BOGOTÁ, OCTUBRE 10 DE 2023

ESTUDIO DE MERCADO LABORAL Y MAPEO DE INICIATIVAS PARA REFUGIADOS Y MIGRANTES EN BOGOTÁ, BARRANQUILLA, CUNDINAMARCA (MOSQUERA, FACATATIVÁ, FUNZA Y SOACHA) Y ATLÁNTICO (SOLEDAD Y MALAMBO)

RESUMEN EJECUTIVO

Investigadores | María del Pilar Ruiz; David Forero
Asistente | Stephany Arenas

Fedesarrollo
Calle 78 # 9 - 91, Bogotá, Colombia.
Teléfono: (601) 3259777

@Fedesarrollo

FEDESARROLLO
Centro de Investigación Económica y Social

CUARTO PRODUCTO
RESUMEN EJECUTIVO

ESTUDIO DE MERCADO LABORAL Y MAPEO DE INICIATIVAS PARA REFUGIADOS Y MIGRANTES EN BOGOTÁ, BARRANQUILLA, CUNDINAMARCA (MOSQUERA, FACATATIVÁ, FUNZA Y SOACHA) Y ATLÁNTICO (SOLEDAD Y MALAMBO)

PRESENTADO POR FEDESARROLLO

MARÍA DEL PILAR RUIZ MOLINA

DAVID FORERO

STEPHANY ARENAS

PRESENTADO A

CONSEJO DANÉS PARA LOS REFUEGIADOS

DANISH REFUGEE COUNCIL

Octubre 10 de 2023

Contenido

Acrónimos y abreviaturas 4
INTRODUCCIÓN 5
1. POBLACIÓN MIGRANTE Y REFUGIADA PROCEDENTE DE VENEZUELA Y MERCADO LABORAL COLOMBIANO 5
a. Movimiento migratorio, diferentes olas, perfiles diferentes de trabajadores y trayectorias laborales 5
b. Medidas tomadas por el gobierno colombiano para facilitar el acceso al mercado laboral 6
c. Características demográficas de la PPV, incluyendo PEA, y radiografía del mercado laboral 7
2. IDENTIFICACIÓN DE SECTORES Y ACTIVIDADES CON MAYOR POTENCIAL DE VINCULACIÓN DE LA PPV 8
a. Metodología del Índice de Demanda Laboral -IDL- y de componentes principales 8
b. Sectores con mayor demanda laboral en Bogotá y Barranquilla con la metodología del IDL 12
3. MAPEO DE EMPRESAS EN LOS TERRITORIOS DE ESTUDIO 13
a. Empresas en Bogotá, Funza, Mosquera, Facatativá y Soacha 14
b. Empresas en Barranquilla, Soledad y Malambo 14
4. IDENTIFICACIÓN DE VACANTES Y PERFIL CON MAYOR DEMANDA LABORAL 15
a. Vacantes del Servicio Público de Empleo por sector y por municipio 15
b. Vacantes del Servicio Público de Empleo por ocupaciones y por municipio 16
c. Vacantes del Servicio Público de Empleo por formación y por municipio 17
5. MAPEO DEL SISTEMA PÚBLICO DE EMPLEO 19
a. Organización del Sistema Púbico de Empleo y de sus actores 19
b. Prestadores del Servicio Público de Empleo en Cundinamarca 20
c. Prestadores del Servicio Público de Empleo en Atlántico 21
6. IDENTIFICACIÓN DE LAS BARRERAS DE ACCESO A EMPLEO DE LA POBLACIÓN MIGRANTE Y REFUGIADA PROCEDENTE DE VENEZUELA 21
a. Barreras estructurales 22
b. Barreras institucionales 22
c. Barreras de sesgos y comportamientos 23
d. Barreras internas 23
e. Barreras para las mujeres y los jóvenes 24
7. IDENTIFICACIÓN DE LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS DEL SISTEMA PÚBLICO DE EMPLEO 25
a. Servicios básicos de Gestión y Colocación de Empleo 25
b. Servicios especializados en Gestión y Colocación de Empleo 26
8. MAPEO DE LA OFERTA EDUCATIVA RELEVANTE QUE DEMANDA EL MERCADO LABORAL 26
a. Georreferenciación de la oferta educativa 27
b. Análisis del desempeño de las áreas de conocimiento en el mercado laboral 27
c. Brechas de capital humano 27
i. Brechas de cantidad 28

ii. Brechas de pertinencia 28
d. Identificación de programas relevantes 28
e. Análisis curricular y por competencias en cada sector 29
i. Competencias básicas 29
ii. Competencias blandas o transversales 29
iii. Competencias digitales 29
iv. Competencias técnicas o específicas 30
f. Análisis curricular y por competencias de los programas seleccionados en cada municipio 30
i. Programas seleccionados para las IES 30
iii. Programas seleccionados en IETDH 31
9. IDENTIFICACIÓN DEL MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL DE NEGOCIOS Y EMPLEOS VERDES EN COLOMBIA 31
a. Empleos verdes 31
b. Negocios verdes 32
c. Plan Nacional de Negocios Verdes 2022-2030 33
10. IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES CLAVES CON ENFOQUE MEDIOAMBIENTALISTA EN EL MERCADO LABORAL 33
a. Actividades del Plan Nacional de Negocios Verdes 33
b. Actividades medioambientales propuestas por el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 35
11. MAPEO DE ACTORES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE NEGOCIOS VERDES 37
a. Ecosistema de negocios verdes 37
b. Calificación de los negocios verdes 38
12. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 38
Anexo 1: Contenido de la fecha de evaluación y seguimiento de las Negocios Verdes 44
REFERENCIAS 45

Acrónimos y abreviaturas

APE	Agencia Pública de Empleo
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CCB	Cámara de Comercio de Bogotá
CCF	Cajas de Compensación Familiar
CIUO	Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones
CIIU	Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas
CONPES	Consejo Nacional de Política Económica y Social
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas
DNP	Departamento Nacional de Planeación
DRC	Danish Refugee Council
ETPV	Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos bajo el régimen de Protección Temporal
FTDH	Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano
GEIH	Gran Encuesta Integrada de Hogares
GEM	Grupo Especial Migratorio
GIFMM	Grupo Interagencial de Flujos Migratorios Mixtos
IETDH	Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano
IES	Instituciones de Educación Superior
MADS	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible
NBC	Núcleo Básico de Conocimiento
NRNV	Nodos Regionales de Negocios Verdes
NV	Negocios Verdes
OIT	Organización Internacional para el Trabajo
PEA	Población Económicamente Activa
PEP	Permiso Especial de Permanencia
PET	Población en Edad de Trabajar
PNNV	Plan Nacional de Negocios Verdes
PPV	Población migrante y refugiada Procedente de Venezuela
PPT	Permiso por Protección Temporal
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje
SIET	Sistema de Información de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano
SNIES	Sistema Nacional de Información de la Educación Superior
SPE	Sistema Público de Empleo
VNV	Ventanillas de Negocios Verdes
UASPE	Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo

INTRODUCCIÓN

El Consejo Danés para Refugiados (DRC por sus siglas en inglés, Danish Refugee Council) es una ONG internacional líder en desplazamiento forzado y presente en 40 países. DRC protege, defiende y construye futuros sostenibles para refugiados y otras personas y comunidades afectadas por el desplazamiento, trabajando en todas las etapas: en la crisis aguda, en el desplazamiento, en el establecimiento y en la integración en un nuevo lugar, apoyando a las personas desplazadas para que sean autosuficientes e incluidas en las sociedades de acogida. DRC trabaja con la sociedad civil y con las autoridades responsables para promover la protección de los derechos y la convivencia pacífica.

Actualmente, las intervenciones que DRC adelanta en pro de fomentar el acceso a medios de vida incluyen procesos de acompañamiento a partir de ejercicios de perfilamiento, capacitación y sensibilización en temáticas asociadas con la identificación de capacidades y habilidades para el trabajo y el emprendimiento y, acorde con cada ruta, diseña contenidos específicos sobre acceso a oportunidades de empleo y fortalecimiento empresarial. Adicionalmente, DRC contempla la articulación con organizaciones públicas y privadas para la generación de valor agregado que potencien su impacto.

En el marco de esta estrategia de articulación y, específicamente, en la ruta de empleabilidad, DRC precisa contar con un análisis del ecosistema laboral de las zonas priorizadas por el proyecto, que facilite la identificación y exploración de oportunidades de articulación con los actores que intervienen en los procesos de enrutamiento a la empleabilidad. En tal sentido, DRC contrató a **Fedesarrollo** para realizar un estudio de mercado laboral en Bogotá, Mosquera, Facatativá, Soacha y Funza (Cundinamarca) y Barranquilla, Soledad y Malambo (Atlántico).

A continuación se presenta el resumen ejecutivo con los resultados del estudio ordenado de acuerdo con los objetivos planteados para el mismo. Así, iniciando con un capítulo de antecedentes y caracterización de la Población Procedente de Venezuela -PPV- y del mercado laboral colombiano, se seguirá en su orden con los siguientes capítulos: identificación de los sectores con mayor potencial de vinculación laboral; mapeo de las empresas del territorio focalizado; identificación de las vacantes y perfiles con mayor demanda laboral por sector productivo, mapear del Sistema Público de Empleo; identificación de las principales barreras de acceso a empleo de población migrante y refugiada procedente de Venezuela; identificación de los programas y proyectos de vinculación laboral del Sistema Público de Empleo SPE; mapeo de la oferta educativa relevante en términos de entidades y programas formativos que demanda el mercado laboral; identificación del marco conceptual y legal en Colombia en negocios y empleos verdes; identificación de los principales sectores productivos que incorporan estrategias de ecologización en sus cadenas productivas; mapeo de actividades vinculadas con enfoque medioambientalista; mapeo de actores, programas y proyectos activos que desarrollen procesos de asociados a la generación de negocios y empleos verdes. El documento terminará con las principales conclusiones y recomendaciones.

1. POBLACIÓN MIGRANTE Y REFUGIADA PROCEDENTE DE VENEZUELA Y MERCADO LABORAL COLOMBIANO

a. Movimiento migratorio, diferentes olas, perfiles diferentes de trabajadores y trayectorias laborales

Como consecuencia de la crisis económica, política y social por la cual viene atravesando Venezuela desde 1998, en 2014 se inició un flujo de migrantes, refugiados y retornados sin precedentes para Colombia. De acuerdo con el último informe del Grupo Interagencial sobre Flujos Migratorios Mixtos -GIFMM-, en enero de 2023 se estimaba en 7,18 millones, el número de migrantes y refugiados procedentes de Venezuela -PPV-, de los cuales, 2,4, millones estaba en Colombia (GIFMM, 2023). De acuerdo con información de Migración Colombia, los lugares en donde se ha asentado la PPV son Bogotá, Antioquia, Norte de Santander, Valle del Cauca, Atlántico, Cundinamarca, La Guajira y Santander; en donde se estima que hay más de 100.000 personas procedentes de Venezuela.

La población migrante, refugiada y retornada establecida en Colombia ha llegado en varias olas. Una primera ola llegó a Colombia antes de 2017 y estuvo integrada, en su mayoría, por personas de ingresos altos y medios; esta ola migratoria fue organizada, se realizó con todos los permisos y estuvo integrada por muchos empresarios que vinieron a establecerse en Colombia (Entrevista para estudio DRC, 2023).

Una segunda ola migratoria se presentó alrededor de 2017 y hasta 2019, y estuvo integrada por un gran número de PPV profesionales, técnicos, tecnólogos y bachilleres en edades altamente productivas y, en promedio, con mayores niveles escolaridad frente la población colombiana (Fedesarrollo, 2020). Estos PPV se vincularon al mercado laboral colombiano, a su llegada, en actividades de comercio y ocupaciones elementales, en general actividades con altas tasas de informalidad (Fedesarrollo, 2020). Una vez establecidos en Colombia, las trayectorias laborales tendieron a ser más positivas porque el abanico de sectores y actividades en donde se vinculó la PPV se diversificaron, así como las ciudades en donde se instalaron; los ingresos se incrementaron ligeramente y aumentó la transición hacia la formalidad (Fedesarrollo 2020). No obstante, para 2020 el emparejamiento entre habilidades y ocupaciones aún distaba del óptimo, ocasionando pérdidas en el producto potencial (Fedesarrollo, 2020).

A partir de 2020, el fenómeno migratorio sufrió cambios entre los que se destacan el hecho de que la PPV que ha llegado desde entonces está conformada por personas, en su mayoría, sin estudios o que no han completado el bachillerato y, por adultos mayores (Entrevista para estudio DRC, 2023). Esta PPV viene a ocupar cargos que la población colombiana ya no quiere ocupar, tales como servicios generales y operarios (Entrevistas para estudio DRC, 2023). Igualmente se evidencian procesos de integración familiar con vocación de permanencia, mayores PPV en tránsito hacia otros países y una mayor proporción de población pendular por la reciente apertura de la frontera. La evidencia permite inferir que, posiblemente, ha iniciado un proceso estabilización del fenómeno migratorio que sólo podrá confirmarse en los próximos años, dado que la situación en el vecino país no mejora, ni presenta indicios de mejora en el corto y mediano plazos.

b. Medidas tomadas por el gobierno colombiano para facilitar el acceso al mercado laboral

Por su parte, el gobierno colombiano ha tomado medidas jurídicas e institucionales para hacer frente al fenómeno que incluye, entre otras, aprobar la Convención Internacional Sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares en 1994, crear el Sistema Nacional de Migraciones (SNM) en 2011, expedir la Ley 1565 de 2012 para brindar acompañamiento integral a los colombianos que voluntariamente desearan retornar al país y expedir el Decreto 1067 de 2017 que establece las condiciones para ser refugiado en Colombia.

En lo que se refiere a los documentos migratorios y de trabajo en favor de los extranjeros, existe la Resolución 6045 de 2017 del Ministerio de Relaciones Exteriores, la cual establece los diferentes tipos de visa, la Resolución 5797 de 2017 del Ministerio de Relaciones Exteriores con la cual se creó el Permiso Especial de Permanencia (PEP) que ha sido modificado en varias ocasiones; el Ministerio de Salud expidió la Resolución 3015 de 2017 para permitir a la PPV acceder al Sistema de Protección Social y, el Ministerio de Trabajo, mediante la Circular 056 de 2017, ordenó a la red de prestadores del Servicio Público de Empleo, prestar los servicios de orientación laboral a la PPV.

En 2018 se modificó de nuevo el PEP; en ese mismo año se creó el Grupo Especial Migratorio -GEM- y el Registro Único de Trabajadores Extranjeros -RUTEC- y se expidió el decreto 1288 con el cual se busca darla a la PPV, atención en salud y facilidades para acceder al mercado laboral, reduciendo los costos de validación de estudios y la agilización de la convalidación de títulos de educación superior. En 2019 se creó el Permiso Especial Complementario de Permanencia -PECP- y, en 2020, el Permiso Especial de Permanencia y Fomento de la Formalización -PEPFF-.

En 2021, para superar inconvenientes de seguridad que presentaba el PEP, el gobierno expidió el decreto 216, por medio del cual se adoptó el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos -ETPV- que cuenta con dos herramientas jurídicas: 1) el Registro Único de Migrantes Venezolanos bajo el Régimen de Protección Temporal y 2) el Permiso de Protección Temporal (PPT). Este último, autoriza a los PPV a permanecer en Colombia en condiciones de regularidad migratoria especial y a poder ejercer, cualquier actividad u ocupación legal en el territorio nacional. No obstante, es necesario reglamentarlo para alcanzar una protección efectiva para la PPV.

De acuerdo con el último informe publicado por el Observatorio Colombiano de Migración desde Venezuela -OCMV- del Departamento Nacional de Planeación -DNP-, en octubre de 2022 del total de la PPV, el 50% estaba amparada por el ETPV y en proceso de obtención del PPT, 25% tenía el PPT aprobado y sin reclamar, el 13% se encontraba en estatus regular y el 12% estaba en estatus migratorio irregular.

Simultáneamente con la expedición de normas, desde 2009, el gobierno colombiano diseñó y aprobó en el Consejo Nacional de Política Económica y social -CONPES- varios documentos de política pública relacionada con la PPV. En efecto,

en 2009 se aprobó la Política Integral Migratoria -PIM- y en 2018 se expidió el Documento CONPES 3950, "Estrategia para la atención de la migración desde Venezuela". En 2019, el gobierno nacional con apoyo del PNUD, construyó y publicó la "Estrategia Nacional de Generación de Ingresos para la población migrante proveniente de Venezuela y las comunidades de acogida", en 2021 se expidió el CONPES 4067 "Inclusión laboral para población pobre y vulnerable bajo el esquema de pagos por resultado (PpR)" y en 2022 aprobó el documento CONPES 4100 "Estrategia para la integración de la población migrante venezolana como factor de desarrollo para el país" que contiene una estrategia para 10 años.

c. Características demográficas de la PPV, incluyendo PEA, y radiografía del mercado laboral

Un análisis de las características de la PPV entre 2019 y 2022 evidencia cambios importantes que se resumen a continuación:

- Aumentó la participación de las mujeres PPV tanto en el total (50% en 2019 a 52% en 2022), como en la PEA (42% frente a 44%). Las explicaciones están relacionadas con procesos de reunificación familiar y con un aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral para complementar los ingresos del hogar durante la pandemia y la postpandemia.
- Se mantuvo la edad promedio de la PPV en 26 años para la PPV total y en 33 años para la PEA de PPV, evidenciando que sigue ingresando población más joven que la colombiana.
- Aumentaron los años de escolaridad promedio de la PPV en el total (9,4%, de 7,9 a 8,6 años) y en la PEA (10,7%, de 10 a 11,1 años), aunque la diferencia con la población colombiana tendió a igualarse porque los años de escolaridad promedio de la población colombiana aumentó en mayor proporción.
- En el porcentaje de la población con educación terciaria se amplió la brecha entre colombianos y PVV, por cuanto la PPV disminuyó drásticamente los porcentajes, de -18,8% en la población total y de -16,7% en la PEA, mientras que, en la población colombiana el porcentaje con educación terciaria aumentó notablemente en la población total y en la PEA. Esto se relaciona con los cambios en las características de la población de la tercera ola compuesta por personas que, en su mayoría, no han completado los estudios de bachillerato y, por adultos mayores, lo que refuerza la hipótesis de reunificación familiar.
- El aumento en el porcentaje de jefes de hogar en el total de 16,7% y en la PEA de 21,1%, permite seguir infiriendo procesos de reunificación familiar.
- Cae el porcentaje de los PPV en el sector rural, tanto en el total en -13,3% como en la PEA en -8,3.
- Hay una clara evidencia de la relocalización de la PPV que se refleja en caídas importantes de la participación de la población total y de la PEA de los PPV, tanto en Bogotá (-10,5% en el total y -22,7% en la PEA), como en Barranquilla (-37,5% en el total y -37,5% en la PEA).

