

|

**IDENTIFICACIÓN DE BARRERAS Y ASPECTOS FACILITADORES  
NECESARIOS PARA IMPLEMENTAR LA POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO  
INCLUSIVO EN LA CIUDAD DE BARRANQUILLA Y SU ÁREA METROPOLITANA.**

Elaborado por

Diego Hernando Diaz Bohórquez

Universidad Ean

Facultad de Ingeniería

Profesor: Magle Sánchez Castellanos

Profesor: Carolina Mejía Corredor

Bogotá, Colombia

23 de noviembre de 2022

## INDICE

1	Planteamiento del Problema .....	4
2	Antecedentes del problema .....	5
3	Descripción del Problema.....	7
	3.1    Pregunta de Investigación .....	7
4	Objetivo general .....	7
	4.1    Objetivos Específicos .....	7
5	Justificación.....	8
6	Marco Teórico .....	8
	FIGURA1    Ciudades según tasa de desempleo a nivel nacional.....	14
7	Tipo de Investigación .....	16
	7.1    Enfoque de la investigación .....	16
8	Diseño de la investigación.....	17
9	Metodología de la Investigación .....	18
10	Características de la población.....	19
	10.1    Jóvenes 15-28 .....	19
	10.2    Discapacidad .....	20
	FIGURA2    PcD en Barranquilla.....	22
	10.3    Sexo .....	22
	10.4    LGBTI.....	24
	10.5    Victimas del Conflicto Armado .....	25
	10.6    Migrantes.....	27
	FIGURA3    Migración departamento del Atlántico.....	29
	10.7    Adulto Mayor .....	30

11	Informe Técnico .....	31
FIGURA4	Registsro nuevos.....	32
FIGURA5	Personas en Condición de Discapacidad.....	32
FIGURA6	Grado de escolaridad .....	33
FIGURA7	Situación laboral actual.....	34
12	Barreras .....	36
13	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	39

## 1 Planteamiento del Problema

El trabajo, reconocido como derecho por la Constitución Política de Colombia del año 1991 en su artículo 25 consagra: *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*, lo cual lo constituye como uno de los principales problemas de nuestro país.

Es el deseo de la mayoría de los colombianos tener acceso a oportunidades laborales que le permitan obtener los recursos para suplir necesidades básicas como alimentarse, adquirir una vivienda digna, capacitarse y brindar estudio a sus hijos. No obstante, encontrar un trabajo no es tarea fácil, día a día, miles de personas buscan a través de diferentes mecanismos, ingresar al mercado laboral inclusive asumiendo el riesgo de ser subvalorados, haciendo tareas no acordes con sus capacidades y habilidades, y recibiendo pagos que escasamente cubren sus expectativas.

Finalmente, cuando una persona no encuentra un trabajo, se ve obligada a hacer uso de su recursividad desarrollando ideas de negocios informales que solo buscan solucionar de forma temporal el problema. Muy pocos se convierten en negocios sostenibles con capacidad de contratar y ayudar a otros, otros sencillamente fracasan por su progreso lento y terminan cerrando y tal vez iniciando otro tipo de negocio que seguramente tendrá el mismo final por falta de asesoría, falta de apoyo o por falta de recursos.

Es inevitable observar la magnitud que ha alcanzado la tasa de desempleo en Colombia y a su vez las implicaciones sociales que este fenómeno trae en materia de

inversión y desarrollo. De ahí la importancia de conocer las razones que conducen al comportamiento inestable de esta variable.

Aunque es obligación de las instituciones, brindar a los ciudadanos las garantías suficientes para desarrollarse como ser humano, los esfuerzos y los recursos financieros son escasos para atender una problemática tan compleja. En ese mismo sentido, es importante destacar que cada día los requisitos para ser contratado por las empresas son más exigentes y la mayoría de las personas no cuenta con capacidades educativas para asegurar el ingreso al mercado laboral y por otro lado muchas desechan oportunidades porque consideran que pueden aspirar a un puesto de trabajo con mejores condiciones y prefieren abandonar los procesos de selección.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente es de vital importancia hacer las consideraciones que definan cuales deben ser los compromisos, lineamientos, obstáculos y rutas, que ayuden a establecer la forma en que la institucionalidad debe obrar para incrementar y estimular el crecimiento del sector productivo aumentando la contratación, mediante la creación de una política pública para la ciudad de Barranquilla y su área metropolitana.

## **2 Antecedentes del problema**

La sociedad colombiana enfrenta serias dificultades en materia de violencia, salud, crecimiento demográfico, delincuencia común, corrupción y falta de oportunidades, entre muchas otras.

La suma de estos problemas impacta directamente a cada uno de los individuos que habita el territorio nacional pues disminuye la inversión propia y extranjera, la

capacidad de la industria y la intención de intervenir activamente en la generación de espacios laborales.

Por otra parte el Gobierno, diseña y propone desde su alcance, estrategias que impulsen soluciones para mitigar esta situación. Sin embargo, los esfuerzos no son suficientes para abarcar en su totalidad los requerimientos de los colombianos. Día a día, la tasa de desempleo muestra cifras que reflejan el incremento de la informalidad laboral en todas las ciudades del país, entendida esta, como la forma en que personas de todos los niveles sociales y educativos, buscan una alternativa de negocio que les permita obtener los recursos necesarios para atender las necesidades propias y de sus familias.

