una población de aproximadamente 51 millones de personas en Colombia, el 51,3 % son mujeres; los jóvenes entre 14 y 28 años representan el 23,8 % de la población y la diversidad étnica y cultural de Colombia también se refleja en la población¹, pues el 4,4 % de los y las colombianas se autoidentifican como indígenas², mientras que el 7,3 % se reconocen como afrodescendientes, raizales o palenqueros³. Además, las personas con discapacidad constituyen el 4,8 % de la población⁴. Por su parte, las personas migrantes y retornadas de Venezuela representan el 3 % de la población⁵ y el 1,3 % de la población mayor de 18 años se autorreconoce como LGBTNB⁶.

- 1 En Colombia, los grupos étnicos incluyen a la población rrom, indígena, negra, afrodescendiente, raizal y palenquera. No obstante, este análisis se centrará en la población indígena, negra, afrodescendiente, raizal y palenquera, considerando la información disponible y su representatividad estadística. Para un primer acercamiento a las trayectorias de la población rrom, consulte el Tomo B de este documento.
- 2 Dada la fuente de información, se recomienda precaución con las afirmaciones sobre la población indígena en Colombia, pues puede existir un subregistro debido al alcance de la muestra de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) y a las proyecciones poblacionales.
- 3 Dada la fuente de información se recomienda precaución con las afirmaciones sobre la población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera en Colombia, pues puede existir un subregistro debido al alcance de la muestra de la GEIH y a las proyecciones poblacionales.
- 4 La estimación de la población con discapacidad se basa en una lista corta de actividades básicas diarias y cuatro niveles de severidad en la dificultad para realizarlas. Se identifican como personas con discapacidad quienes reportan los dos mayores niveles de dificultad, en al menos una de las actividades.
- 5 Se consideran las personas que hace 5 años vivían en Venezuela, como un cálculo aproximado de migrantes y retornados con vocación de permanencia en Colombia.
- 6 Hace referencia a la identificación aproximada de la población de 18 años y más, cruzando las preguntas de sexo al nacer, con las preguntas de orientación sexual e identidad de género. Se recomienda precaución con las afirmaciones, pues puede existir un subregistro debido al alcance de la muestra y la apertura de las personas en responder a estas preguntas.