Cuadro No 1- Características de la Población Procedente de Venezuela -PPV- 2019-2022

AÑO	2019 PPV		2022 PPV	
CATEGORÍA	PT 1/	PEA 2/	PT 1/	PEA 2/
Mujer	50%	42%	52%	44%
Edad promedio	26	33	26	33
Años de escolaridad promedio	7,9	10	8,6	11,1
Educación terciaria	16%	24%	13%	20%
Jefe de hogar	24%	38%	28%	46%
Rural	15%	12%	13%	11%
Bogotá	19%	22%	17%	17%
Barranquilla	8%	8%	5%	5%

1/ PT: Población Total de PPV. 2/ PEA: Población Económicamente Activa: Personas en edad de trabajar que trabajan o están buscando empleo.
Elaboración propia con base en microdatos de la GEIH del DANE

Para tener un panorama del mercado laboral colombiano incluyendo la PPV en el siguiente organigrama se presenta la composición de la Población en Edad de Trabajar -PET-, desagregando el número y la participación de los PPV en cada grupo (señalados en color rojo). Para efectos de esta descomposición, el grupo de los asalariados incluye a los trabajadores del sector privado, del sector gobierno, los trabajadores de servicio doméstico y los jornaleros; el grupo de los no

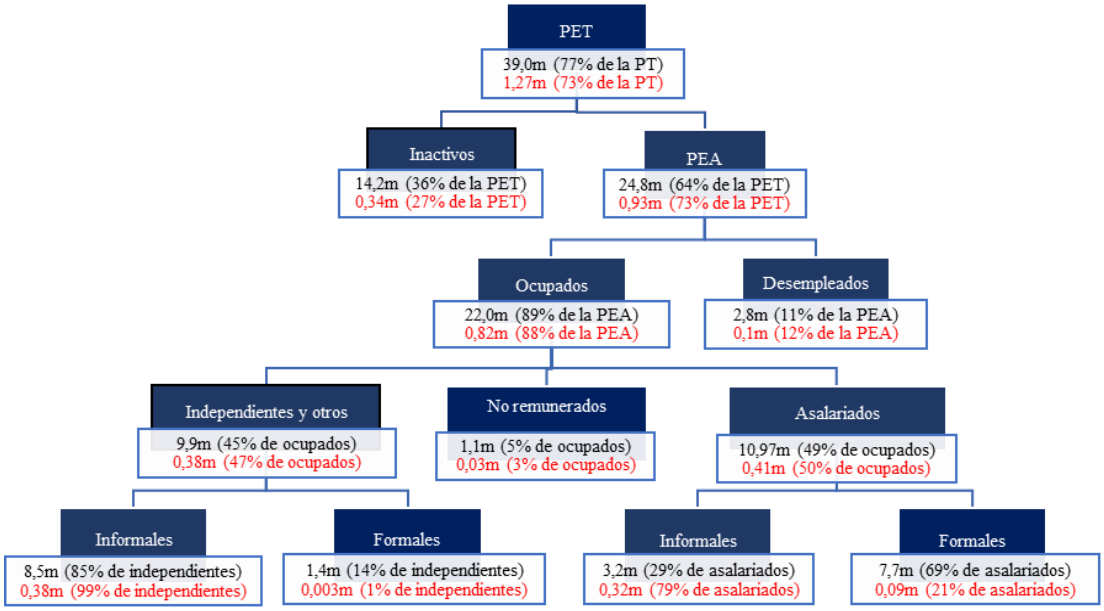
remunerados incluye a los que hacen labores en el hogar o en otros hogares y, en el grupo de independientes y otros, se incluye a los trabajadores cuenta propia, a los empresarios y a los que desarrollan otras actividades no definidas anteriormente. La definición de formalidad que se usará se refiere a los trabajadores que cotizan a salud y a pensiones.

Como se observa en el organigrama, en 2022 la Población en Edad de Trabajar -PET- (personas mayores de 15 años que trabajan o buscan empleo) en Colombia fue de 39 millones de personas, de los cuales, 14,2 millones estaban inactivos (estudiantes y otros) y 24,8 millones conformaban la Población Económicamente Activa -PEA-. De la PEA, 2,8 millones estaban desempleados y 22 millones estaban Ocupados. De los Ocupados, 11 millones eran asalariados, 9,9 millones eran independientes y 1,1 millones eran no remunerados. De los 11 millones de asalariados, 7,7, millones eran formales (con pago de seguridad social) y 3,3, millones eran informales. Entre los 9,9 millones de independientes, 1,4, millones eran formales (cotizando a seguridad social) y 8,5 millones eran informales.

En cuanto a la población migrante y refugiada procedente de Venezuela -PPV-, la PET en 2022 era de 1,27 millones de personas, de las cuales 340 mil estaban inactivos y 930 mil eran PEA, de los cuales, 820 mil Ocupados y 110 mil desempleados. Entre los Ocupados, 410 mil eran Asalariados, 380 mil Independientes y 30.000 no remunerados. De los 410 mil asalariados, el 78% eran informales (320 mil) y, entre los independientes, el 99% eran informales, siguiendo la definición antes expuesta, es decir que informales son los que no cotizan a la seguridad social.

Si bien la Tasa de Desempleo -TD- los PPV cayó considerablemente al pasar de 14,2% en 2019 a 10,8% en 2022 y el número de desempleados PPV pasó de participar con el 6,5% en los desempleados totales en 2019 a participar con el 3,5% de los desempleados totales en 2022, también es cierto, como ya se dijo, que su vinculación en el mercado laboral se da principalmente en la informalidad, pues el 78% de los asalariados PPV son informales y el 99% de los independientes PPV son informales.

Gráfica No 1- Radiografía del mercado laboral en Colombia para el total de los trabajadores y los trabajadores procedentes de Venezuela en 2022



Definición de colores: --- Total Nacional --- PPV. m= millones de habitantes
Elaboración propia. Fuente: Microdatos GEIH-DANE

2. IDENTIFICACIÓN DE SECTORES Y ACTIVIDADES CON MAYOR POTENCIAL DE VINCULACIÓN DE LA PPV

a. Metodología del Índice de Demanda Laboral -IDL- y de componentes principales

Para identificar los sectores económicos con mayor demanda de empleo para la PPV, Fedesarrollo construyó el Índice de Demanda Laboral IDL-PPV en donde se analizaron seis criterios básicos para la selección de los sectores: 1) los sectores en

donde los PPV podrían tener mayor participación, teniendo en cuenta sus características, 2) los sectores relevantes desde el punto de vista de importancia económica, 3) los sectores relevantes desde el punto de vista de formalidad, 4) los sectores relevantes desde el punto de vista de generación de empleo, 5) los sectores relevantes desde el punto de vista de demanda de empleo y 6) los sectores relevantes desde el punto de vista de demanda futura de empleo.

Es decir, para la construcción del IDL-PPV se buscó seleccionar sectores en los que la PPV tuviera alta participación y que, a la vez, fueran sectores formales y dinámicos que generaran empleos decentes o empleos verdes. Con base en los anteriores criterios, se construyeron 17 indicadores como se expone a continuación:

1) Sectores en donde los PPV podrían tener mayor participación, teniendo en cuenta sus características

La incidencia de los PPV en el trabajo por sector/región se analizó a 4 dígitos con base en la GEIH. En este grupo se complementaron los análisis de demanda de PPV por sector, con un análisis discriminante que le asignó a cada PPV el sector donde trabajaría y la ocupación que realizaría si no fuera PPV. El ejercicio utilizó como variables de control el nivel educativo, la edad, su posición en el hogar y el diploma obtenido. Así mismo, se dio un puntaje negativo a las profesiones en donde los PPV desempleados buscan trabajo, ponderado por el número de meses que llevan buscando empleo.

Indicador 1. Ocupación formal entre PPV: ranking de sector/ocupación de acuerdo con ocupación formal de PPV.

Indicador 2. Ocupación formal potencial para PPV: ranking de sector/ocupación de acuerdo con ocupación formal de trabajadores colombianos con características similares a las de los PPV.

Indicador 3. Indicador inverso de incidencia de ocupaciones en el desempleo de los PPV: ranking inverso de ocupaciones a 2 dígitos (CNO-70) de acuerdo con su participación en el total de actividades en las cuales los PPV desempleados buscan trabajo, ponderado por el número de meses buscando trabajo.

2) Los sectores relevantes desde el punto de vista de importancia económica

En este grupo de indicadores se utilizó como fuente, la composición y la evolución del PIB por grandes ramas de actividad económica para el 2022, de acuerdo con las Cuentas Nacionales del DANE. Adicionalmente analizó la potencialidad de la inversión por sector y por región, de acuerdo con la información del Sistema Regional de Regalías.

Indicador 4. Sectores que pertenecen a las grandes ramas de actividad que comprenden más del 10% del PIB (variable dicótoma).

Indicador 5. Sectores que pertenecen a las ramas de actividad más dinámicas en los últimos 10 años (índice de crecimiento).

Indicador 6. Ranking de sectores de acuerdo con el monto de las inversiones que se tienen previstas en el Sistema Regional de Regalías.

3) Los sectores relevantes desde el punto de vista de formalidad

Para analizar la formalidad del sector se tuvo en cuenta el criterio de formalidad empresarial que se estima de acuerdo con la metodología sugerida por Fernández (2018), que se construye a partir de la información suministrada por cuentapropistas y empresarios y, alternativamente, el indicador de número de empleados en la firma; y el criterio de formalidad en la contratación que estima el porcentaje de trabajadores contratados formalmente, es decir que cotizan salud y pensiones, por sector. Los indicadores que se obtienen de esta sección son los siguientes:

Indicador 7: Ranking de sectores/ocupaciones de acuerdo con su nivel de formalidad empresarial.

Indicador 8: Ranking de sectores de acuerdo con su nivel de formalidad laboral.

Indicador 9: Ranking de sectores/ocupaciones de acuerdo con su número de trabajadores promedio

4) Los sectores relevantes desde el punto de vista de generación de empleo

En este análisis se revisó la participación del sector y de las ocupaciones en el total del empleo formal, de acuerdo con la GEIH. De manera complementaria, se realizaron análisis del observatorio laboral, utilizando correlaciones. Finalmente, se incluyó el indicador inverso de ocupaciones donde los desempleados buscan trabajo. De este análisis se obtienen los siguientes indicadores:

Indicador 10. Generación de empleo formal. Ranking de sectores/ocupaciones de acuerdo con su participación en el empleo formal de la región/área metropolitana.

Indicador 11. Incidencia de ocupaciones en el desempleo: ranking inverso de ocupaciones de acuerdo con su participación en el total de actividades en las cuáles los PPV desempleados buscan trabajo, ponderado por el número de meses que el individuo ha estado buscando trabajo.

5) Los sectores relevantes desde el punto de vista de demanda de empleo

A continuación, se llevó a cabo un análisis de ocupaciones del Sistema Público de Empleo –SPE-, considerando la demanda laboral. De manera complementaria, se replicó el ejercicio con la información de los trabajadores que se vincularon en los últimos 5 años para tener una idea de la demanda reciente, que tiende a ser más dinámica.

Indicador 12. Demanda de empleo formal. Demanda de empleo/ocupación

Indicador 13. Generación de empleo reciente de empleo formal: Ranking de sectores/ocupaciones de acuerdo con su participación en el empleo formal de la región/área metropolitana, entre los que tienen un trabajo hace menos de 2 años en los últimos 4 años.

Indicador 14 Enganche de empleo formal. Ranking de ocupaciones (CIUO - 08) de acuerdo con su participación en el enganche de estudiantes en las diferentes regiones/áreas metropolitanas. (Adaptación de la metodología de homologación con CNO-70: Fernández, Forero y Saavedra (2020).

6) Los sectores relevantes desde el punto de vista de demanda futura de empleo

Fedesarrollo consideró importante que el ejercicio arrojara no sólo una selección de sectores atractivos para la consecución de empleo, sino que también fueran trabajos/ocupaciones que no tiendan a ser automatizadas. Para lo anterior se tomaron tres indicadores: 1) el índice de autor et al (2001) que fue adaptado para Colombia por Posso y Medina (2015); 2) el índice de automatización del BID que fue estimado por Fernández, Forero y Saavedra (2020) y que tiene una mirada prospectiva, y 3) el índice de ocupaciones del futuro estimado por Saavedra (2020), que recoge las ocupaciones del futuro de acuerdo con McKinsey Global Institute (2017 y 2018), BID (2019), Banco Mundial (2019), OECD (2019) y Bain and Company (2019). De este análisis se obtuvieron los siguientes indicadores:

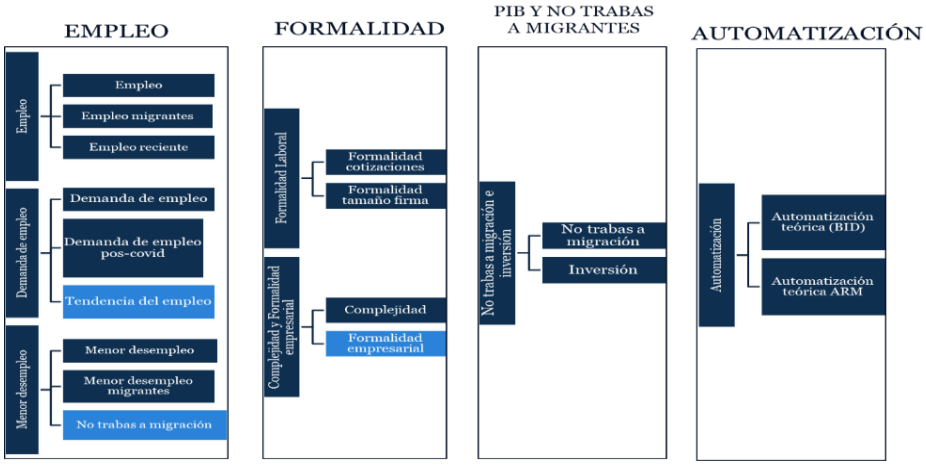
Indicador 15. Ocupaciones que se ven amenazadas / favorecidas con la automatización según Autor (2001). Indicador binario.

Indicador 16. Ocupaciones que se ven amenazadas / favorecidas con la automatización según BID (2019). Indicador binario.

Indicador 17. Ocupaciones que se ven amenazadas / favorecidas con la automatización según Fernández, Forero y Saavedra (2020). Indicador binario.

Con base en estos 17 indicadores se construyó el Índice de Demanda Laboral -IDL-PPV que se utilizó para seleccionar los sectores, los cuales se resumen en siguiente diagrama:

Gráfico No 2- Composición del Índice de Demanda Laboral -IDL- 2022



Elaboración propia

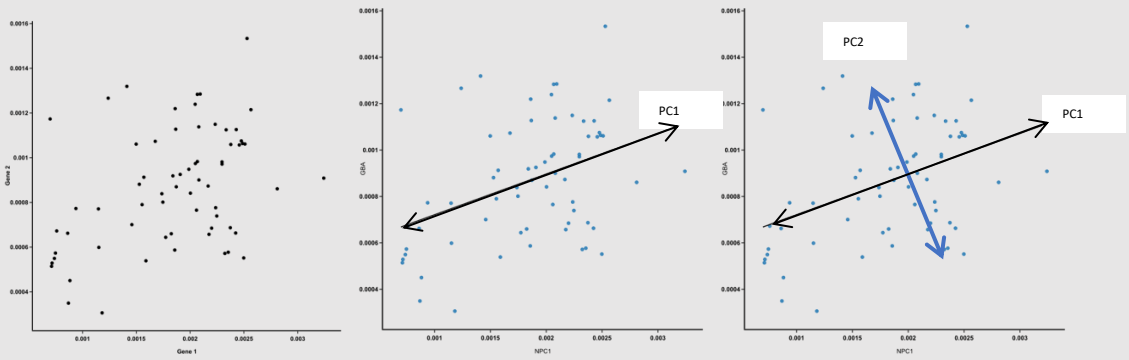
Para la agregación de los indicadores se utilizó el método de Componentes Principales (Pearson, 1901 y Hotelling, 1933), que busca reducir la dimensión de las variables explicativas sin pérdidas considerables de información (Dunteman, 1989). El método de componentes principales es útil para establecer los ponderadores del IDL-PPV porque tiene en cuenta la asociación que existe entre variables y, por lo tanto, impide que se sobrevalore la contribución de un aspecto del Índice que tiene muchos indicadores (Nardo, Saisana, Saltelli y Tarantola, 2005). Es decir, limita el problema de multicolinealidad. La metodología de componentes principales es particularmente útil para la creación de índices compuestos porque, además de impedir la doble contabilidad del mismo aspecto de un índice, brinda ponderadores que permiten mezclar estos indicadores. Una explicación del método de Componentes Principales se encuentra en el Recuadro 1.

Recuadro No 1- Método de Componentes Principales

El método de Componentes Principales transforma una serie de variables originales en unas nuevas variables que se conocen como componentes principales. Cada componente principal es una combinación lineal de las variables originales, en el cual se extrae la mayoría de la variabilidad observada reduciendo la información redundante. Adicionalmente, los componentes principales se construyen según el orden de importancia (en cuanto a la cantidad de información que recogen de la muestra) y son independientes entre sí.

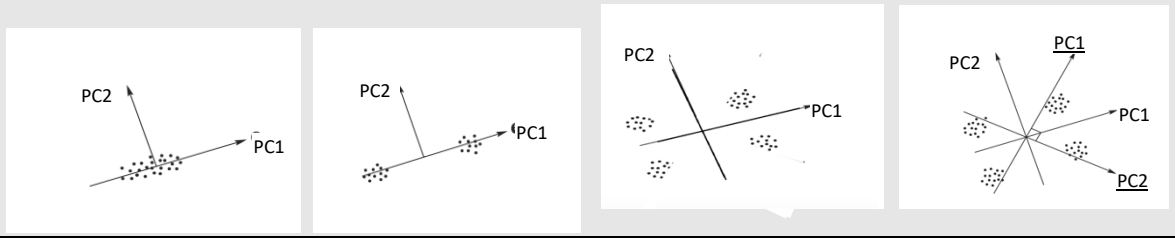
Una manera de entender el procedimiento es a partir de la relación entre dos variables, que se presentan en el Gráfico R1A. Las variables 1 y 2 pueden reducirse a un componente principal 1 que es la línea 1 (Gráfico R1B). Este componente tiene dos características: cobija la máxima variación entre puntos y tiene el mínimo error (distancia del punto original al componente). Adicionalmente, los datos admiten la generación de un componente principal 2, que es la segunda línea en cobijar mayor variabilidad de los datos, que a su vez minimiza el error y es perpendicular a la línea PC1 (Gráfica R1C). La línea PC1 puede explicar bastante bien el comportamiento de los datos, pero si se le añade la información del componente 2, es posible reducir (o eliminar en este caso de dos variables) el margen de error en la descripción de los datos. Esta metodología es particularmente útil cuando se tiene una alta dimensionalidad en la explicación de una variable.

Gráfica R1A Gráfica R1B Gráfica R1c



Adicionalmente, es posible rotar estos componentes para obtener una mejor interpretación analítica. Para entender este concepto es útil observar el efecto del método de Componentes Principales sobre información agrupada en 1 clúster (Gráfica R2A), 2 clústeres (Gráfica R2B), 4 clústeres (Gráfica R2C) y 4 clústeres rotados (Gráfica R2C), donde los ejes se rotan para que cada una de las variables originales tenga la correlación más alta posible con uno de los componentes y próximas a cero con los restantes. De esta manera, se logra concentrar la relación que existe por grupo de variables en cada componente.

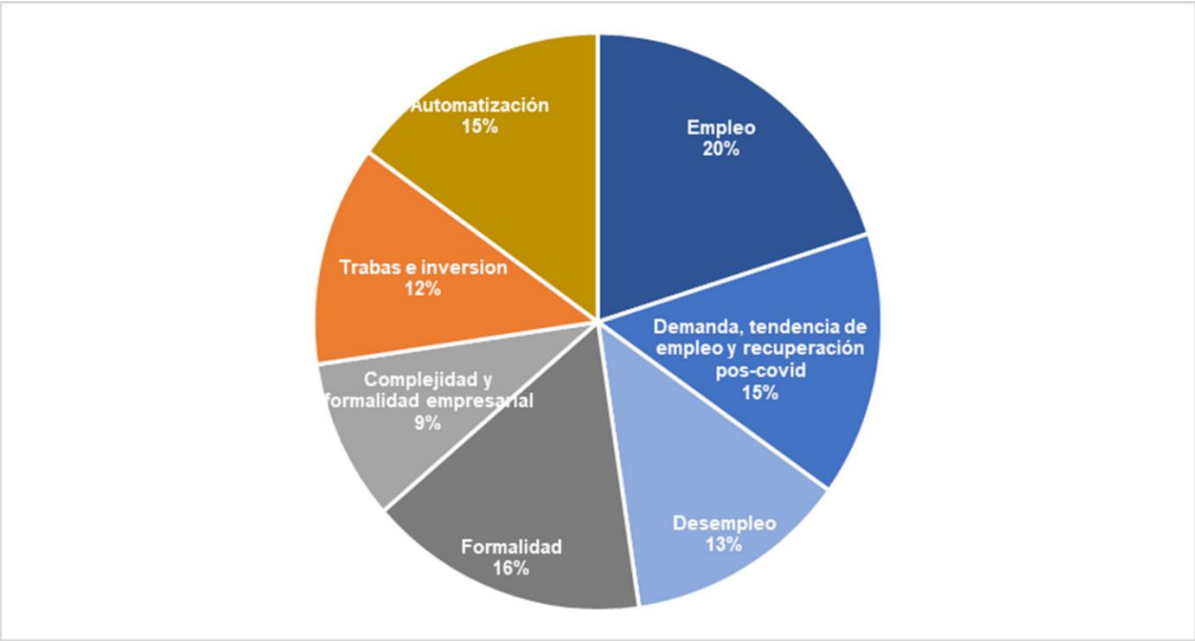
Grafica R2A Grafica R2B Grafica R3C Grafica R4D



b. Sectores con mayor demanda laboral en Bogotá y Barranquilla con la metodología del IDL

La ponderación de los 17 Indicadores con el método de componentes principales con información de la GEIH de 2022 y del estudio de Fedesarrollo de 2020 muestra los siguientes resultados para el cálculo del IDL-PPV:

Gráfica No 3- Resultados de las ponderaciones de los indicadores que integran el Índice de Demanda Laboral 2022 con el Método de Componentes Principales



Fuente: GEIH (2022) y Fedesarrollo 2020. Cálculos de los autores

Los resultados del IDL-PPV para Barranquilla y Bogotá permitieron identificar los cinco sectores con mayor demanda laboral para cada ciudad:

Cuadro No 2- Sectores con mayor demanda laboral en Bogotá D.C. y en el Área Metropolitana de Barranquilla de acuerdo con el cálculo del IDL 2022

SECTOR	BOGOTÁ DISTRITO CAPITAL	BARRANQUILLA Y ÁREA METROPOLITANA
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca		
Explotación de minas y canteras		
Industrias manufactureras		
Luz, agua, gas y desechos		
Construcción		
Comercio, alojamiento, restaurantes y transporte		
Información y comunicaciones		
Actividades financieras y de seguros		
Actividades inmobiliarias		
Actividades técnicas, científicas y profesionales y servicios administrativos		
Administración pública, defensa, educación y salud		
Actividades artísticas, recreación y otros		

Elaboración propia

3. MAPEO DE EMPRESAS EN LOS TERRITORIOS DE ESTUDIO

A partir de la metodología explicada en la sección anterior se identificaron los cinco sectores con mayor demanda laboral para cada ciudad. A continuación, se presenta un análisis descriptivo de las empresas que pertenecen a cada uno de los sectores seleccionados en la ciudad de Bogotá y los municipios de Cundinamarca (Funza, Soacha, Facatativá y Mosquera),

con base en un procesamiento de la base de datos de la Cámara de Comercio de Bogotá -CCB- y de la Cámara de Comercio de Barranquilla que incluye a Soledad y a Malambo.

a. Empresas en Bogotá, Funza, Mosquera, Facatativá y Soacha

El resumen del procesamiento de la base de datos de la Cámara de Comercio de Bogotá permite concluir que 225.002 empresas de los 5 sectores seleccionados en Bogotá y los 4 municipios de Cundinamarca incluidos en el estudio renovaron en 2023 el Registro Mercantil, 99% de las cuales se localiza en Bogotá. Los principales sectores son servicios empresariales, construcción y energía, TIC, moda y turismo y eventos.