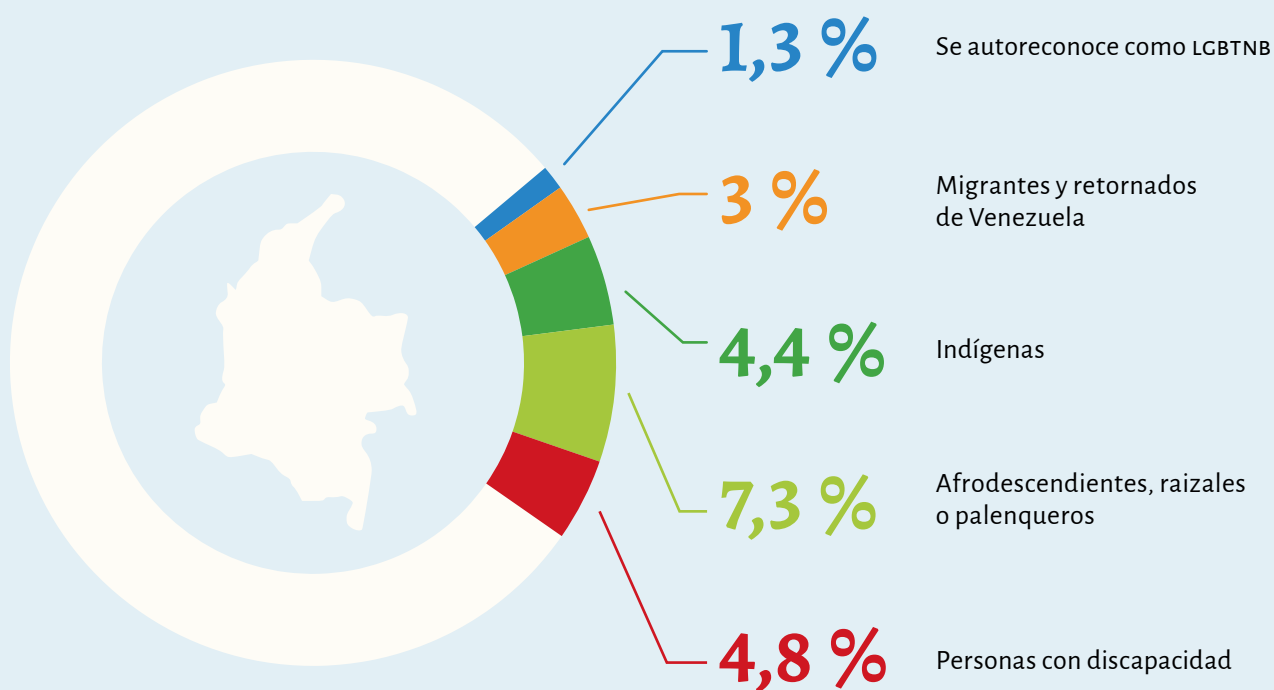


51,3 %
Mujeres



Jóvenes entre
14 y 28 años
23,8 %

Con una población de aproximadamente
51 millones de personas en Colombia



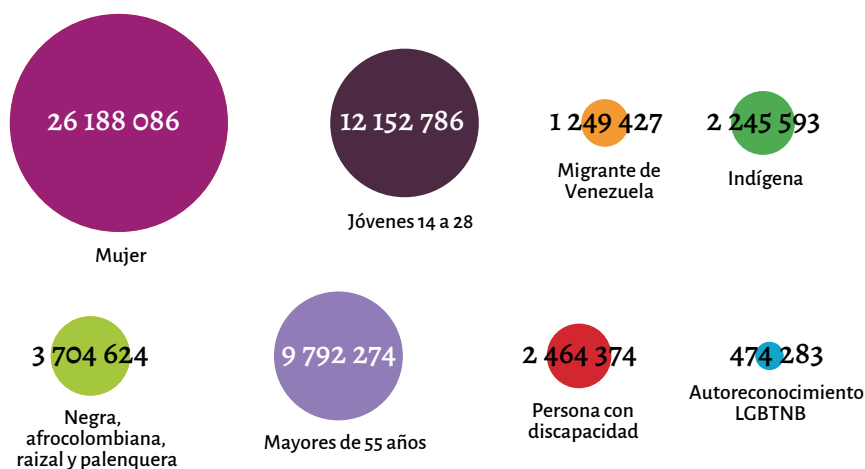


FIGURA 82. Población total de poblaciones priorizadas (2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH, DANE.

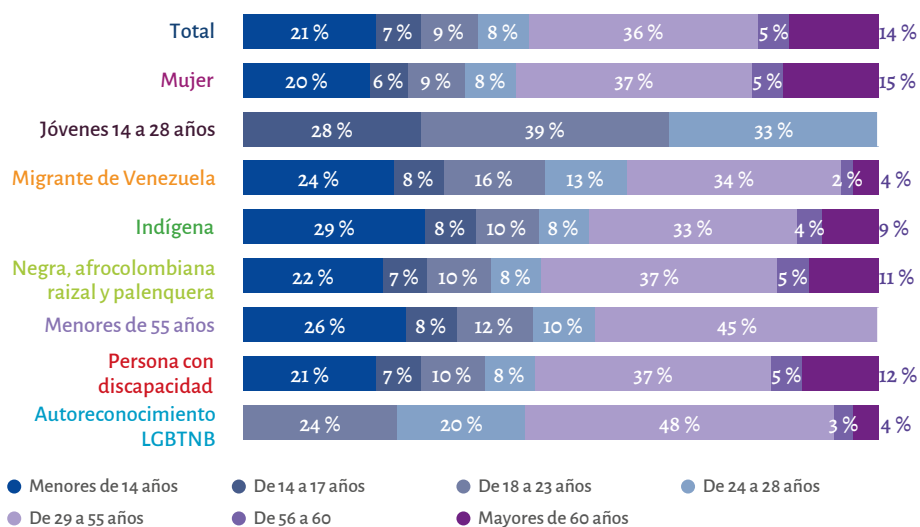


FIGURA 83. Distribución de la población por rangos de edad (2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH, DANE.

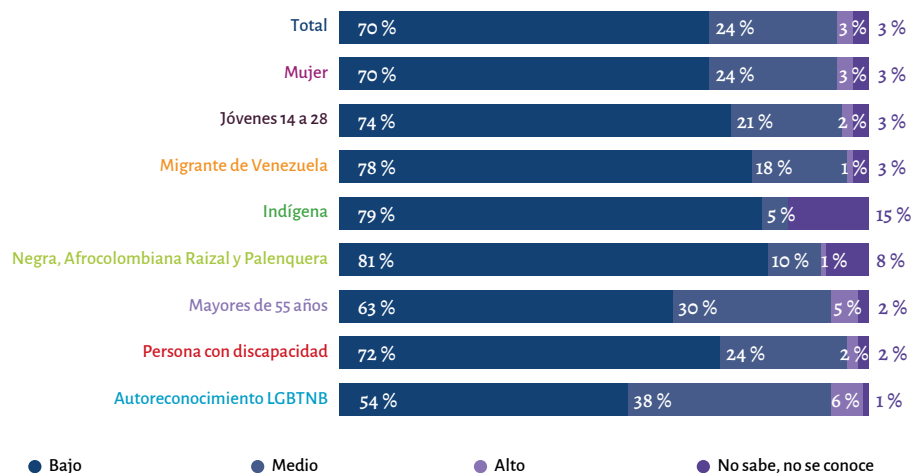


FIGURA 84. Distribución de la población por nivel socioeconómico (nse) (2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH, DANE.

NSE: 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.

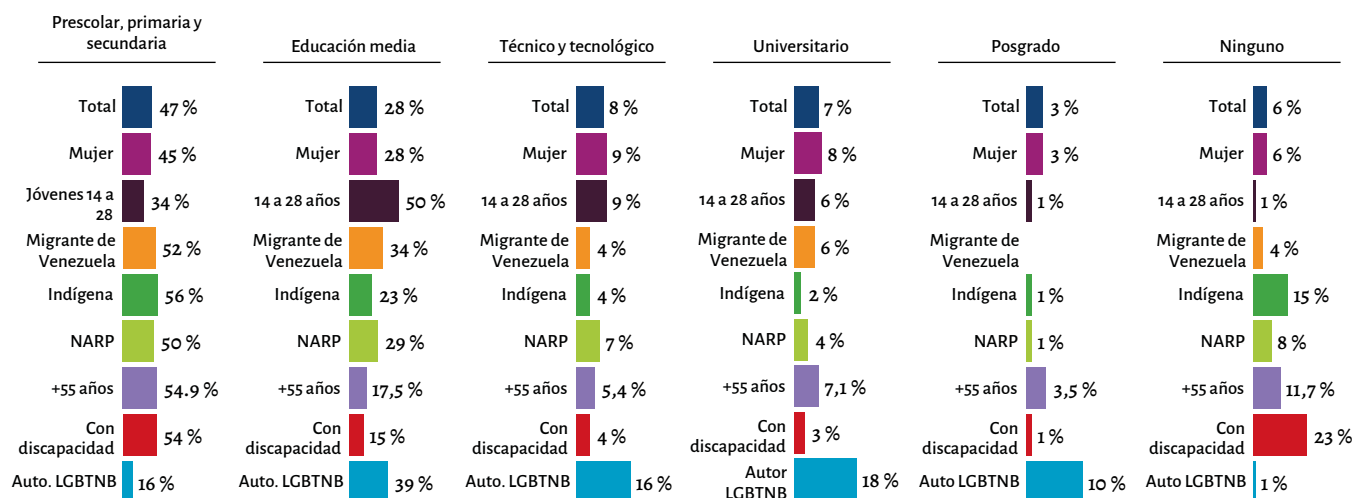
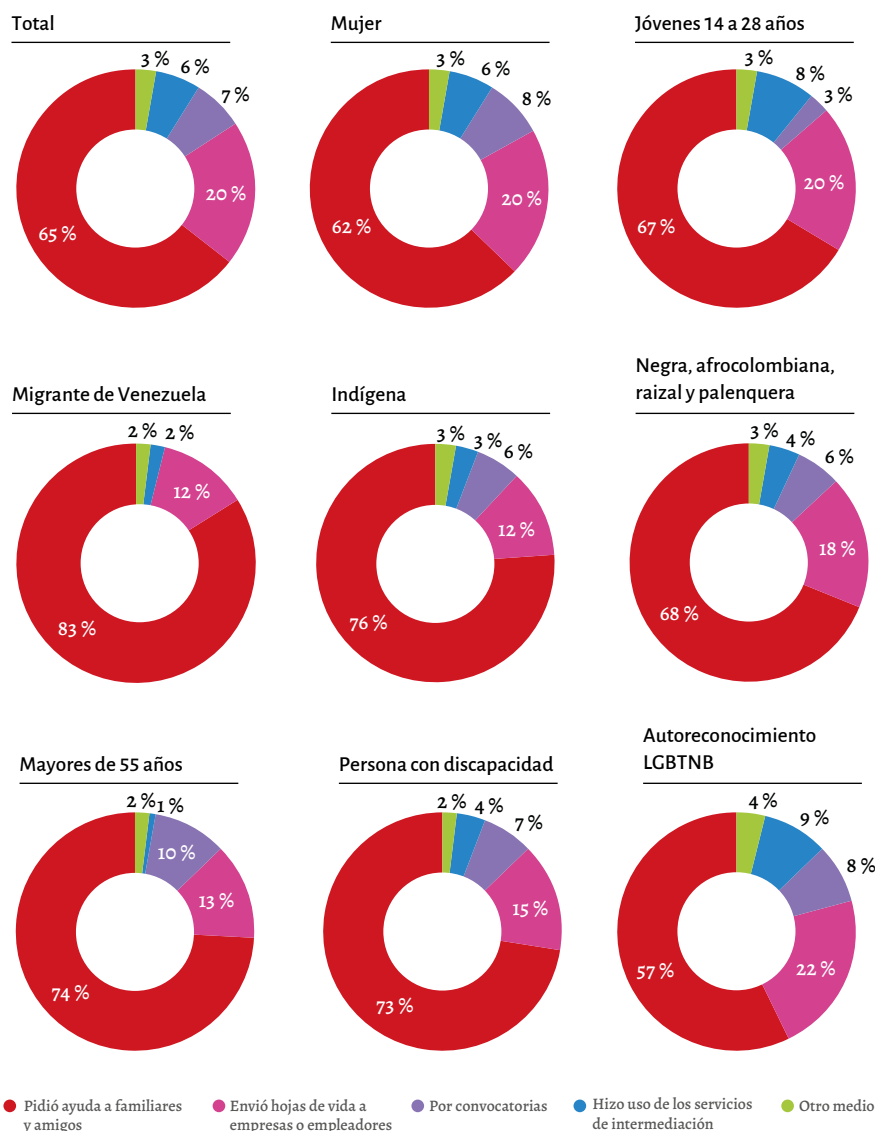