Cuadro No 3- Número de empresas por subsector y por municipio en Cundinamarca 2023

SUBSECTOR	BOGOTÁ	FUNZA	MOSQUERA	FACATATIVÁ	SOACHA	TOTAL
Servicios empresariales	41.053	9	4	0	295	**41.361**
Construcción y energía	29.768	3	12	0	298	**30.081**
TIC	17.199	6	1	0	130	**17.336**
Moda	15.821	1	5	0	131	**15.958**
Industria de turismo y eventos	14.115	0	0	1	83	**14.199**
Industrias creativas, culturales y gráficas	13.938	1	2	0	99	**14.040**
Agropecuario y agroindustrial	13.077	4	1	0	114	**13.196**
Químico	11.298	6	3	1	138	**11.446**
Salud	7.178	0	0	0	86	**7.264**
Otros	59.513	12	16	2	578	**60.121**
TOTAL	**222.960**	**42**	**44**	**4**	**1.952**	**225.002**

Fuente: Cámara de Comercio de Bogotá. Elaboración propia

Por número de trabajadores, el 83,1% de las empresas tiene menos de 10 trabajadores, 14,2% tiene entre 10 y 50 trabajadores y 2,8% tiene más de 50 trabajadores. En cuanto a tamaño, el 85,7% son microempresas, el 10,8% pequeñas empresas, el 2,8% medianas empresas y 0,8% son grandes empresas. Por otra parte, la información proporcionada permite identificar a la Sociedad por Acciones Simplificada -SAS- como la forma de constitución legal más común entre las empresas, seguido por Persona Natural y Sociedad Limitada.

b. Empresas en Barranquilla, Soledad y Malambo

En 2023, en Barranquilla, Soledad y Malambo 24.918 empresas renovaron la Matrícula Mercantil, de las cuales 89,2% están localizadas en Barranquilla, 9% en Soledad y 1,8% en Malambo. Del total, el 33,9% pertenece al sector comercio, 11% al sector industrial, 10% al sector de servicios profesionales, 8,7% al sector de la construcción y 5,5% al sector de alojamiento y restaurantes.

Cuadro No 4- Número de empresas por subsector y por municipio en Atlántico 2023

SUBSECTOR	BARRANQUILLA	SOLEDAD	MALAMBO	TOTAL
Comercio al por mayor y al por menor	7.263	979	199	8.441
Industria	2.400	276	69	2.745
Profesionales, científicas y técnicas	2.360	114	10	2.484
Construccion	1.986	174	15	2.175
Alojamiento y restaurantes	1.202	146	33	1.381
Inmobiliarias	1.108	26	6	1.140
Servicios administrativos y de apoyo	1.044	73	6	1.123
Transporte	902	128	16	1.046
Salud y asistencia social	914	46	13	973
Información y comunicaciones	671	44	4	719
Otras actividades de servicios	533	70	7	610
Financiero y seguros	589	20	0	609
Agropecuario	472	18	8	498
Educación	334	108	9	451
Artísticas, de entretenimiento y recreacion	228	25	8	261
Electricidad, gas, vapor y aire condicionado	170	19	9	198
Minero	41	0	0	41
Administracion pública y defensa	13	0	1	14
Hogares individuales en calidad de empleadores	7	0	0	7
Suministros y evacuación de agua, desechos	1	0	0	1
Otras actividades	0	1	0	1
TOTAL	22.238	2.267	413	24.918

Fuente: Cámara de Comercio de Barranquilla. Elaboración propia

Por número de trabajadores, el 86,6% de las empresas tiene menos de 10 trabajadores, 10,2% tiene entre 10 y 50 trabajadores y el 3,2% tiene más de 50 trabajadores -ver Cuadro 9-. En cuanto a tamaño, el 79,9% son microempresas, el 13,9% pequeñas empresas, el 3,4% medianas empresas y el 2,8% son grandes empresas. En lo que se refiere al tipo de constitución jurídica, el 58,3% son Sociedades por Acciones Simplificada -SAS-, el 34,3% es persona natural y el 3,7% son Sociedades Limitadas.

4. IDENTIFICACIÓN DE VACANTES Y PERFIL CON MAYOR DEMANDA LABORAL

Fedesarrollo procesó la información de las vacantes del Servicio Público de Empleo -SPE- por sector, ocupación y formaciones demandadas por las empresas en Bogotá, Funza, Facatativá, Mosquera, Soacha, Barranquilla, Soledad y Malambo en 2022 y encontró que en estos municipios se publicaron 1´009.956 vacantes.

a. Vacantes del Servicio Público de Empleo por sector y por municipio

Las 1´009.956 vacantes publicadas en el SPE por sector y por municipio se presentan en el Cuadro 1. De allí se destaca:

- Del total de las vacantes (1´009.956), el 55,2% se concentra en el sector de "Actividades profesionales, científicas, técnicas y administrativas". Esta concentración se repite en todas ciudades y municipios: Bogotá 55,2%; Funza 58,6%; Facatativá 52,3%; Mosquera 61,1%, Soacha 50,6%, Barranquilla 54,6; y Malambo 42,8%.
- La única excepción a lo anterior se presenta en Soledad en donde el mayor número de vacantes se concentra en el sector de "Actividades financieras y de seguros" que participa con el 47,8%.
- El segundo lugar lo ocupa el sector de "Comercio, reparaciones, alojamiento, comida y almacenamiento" con el 13,6%. Este sector también ocupa el segundo lugar en Bogotá 13,4%; Funza 18,6%; Mosquera 19,4%, Barranquilla 14,2% y Malambo 12,7%.
- El tercer lugar lo ocupa el sector "Administración pública, defensa, educación y salud" que participa con el 8% del total. Este sector también se destaca en Bogotá 8,3% y Facatativá 11%.
- El otro sector destacado es el de "Industrias Manufactureras" que tiene concentraciones destacadas en varios de los municipios: Facatativá 12,6%; Mosquera 12,4%, Soacha 15,8%, Barranquilla 8,9%; Soledad 14% y Malambo 27,5%.

Cuadro No 5- Vacantes en el Servicio Público de Empleo -SPE- por sectores y por municipio en 2022

SECTORES DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA	BOGOTÁ		FUNZA		FACATATIVÁ		MOSQUERA		SOACHA		BARRANQUILLA		SOLEDAD		MALAMBO		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	3.943	0,44	266	1,07	89	2,14	72	0,57	52	0,83	251	0,44	14	0,60	48	5,61	4.687	0,46
Explotación de minas y canteras	3.250	0,36	186	0,75	156	3,76	20	0,16	27	0,43	138	0,24	40	1,70			3.817	0,38
Industrias manufactureras	55.198	6,11	2866	11,49	524	12,62	1553	12,37	996	15,84	5029	8,91	330	14,03	235	27,49	66.496	6,58
Electricidad gas, agua y gestión desechos	3.772	0,42	72	0,29	12	0,29	68	0,54	32	0,51	381	0,67	21	0,89	2	0,23	4.358	0,43
Construcción	17.546	1,94	242	0,97	132	3,18	217	1,73	265	4,21	1867	3,31	60	2,55	25	2,92	20.329	2,01
Comercio, alojamiento, restaurantes, transporte	121.361	13,44	4633	18,57	401	9,66	2428	19,35	755	12,01	8023	14,21	247	10,50	109	12,75	137.848	13,65
Información y comunicaciones	72.922	8,07	131	0,53	60	1,45	101	0,80	94	1,49	1903	3,37	37	1,57	5	0,58	75.248	7,45
Actividades financieras y de seguros	22.422	2,48	1127	4,52	41	0,99	30	0,24	44	0,70	2279	4,04	1125	47,83	3	0,35	27.068	2,68
Actividades inmobiliarias	7.639	0,85	127	0,51	25	0,60	41	0,33	20	0,32	373	0,66	20	0,85			8.245	0,82
Act profes, cient, técnicas y svcios administ	498.455	55,19	14618	58,61	2172	52,31	7668	61,09	3183	50,62	30852	54,65	344	14,63	366	42,81	557.292	55,18
Admon pública, defensa, educación, salud	74.813	8,28	199	0,80	458	11,03	196	1,56	671	10,67	4443	7,87	104	4,42	59	6,90	80.884	8,01
Act artísticas, entretenimiento, recreación	21.905	2,43	476	1,91	82	1,97	157	1,25	142	2,26	912	1,62	10	0,43	3	0,35	23.684	2,35
Total	**903.240**	**100,00**	**24.943**	**100,00**	**4.152**	**100,00**	**12.551**	**100,00**	**6.288**	**100,00**	**56.451**	**100,00**	**2.352**	**100,00**	**855**	**100,00**	**1.009.956**	**100,00**

Fuente: Servicio Público de Empleo. Elaboración propia.

b. Vacantes del Servicio Público de Empleo por ocupaciones y por municipio

Las 1´009.956 vacantes publicadas en el SPE por ocupación y por municipio se presentan en el Cuadro 2. De allí se destaca:

- Del total de las vacantes publicadas por el SPE en 2022, el 23,7% se concentra en la ocupación de "profesionales, científicos e intelectuales", ocupación que también sobresale en Bogotá 24,2%; Facatativá 14,5%; Soacha 27,4%; Barranquilla 28,1% y Soledad 35%.
- La ocupación que ocupa el segundo puesto es "Profesionales de apoyo administrativo" con el 23,1%. Esta ocupación también se destaca en Bogotá 23,1%; Funza 35,6%; Mosquera 27,6%, Soacha 18,1%; Barranquilla 19,7%; Soledad 26,5% y Malambo 17,6%.
- La ocupación que ocupa el tercer lugar es "Trabajador de servicios y ventas" que participa con el 18,7%. Esta ocupación también tiene altas participaciones en Bogotá 19,3%, Facatativá 19,7%; Mosquera 16,3% y Barranquilla 18,6%.
- La ocupación "Técnicos y profesionales del nivel medio" tiene una concentración de 16,3% en el total. En las diferentes ciudades también tiene participaciones importantes: Bogotá 16,3%; Funza 15,8%; Facatativá 15,2%; Mosquera 15,4%; Soacha 16,6%; Barranquilla 16,4%; Soledad 14,3% y Malambo 25,6%.

Cuadro No 6- Vacantes en el SPE por ocupaciones y por municipio en 2022

OCUPACIONES CIUO	BOGOTÁ		FUNZA		FACTATIVÁ		MOSQUERA		SOACHA		BARRANQUILLA		SOLEDAD		MALAMBO		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Directores y gerentes	5.768	0,65	68	0,27	24	0,57	67	0,51	30	0,43	429	0,72	17	0,40			7.403	0,73
Profesionales, científicos e intelectuales	214.698	24,23	1.922	7,55	604	14,46	1.041	7,85	1.927	27,39	16.735	28,07	1.473	34,95	107	12,88	239.507	23,71
Técnicos y profesionales del nivel medio	145.220	16,39	4.033	15,85	635	15,20	2.047	15,43	1.170	16,63	9.788	16,41	605	14,35	213	25,63	164.711	16,31
Personal de apoyo administrativo	204.375	23,07	9.058	35,60	760	18,19	3.656	27,56	1.273	18,09	11.758	19,72	1.119	26,55	146	17,57	233.145	23,08
Trabajadores de servicios y vendedores	171.180	19,32	2.115	8,31	822	19,68	2.168	16,34	920	13,08	11.090	18,60	419	9,94	101	12,15	188.815	18,70
Agricultores y trabajadores agropecuarios	2.994	0,34	397	1,56	240	5,75	228	1,72	152	2,16	239	0,40	16	0,38	4	0,48	6.598	0,65
Oficiales, operarios Y artesanos	67.830	7,66	3.311	13,01	584	13,98	1.904	14,35	894	12,71	4.643	7,79	228	5,41	128	15,40	80.522	7,97
Operadores máquinas y ensambladores	39.931	4,51	2.990	11,75	309	7,40	1.459	11,00	417	5,93	3.298	5,53	207	4,91	106	12,76	49.717	4,92
Ocupaciones elementales	34.032	3,84	1.551	6,10	199	4,76	697	5,25	253	3,60	1.649	2,77	131	3,11	26	3,13	39.538	3,91
Total	886.028	100,00	25.445	100,00	4.177	100,00	13.267	100,00	7.036	100,00	59.629	100,00	4.215	100,00	831	100,00	1.009.956	100,00

Fuente: Servicio Público de Empleo. Elaboración propia.

c. Vacantes del Servicio Público de Empleo por formación y por municipio

Las 1´009.956 vacantes publicadas en el SPE por formación y por municipio se presentan en el Cuadro 3. De allí se destaca:

- Con certificaciones básicas (sin formación superior) predomina en todas las ciudades y municipios del estudio. En efecto, de las 1´009.956 vacantes, el 42,6% (430.613) sólo exigen este nivel de educación. La participación más baja se evidencia en Barranquilla (36%) y la más alta en Funza (66,3%).
- La formación que ocupa el segundo lugar es "Educación comercial y administrativa" que participa con el 25,1% de las vacantes (253.639). La participación más baja se registra en Mosquera (13,3%) y la más alta en Bogotá (25,5%).
- El tercer lugar lo ocupan las formaciones incluidas en "Salud" que pesa el 8,9%, equivalente a 89.706 vacantes. La participación más baja se presenta en Mosquera (3,8%) y la más alta en Facatativá (13,3%).
- La siguiente en el orden es la formación de "Ingenierías y afines" con una participación 8,3% (83.457 vacantes). La participación más baja la presenta Funza (7,1%) y la más alta, Malambo (20,7%).

Cuadro No 7- Vacantes en el SPE por formaciones y por municipio en 2022

Clasificación Internacional Normalizada de Educación -CINE-	BOGOTÁ		FUNZA		FACATATIVÁ		MOSQUERA		SOACHA		BARRANQUILLA		SOLEDAD		MALAMBO		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Con certificaciones básicas	378.022	41,64	17.761	66,30	2.356	55,00	8.811	64,17	2.509	39,04	21.372	36,90	1.471	53,94	311	37,70	430.613	42,64
Educación	3.222	0,35	38	0,14	12	0,28	27	0,20	235	3,66	399	0,69	43	1,58	9	1,09	3.985	0,39
Artes	16.715	1,84	128	0,48	33	0,77	114	0,83	113	1,76	1.162	2,01	41	1,50	9	1,09	17.815	1,76
Humanidades	14.909	1,64	97	0,36	21	0,49	51	0,37	118	1,84	973	1,68	62	2,27	6	0,73	15.737	1,56
Idiomas	6.404	0,71	25	0,09	4	0,09	39	0,28	63	0,98	403	0,70	6	0,22	5	0,61	6.949	0,69
Ciencias Sociales y Comportamentales	17.759	1,96	149	0,56	62	1,45	86	0,63	79	1,23	874	1,51	13	0,48	6	0,73	18.028	1,79
Periodismo e Información	4.341	0,48	114	0,43	4	0,09	31	0,23	13	0,20	219	0,38	6	0,22	5	0,61	4.733	0,47
Educación comercial y administración	231.243	25,47	3.892	14,53	571	13,33	2.176	15,85	982	15,28	16.227	28,02	380	13,93	168	20,36	253.639	25,11
Derecho	4.002	0,44	12	0,04	3	0,07	13	0,09	4	0,06	190	0,33	1	0,04			4.225	0,42
Ciencias Biológicas y afines	2.327	0,26	43	0,16	2	0,05	16	0,12	19	0,30	173	0,30	5	0,18	4	0,48	2.589	0,26
Medio Ambiente	23	0,00									2	0,00					25	0,00
Ciencias Físicas	2.759	0,30	159	0,59	36	0,84	57	0,42	44	0,68	247	0,43	5	0,18	12	1,45	3.319	0,33
Matemáticas y estadística	862	0,09	5	0,02			3	0,02	7	0,11	37	0,06					914	0,09
TICS	28.434	3,13	520	1,94	62	1,45	346	2,52	221	3,44	2.797	4,83	224	8,21	18	2,18	31.622	3,13
Ingeniería y profesiones afines	74.698	8,23	1.904	7,11	358	8,36	1.008	7,34	593	9,23	5.458	9,42	267	9,79	171	20,73	83.457	8,26
Industria y Procesamiento	12.956	1,43	369	1,38	51	1,19	205	1,49	563	8,76	723	1,25	18	0,66	10	1,21	13.895	1,38
Arquitectura y Construcción	8.237	0,91	93	0,35	57	1,33	65	0,47	55	0,86	614	1,06	22	0,81	9	1,09	9.152	0,91
Agropecuario	566	0,06	72	0,27	19	0,44	18	0,13	19	0,30	29	0,05	3	0,11	3	0,36	729	0,07
Silvicultura	322	0,04	23	0,09	17	0,40	9	0,07	6	0,09	16	0,03			1	0,12	394	0,04
Pesca	29	0,00									7	0,01					36	0,00
Veterinaria	243	0,03							1	0,02	16	0,03			1	0,12	261	0,03
Salud	82.990	9,14	1.104	4,12	571	13,33	492	3,58	680	10,58	4.678	8,08	127	4,66	64	7,76	89.706	8,88
Bienestar	136	0,01	1	0,00	4	0,09	1	0,01	1	0,02	30	0,05	1	0,04	1	0,12	175	0,02
Servicios Personales	5.620	0,62	35	0,13	5	0,12	26	0,19	15	0,23	451	0,78	3	0,11	2	0,24	6.157	0,61
Higiene y Salud Ocupacional	76	0,01	5	0,02			1	0,01			21	0,04					103	0,01
Seguridad	8.214	0,90	167	0,62	15	0,35	90	0,66	20	0,31	425	0,73	11	0,40	5	0,61	8.389	0,83
Transporte	2.710	0,30	71	0,27	21	0,49	45	0,33	67	1,04	372	0,64	18	0,66	5	0,61	3.309	0,33
Total	**907.819**	**100,00**	**26.787**	**100,00**	**4.284**	**100,00**	**13.730**	**100,00**	**6.427**	**100,00**	**57.915**	**100,00**	**2.727**	**100,00**	**825**	**100,00**	**1.009.956**	100

Fuente: Servicio Público de Empleo. Elaboración propia.