FIGURA 85. Distribución de la población por nivel educativo (2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH, DANE.

Distribución de la población total, excluyendo a personas menores de 2 años. El nivel educativo es una variable construida con las preguntas “¿Cuál es el nivel educativo más alto alcanzado?”, que incluye desde precolar hasta doctorado, y “¿Cuál es el título o diploma de mayor nivel educativo que usted ha recibido?”, que incluye desde educación media hasta doctorado.

Dinámicas del mercado laboral para las poblaciones



Corresponde a la pregunta “¿Por qué medio principal consiguió su empleo actual?”. La distribución se calcula para las personas ocupadas de quienes se tiene información. El porcentaje de personas ocupadas de quienes se tienen información en esta pregunta por grupo poblacional es el siguiente: mujeres, 57 %; jóvenes, 63 %; migrantes, 56 %; indígenas, 32 %; población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera, 45 %; mayores de 55 años, 34 %; personas con discapacidad, 38 % y autoconocimiento LGBTNB, 61 %. Al no ser toda la población ocupada y por el alcance de la muestra por poblaciones, se recomienda precaución con las afirmaciones que se deriven de estos resultados.

FIGURA 86. Medio principal por el que las personas ocupadas consiguieron su empleo (2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH, DANE.



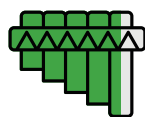
12,8 %

- Las mujeres tienen una menor participación en el mercado laboral en comparación con los hombres y así mismo las tasas de desempleo más altas (12,8%).



17,2 %

- Los y las jóvenes, un grupo crucial para el presente y futuro del país, tiene la tasa de desempleo más alta entre todos los grupos poblacionales, 17,2%.



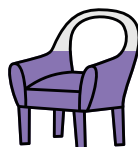
81,5 %

- La población étnica, tiene unas de las cifras más altas de informalidad, el 81,5% de personas indígenas ocupadas trabajan en la informalidad, y entre las personas negras,



67,4 %

- afrodescendientes, raizales y palenqueras, la cifra es del 67,4% (en este punto es importante reconocer las dinámicas particulares de la población).



65 %

- Las personas mayores de 55 años tienen una tasa de ocupación del 38% y el 65% de quienes están ocupados trabajan en condiciones de informalidad.



76,1 %

- Las personas migrantes y retornados de Venezuela tienen tasas de desempleo del 12,4%, y el 76,1% de los ocupados se encuentran en la informalidad.



13 %

- La tasa de desempleo de las personas con autoreconocimiento LGBTNB es del 13%, aunque tienen mejores resultados en ocupación e informalidad que el promedio nacional.



73,2 %

- Las personas con discapacidad enfrentan enormes desafíos, solo el 24,8% de quienes tienen más de 15 años participan en el mercado laboral, y de ellos, el 73,2% lo hace en condiciones de informalidad.

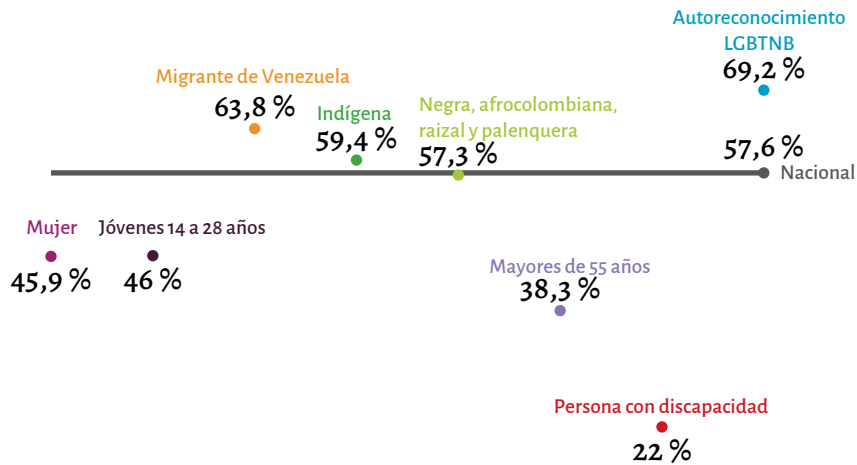


FIGURA 87. Tasa de ocupación (TO) de las poblaciones priorizadas respecto al resultado nacional (2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la CEIH, DANE.

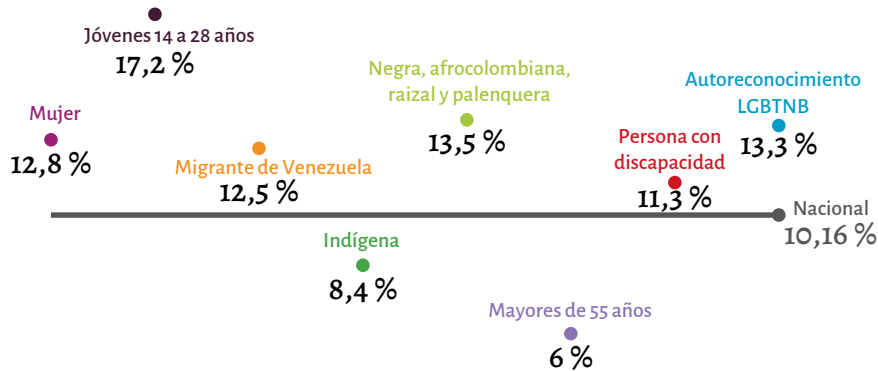


FIGURA 88. Tasa de desempleo (TD) de las poblaciones priorizadas respecto al resultado nacional (2023)

Fuente: elaboración propia con datos de la CEIH, DANE.