5. MAPEO DEL SISTEMA PÚBLICO DE EMPLEO

a. Organización del Sistema Púbico de Empleo y de sus actores

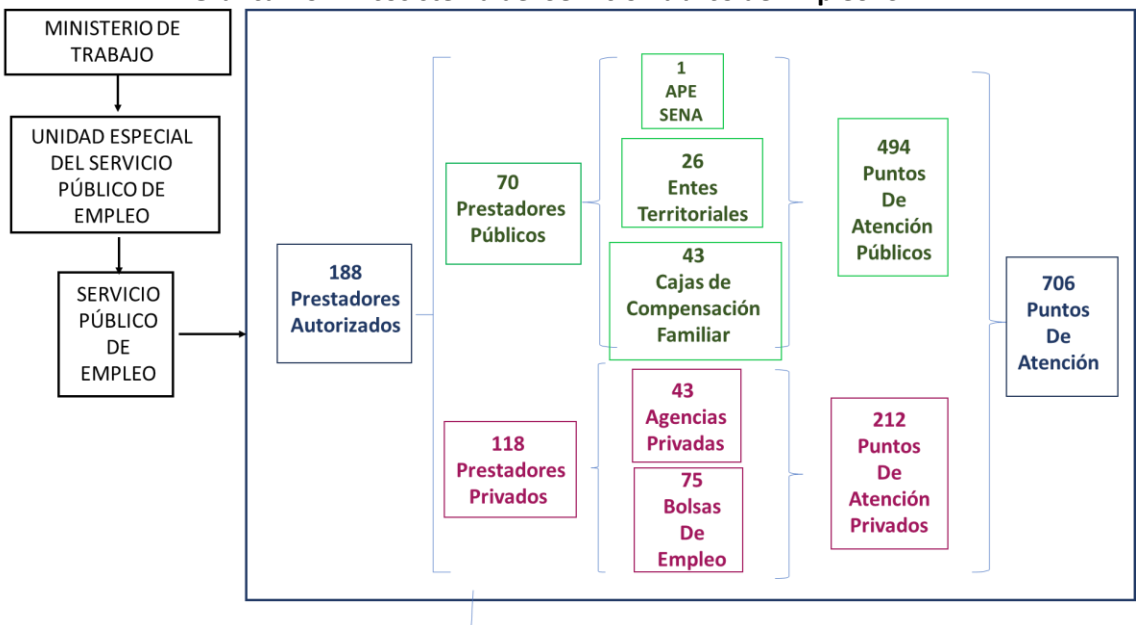
De acuerdo con los preceptos de la Constitución Nacional el trabajo es un derecho que debe ser protegido por el Estado colombiano, lo cual está a cargo del **Ministerio de Trabajo**. La protección de este derecho se ejerce mediante políticas pasivas, tales como las ayudas a los cesantes a través de subsidios y, mediante políticas activas que consisten en la labor del estado de crear mecanismos que permitan a los desempleados buscar una colocación en un empleo digno. Para el desarrollo de las políticas activas orientadas a mitigar los efectos del desempleo, la ley 1636 de 2013 creó el **Servicio Público de Empleo -SPE**-, la **Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo -UASPE**- la **Agencia Pública de Empleo -APE**- del **SENA** y autorizó a las Cajas de Compensación Familiar -**CCF**- para que se constituyeran en Agencias de Colocación de Empleo.

La Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo -UASPE- es una entidad adscrita al Ministerio de Trabajo encargada de: 1) Acercar a los colombianos a las oportunidades de trabajo formales con democracia, equidad y transparencia, y facilitar a los empresarios el personal idóneo para ocupar sus vacantes y 2) Autorizar a los prestadores de servicios de intermediación laboral, quienes conforman la **Red de Prestadores de Servicios de Intermediación Laboral**, de carácter **público** (agencias de empleo de las Cajas de Compensación Familiar CCF, alcaldías, gobernaciones y el SENA) o **privado** (Agencias privadas y bolsas de empleo de Instituciones de Educación Superior)

El Servicio Público de Empleo -SPE- tiene como funciones principales:1) Atender de manera gratuita y personalizada, los problemas de desempleo y subempleo en el país, 2) Ofrecer servicios de información, vinculación y orientación y 3) Proveer apoyos de tipo económico de capacitación y movilidad laboral. Esta labor la cumple a través de la Ruta de Empleabilidad.

El Servicio Público de Empleo consta de 188 **prestadores autorizados**, de los cuales, 70 son públicos y 118 son privados. Los prestadores públicos son la Agencia Pública de Empleo -APE- del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, 26 entes territoriales y 43 Cajas de Compensación Familiar -CCF-, quienes, en total cuentan con 494 puntos de atención públicos. Por su parte, los prestadores privados son 43 agencia privadas y 75 bolsas de empleo quienes, en total, cuentan con 212 puestos de atención privados. En total, el sistema cuenta con 706 puntos de atención en todo el país.

Gráfica No 4- Ecosistema del Servicio Público de Empleo -SPE-



Fuente: Entrevistas a actores del Servicio Público de Empleo, 2023. Elaboración propia.

La **Agencia Pública de Empleo -APE- del SENA** gestiona los mecanismos y estrategias de atención, dirigidas a poblaciones vulnerables (víctimas de violencia, discapacitados, grupos étnicos, personas privadas de la libertad, madres cabeza de hogar, reintegrados y reincorporados; población retornada y migrantes entre otros) y presta los servicios de 1) Registro

en su página ape.sena.edu.co, 2) Intermediación laboral, 3) Orientación ocupacional, 4) Certificación de competencias laborales, 5) Acceso a formación complementaria, 6) Preselección de hojas de vida y 7) Remisión a vacantes.

Las **Cajas de Compensación Familiar -CCF-** prestan de manera gratuita y para todas las personas los siguientes servicios: 1) Registro de hojas de vida, 2) Orientación ocupacional, 3) Preselección de hojas de vida y 4) Remisión a vacantes.

Para beneficiarios que tengan más de 12 meses continuos o discontinuos en los últimos 36 meses, las CCF también ofrecen formación complementaria, al igual que lo prestan a otras poblaciones que no cumplen con este requisito si existe financiación adicional y expresa como la que ofrece la Cooperación Internacional.

Además de estos prestadores del Servicio Público de Empleo creados mediante la ley 1636 de 2013, el decreto 1823 de 2020 creó: 1) Agencias de Empleo de las Entidades Territoriales, 2) Agencias con o sin Ánimo de Lucro de Gestión y Colocación de Empleo y 3) Bolsas De Empleo.

b. Prestadores del Servicio Público de Empleo en Cundinamarca

En Cundinamarca están autorizados 38 prestadores del Servicio Público de Empleo, 14 públicos y 24 privados y, la Agencia Pública del SENA -APE- cuenta con 3 sedes, los cuales se identifican a continuación:

Cuadro No 8- Prestadores Públicos Autorizados por el SPE en Cundinamarca 2023

PRESTADOR	CLASE DE PRESTADOR PÚBLICO Y CAJAS DE COMPENSACIÓN	DEPARTAMENTO	MUNICIPIO
COLSUBSIDIO	Agencia Gestión y Colocación Empleo-Caja de Compensación Familiar	BOGOTÁ, D.C.	BOGOTÁ, D.C.
COMFACUNDI	Agencia Gestión y Colocación Empleo-Caja de Compensación Familiar	BOGOTÁ, D.C.	BOGOTÁ, D.C.
COMPENSAR	Agencia Gestión y Colocación Empleo-Caja de Compensación Familiar	BOGOTÁ, D.C.	BOGOTÁ, D.C.
GOBERNACIÓN CUNDINAMARCA	Agencia Gestión y Colocación Empleo-Caja de Compensación Familiar	BOGOTÁ, D.C.	BOGOTÁ, D.C.
COLSUBSIDIO	Agencia Gestión y Colocación Empleo-Caja de Compensación Familiar	CUNDINAMARCA	DEPARTAMENTAL
COMFACUNDI	Agencia Gestión y Colocación Empleo-Caja de Compensación Familiar	CUNDINAMARCA	DEPARTAMENTAL
COMPENSAR	Agencia Gestión y Colocación Empleo-Caja de Compensación Familiar	CUNDINAMARCA	DEPARTAMENTAL
GOBERNACIÓN CUNDINAMARCA	Agencia Gestión y Colocación Empleo-Caja de Compensación Familiar	CUNDINAMARCA	DEPARTAMENTAL
COMFACUNDI	Agencia Gestión y Colocación Empleo-Caja de Compensación Familiar	CUNDINAMARCA	FACATATIVÁ
COLSUBSIDIO	Agencia Gestión y Colocación Empleo-Caja de Compensación Familiar	CUNDINAMARCA	FUNZA
MUNICIPIO DE FUNZA	Agencia Gestión y Colocación Empleo-Caja de Compensación Familiar	CUNDINAMARCA	FUNZA
COMPENSAR	Agencia Gestión y Colocación Empleo-Caja de Compensación Familiar	CUNDINAMARCA	MOSQUERA
COLSUBSIDIO	Agencia Gestión y Colocación Empleo-Caja de Compensación Familiar	CUNDINAMARCA	SOACHA
COMPENSAR	Agencia Gestión y Colocación Empleo-Caja de Compensación Familiar	CUNDINAMARCA	SOACHA
SENA	Agencia Pública de Empleo	CUNDINAMARCA	BOGOTÁ, D.C.
SENA	Agencia Pública de Empleo	CUNDINAMARCA	MOSQUERA
SENA	Agencia Pública de Empleo	CUNDINAMARCA	SOACHA

Fuente: Servicio Público de Empleo. Elaboración propia.

Cuadro No 9- Prestadores Privados Autorizados por el SPE en Cundinamarca 2023

PRESTADOR	CLASE DE PRESTADOR PRIVADO	DEPARTAMENTO	MUNICIPIO
ACIERTA HEADHUNTER S.A.S	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	BOGOTÁ, D.C.	BOGOTÁ, D.C.
ACKERMANN INTERNATIONAL COL	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	BOGOTÁ, D.C.	BOGOTÁ, D.C.
ADECCO	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	BOGOTÁ, D.C.	BOGOTÁ, D.C.
CEAL AGENCIA DE EMPLEO S.A.S.	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	BOGOTÁ, D.C.	BOGOTÁ, D.C.
COLEGIO DE ESTUDIOS SUPERIORE	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	BOGOTÁ, D.C.	BOGOTÁ, D.C.
CORPORACIÓN INDUSTRIAL MINUT	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	BOGOTÁ, D.C.	BOGOTÁ, D.C.
CORPORACIÓN MINUTO DE DIOS	Agencia Privada No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	BOGOTÁ, D.C.	BOGOTÁ, D.C.
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MI	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	BOGOTÁ, D.C.	BOGOTÁ, D.C.
CORPORACIÓN VOLVER A LA GENT	Agencia Privada No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	BOGOTÁ, D.C.	BOGOTÁ, D.C.
EGON ZEHNDER SAS	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	BOGOTÁ, D.C.	BOGOTÁ, D.C.
FUNDACIÓN ACADEMIA SINU	Agencia Privada No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	BOGOTÁ, D.C.	BOGOTÁ, D.C.
FUNDACIÓN ACCIÓN INTERNA	Agencia Privada No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	BOGOTÁ, D.C.	BOGOTÁ, D.C.
GENTE ESTRATEGICA DE FORMACI	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	BOGOTÁ, D.C.	BOGOTÁ, D.C.
GESTIÓN COMPETITIVA S.A.S.	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	BOGOTÁ, D.C.	BOGOTÁ, D.C.
JDV PARTNERS S.A.S	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	BOGOTÁ, D.C.	BOGOTÁ, D.C.
MANPOWER PROFESSIONAL LTDA	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	BOGOTÁ, D.C.	BOGOTÁ, D.C.
MANPOWER PROFESSIONAL LTDA	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	BOGOTÁ, D.C.	BOGOTÁ, D.C.
POLITECNICO GRAN COLOMBIANO	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	BOGOTÁ, D.C.	BOGOTÁ, D.C.
UNICIENCIA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	BOGOTÁ, D.C.	BOGOTÁ, D.C.
ARISTOS CONSULTORES DE GEREN	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	BOGOTÁ, D.C.	BOGOTÁ, D.C.
ARQUIUS COLOMBIA S.A.S (NORM	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	BOGOTÁ, D.C.	BOGOTÁ, D.C.
UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE C	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	BOGOTÁ, D.C.	BOGOTÁ, D.C.
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	BOGOTÁ, D.C.	BOGOTÁ, D.C.
UNIVERSIDAD EAN	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	BOGOTÁ, D.C.	BOGOTÁ, D.C.

Fuente: Servicio Público de Empleo. Elaboración propia.

c. Prestadores del Servicio Público de Empleo en Atlántico

Por su parte, en Atlántico hay autorizados 14 prestadores, 7 públicos (incluyendo 2 de APE-SENA) y 7 privados que se identifican a continuación:

Cuadro No 10- Prestadores Públicos y Privados Autorizados por el SPE en Atlántico 2023

PRESTADOR	CLASE DE PRESTADOR PÚBLICO Y CAJAS DE COMPENSACIÓN	DEPARTAMENTO	MUNICIPIO
ALCALDÍA DE BARRANQUILLA	Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	ATLÁNTICO	BARRANQUILLA
CAJACOPI	Agencia Gestión y Colocación de Empleo Caja Compensación Familiar	ATLÁNTICO	BARRANQUILLA
COMFAMILIAR ATLÁNTICO	Agencia Gestión y Colocación de Empleo Caja Compensación Familiar	ATLÁNTICO	BARRANQUILLA
CAJACOPI	Agencia Gestión y Colocación de Empleo Caja Compensación Familiar	ATLÁNTICO	DEPARTAMENTAL
COMFAMILIAR ATLÁNTICO	Agencia Gestión y Colocación de Empleo Caja Compensación Familiar	ATLÁNTICO	DEPARTAMENTAL
APE- SENA	Agencia Pública de Empleo	ATLÁNTICO	BARRANQUILLA
APE- SENA	Agencia Pública de Empleo	ATLÁNTICO	SOLEDAD
PRESTADOR	**CLASE DE PRESTADOR PRIVADO**	**DEPARTAMENTO**	**MUNICIPIO**
ADECCO	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	ATLÁNTICO	BARRANQUILLA
CORPORACIÓN MINUTO DE DIOS	Agencia Privada No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	ATLÁNTICO	BARRANQUILLA
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AMERICANA	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	ATLÁNTICO	BARRANQUILLA
GENTE ESTRATEGICA	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	ATLÁNTICO	BARRANQUILLA
MANPOWER PROFESSIONAL LTDA	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	ATLÁNTICO	BARRANQUILLA
ARISTOS CONSULTORES DE GERENCIA	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	ATLÁNTICO	BARRANQUILLA
UNIVERSIDAD DEL NORTE	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	ATLÁNTICO	BARRANQUILLA

Fuente: Servicio Público de Empleo. Elaboración propia.

6. IDENTIFICACIÓN DE LAS BARRERAS DE ACCESO A EMPLEO DE LA POBLACIÓN MIGRANTE Y REFUGIADA PROCEDENTE DE VENEZUELA

Los resultados relacionados con las barreras de acceso a empleo por parte de la PPV se basan especialmente en la investigación cualitativa realizada en el marco del presente estudio que incluyó entrevistas con empresarios de varios sectores y de varios de los municipios incluidos en el estudio. Este análisis se complementó con los resultados del procesamiento de una encuesta que realizó el DRC a la población vinculada con sus intervenciones y consideró los resultados de un estudio realizado por DRC en 2022 relacionada con la evaluación de medios de vida y que profundizó especialmente en este tema. El análisis mixto de todas las fuentes permitió identificar barreras en cuatro dimensiones: 1)

Barreras Estructurales, 2) Barreras Institucionales, 3) Barreras de Sesgos y Comportamientos y 4) Barreras internas. Al finalizar se realiza un análisis sobre las barreras específicas que enfrentan las mujeres y los jóvenes en el momento de intentar vincularse con el mercado laboral formal.

a. Barreras estructurales

Las **barreras estructurales** las constituyen situaciones o aspectos del sistema o del entorno que son difíciles de cambiar y que inciden de manera determinante en obstaculizar o evitar que los PPV se vinculen al mercado laboral. Una de las principales barreras estructurales para la inserción laboral de los PPV lo constituye el hecho de que el mercado laboral colombiano está marcado por altas tasas de informalidad. En tal sentido, el mercado laboral no genera suficientes empleos formales y se ve presionado adicionalmente por la llegada de la PPV. En efecto, en 2023 se contabilizaban 2,4 millones de PPV en Colombia, de los cuales 930.000 eran Población Económicamente Activa -PEA-. Esta barrera se evidencia en el hecho de que la mayoría de la PPV que se ofrece en el mercado laboral colombiano es absorbida en actividades informales.

Otro factor estructural es el desemparejamiento entre las formaciones que los PPV recibieron en su país de origen y las necesidades del mercado laboral colombiano. En las entrevistas realizadas, los empresarios mencionaron las necesidades de técnicos (torneros, soldadores, electricistas); requerimientos de habilidades básicas tales como niveles mínimos de lecto-escritura, bilingüismo y conocimientos ofimáticos, especialmente del paquete de office y, en particular, el dominio del Excel; y habilidades blandas tales como la puntualidad y la comunicación asertiva, habilidades en las que ven deficiencias en los PPV.

Una barrera estructural importante es lo difícil, demorado y costoso que es obtener las certificaciones de estudios y laborales de los PPV en su país de origen, en donde los trámites no están sistematizados y existen trabas para entregar certificaciones a los migrantes y refugiados.

Por las dificultades antes mencionadas para lograr certificar sus estudios y su experiencia laboral, en muchos casos, los PPV se vinculan laboralmente en vacantes por debajo de su perfil, lo que hace que cambien de trabajo cuando se presentan mejores oportunidades laborales. Esto genera una alta rotación en la contratación de PPV que es percibido como un costo para los empresarios que los vinculan y los forman para ocupaciones específicas.

Otro aspecto estructural al que se enfrentan el gobierno colombiano y la cooperación internacional a la hora de insertar a los PPV en el mercado laboral es la alta población flotante que está de paso por Colombia, en tránsito hacia los países del sur del continente y hacia el norte a través del Darién.

b. Barreras institucionales

Las **barreras institucionales** se relacionan con el quehacer de las entidades oficiales y privadas en los trámites requeridos para la contratación laboral, tales como permisos, convalidación de títulos, apertura de cuentas bancarias y afiliación a la seguridad social entre otras. En primer lugar, se evidencian deficiencias en la articulación institucional de las entidades que atienden a la PPV tales como el Ministerio de Relaciones Exteriores, Migración Colombia, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud, Ministerio de Educación, entidades bancarias y financieras, Empresas prestadoras de Salud -EPS-, etc. Lo anterior dificulta los trámites y la información que reciben, tanto los PPV, como los empresarios, en el momento de realizar vinculaciones laborales.

Unido a lo anterior, se evidencian las barreras relacionadas con la documentación, que van desde la obtención de los permisos para trabajar (el Permiso de Protección Temporal -PPT-), hasta la convalidación de los títulos y la apostilla de las certificaciones laborales, que son costosos y con trámites demorados.

En este sentido, cabe resaltar la volatilidad de las normas, por ejemplo, la normatividad relacionada con el permiso de trabajo que sufrió seis modificaciones, entre ellas tres en el plazo entre 2018 y 2020, antes de ser reemplazado por el PPT en 2021. Las consecuencias son barreras para los empresarios para la contratación de PPV porque no conocen los permisos vigentes y tienen temor de tener problemas por no cumplir con la normatividad vigente. De otro lado, los PPV están sujetos a cambios constantes en las reglas del juego para acceder al mercado laboral formal y, en muchos, casos, desconocen las rutas de atención o los trámites toman mucho tiempo. En varias entrevistas se puso en evidencia la lentitud

en el trámite de obtención del PPT, problemas con la plataforma y dificultades para que el migrante o refugiado sepa que ya está listo su PPT.

La convalidación de títulos y la certificación de competencias, si bien han tenido avances que deben reconocerse, aún están lejos de ir a la velocidad que exige el fenómeno migratorio. Igualmente se ha avanzado en inclusión financiera, pero todavía hay mucho por hacer en términos de bancarización y de acceso al crédito.

Si bien se ha avanzado en la construcción de varias rutas de empleabilidad para población migrante y refugiada, todavía la institucionalidad no incorpora un enfoque diferencial para esta población. Debe lograrse en un futuro próximo la construcción de una ruta de atención integral para la PPV.

En términos de la articulación interinstitucional es clave que las agencias de la cooperación internacional logren una articulación de sus intervenciones de manera que no se dupliquen los esfuerzos y se logren economías de escala. Es igualmente importante que los recursos e intervenciones de la cooperación internacional articulen y complementen los esfuerzos del estado colombiano y contribuyan al cierre de brechas. Es importante socializar los resultados y trabajar en equipo para reducir las barreras.

En otros varios aspectos es necesario avanzar: 1) Existen oportunidades de mejora en los procesos de selección de los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo, de manera que se realice un buen filtro que facilite la colocación de los oferentes y la cobertura de las vacantes que requieren los empresarios; 2) Las bases de datos de la PPV no están unificadas y eso genera obstáculos y barreras para la obtención de los documentos, la realización de los trámites y el acceso a los servicios; 3) Las instituciones del SPE, el Ministerio de Trabajo y las agencias públicas y privadas de empleo deben realizar estudios de mercado laboral nacional y regionales que permitan identificar brechas y diseñar estrategias para cerrarlas; 4) Es importante adecuar plataformas, software, procesos y trámites; 5) El SPE debe diseñar una estrategia de seguimiento a las colocaciones que permita verificar la vinculación real, la no deserción y las razones para la deserción y rotación, de manera que se diseñen estrategias de vinculación estable de la PPV al mercado laboral.

c. Barreras de sesgos y comportamientos

En cuanto a las **barreras de sesgos y comportamientos**, si bien se percibe un mejor ambiente frente a la PPV entre la población de acogida, todavía subsisten comportamientos de discriminación y xenofobia, especialmente entre los jóvenes. Junto con el desconocimiento de los requisitos legales para contratar PPV, algunos de los empresarios entrevistados han tenido malas experiencias con PPV relacionadas con robos, deshonestidad, impuntualidad y deserción que los previene a la hora de contratar PPV, constituyéndose esto en una barrera adicional. Es necesario trabajar en ambientes laborales inclusivos y en incentivos de visibilización para empresarios con políticas laborales inclusivas.

d. Barreras internas

En relación con las **barreras internas**, vale anotar que la PPV cambia con frecuencia su número de celular, con frecuencia no tiene correo electrónico, no cuenta con equipos modernos y no tiene facilidad para conectarse a internet. Esto constituye una importante barrera para acceder a las vacantes y para que las agencias de empleo y los empresarios puedan localizarlos para las entrevistas y la vinculación laboral.

Un objetivo constante de los empresarios es el de consolidar un equipo con bajas rotaciones y, existe por parte de algunos empresarios, una percepción de que los PPV toman los trabajos de paso o renuncian rápidamente. Esto está relacionado con la falta de redes de apoyo (familiares y de trabajo) que hacen que dejen el empleo por tener que asumir el cuidado de los niños, los adultos mayores, los enfermos o las personas discapacitadas. La precariedad en la que se encuentran muchos de ellos hace que no puedan esperar el primer sueldo porque tienen apremio para pagar el arriendo o la alimentación. Además, por su condición de migrantes, la PPV tiene una alta movilidad y si encuentra mejores oportunidades en otra empresa, ciudad o país, puede hacerlo porque tiene menores ataduras y está buscando mejores oportunidades.

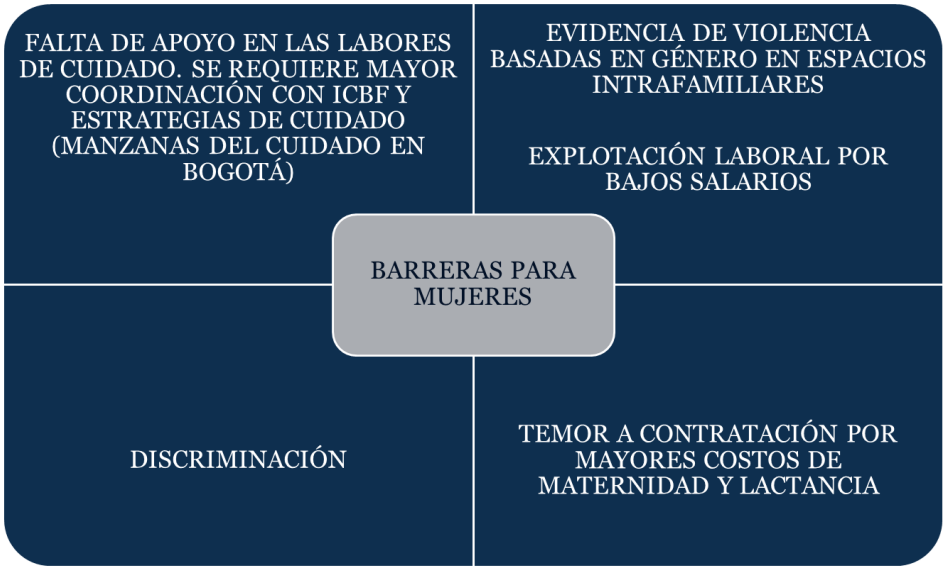
De otro lado, la condición de migrantes o refugiados pone a la PPV en una condición de vulnerabilidad que requiere de apoyo psicológico para realizar el duelo migratorio o afrontar situaciones de discriminación, soledad, ruptura de su núcleo familiar, enfrentar una cultura diferente y otros.

e. Barreras para las mujeres y los jóvenes

Las mujeres y los jóvenes son poblaciones que presentan barreras adicionales para vincularse con el mercado laboral. En particular, las mujeres que tradicionalmente tienen la responsabilidad del cuidado de niños, adultos mayores y personas en estado de discapacidad tienen dificultades para tener empleos formales y estables por la falta de apoyo en las labores del cuidado por lo que se requiere una mayor coordinación con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- y con estrategias como las "manzanas del cuidado" implementadas en Bogotá. Asimismo, es frecuente que las mujeres asuman las labores de trabajo doméstico, con lo que se alargan sus jornadas y se reduce el tiempo para el ocio y el descanso; en tal sentido, las últimas propuestas de política diseñadas en el mundo y en Colombia incluyen apoyo en estas labores con lavanderías comunitarias y facilidad para el acceso a electrodomésticos, de manera que se libere el tiempo de las mujeres para vincularse a los mercados de trabajo.

Otras barreras se relacionan con las percepciones de algunos empresarios de una mayor predisposición al ausentismo por lo mencionado en el párrafo anterior y la reticencia a la contratación de mujeres asociadas con mayores costos relacionados con la maternidad y la lactancia. También se identificó en las entrevistas una doble discriminación por su condición de género y por su condición de extranjeras. Asimismo, a través de las entrevistas con expertos en migración se identificaron evidencias de violencias basadas en género en espacios intrafamiliares y explotación laboral por el pago de menores salarios.

Gráfico No 5- Barreras de entrada para las mujeres PPV al mercado laboral colombiano 2023



Elaboración propia con base en entrevistas a empresarios, actores del SPE y expertos 2023

Por su parte, los jóvenes procedentes de Venezuela sufren de barreras relacionadas con una fuerte estigmatización, discriminación y xenofobia, aspectos en los que hay mucho espacio para el diseño de estrategias entre la población de acogida y el imaginario de los empresarios. De otro lado, por la falta de experiencia, la falta de redes de apoyo familiar, del entorno y de trabajo, la baja calificación y la alta rotación, tienen muchas dificultades para vincularse con empleos formales y tienen mayor exposición a la explotación con el pago de menores salarios.

En razón a las dificultades para conseguir empleos formales y para vincularse con procesos de educación y formación son muy vulnerables frente a las bandas delincuenciales. Este es otro aspecto sobre el que se deben enfocar los esfuerzos del gobierno colombiano y de la cooperación internacional.

Finalmente, vale anotar que los estereotipos frente a mujeres y jóvenes procedentes de Venezuela son muy fuertes y es necesario tomar medidas al respecto.

Gráfico No 6- Barreras de entrada de los jóvenes PPV al mercado laboral colombiano 2023



Elaboración propia con base en entrevistas a empresarios, actores del SPE y expertos 2023

7. IDENTIFICACIÓN DE LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS DEL SISTEMA PÚBLICO DE EMPLEO

a. Servicios básicos de Gestión y Colocación de Empleo

Los **servicios básicos de Gestión y Colocación de Empleo** son servicios obligatorios que garantizan las condiciones mínimas para el encuentro entre la oferta y la demanda laboral y que consisten en: 1) Registro de hojas de vida de los oferentes de empleo, 2) Orientación profesional y vocacional para la búsqueda de empleo a los oferentes, 3) Preselección y Selección de hojas de vida para enviar los demandantes que registran las vacantes en el Sistema del SPE y 4) Remisión de las hojas de vida de los oferentes que cumplen con los requisitos de las vacantes registradas. El resultado esperado es la colocación de uno de los oferentes en la vacante requerida. El registro de las hojas de vida y de las vacantes se realizan en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo -SISE- (ver diagrama de la Ruta de Empleabilidad del Servicio Público de Empleo).

Gráfica No 7- Ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo 2023



Fuente: Resolución 3229 de 2022 y entrevistas a actores del Servicio Público de Empleo 2023

b. Servicios especializados en Gestión y Colocación de Empleo

Los **servicios especializados en Gestión y Colocación de Empleo** son servicios optativos dirigidos a mejorar las condiciones de empleabilidad, la mitigación de barreras para acceder y permanecer en un empleo formal, y la facilitación de procesos de gestión del talento humano. Estos servicios pueden ser asociados o adicionales.

Las modalidades de prestación de los Servicios de Gestión y Colocación de Empleo pueden ser prestados en las modalidades presencial, virtual o mixta. Los tipos de Prestadores de los Servicios de Gestión y Colocación de Empleo son: 1) Agencias Públicas de Gestión y Colocación de Empleo, 2) Agencias Privadas constituidas por las Cajas de Compensación Familiar, 3) Bolsas de Empleo de las Instituciones de Educación Superior y 4) Otras Bolsas de Empleo.

Debe anotarse que todos los prestadores del SPE, tanto públicos como privados, deben contar con los recursos para ofrecer los servicios básicos de la Ruta de Empleabilidad del SPE que podría considerarse como "universal". Los servicios especializados pueden ser 1) formación y 2) apoyos o subsidios. En general, las Agencias de Empleo de las entidades territoriales ofrecen talleres de formación para el trabajo, habilidades blandas y algunos cursos básicos; estas también cuentan con programas especiales para poblaciones vulnerables, tales como programas para mujeres, jóvenes, PPV, discapacitados, etc. Por su parte, la Agencia Pública de Empleo del SENA -APE- ofrece cursos técnicos de 40 horas en múltiples áreas, lo que la hace muy fuerte e interesante; no obstante, actúa desarticuladamente del SPE y cuenta con su propio sistema de información que no es interoperable. Por su parte, las CCF ofrecen cursos de formación para el trabajo, habilidades blandas y curos técnicos para los afiliados que hubieran realizado aportes durante 12 meses en los últimos 3 años, lo cual deja (por ahora) al margen a la PVV. Sin embrago, si la Cooperación Internacional lo financia, las CCF pueden dar cursos sin el cumplimiento de este requisito, financiado para poblaciones especiales, en este caso, a la PPV. Adicionalmente, la Cooperación Internacional cuenta con programas de apoyo a poblaciones vulnerables, entre ellas, la PPV en las ofrecen apoyos adicionales relacionados con subsidios de arriendo, alimentación y/o transporte; financiación de vestuario para entrevistas o primer día de trabajo y otros. En tal sentido, la coordinación de la cooperación internacional con el SPE y sus actores le permitirá ser más asertiva y multiplicar el impacto de sus intervenciones.

8. MAPEO DE LA OFERTA EDUCATIVA RELEVANTE QUE DEMANDA EL MERCADO LABORAL

El objetivo de esta sección es brindar un análisis conjunto de la oferta educativa y la demanda laboral existente en los ocho municipios de estudio, con el fin de indicar una hoja de ruta para cerrar las brechas de capital humano de acuerdo con los sectores seleccionados como estratégicos para la población refugiada y migrante proveniente de Venezuela. El análisis se llevó a cabo de manera diferenciada para la oferta educativa de las Instituciones de Educación Superior (ES), que incluye los títulos tradicionales de técnico profesional, tecnólogo y universitario, y la oferta educativa de las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), con la que se captura la oferta educativa complementaria y no formal, como técnicos laborales, diplomados, certificaciones y cursos cortos. Para unificar el lenguaje entre áreas de conocimiento de ES y áreas de desempeño de ETDH, se usó la metodología desarrollada por Fernández, Forero y Saavedra (2022).

La sección está compuesta por seis partes. En la primera se hace una descripción de la oferta educativa para los ocho municipios, tanto de IES como de IETDH, para lo cual se procedió a realizar un proceso de georreferenciación de la oferta institucional mediante herramientas de análisis de datos espaciales. Ya ubicada la oferta agregada para los sectores seleccionados, en la segunda parte se llevó a cabo un análisis del desempeño de las áreas de conocimiento en el mercado laboral, partiendo de variables como la tasa de vinculación laboral (entendida como el porcentaje de egresados que se incorporan al mercado laboral formal al año siguiente de haberse graduado) y el salario de enganche (la remuneración que reciben los recién egresados en su primer trabajo).

En la tercera parte se realizaron dos ejercicios para la identificación de brechas de capital humano. El primero fue la delimitación de las brechas de cantidad, que permiten estimar los descalces cuantitativos presentes en el mercado laboral colombiano, que se identifican al partir de la comparación de la cantidad de vacantes que se presentan en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SPE) con la cantidad de egresados que se generan en un periodo determinado para un sector y una ocupación específicos. El segundo ejercicio consistió en estimar las brechas de pertinencia,

entendidas como aquellas diferencias en las competencias genéricas que demandan los empresarios y aquellas que son declaradas por la población proveniente de Venezuela.

Para el cuarto componente se establecen los programas categorizados como relevantes para la oferta educativa, debido a que cuentan, por un lado, con altos niveles de egresados o certificados y, por el otro, son reconocidos como herramientas importantes que permitirían disminuir las brechas de capital humano antes descritas. De esta forma, en el quinto componente se realiza un análisis curricular y por competencias para los programas por cada sector, lo que permite identificar las principales competencias básicas, blandas, digitales y técnicas o específicas requeridas por los programas educativos. En la sexta y última parte se hace un análisis curricular más específico de los programas seleccionados por municipio a través de la valoración de las mallas curriculares, lo que permitió identificar las diferentes competencias que estaba formando cada programa.

a. Georreferenciación de la oferta educativa

El análisis georreferenciado permitió identificar que Bogotá es el municipio con una mayor concentración de programas educativos tanto para las IES como para las IETDH, mientras que Malambo es el municipio que presenta la menor cantidad de programas para las IES y Mosquera para las IETDH. En el análisis de demanda social, entendida como la cantidad de personas que deciden estudiar un programa específico, se encontró que el sector de Comercio, alojamiento, comida y transporte es el que presenta la mayor demanda social tanto en las IES como en las IETDH. En contraste, el sector de Construcción en IETDH no presenta oferta educativa en ninguno de los municipios para los que fue seleccionado como estratégico. Se resalta la presencia de oferta educativa para todos los cinco sectores estratégicos para Bogotá y Barranquilla en IES y para Bogotá, Facatativá y Soacha en IETDH.

b. Análisis del desempeño de las áreas de conocimiento en el mercado laboral

El análisis del desempeño laboral pondera las fortalezas y falencias de la oferta educativa dentro del contexto laboral en los municipios de estudio. Este ejercicio cobra relevancia en la medida que, en tiempos de desaceleración económica, es necesario reubicar los trabajadores de sectores, ocupaciones y programas que presentan grandes cantidades de graduados hacia aquellos que tengan una mejor perspectiva laboral en la forma de vinculación y salario, y por tanto cuenten con potencial para generar mayor movilidad social.

Este ejercicio resalta, además, la necesidad de mejorar los esfuerzos e iniciativas que incentiven la creación de empleo y la retención de la oferta laboral en los sectores y programas estratégicos que presentan no solo los salarios de enganche promedio más bajos, sino también tasas de vinculación inferiores de la muestra, a la vez que se fomentan la oferta educativa que supla la alta demanda por programas que exhiben altos niveles de vinculación laboral y remuneración salarial.

En este análisis, realizado solo para la oferta de educación superior por disponibilidad de información, se encuentra que el sector de Comercio, alojamiento, comida y transporte es el que presenta la mayor cantidad de graduados, mientras que el sector de Construcción es el que menos graduados concentra. Esta información es respaldada con los datos de vinculación laboral y tasa de enganche, teniendo en cuenta que es el sector de Comercio, alojamiento, comida y transporte cuenta con el segundo mayor salario de enganche y tasa de vinculación laboral y el sector de Construcción presenta el menor salario y tasa de vinculación laboral. Se observó, adicionalmente, que la dupla con la ocupación de Profesionales, científicos e intelectuales presenta el mayor salario de enganche mientras que la dupla de la ocupación de Directores y gerentes cuenta con la mayor tasa de vinculación laboral.

c. Brechas de capital humano

En la determinación de las brechas de capital humano se examinaron dos tipos de brechas: brechas de cantidad y de pertinencia. Las brechas de cantidad analizan la relación entra la cantidad de vacantes laborales (demanda laboral) en una dupla estratégica sector-ocupación, junto con la cantidad de egresados (oferta laboral) en el año para los programas relacionados con cada dupla de estudio. Estas brechas permiten evidenciar los descalces en números entre demanda y oferta laboral.

i. Brechas de cantidad

Dichos desequilibrios se generan principalmente por dos razones: i) la falta de oferta educativa activa en los sectores clasificados como estratégicos y ii) el problema de coordinación entre el sector productivo y la oferta educativa, en virtud de que se encontraron numerosos casos de duplas estratégicas para las que existe una cantidad importante de egresados pero no corresponden a las duplas en las que la demanda laboral está requiriendo personal de manera más dinámica. Es importante recalcar que para este análisis solo se utilizó el número anual de egresados registrados por el SNIES y el SIET en 2021, comparándolos con las vacantes del Servicio Público de Empleo del mismo periodo.

El estudio permitió identificar que existen más duplas en déficit de oferta educativa que en sobreoferta, lo que indica que los principales esfuerzos deben realizarse desde el fomento de la oferta educativa en los sectores donde existen vacantes que no están siendo suplidas. En las IES se identificó el sector de Comercio, alojamiento, comida y transporte como el que mayor cantidad de vacantes presenta, es decir, el que tiene mayores oportunidades para absorber fuerza laboral. Para las IETDH, el sector con mayor déficit, con potencial de recibir trabajadores, es el sector de Actividades financieras y de seguros.

ii. Brechas de pertinencia

Ahora bien, las brechas de pertinencia se pueden describir como aquellos casos en los cuales las competencias en las que son formados los trabajadores por el sistema educativo no corresponden con las competencias demandadas por el sector productivo. Las brechas de pertinencia ocurren, entonces, cuando los trabajadores que está formando la oferta educativa no cuentan con las competencias requeridas por la demanda laboral, lo que se genera por dos causas: i) debido a una desarticulación entre el sector productivo y el sistema educativo en el proceso de planeación educativa y el diseño de programas, y ii) por la ausencia del sector productivo en la etapa de formación como tal, y la muy baja incidencia de programas de formación dual que combinen entornos educativos con entornos de aprendizaje laborales. Para este ejercicio, se compararon las competencias que presentan los empresarios como requisitos en sus vacantes en la base del SPE con las competencias que declaran tener los refugiados y migrantes venezolanos en la encuesta realizada por Fedesarrollo. Se seleccionaron ocho competencias para ser analizadas: idiomas, digital y TIC, perseverancia, estabilidad emocional, sociabilidad, amabilidad y cooperación, apertura a experiencias y minuciosidad. De esta forma, en cuanto a los resultados en términos de brechas de pertinencia, se puede concluir que las competencias en las que se evidencian este tipo de brechas tanto para las IES como para las IETDH son digital y TIC, perseverancia, estabilidad emocional, amabilidad y cooperación, y sociabilidad.

Al desagregar el análisis, se encontró que, para las IES, la competencia de sociabilidad fue declarada con mayor frecuencia por los migrantes empleados con relación a los desempleados. De manera similar, para las IETDH, las competencias de perseverancia y minuciosidad fueron declaradas en una mayor frecuencia por los encuestados empleados que por los desempleados. Esto supone que tener estas habilidades puede estar asociado y ser un factor importante en la vinculación de los refugiados y migrantes al mercado laboral, por lo que es necesario mejorar la oferta educativa en el cubrimiento de estas competencias, a través de su inclusión como parte de las mallas curriculares.