Estas cifras
no son solo
números; son
historias de
desigualdad
que exigen
una respuesta
inmediata

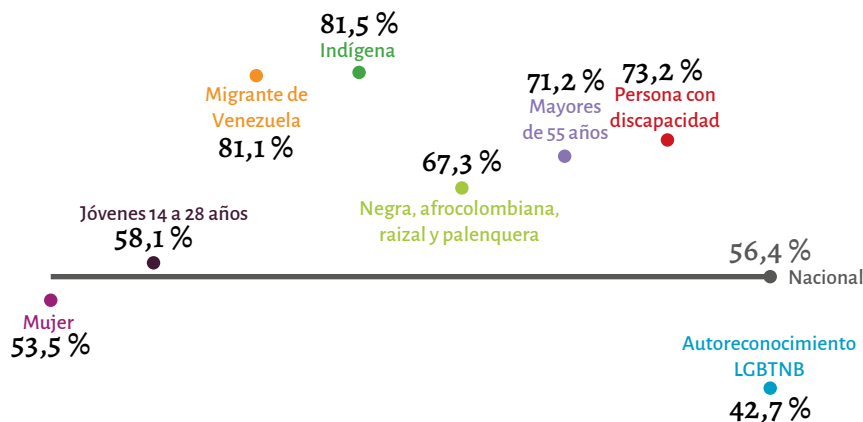


FIGURA 89. Tasa de Informalidad (TI) de las poblaciones priorizadas respecto al resultado nacional (2023).⁷

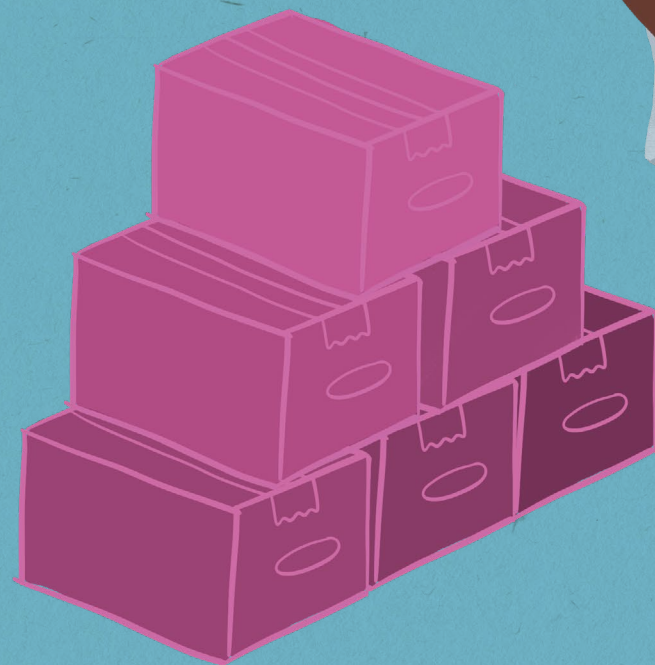
Fuente: elaboración propia con datos de la CEIH, DANE.

Estas cifras no son solo números; son historias de desigualdad que exigen una respuesta inmediata. Cada dato refleja las barreras que limitan el potencial de millones de personas en Colombia y recuerda la urgencia de actuar con decisión y compromiso. Promover políticas y programas que eliminen estas barreras no solo es un acto de justicia social, sino también una inversión en el desarrollo económico y humano del país. Crear oportunidades laborales formales y equitativas integra a las personas que han sido excluidas, al tiempo que fortalece el tejido social y contribuye a un futuro más próspero para todos.

⁷ 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. La medición corresponde a la metodología planteada por el DANE. Esta medición no es comparable con cifras anteriores de informalidad.



**Se requiere de todas
y todos:** reflexiones
y llamados para la
inclusión laboral





El empleo inclusivo, una estrategia para el desarrollo sostenible y la reducción de desigualdades

En Colombia, quienes alcanzan niveles educativos más altos tienen mayores oportunidades de tener mejores ingresos y un menor riesgo de permanecer en la informalidad. Sin embargo, existen diversas barreras a lo largo del camino educativo, desde la educación media hasta la superior, y en los procesos de intermediación laboral, que limitan las oportunidades de acceso a empleos formales.

El empleo inclusivo es una tarea colectiva que no solo representa un mecanismo clave para mejorar la calidad de vida y garantizar derechos laborales, sino que también impulsa el desarrollo económico y social del país. Es imprescindible construir una agenda nacional de empleo inclusivo que articule a múltiples actores porque es un cuento de todos y todas, con políticas diferenciadas y un sistema robusto de seguimiento y evaluación para medir su impacto, adaptándolas constantemente a las necesidades cambiantes de los territorios y las poblaciones.