Finalmente, realizando el análisis por sector estratégico, para las IES se observan brechas de pertinencia para las competencias digital y TIC, y amabilidad y cooperación para todos los sectores y para las IETDH, se presentan brechas de pertinencia en la competencia de perseverancia para el sector de Industrias manufactureras, sociabilidad para el de Actividades financieras y de seguros, idiomas para el de Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos, digital y TIC para el de Administración pública, educación y salud, y las competencias de minuciosidad y sociabilidad para el sector de Comercio, alojamiento, comida y transporte.

d. Identificación de programas relevantes

La identificación de los programas educativos relevantes se hizo para los sectores y ocupaciones estratégicas dentro de cada sector, a partir del número de vacantes reportadas en el SPE relacionadas con aquellos programas con un alto número de graduados en las IES y de certificados en las IETDH para 2021.

De esta forma, los programas seleccionados se consideran relevantes porque presentan tanto una alta demanda social como un perfil ocupacional clasificado dentro de las ocupaciones estratégicas para la población refugiada y migrante proveniente de Venezuela. Bogotá y Barranquilla fueron los únicos municipios en donde fue posible identificar programas en todos los sectores estratégicos para las IES, y para cuatro de los cinco sectores en el caso de las IETDH en Barranquilla. Esto evidencia el déficit en la oferta educativa a nivel regional para sectores relevantes del mercado laboral, así como la concentración de la oferta en las ciudades principales.

A nivel general, se encontró que la oferta educativa relevante se concentra en los sectores de Comercio, alojamiento, comida y transporte, y Administración pública, educación y salud para las IES. Para las IETDH se concentra en el sector de Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos. En términos de ocupaciones, los programas educativos relevantes forman a sus egresados principalmente en las ocupaciones de Profesionales, científicos e intelectuales y Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados para las IES y en la ocupación de Personal de apoyo administrativo para las IETDH.

e. Análisis curricular y por competencias en cada sector

El análisis curricular y por competencias de los programas identificados como relevantes se hizo a partir de la información disponible en los sitios web de las instituciones educativas que imparten estos programas. Se clasificaron las competencias, entendidas como el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que le permiten al egresado desarrollar labores profesionales con un alto desempeño, en cuatro grandes categorías. Estas son las competencias básicas, las blandas o transversales, las digitales y las técnicas o específicas.

i. Competencias básicas

Las competencias básicas son habilidades genéricas que permiten la adquisición y desarrollo de los otros tipos de competencias, tales como las matemáticas aplicadas, conocimiento práctico del inglés, pensamiento crítico y lectoescritura. En este análisis se identificaron las cuatro competencias básicas en los currículos de los programas de las IES, siendo la de matemáticas aplicadas la más frecuente y la de pensamiento crítico la menos frecuente. A nivel de las IETDH, solo se encontraron dos competencias básicas, la de matemáticas prácticas y la de inglés, siendo la primera la más frecuente. Lo anterior evidencia la necesidad de fortalecer los procesos de formación de los estudiantes en las áreas de idiomas, particularmente a nivel de IETDH.

ii. Competencias blandas o transversales

En relación con las competencias blandas o transversales, las cuales se definen como habilidades genéricas que no están ligadas a ninguna ocupación o área de conocimiento y que facilitan el desarrollo profesional, se identificaron un total de seis, las cuales hacen referencia a las brechas de pertinencia analizadas anteriormente. De éstas, las más comunes para las IES son las de perseverancia, estabilidad emocional y minuciosidad. Las competencias menos frecuentes, y que posiblemente se deben fortalecer en algunas áreas de conocimiento, son las de amabilidad y cooperación, y sociabilidad. Para las IETDH, las competencias de perseverancia y estabilidad emocional resultaron ser las más comunes mientras que las competencias que son incluidas en el menor número de programas son las de minuciosidad y sociabilidad.

iii. Competencias digitales

Las competencias digitales son habilidades relacionadas con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y otras herramientas digitales. En este análisis se identificó que en 14 de los 25 programas analizados para las IES se forma esta competencia, siendo el sector de Comercio, alojamiento, comida y transporte en el que esta competencia hace parte de los currículos académicos con mayor frecuencia. Por su parte, menos de la mitad de los programas analizados de IETDH (7 de 16) imparten esta competencia. En el sector en el que los programas de las IETDH no forman a sus egresados en el uso de las herramientas digitales y TIC es el de Construcción, mientras que los programas de los sectores de Comercio, alojamiento, comida y transporte, y Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos son los que incluyen esta competencia en sus currículos con mayor frecuencia.

iv. Competencias técnicas o específicas

Finalmente, para las competencias técnicas o específicas se limitan las posibilidades de análisis general debido a su naturaleza y a la baja repetición en los programas analizados, quizás asociado a la diversidad de programas estudiados. Por esto se dificulta la formulación de cualquier análisis numérico significativo que aporte a la profundización del estudio. Dicho esto, se pueden reconocer ciertos patrones en las características de algunas competencias que pertenecen a cierta ocupación específica o requieren del conocimiento teórico para ser aplicadas, pero suponen habilidades similares.

En este sentido, las competencias relacionadas con el conocimiento y aplicación de la normatividad y la legislación vigentes son adquiridas por los estudiantes en 8 de los 25 programas seleccionados para las IES. La competencia de formulación y ejecución de proyectos que cuenten con las características específicas de cada sector es una competencia que se puede observar en el análisis curricular de 4 programas. Otras competencias incluyen el diseño y ejecución de presupuestos y la formulación de estrategias de mercadeo según la ocupación y el mercado en el que se desempeña el egresado; para cada una de estas dos competencias se encontraron 2 programas en las que fueron declaradas de manera explícita.

Para las IETDH, hay dos competencias que se pueden abstraer entre los programas seleccionados. La primera competencia se refiere a la capacidad de diseñar y ejecutar planes, proyectos y programas de diferentes índoles, que se puede observar en 4 de los 16 programas seleccionados, representando el 25% del total. La segunda competencia es la capacidad para apoyar y contribuir a las funciones esenciales que los profesionales de cada ocupación realizan, reflejando el carácter "auxiliar" que muchos de estos programas tienen. Esta competencia se encuentra en el currículo de 10 de los 16 programas educativos seleccionados.

f. Análisis curricular y por competencias de los programas seleccionados en cada municipio

i. Programas seleccionados para las IES

A partir de las duplas estratégicas sector-ocupación y la información sobre el total de egresados para las IES, se escogió un programa para cada municipio de estudio, donde para Bogotá, Funza, Mosquera y Soacha, la dupla pertenece al sector de Comercio, alojamiento, comida y transporte con la ocupación de Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados mientras que para Barranquilla, Facatativá, Malambo y Soledad, los programas seleccionados pertenecen a la dupla del sector de Administración pública, educación y salud con la ocupación de Profesionales, científicos e intelectuales. De estos, se destaca la necesidad de impulsar la demanda social en Bogotá por el programa de Administración de empresas, que presenta las mejores condiciones laborales en el municipio, con la mayor cantidad de egresados (1.272), una tasa de vinculación laboral del 83%, todas las competencias básicas, cinco blandas y competencias digitales. Para el caso de Barranquilla, el programa de Licenciatura en educación física, recreación y deportes cuenta con 151 graduados, una tasa de vinculación del 47,48%, una competencia básica y tres blandas.

En Facatativá, se observa que el programa de Contaduría pública presenta tanto la mayor cantidad de egresados (35) como la mayor tasa de vinculación laboral (86,3%) y cuenta con dos competencias básicas, cinco blandas y competencias digitales. Por su parte, el programa de Administración pública territorial en Funza presenta una tasa de vinculación del 88,2%, el mayor número de egresados (13), tres competencias básicas, cuatro blandas y competencias digitales.

Para el caso de Malambo, el programa de Tecnología en electricidad industrial cuenta con un total de 13 egresados, una tasa de vinculación del 79,92%, dos competencias básicas, dos blandas y competencias digitales. El programa seleccionado en el municipio de Mosquera -Tecnología en gestión empresarial- presenta la mayor cantidad de graduados (33), una tasa de vinculación del 63,38%, dos competencias básicas, dos blandas y competencias digitales.

Por su parte, el programa seleccionado en el municipio de Soacha es el de Tecnología en gestión del talento humano, el cual cuenta con un total de 136 egresados, una tasa de vinculación del 50%, tres competencias básicas y dos blandas. Por último, el programa de Ingeniería mecatrónica resultó relevante para el municipio de Soledad ya que presenta tanto la mayor cantidad de egresados (79) como la mayor tasa de vinculación (91,1%), tres competencias básicas y dos blandas.

iii. Programas seleccionados en IETDH

Para las IETDH y al igual que las IES, dado que el análisis no pretende ser estadísticamente significativo, se discutirán los aspectos y programas que se destacan en cada municipio. Se resume, además, la matriz de competencias del programa con mayor número de certificados de cada municipio en 2021, pues es este programa el de mayor demanda social y el que, relativo a los otros programas, aporta el mayor número de egresados al mercado laboral, volviendo su formación de particular interés. Para todos los municipios de estudio, los programas seleccionados como relevantes pertenecen a la dupla ser sector de Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos con la ocupación de Personal de apoyo administrativo.

Para el municipio de Facatativá se identificó como relevante el programa de Técnico Laboral por competencias en asistente administrativo, teniendo en cuenta que es el que presenta la mayor cantidad de personas certificadas (29) y las competencias blandas de amabilidad y cooperación, y sociabilidad. Para el caso de Funza, el programa de Técnico laboral en asistencia administrativa fue seleccionado a partir de la relevancia con relación a los demás programas, aportando 17 personas certificadas anualmente y la competencia blanda de perseverancia.

Soacha cuenta con el programa de Técnico laboral en asistente comercial como relevante, el cual presenta alrededor de 125 personas certificadas y competencias blandas como amabilidad y cooperación, y sociabilidad. En el caso de Mosquera, se escogió el programa de Técnico laboral por competencias en sistemas, el cual cuenta con un total de 3 certificados, con las competencias básicas de matemáticas aplicadas y conocimiento práctico del inglés, y competencias digitales en su currículo.

Por su parte, la competencia básica de matemáticas aplicadas se encuentra de forma explícita en el currículo de programa de Técnico laboral en auxiliar de avalúos en el municipio de Malambo. Finalmente, el municipio de Soledad tiene el programa de Técnico laboral por competencias en auxiliar administrativo, el cual presenta 31 personas certificadas y las competencias blandas de amabilidad y cooperación, y minuciosidad.

9. IDENTIFICACIÓN DEL MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL DE NEGOCIOS Y EMPLEOS VERDES EN COLOMBIA

a. Empleos verdes

La Organización Internacional del Trabajo -OIT- define los **empleos verdes** como empleos decentes que contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente ya sea en los sectores tradicionales como la manufactura o la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética. Los empleos verdes permiten: 1) Aumentar la eficiencia del consumo de energía y materias primas, 2) Limitar las emisiones de gases de efecto invernadero, 3) Minimizar los residuos y la contaminación, 4) Proteger y restaurar los ecosistemas y 5) Contribuir a la adaptación al cambio climático.

El Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia potencia mundial de la vida” (DNP 2023) plantea una orientación de política para “trabajo digno y decente”. Como una de las condiciones que el Plan de Desarrollo plantea para transformar el aparato productivo, entiendo trabajo decente el hecho de que los trabajadores puedan acceder a empleos e ingresos dignos, con seguridad en el lugar de trabajo, protección social y entornos laborales propicios para el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

El actual gobierno propone una nueva política de trabajo digno y decente que tenga en cuenta las particularidades de diversos sectores y contextos como los de las zonas rurales, con enfoque de género y cierre de brechas, así como estrategias que potencien el fortalecimiento de la inspección laboral para la garantía del cumplimiento de la normatividad laboral. El gobierno buscará crear mecanismos para la extensión de la seguridad social con énfasis en los grupos más vulnerables como el de trabajadoras domésticas del hogar y las cuidadoras remuneradas. También se avanzará en la modernización y formalización del empleo público.

La política pública de trabajo digno y decente se adelantará a través de una reforma laboral para desarrollar los artículos 25 y 53 de la Constitución Política, los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las normas nacionales e internacionales sobre derechos laborales y sindicales y los objetivos de desarrollo sostenible con enfoque de género.

La política pública del trabajo digno y decente que llevará a cabo el actual gobierno se plantea como una herramienta para la transformación del mercado laboral, que tendrá cinco pilares: 1) Generación y protección de empleo e ingresos, 2) Protección social y seguridad social extendida con cobertura adecuada e integral, 3) Garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores desde la promoción y eficacia del derecho de libertad sindical, 4) Diálogo social y 5) Coordinación nacional y territorial con atención diferencial a los ciudadanos y las ciudadanas en los territorios y sectores productivos. Estos pilares tendrán un enfoque diferencial y de género. También se mejorará la protección en el caso de desempleo, la universalización de los beneficios de las cajas de compensación familiar, de gestión y colocación de empleo especialmente en las zonas rurales y la protección frente a riesgos laborales.

Es importante anotar que los planteamientos del Plan Nacional de Desarrollo requieren del trámite ante el Congreso de la República de una Ley que reforme el sistema laboral colombiano. Esta reforma cursa actualmente su trámite en el Congreso y sus resultados no se conocen en el momento de realizar el presente estudio. Asimismo, los planteamientos de la política pública esbozados en el Plan Nacional de Desarrollo requerirán, para su realización, de la elaboración y aprobación de un documento que debe ser aprobado por el Consejo Nacional de Política Económica y Social -CONPES-, a partir del cual se diseñarán las estrategias e instrumentos para llevarlos a acabo, así como las fuentes de financiación y los ajustes normativos requeridos.

b. Negocios verdes

De acuerdo con la definición del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, los **negocios verdes** son actividades económicas en las que se ofertan bienes o servicios que generan impactos ambientales positivos y además incorporan buenas prácticas ambientales, sociales y económicas con enfoque de ciclo de vida, contribuyendo a la conservación del ambiente como capital natural que soporta el desarrollo del territorio.

Una revisión jurídica y de política pública en los últimos años en Colombia permite concluir que la normativa y el diseño de la política pública no han tenido una línea que permita construir un marco conceptual y, lo que se observan, son acciones, actividades, programas y normas dispersos y desarticulados que, además de carecer de coherencia conceptual, han mostrado resultados muy modestos, especialmente representados en el Plan Nacional de Negocios Verdes. En efecto, las leyes existentes van desde turismo sostenible, pasando por energías renovables, lucha contra la deforestación, biodiversidad, recursos genéticos, acción climática y ganadería sostenible, entre otras.

En términos de diseño de política pública se enfrenta el mismo panorama de dispersión pues los documentos CONPES van desde producción más limpia y crecimiento verde, energías renovables, gestión sostenible del suelo, hasta bioeconomía y economía circular, control a la deforestación, implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS-, turismo sostenible, edificaciones sostenibles y crecimiento verde.

En conclusión, como ya se mencionó, hasta 2023, la legislación y la política pública en negocios verdes ha sido dispersa, desarticulada, con dificultades de financiación y modestos resultados. Puede afirmarse que, aunque existen leyes y políticas en asuntos relacionados con los negocios verdes, no hay evidencia de que se haya construido un marco conceptual y jurídico en Colombia relacionado con negocios verdes, con excepción del Plan Nacional de Negocios Verdes, iniciativa que se expondrá más adelante.

No obstante haberse identificado que no existe en Colombia un marco conceptual de negocios verdes, el presente estudio expone los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia potencia mundial de la vida” (DNP, 2023) porque sus planteamientos por primera vez en la historia proponen estrategias e instrumentos para el desarrollo sostenible, en el marco del cual sería posible, en un futuro próximo, construir el marco conceptual de negocios verdes, si esa es la voluntad del gobierno nacional. Por ahora, se le sigue apostando al Plan Nacional de Negocios Verdes 2022-2030 que se expondrá más adelante.

En efecto, el Plan de Desarrollo propone una serie de acciones que correlacionan la sostenibilidad económica, social y ambiental como eje del Plan que, por primera vez en le otorgan coherencia a un concepto de desarrollo sostenible en el marco del cual pudieran desarrollarse los negocios verdes. Vale anotar en este caso, como se mencionó para el caso de los empleos verdes, que lo allí expuesto requiere de ajustes normativos, jurídicos e institucionales, así como el diseño de

una política pública que hagan realidad lo que allí se propone. Sin embrago podría considerarse como un marco para la acción futura en este asunto.

En efecto, el Plan de Desarrollo (DNP, 2023) busca que la productividad propicie el desarrollo sostenible y la competitividad del país, aumentando la riqueza al tiempo que es incluyente. Plantea la importancia de dejar atrás la dependencia de actividades extractivas, abriéndole el paso a nuevos sectores que aprovechen las potencialidades territoriales en armonía con la naturaleza. Para lograrlo, se requiere de una transformación que incluye: 1. Revitalizar la naturaleza con inclusión social, integrando las intervenciones de conservación, manejo sostenible y restauración, con el freno a la deforestación y la transformación de los ecosistemas, 2. Transitar hacia una economía productiva basada en el respeto a la naturaleza, que se enfoque en alcanzar la descarbonización y consolidar territorios resilientes al clima, 3. Realizar la transformación energética de manera progresiva, 4. Diversificar la economía a través de la reindustrialización impulsando actividades económicas que promuevan el uso sostenible de la biodiversidad, criterios de economía circular e intensivas en conocimiento e innovación y 5. Disponer recursos financieros para lograr una economía productiva.

c. Plan Nacional de Negocios Verdes 2022-2030

En 2022, se actualizó el Plan nacional de Negocios Verdes que se venía ejecutando desde 2014 y se formularon estrategias hasta 2023 con el fin de tener en esa fecha, 12.000 negocios verdes certificados. El plan plantea la importancia de que los Negocios Verdes tengan un triple impacto: social, económico y ambiental y se pretende que en 2030 “los negocios verdes sean un renglón de impacto social y ambiental en la economía nacional, competitivos, inclusivos y sostenibles, contribuyendo al desarrollo bajo en carbono y resiliente al clima, así como al aprovechamiento y conservación de capital natural que soporta el desarrollo de los territorios”.

Para cumplir estas metas, el PNNV tiene como objetivo definir los lineamientos y proporcionar herramientas para la planificación y toma de decisiones que permitan el desarrollo fomento y promoción tanto de la oferta como de la demanda de los negocios verdes, definidos como: “Las actividades económicas que ofrecen bienes y servicios con enfoque ecosistémico y de ciclo de vida, generando impactos sociales y ambientales positivos, incorporando prácticas sostenibles, aportando al desarrollo bajo en carbono y resiliencia climática, a partir del uso, transformación, valorización y conservación de los recursos para contribuir al desarrollo de los territorios”.

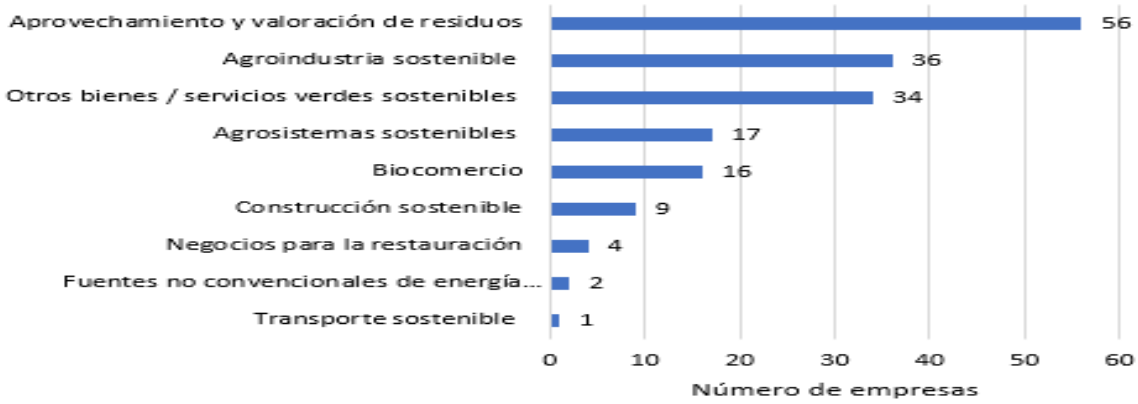
Las actividades propuestas en el Plan Nacional de Negocios Verdes -PNNV- 2022-2023 se resumen a continuación: 1) Generar condiciones que promuevan nuevas oportunidades económicas basadas en la riqueza del capital natural que incluye promoción de la Bioeconomía, del desarrollo forestal y de las energías renovables, 2) Fortalecer los mecanismos y los instrumentos para optimizar el uso de recursos naturales y energías en la producción y el consumo, mejorando el desempeño del sector agropecuario, el uso eficiente del agua y tecnologías para la gestión eficiente de la energía y la movilidad sostenibles, 3) Fortalecer los mecanismos e instrumentos para optimizar el uso de recursos naturales y energías en la producción y el consumo, definiendo una hoja de ruta para la transición hacia una economía circular, 4) Desarrollar mecanismos para construir el capital humano para un crecimiento verde, 5) Fortalecer las capacidades de ciencia, tecnología e innovación para el crecimiento verde y 6) mejorar la articulación institucional, la gestión de la información y el financiamiento para el crecimiento verde.

10. IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES CLAVES CON ENFOQUE MEDIOAMBIENTALISTA EN EL MERCADO LABORAL

a. Actividades del Plan Nacional de Negocios Verdes

Un procesamiento de la base de datos de Negocios Verdes realizado por Fedesarrollo en los municipios de estudio dio como resultado que el de Aprovechamiento y valoración de residuos cuenta con la mayor cantidad de empresas, representando el 32% del total, seguido por el de Agroindustria sostenible (20,5%) y Otros bienes/servicios sostenibles (19,4%). En contraste, los sectores que presentan menor cantidad de empresas o emprendimientos son el de Negocios para la restauración representando el 2.2% del total, Fuentes no convencionales de energía renovable (1,1%) y Transporte sostenible (0,5%).

Gráfica No 8- Actividades en el Plan Nacional de Negocios Verdes -PNNV-



Elaboración propia

El PNNV clasifica los Negocios Verdes en tres categorías:

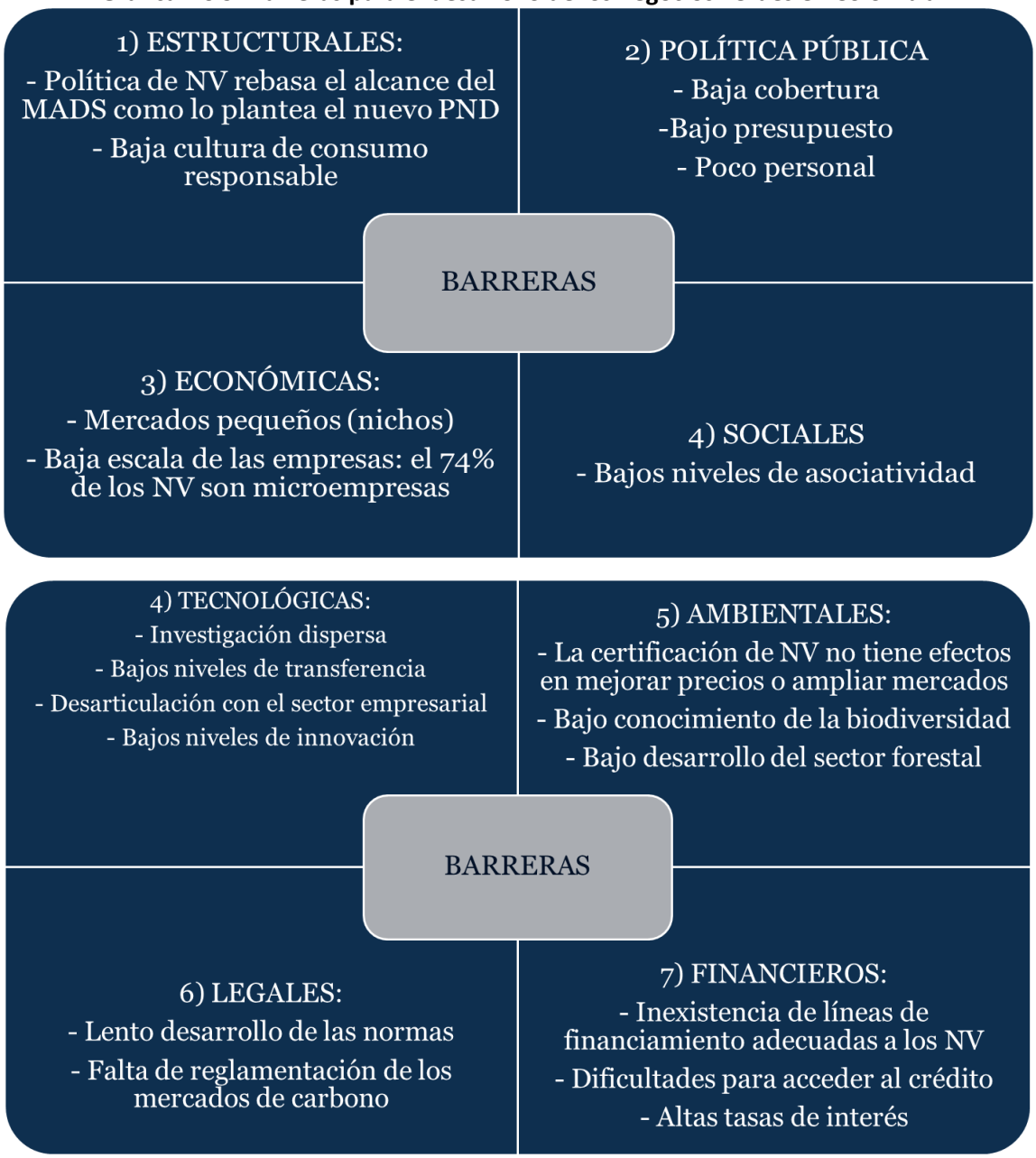
Cuadro No 11- Clasificación de los Negocios verdes según el PNNV

1. BIOPRODUCTOS Y SERVICIOS SOSTENIBLES	Aquellos bienes y servicios que en su proceso de producción incorporan mejores prácticas ambientales a partir del uso y aprovechamiento de los recursos biológicos
2. ECOPRODUCTOS INDUSTRIALES	Aquellos bienes y servicios que pueden demostrar que en su proceso productivo resultan ser menos contaminantes, son ecoeficientes, aprovechan ciclos extendidos de los materiales y disminuyen la obsolescencia y residuos, generando impacto ambiental positivo. Esta categoría tiene un impacto directo en estrategias de economía circular
3. PRODUCTOS POR LA CALIDAD AMBIENTAL	Aquellos bines y servicios que en su modelo de producción incorporan acciones que buscan la disminución de la contaminación del aire, el agua y el suelo, así como la mitigación o adaptación al cambio climático, mediante la implementación de acciones y tecnologías verdes, asociados con energía, industria y transporte sostenibles y preservación y restauración de ecosistemas

Elaboración propia con base en el PNNV

De acuerdo con lo recabado mediante las entrevistas a los actores del ecosistema de Negocios verdes y a empresarios en 2023, las principales barreras que enfrenta el desarrollo de los Negocios Verdes se relacionan con barreras estructurales, de política pública, económicas, sociales, tecnológicas, ambientales, legales y de financiación con se ilustra en los diagramas a continuación:

Gráfica No 9- Barreras para el desarrollo de los negocios verdes en Colombia



Fuente: entrevistas con actores del ecosistema de NV y empresarios, 2023. Elaboración propia.

b. Actividades medioambientales propuestas por el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026

El Plan Nacional de Desarrollo al articular las tres dimensiones del Desarrollo Sostenible, la económica, la social y la ambiental, promete, para el futuro, el desarrollo de los Negocios Verdes, en las siguientes actividades:

Cuadro No 12- Actividades medioambientales en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026

1-Naturaleza viva: revitalización con inclusión social.	a- Contención de la deforestación	i- Freno a la deforestación con énfasis en la Amazonia, para transformarlos en núcleos de desarrollo forestal y de la biodiversidad

	b. Estrategias para evitar la destrucción de sus áreas protegidas y ecosistemas estratégicos	ii- Pago por servicios ambientales
	c. Restauración de ecosistemas	iii- Desarrollo de los proyectos productivos y Negocios Verdes
2- Transición económica para alcanzar carbono neutralidad y consolidar territorios resilientes al clima.	a. Hacia una economía carbono neutral	
	b. Descarbonización y resiliencia de sectores productivos	
3. Territorio y sociedad resilientes al clima.		
4. Transición energética justa, segura, confiable y eficiente.	a. Transición energética justa	i- Respaldo del sistema eléctrico
	b. Seguridad y confiabilidad energética	ii- Uso de fuentes renovables
	c. Cierre de brechas energéticas	iii- Servicio de energía eléctrica
5. Desarrollo económico a partir de eficiencia energética,	a- Diversificación productiva	
	b- Eficiencia energética	
6. Ascenso tecnológico del sector transporte y promoción de la movilidad activa.	a- Descarbonización de los Sistemas de Transporte Público	
	b- Modos de transporte más eficientes a nivel energético.	
	c- Movilidad sostenible	
7. Ciudades y hábitats resilientes Se adoptará un enfoque de economía circular que permita aprovechar al máximo los materiales y recursos con el fin de mantenerlos el mayor tiempo posible en la economía.	a- Reducción del impacto ambiental del sector residencial y promoción del hábitat verde.	i- Programa Basura Cero.
	b. Conformación de hábitat próximos y diversos accesibles e incluyentes.	ii- Uso eficiente del recurso hídrico.
	c. Uso eficiente de los recursos para el desarrollo de ciudades circulares.	iii- Transición energética.
8. Economía productiva a través de la reindustrialización y la bioeconomía.	a- Política de Reindustrialización, hacia una economía del conocimiento, incluyente y sostenible.	i- Soberanía alimentaria y agroindustrial.
	b- Reindustrialización para la sostenibilidad, el desarrollo económico y social.	ii- Reindustrialización de la salud para incrementar la capacidad de producción de medicamentos, vacunas, instrumentos y dispositivos de salud
	c- Diversificación productiva y exportadora.	iii- Aprovechamiento de las capacidades de la industria de defensa, aeroespacial y astilleros

9. Reindustrialización en actividades conducentes a la sociedad del conocimiento.	a- Inversiones estratégicas en Ciencia, Tecnología e Innovación (CTI)	i- Bioeconomía, ecosistemas naturales y territorios sostenibles
	b. Modelos de bioeconomía basada en el conocimiento y la innovación.	ii. Derecho humano a la alimentación
	c. Turismo en armonía con la vida.	iii. Energía eficiente, sostenible y asequible
	d. Economía forestal.	
	e. Bioproductos	

Elaboración propia con base en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026

11. MAPEO DE ACTORES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE NEGOCIOS VERDES

a. Ecosistema de negocios verdes

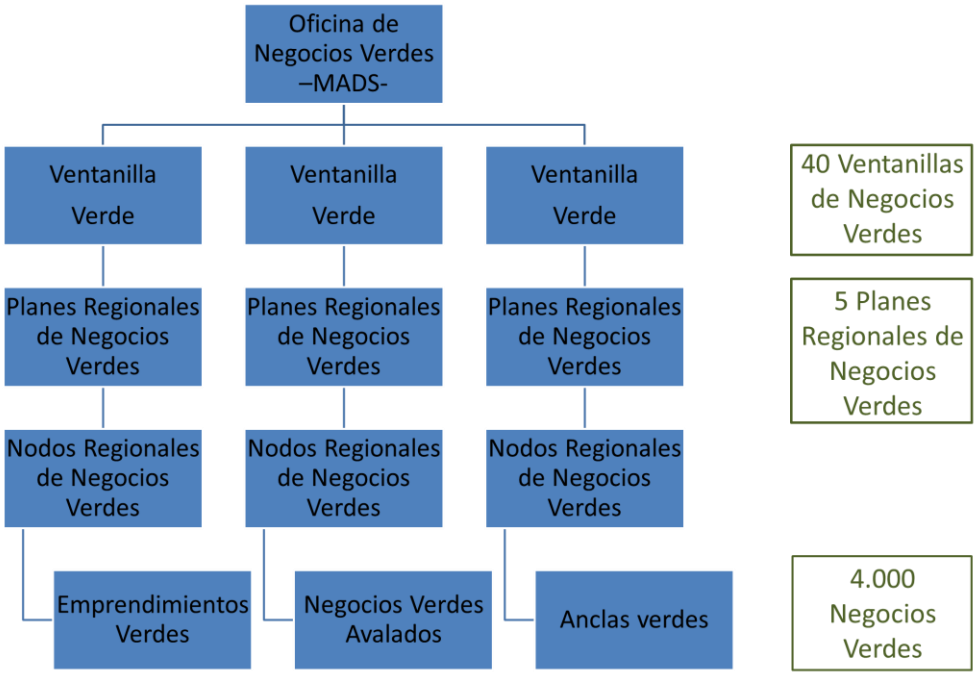
El Plan Nacional de Negocios Verdes es liderado por la Oficina de Negocios Verdes del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible -MADS- quien coordina las 40 Ventanillas de Negocios Verdes que operan en las autoridades ambientales a nivel regional. Las ventanillas de Negocios verdes (NV) implementan cinco planes regionales en las zonas Caribe, Central, Amazonía Orinoquía y Pacífico.

Las ventanillas de Negocios Verdes -VNV- son grupos técnicos y de gestión al interior de las autoridades ambientales o, en alianza entre una autoridad ambiental y una entidad de emprendimiento que tienen como misión, el posicionamiento de los Negocios Verdes como un actor importante en la economía nacional. En el año 2014 se crearon 5 Ventanillas de Negocios Verdes -VNV- y para el año 2022 ya existían 40 Ventanillas de Negocios Verdes -VNV-.

Posterior al proceso de conformación de las ventanillas, se avanzó en la consolidación de los Nodos Regionales de Negocios Verdes -NRNV- como instrumento de articulación y acompañamiento integral a estos negocios en materia empresarial y social. Estos nodos se constituyen como instancias de articulación en las jurisdicciones territoriales de operación de las ventanillas y vinculan la participación de actores como las Comisiones Regionales de Competitividad, Gobernaciones, Alcaldías, Cámaras de Comercio, SENA, academia, sectores y gremios productivos, incubadoras de empresas, entre otros miembros del ecosistema de los Negocios Verdes (NV).

Como resultado de la implementación del PNNV, entre 2014 y 2022 se certificaron 4.000 negocios verdes con más de setecientos millones de pesos en ventas, que han generado empleo para más de 42.000 personas (56.2% hombres y 43.8% mujeres). Se implementan planes de formación y capacitación logrando capacitar y formar a más de 9.000 personas se realizaron múltiples eventos para la promoción y comercialización de los Negocios Verdes.

Gráfica No 10- Ecosistema de Negocios Verdes 2023



Elaboración propia con base en PNNV y entrevistas a actores del ecosistema de Negocios Verdes

Con el Plan nacional de Negocios verdes 2018-2022 se crearon cursos de formación entre los cuales se diseñó el curso "Estructuración de modelos de negocios verdes e inclusivos" en articulación con EL SENA y un curso nacional de Negocios Verdes (NV) ofrecido por el Ministerio de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible -MADS-. Asimismo, se creó el proceso de Transferencia Nacional de la Metodología de Emprendimientos Verdes Inclusivos que ha permitido la formación a formadores.

b. Calificación de los negocios verdes

Las Ventanillas de Negocios Verdes evalúan a las empresas que quieren obtener el estatus de Negocios Verdes, establecen una calificación y un Plan de Mejora al que ellas mismas le hacen seguimiento.

La evaluación y el seguimiento a los Negocios Verdes se lleva a cabo con la aplicación de la Ficha de Verificación de Negocios Verdes que evalúa los tres aspectos: 1) Económicos, 2) Sociales y 3) Ambientales. Para mayor detalle, consultar el Anexo No 1.

12. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Frente a este fenómeno de proporciones inéditas para Colombia, el gobierno colombiano expidió nuevas normas y, aprobó en el CONPES, varias políticas públicas para ofrecer a la PPV una acogida de acuerdo con los parámetros internacionales. No obstante los esfuerzos realizados, que incluyen el diseño de una política pública para los próximos años que permita integrar a la PPV como factor de desarrollo para el país, aún es necesario avanzar en estabilizar la normatividad para garantizar reglas de juego estables para los migrantes y refugiados y para los empresarios de manera que la PPV siga avanzando en una transición laboral que le permita mayor participación en el mercado laboral formal.
2. De igual manera, se requieren mayores esfuerzos para seguir contando con información rigurosa y consistente que permita seguir modelando la política pública en esta materia, unificar los sistemas de información y proponer estrategias para la población de acogida.
3. Las estadísticas oficiales de la GEIH del DANE muestran cambios muy interesantes en las características de la PPV entre 2019 y 2022 que refuerzan las hipótesis planteadas en relación con las olas migratorias. En efecto, hay evidencias que refuerzan las hipótesis de reunificación familiar tales como el aumento en la participación de las

mujeres PPV tanto en el total, como en la PEA y el aumento en el porcentaje de jefes de hogar PPV. En tal sentido, se requieren estrategias para una atención más cercana a las mujeres y a los hogares de los PPV. En particular, se recomienda una mayor articulación con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- y con estrategias como las "manzanas del cuidado" implementada en Bogotá.

4. Por otro lado, se presentan evidencias de una disminución en la población PPV con educación terciaria, con guarismos de -18,8% en la población total y de -16,7% en la PEA aumentándose la brecha frente a la población colombiana en donde el porcentaje de la población con educación terciaria aumentó notablemente tanto en el total, como en la PEA. En tal sentido, se recomienda apoyar la formación de los PPV, especialmente de los jóvenes, en primer lugar, en validación del bachillerato; en segundo lugar, en habilidades básicas como lectoescritura, manejo del Office con especial énfasis en Exel y bilingüismo; y, en tercer lugar, en formaciones técnicas ofrecidas por el SENA tales como soldadores, torneros, electricistas, manipulación de alimentos, belleza, ventas, curso de alturas, auxiliar contable o servicio al cliente, que fueron las más mencionadas en las entrevistas con empresarios.
5. El procesamiento de la base de datos de la Cámara de Comercio de Bogotá permitió concluir que, en 2023, en los sectores seleccionados, en Bogotá, Soacha, Funza, Mosquera y Facatativá 225.002 empresas renovaron la Matrícula Mercantil, de las cuales, el 99% está localizada en Bogotá y el 83% tienen menos de 10 trabajadores. Los principales sectores son servicios empresariales, construcción y energía, TIC, moda y turismo y eventos. En este sentido es importante anotar que, además de las grandes empresas, las estrategias de vinculación laboral para PPV también deberían contemplar alianzas con empresas de menos de 10 empleados. Igual recomendación para el Atlántico, donde se evidencia que, en 2023, en Barranquilla, Soledad y Malambo de las 24.918 empresas que renovaron la Matrícula Mercantil, el 89,2% están localizadas en Barranquilla, 9% en Soledad y 1,8% en Malambo, y el 86,6% tiene menos de 10 trabajadores. Del total, el 33,9% pertenece al sector comercio, 11% al sector industrial, 10% al sector de servicios profesionales, 8,7% al sector de la construcción y 5,5% al sector de alojamiento y restaurantes.
6. El procesamiento por sector, ocupación y formación de las 1´009.956 vacantes del Servicio Público de Empleo -SPE- en Bogotá, Funza, Soacha, Mosquera, Facatativá, Barranquilla, Soledad y Malambo en 2022, realizado por Fedesarrollo para este estudio permite concluir que:
    a. El El 55,2% de las vacantes se concentra en el sector de "Actividades profesionales, científicas, técnicas y administrativas", en todos los municipios del estudio. Los perfiles mencionados con mayor frecuencia entre los empresarios entrevistados son: contaduría, administración, marketing, manejo de redes sociales, manejo de inventarios, manejo de impuestos, ventas, servicio al cliente y manejo de bases de datos, paquete Office con énfasis en Excel.
    b. El segundo lugar lo ocupa el sector de "Comercio, reparaciones, alojamiento, comida y almacenamiento" con el 13,6%. Las formaciones que con mayor frecuencia mencionaron los empresarios entrevistados son: organización de eventos, panadería, manipulación de alimentos, técnicas en cocina, auxiliares de cocina, meseros, ventas, marketing y manejo de redes sociales.
    c. El tercer lugar lo ocupa el sector "Administración pública, defensa, educación y salud" que participa con el 8% del total. En este sector, los empresarios mencionaron las formaciones de enfermería, limpieza, servicio al cliente y control de calidad.
    d. El sector de "Industrias Manufactureras" tiene concentraciones destacadas en varios de los municipios. En este sector, los empresarios entrevistados mencionaron ebanistería, confecciones, diseño industrial, soldadura, mecánica, electricidad, curso de alturas y manejo de inventarios.
7. Bajo la coordinación del Ministerio de Trabajo se creó la Unidad Administrativa del Servicio Público del Empleo quien administra el **Servicio Público de Empleo** -SPE-. El SPE está integrado por 188 **prestadores autorizados**, de los cuales, 70 son públicos y 118 son privados. Los prestadores públicos son la Agencia Pública de Empleo -APE- del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, 26 entes territoriales y 43 Cajas de Compensación Familiar -CCF-, quienes, en total cuentan con 494 puntos de atención públicos. Por su parte, los prestadores privados son 43 agencia privadas y 75 bolsas de empleo quienes, en total, cuentan con 212 puestos de atención privados. En total, el sistema cuenta con 706 puntos de atención en todo el país. Por su cobertura y apoyo a los programas de vinculación laboral a los PPV, debe seguir fortaleciéndose y ampliando la red de prestadores del SPE. En particular, es importante afinar los procesos de selección de hojas de vida y de perfilamiento de vacantes, modernizar el Sistema de soporte, el SISE y hacerlo interoperativo con el sistema de la APE-SENA, realizar seguimiento a las

colocaciones y mejorar su articulación con los programas de apoyo a la PPV implementados por la cooperación internacional.