Pertinencia educativa para impulsar trayectorias formativas y laborales exitosas

La desconexión entre lo que ofrecen los sistemas educativos y las demandas del mercado laboral es un desafío en distintos niveles de la educación, abordar esta brecha requiere un replanteamiento integral de los procesos educativos, orientándolos para responder las demandas del mercado laboral actual y anticipando las necesidades de la economía futura. Esto puede implicar revisar currículos en todos los niveles, aprovechando herramientas tecnológicas para hacerlos más flexibles, fortalecer la formación técnica y profesional en sectores estratégicos, y fomentar alianzas entre instituciones educativas, empresas y comunidades. De esta manera, se puede asegurar que las trayectorias formativas conduzcan a empleos de calidad y oportunidades sostenibles.



Educación de calidad para la construcción de proyectos de vida

La calidad educativa es clave para que las personas puedan construir sus proyectos de vida a través de trayectorias diversas. Una educación de calidad, que abarque desde la educación media hasta la posmedia, no solo prepara a los y las estudiantes para el empleo formal, sino que también les permite desarrollar habilidades para adaptarse a distintos entornos laborales y asumir roles protagónicos en la sociedad. Es fundamental garantizar que todos los niveles educativos ofrezcan un enfoque integral, que contemple tanto el desarrollo de habilidades técnicas como socioemocionales, de modo que brinde las herramientas necesarias para la inserción en un mercado laboral en constante cambio y para forjar trayectorias profesionales.



La informalidad laboral, una barrera estructural que perpetúa la pobreza y la exclusión

La informalidad afecta a más de la mitad de la fuerza laboral en Colombia y limita los derechos laborales, la estabilidad de las personas y el desarrollo económico del país. Enfrentarla como un problema estructural es un cuento de todos y todas y requiere una estrategia integral que actúe sobre sus causas y mitigue sus efectos. Es indispensable una acción conjunta que promueva la formalización laboral a través de incentivos claros para empleadores, servicios de intermediación laboral más efectivos y eficientes, así como la implementación de esquemas de protección social diseñados para ser accesibles para quienes trabajan en la informalidad. Además, resulta crucial invertir en programas de capacitación que respondan a las necesidades del mercado laboral, fortaleciendo las competencias de quienes enfrentan mayores barreras para acceder a empleos formales, siempre reconociendo y respetando las diversas realidades y contextos del país.



Promover una transformación cultural hacia la inclusión laboral

Superar las barreras del empleo inclusivo implica cambios estructurales en educación y políticas laborales, pero también un cambio cultural que confronte prejuicios y fomente la diversidad en los espacios de trabajo. La discriminación, visible o invisible, sigue siendo un obstáculo que limita la calidad de vida de las personas, resaltar los beneficios de la diversidad y fortalecer programas de capacitación dirigidos a empleadores y trabajadores es un primer paso.

Detrás de cada dato hay una historia, una trayectoria llena de desafíos y sueños que reflejan las realidades de quienes construyen día a día el tejido social y económico de Colombia. Este informe no solo presenta cifras, sino que busca recordar que el empleo inclusivo comprende múltiples caminos que permiten construir un país más justo, equitativo y próspero. Se espera que todas las personas se vean reflejadas en

el INEI y comprendan que la construcción de un país inclusivo no es un esfuerzo aislado, sino un verdadero cuento de todas y todos, en el que cada acción cuenta y cada aporte es indispensable.

Finalmente, es importante reconocer que las barreras educativas y laborales no afectan de manera homogénea a todas las poblaciones. Las mujeres, los jóvenes, los migrantes, las comunidades étnicas y otras poblaciones enfrentan desafíos específicos que limitan su acceso al empleo formal. En el siguiente tomo, se presenta un análisis con enfoque diferencial e interseccional de estas cuatro poblaciones, donde se destaca la corresponsabilidad en la construcción de trayectorias formativas y laborales inclusivas. Los invitamos a revisarlo detalladamente para que, desde su posición, puedan tomar acciones que contribuyan a la construcción de un presente y futuro inclusivo.

Referencias



En detalle, ¿cómo están las trayectorias educativas y laborales en Colombia?

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2023). Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). [Base de datos].

Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (2023). Sistema Integrado de Matrícula (SIMAT). [Base de datos].

Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (2023). Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES). [Base de datos].

Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo [UAESPE]. (2023). Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) [Base de datos].

¡Un cuento de todos y todas!

TOMO A. Mirar hacia atrás: un
análisis de indicadores clave de
educación y empleo (2018-2023).

Se editó en los talleres de **la central de
diseño** en el mes de enero de 2025.