8. Para superar las berreras institucionales se recomienda poner en ejecución una política integrada de atención e integración de la PPV a la sociedad colombiana, en particular, estabilizar la normatividad relacionada con los permisos de trabajo y mejorar la difusión de la información sobre permisos, afiliación al sistema de seguridad social, convalidación de títulos y acceso a la bancarización, tanto a la PPV, como a los empresarios, para darles la tranquilidad que están cumpliendo con la Ley al contratar PPV.
9. Para superar las barreras de sesgos y comportamientos relacionadas con discriminación y xenofobia es necesario diseñar una estrategia para población de acogida y los empresarios, quienes mantienen un imaginario negativo en relación la PPV, en particular con las mujeres y los jóvenes.
10. En cuanto a las barreras internas se recomienda ampliar los programas de apoyo psicosocial para manejar el duelo migratorio, la discriminación, la soledad y la adaptación a una nueva cultura. De otro lado, se recomienda apoyar los procesos de conectividad en términos de financiación de equipos, planes y acceso a internet.
11. En particular, para las mujeres se recomienda apoyar las responsabilidades de cuidado y apoyo en labores domésticas y, para los jóvenes, ofrecerles la validación del bachillerato y formaciones cortas. Tanto para las mujeres, como para los jóvenes se recomienda diseñar una estrategia conjunta entre el gobierno nacional y la cooperación internacional para reducir la estigmatización, discriminación y xenofobia que se acentúa especialmente en estas poblaciones.
12. En general, las Agencias de Empleo de las entidades territoriales ofrecen talleres de formación para el trabajo, habilidades blandas y algunos cursos básicos; estas también cuentan con programas especiales para poblaciones vulnerables, tales como programas para mujeres, jóvenes, PPV, discapacitados, etc. Por su parte, la Agencia Pública de Empleo del SENA -APE- ofrece cursos técnicos de 40 horas en múltiples áreas, lo que la hace muy fuerte e interesante; no obstante, actúa desarticuladamente del SPE y cuenta con su propio sistema de información que no es interoperable. Por su parte, las CCF ofrecen cursos de formación para el trabajo, habilidades blandas y cursos técnicos para los afiliados que hubieran realizado aportes durante 12 meses en los últimos 3 años, lo cual deja (por ahora) al margen a la PVV. Adicionalmente, la Cooperación Internacional cuenta con programas de apoyo a poblaciones vulnerables, entre ellas, la PPV en los ofrecen apoyos adicionales relacionados con subsidios de arriendo, alimentación y/o transporte; financiación de vestuario para entrevistas o primer día de trabajo y otros. En tal sentido, la coordinación de la cooperación internacional con el SPE y sus actores le permitirá ser más asertiva y multiplicar el impacto de sus intervenciones.
13. El análisis georreferenciado permitió identificar que Bogotá es el municipio con una mayor concentración de programas educativos tanto para las IES como para las IETDH, mientras que Malambo es el municipio que presenta la menor cantidad de programas para las IES y Mosquera para las IETDH. En el análisis de demanda social, entendida como la cantidad de personas que deciden estudiar un programa específico, se encontró que el sector de Comercio, alojamiento, comida y transporte es el que presenta la mayor demanda social tanto en las IES como en las IETDH.
14. El análisis del desempeño laboral encontró que el sector de Comercio, alojamiento, comida y transporte es el que presenta la mayor cantidad de graduados y el mayor salario de enganche. Se observó que la dupla con la ocupación de Profesionales, científicos e intelectuales presenta el mayor salario de enganche mientras que la dupla de la ocupación de Directores y gerentes cuenta con la mayor tasa de vinculación laboral.
15. La identificación de las brechas de cantidad permitió establecer que existen más duplas en déficit de oferta educativa que en sobreoferta. En las IES se identificó el sector de Comercio, alojamiento, comida y transporte como el que mayor cantidad de vacantes presenta, es decir, el que tiene mayores oportunidades para absorber fuerza laboral. Para las IETDH, el sector con mayor déficit, con potencial de recibir trabajadores, es el sector de Actividades financieras y de seguros.
16. Las brechas de pertinencia son mayores en las competencias digital y TIC, perseverancia, estabilidad emocional, amabilidad y cooperación, y sociabilidad.
17. En el estudio se identificaron las cuatro competencias básicas en los currículos de los programas de las IES, siendo la de matemáticas aplicadas la más frecuente y la de pensamiento crítico la menos frecuente. A nivel de las IETDH, solo se encontraron dos competencias básicas, la de matemáticas prácticas y la de inglés. Lo anterior evidencia la

necesidad de fortalecer los procesos de formación de los estudiantes en las áreas de idiomas, particularmente a nivel de IETDH.

18. En cuanto a las competencias digitales se identificó que en 14 de los 25 programas analizados para las IES se forma esta competencia, siendo el sector de Comercio, alojamiento, comida y transporte en el que esta competencia hace parte de los currículos académicos con mayor frecuencia. Por su parte, menos de la mitad de los programas analizados de IETDH (7 de 16) imparten esta competencia.
19. A partir de las duplas estratégicas sector-ocupación y la información sobre el total de egresados para las IES, se escogió un programa para cada municipio de estudio, donde para Bogotá, Funza, Mosquera y Soacha, la dupla pertenece al sector de Comercio, alojamiento, comida y transporte con la ocupación de Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados mientras que para Barranquilla, Facatativá, Malambo y Soledad, los programas seleccionados pertenecen a la dupla del sector de Administración pública, educación y salud con la ocupación de Profesionales, científicos e intelectuales. De estos, se destaca la necesidad de impulsar la demanda social en Bogotá por el programa de Administración de empresas, que presenta las mejores condiciones laborales en el municipio, con la mayor cantidad de egresados (1.272), una tasa de vinculación laboral del 83%, todas las competencias básicas, cinco blandas y competencias digitales. Para el caso de Barranquilla, el programa de Licenciatura en educación física, recreación y deportes cuenta con 151 graduados, una tasa de vinculación del 47,48%, una competencia básica y tres blandas.
20. Siguiendo los lineamientos de la Organización Mundial del Trabajo -OIT-, el Plan Desarrollo 2022-2026 plantea una orientación de política para “trabajo digno y decente”. Como una de las condiciones que el Plan de Desarrollo plantea para transformar el aparato productivo, entiendo trabajo decente el hecho de que los trabajadores puedan acceder a empleos e ingresos dignos, con seguridad en el lugar de trabajo, protección social y entornos laborales propicios para el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.
21. De acuerdo con la definición del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, los **negocios verdes** son actividades económicas en las que se ofertan bienes o servicios que generan impactos ambientales positivos y además incorporan buenas prácticas ambientales, sociales y económicas con enfoque de ciclo de vida, contribuyendo a la conservación del ambiente como capital natural que soporta el desarrollo del territorio. Una revisión jurídica y de política pública en los últimos años en Colombia permite concluir que la normativa y el diseño de la política pública no han tenido una línea que permita construir un marco conceptual y, lo que se observan, son acciones, actividades, programas y normas dispersos y desarticulados que, además de carecer de coherencia conceptual, han mostrado resultados muy modestos, especialmente representados en el Plan Nacional de Negocios Verdes.
22. No obstante lo anterior, el Plan de Desarrollo 2022-2026 propone una serie de acciones que correlacionan la sostenibilidad económica, social y ambiental como eje del Plan que, por primera vez en le otorgan coherencia a un concepto de desarrollo sostenible en el marco del cual pudieran desarrollarse los negocios verdes. Vale anotar que lo allí expuesto requiere de ajustes normativos, jurídicos e institucionales, así como el diseño de una política pública que hagan realidad lo que allí se propone. Sin embrago podría considerarse como un marco para la acción futura en este asunto.
23. En el marco del Plan de Desarrollo 2022-2026 las actividades medioambientales que se desarrollarán en Colombia en los próximos años se relacionan con el desarrollo forestal y de la biodiversidad, el pago por servicios ambientales, la restauración de ecosistemas, las energías renovables, la descarbonización de los Sistemas de Transporte Público, los Programa de Basura Cero, el uso eficiente del recurso hídrico, la agricultura y ganadería sostenibles, la bioeconomía, el turismo sostenible y los bioproductos (negocios basados en los recursos biológicos, genéticos y en los bienes derivados de la biodiversidad).
24. El Plan Nacional de Negocios Verdes es liderado por la Oficina de Negocios Verdes del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible -MADS- quien coordina las 40 Ventanillas de Negocios Verdes que operan en las autoridades ambientales a nivel regional. Las ventanillas de Negocios Verdes -VNV- son grupos técnicos y de gestión al interior de las autoridades ambientales o, en alianza entre una autoridad ambiental y una entidad de emprendimiento que tienen como misión, el posicionamiento de los Negocios Verdes como un actor importante en la economía nacional, mediante la evaluación a las empresas que quieren obtener el estatus de Negocios Verdes, la calificación y el diseño de Planes de Mejora a los que le hacen seguimiento. Además de su baja cobertura, es importante anotar que la certificación de “Negocio Verde” que otorgan las VNV a las empresas evaluadas no tiene

prácticamente ningún impacto, porque esta certificación no es reconocida en el mercado para obtener primas adicionales de precios o para abrir nuevos mercados. Adicionalmente, el formato de evaluación cambia constantemente y no está disponible para el público. Ser certificado como Negocio Verde, tampoco facilita el acceso al crédito o a nuevas tecnologías. Tampoco se han diseñado incentivos para la conformación de Negocios Verdes.

25. A continuación se propone un marco conceptual para una política eficaz, eficiente, con impacto y cobertura en Negocios Verdes:
    a. Es necesario definir los negocios verdes mediante una norma con criterios que sean de público conocimiento.
    b. Debe construirse una política pública que incluya varios ministerios y entidades, además del Ministerio de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible, que se refleje en un documento aprobado por el CONPES. Entre esas entidades debería incluirse el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, el Ministerio de Ciencias con las Misiones que tiene diseñadas, especialmente la de Bioeconomía, el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, PROCOLOMBIA, las Universidades, BANCOLDEX y otros bancos públicos, entre otros.
    c. El documento CONPES debe señalar claramente los objetivos, estrategias e instrumentos, las responsabilidades de cada entidad, metas ambiciosas y presupuesto necesario para lograr impacto.
    d. Para hacer de una política pública como esta, una política exitosa, es necesario diseñar incentivos, entre ellos, sería muy importante diseñar incentivos tributarios. En este caso, se requeriría una Ley para aprobar los incentivos tributarios.
    e. A continuación se enuncian algunos de los instrumentos que debería contener el marco conceptual de negocios Verdes:

Instrumentos Legales	Definición de Negocios Verdes y criterios
	Incentivos tributarios
	Reglamentación de mercados de carbono
Incentivos	Diseño de Incentivos Tributarios
	Certificaciones válidas para abrir mercados o cobrar primas sobre los precios
	Pagos por Servicios Ambientales
Instrumentos de ampliación de mercados	Promover cultura de consumo responsable
	Realizar investigación de mercados
	Diseñar mecanismos de promoción de exportaciones
	Promover la asociatividad
Instrumentos de Desarrollo Tecnológico	Vincular a los empresarios de negocios verdes con investigaciones de nuevos productos en las universidades
	Diseñar estrategias de extensión tecnológica y asistencia técnica a las empresas catalogadas como Negocios verdes

	Promover mecanismos de innovación tecnológica
Instrumentos de Financiación	Diseñar líneas de crédito adecuadas para los Negocios Verdes
	Abrir cupos de crédito para Negocios Verdes

Elaboración propia

Anexo 1: Contenido de la fecha de evaluación y seguimiento de las Negocios Verdes

La ficha de evaluación y seguimiento de los negocios verdes incluye aspectos 1) económicos, 2) sociales y 3) ambientales que se detallan a continuación:

1. Aspectos Económicos
   1.1. Ventas
   1.2. Costos
   1.3. Indicadores financieros
   1.4. Indicadores de mercado
   1.5. Comercialización
   1.6. Acceso a mercados
   1.7. Barreras normativas
   1.8. Barreras de transporte
   1.9. Barreras de certificaciones
   1.10. Viabilidad económica del negocio
   1.11. Contabilidad
   1.12. Precios vs costos
   1.13. Estrategias de mercado
   1.14. Estudios de mercado
   1.15. Estudios de competidores

2. Aspectos Sociales
   2.1. Características de socios y empleados
   2.2. Tipos de contratación
   2.3. Indicadores sociales
   2.4. Responsabilidad social de la empresa
   2.5. Existen estrategias diferenciales
   2.6. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
   2.7. Estrategias de desarrollo de recursos humanos
   2.8. Medición de satisfacción de los consumidores
   2.9. Estrategias para recibir Preguntas, Quejas y Reclamos -PQR-
   2.10. Estrategias diferenciales para compra de insumos
   2.11. Realiza inversión social
   2.12. Procesos de generación de cultura y educación ambiental

3. Aspectos Ambientales
   3.1. Indicadores de impacto ambiental positivo
   3.2. Buenas prácticas
   3.3. Proveedores verdes
   3.4. Empaques y embalajes
   3.5. Ficha técnica del producto
   3.6. Uso de materiales reciclados
   3.7. Gestión de residuos sólidos
   3.8. Fuentes de energía alternativas
   3.9. Uso eficiente del agua
   3.10. Marca propia
   3.11. Promoción de los impactos ambientales positivos
   3.12. Ferias especializadas
   3.13. Premios o reconocimientos por impacto ambiental positivo

REFERENCIAS

Bahar D., Ibáñez A. y Rozo S., 2020. *Give Me Your Tired and Your Poor: Impact of a Large-Scale Amnesty Program for Undocumented Refugees*. IZA Institute of Labor Economics.

Banco Mundial, 2018. *Migración desde Venezuela a Colombia*. Washington.

Banco Mundial, 2019. *The changing nature of work*. World Development Report 2019. https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2019

BID, 2019. *The future of work in Latin America and the Caribbean: Education and Health, The Sectors of the Future?*. http://dx.doi.org/10.18235/0001524

BID-OIM-SPE, 2019. *Inclusión laboral para la población migrante proveniente de Venezuela en Colombia*. ISBN: 9789220331248

Cámara de Comercio de Bogotá., PNUD., y Alcaldía Mayor de Bogotá, 2018. *Identificación y cierre de brechas de capital humano para los Clústeres de: Cuero, Joyería, Comunicación gráfica, Prendas de vestir, Energía Eléctrica, Salud, Música y Lácteo de Bogotá*.

Cárdenas J., 2020. *Descriptive analysis of the vacancy database*. Alianza EFI - Colombia Científica. Número de serie: WP2-2020-002.

Cárdenas J., 2020. *Possible uses of labour demand and supply information to reduce skill mismatches*. Alianza EFI - Colombia Científica. Número de serie: WP2-2020-002.

Cárdenas, J., Guataquí J., y Montaña, J., 2015. *Metodología para el análisis de demanda laboral mediante datos de Internet: el caso colombiano*. Revista de Economía del Rosario. Volumen (18).

Center for Global Development., 2018. *Migration is What You Make it: Seven Policy Decisions that Turned Challenges into Opportunities*.

Creswell, 2013. *Qualitative Inquiry & Reseacrh Design. Choosing among five approaches.*

Creswell, J., 2014. *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.

Danish Refugee Council (DRC), 2022. *Evaluación medios de vida*.

Departamento Nacional de Planeación (DNP), 2009. *Política Integral Migratoria -PIM-*. Documento CONPES 3603.

Departamento Nacional de Planeación (DNP), 2018. *Estrategia para la atención de la migración desde Venezuela".* Documento CONPES 3950.

Departamento Nacional de Planeación (DNP), 2021. *Inclusión laboral para población pobre y vulnerable bajo el esquema de pagos por resultado (PpR).* Documento CONPES 4067.

Departamento Nacional de Planeación (DNP), 2022. *Estrategia para la integración de la población migrante venezolana como factor de desarrollo para el país. Documento* CONPES 4100.

Departamento Nacional de Planeación -DNP- Observatorio Colombiano de Migración desde Venezuela -OCMV, 2022. Informe octubre 2022.

Departamento Nacional de Planeación (DNP), 2023. *Colombia, potencia de la vida*. Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.

Departamento Nacional de Planeación, 2023. *Observatorio Nacional de Migraciones.* https://2022.dnp.gov.co/DNPN/observatorio-de-migracion/Paginas/Que-es-Observatorio-Colombiano-de-Migracion-desde-Venezuela.aspx

Departamento Nacional de Planeación, 2023. *Informe Nacional de Caracterización de Población Migrante de Venezuela 2022.* Observatorio Colombiano de Migración desde Venezuela.

De Mel, S., McKenzie, D. y Woodruff, C. (2010). *Who are the Microenterprise Owners? Evidence from Sri Lanka on Tokman versus De Soto*. En J. Lerner y A. Schoar (Eds.),

Fedesarrollo, 2019. "*Migración venezolana a Colombia: características y posibles impactos*. Presentación abril, 2019.

Fernández C., 2018. *Informalidad empresarial en Colombia,* Working Papers Series. Documentos de Trabajo 017196, Fedesarrollo.

Fernández, C., 2019. *Empleo y emprendimiento en Bogotá,* Informes de Investigación 017931, Fedesarrollo.

Fernández, C., y Villar, L., 2016. *A Taxonomy of Colombia's Informal Labor Market*. Fedesarrollo.

Fernández C., Forero D. y Saavedra V., 2020. *El futuro de la educación y el empleo*. Capítulo del libro Fedesarrollo 50 años.

Fernández C., Forero D. y Ruiz M. (2020), *Migración y empleo en siete ciudades de Colombia*. Fedesarrollo.

Grupo Interagencial sobre Flujos Migratorios Mixtos -GIFMM-, 2023. Actualización de las cifras de migrantes y refugiados procedentes de Venezuela-Enero 2023. https://www.r4v.info/es/colombia.

Haussman, 2015. *The Diaspora Goldmine*. Project Syndicate.

Lasso, 2011. *La dinámica del desempleo urbano en Colombia*. Borradores de Economía 667, Banco de la República de Colombia.

Levy L. y Murnane R.J., 2003. *The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration*, The Quarterly Journal of Economics, vol. 118, núm. 4, pp. 1279-1333.

ManpowerGroup, 2018. *Talent Shortage Survey*. ManpowerGroup.

McKinsey Global Institute, 2018. *Skills Shift, Automation and the Future of the Workforce*. Discussion Paper. https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/skill-shift-automation-and-the-future-of-the-workforce.

McKinsey Global Institute, 2019. *Tech for Good: Smoothing disruption, improving well being*. Discussion Paper. https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/tech-for-good-using-technology-to-smooth-disruption-and-improve-well-being.

Michael Q., 2015. *Qualitative Research & Evaluation Methods*. SAGE

Organización de las Naciones Unidas -ONU-, 2020. "*Resultados de la investigación de las denuncias de posibles violaciones de los derechos Humanos a la vida, la libertad y la integridad física y moral en la República Bolivariana de Venezuela*". Informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. 44° período de sesiones.

OECD, 2019. *The future of work*". OECD Employment Outlook 2019. https://www.oecd.org/employment/Employment-Outlook-2019-Highlight-EN.pdf.

Patton, M. Q., 2015. *Qualitative Research & Evaluation Methods*. SAGE.

Posso y Medina, 2015. *Cambio técnico y polarización en el mercado laboral*. El Trimestre Económico, vol. LXXXV (2), núm. 338, abril-junio de 2018, pp. 365-410.

Reina, Mesa y Ramírez, 2018. *Elementos para una política pública frente a la crisis de Venezuela*. Documentos de trabajo de Fedesarrollo.

Rodríguez G., Gil J. y García E., 1999. *Métodos de la investigación cualitativa*". Archidona, Málaga. Ediciones Alib.



Fedesarrollo
Calle 78 # 9 - 91, Bogotá, Colombia.
Teléfono: (601) 3259777
@Fedesarrollo