Barranquilla, identificada como una ciudad pujante, cuyas proyecciones industriales y turísticas apuntan a ser reconocida como una de las ciudades más importantes de Suramérica en los próximos veinte años, presenta, a pesar de todo lo anterior una alta tasa de desempleo. La pandemia ha causado estragos sociales a nivel local que han ralentizado el crecimiento de la ciudad debido al cierre de muchas pequeñas y medianas empresas que se vieron obligadas a prescindir de los servicios de miles de barranquilleros que actualmente y pasados casi dos años aún se encuentran cesantes.

Otro factor importante y de especial atención, es la migración de venezolanos que se han ido asentando en la ciudad aumentando la oferta laboral con aspiraciones salariales muy por debajo de los valores racionales del mercado, esto es lógicamente atractivo para los empresarios pero afecta en el mediano plazo a la economía general de Barranquilla y del país.

### **3 Descripción del Problema**

El hecho de no contar con una política pública de empleo implica el desconocimiento de los compromisos que debe existir entre las partes involucradas dentro del marco laboral en la ciudad de Barranquilla, siendo estas, las instituciones quienes actúan transversalmente, los empresarios y los trabajadores.

Los acuerdos que resulten de esta interacción definirán el camino para regular el comportamiento del mercado en función de los mutuos beneficios que se alcanzarán en materia de crecimiento económico y competitividad.

#### **3.1 Pregunta de Investigación**

Cómo identificar las barreras y aspectos facilitadores necesarios para implementar la política de empleo inclusivo en la ciudad de Barranquilla y su área metropolitana?

### **4 Objetivo general**

Identificar las barreras y aspectos facilitadores necesarios para implementar la política pública de empleo inclusivo en la ciudad de Barranquilla y su área metropolitana.

#### **4.1 Objetivos Específicos**

Identificar los segmentos poblacionales más vulnerables que buscan empleo en la ciudad de Barranquilla y su área metropolitana.

Reconocer las principales necesidades del sector productivo de la ciudad de Barranquilla y su área metropolitana.

Evaluar cifras e indicadores relacionados con el comportamiento del mercado laboral de la ciudad de Barranquilla y su área metropolitana.

## **5 Justificación**

El desarrollo de este trabajo tiene beneficios significativos para la ciudad de Barranquilla, para los buscadores de empleo, para las empresas y para el Gobierno nacional, pues de primera mano pueden conocer su realidad a través de la información recaudada sobre la forma en que reacciona el mercado laboral ante los diferentes cambios que enfrenta, como son, la llegada de migrantes, la inestabilidad política, la corrupción y por supuesto las consecuencias de la pandemia. Por qué Barranquilla?, sencillamente porque para la ciudad no existe en la actualidad un documento que contenga el conjunto de actividades y lineamientos estratégicos diseñados para dar solución a los problemas de empleabilidad.

Es entonces esta, una oportunidad para fortalecer el sistema económico de la ciudad, apoyados en el conocimiento de todos los elementos que pueden afectar la implementación de una política pública de empleo que proponga los parámetros que limiten y aseguren el bienestar de quienes tienen un trabajo, propendan por ayudar a aquellos que no lo tienen, y de igual forma protejan a los empresarios, generando escenarios y soluciones que prevean la repetición de sucesos repentinos como el COVID-19.

## **6 Marco Teórico**

A lo largo de los años se ha venido desarrollando estudios acerca de cómo el Estado debe interpretar los cambios sociales y actuar en consonancia para ajustarse a ellos, o mejor, para reaccionar ante los mismos. La sociedad en general clama por ser

escuchada, por ser atendida en el momento en que las necesidades más apremiantes como los precios de los alimentos, la atención en salud, la educación, el trabajo, entre otros, se vuelven más grandes e impiden el desarrollo normal de familias enteras.

En Colombia durante al menos cien años los problemas han crecido progresivamente por una desatención total del Gobierno de turno, que lamentablemente no tiene la capacidad o quizá la intención de resolver en buena medida estas problemáticas.

Factores como la corrupción y la burocracia han permeado el sistema de tal modo que no dejan avanzar al país en un sentido progresista, sino que al contrario, lo han encerrado en un círculo donde se repite la pobreza de generación en generación.

La explosión demográfica marca un serio reto para el Gobierno Nacional en la medida en que no se miden las consecuencias de un crecimiento acelerado de la población con recursos escasos para su atención. Es así, como el país en el censo de 1993 pasó de contar aproximadamente 33 millones de personas, a tener alrededor de 50 millones de personas en la actualidad.

Es entonces cuando el Estado debe adelantar metodologías para enfrentar las dificultades asociadas a este incremento de su población. Para ello, debe planear detenidamente las acciones a realizar con cada uno de los segmentos que progresivamente va a caracterizar con el fin de dar lineamientos organizados y estructurados para su manejo.

Es cierto que actualmente se han sumado institucionalmente algunos esfuerzos en diseñar e implementar políticas públicas en algunos temas como juventud, adulto

mayor, mujer, etc., pero en ciudades como Barranquilla aún no se ha establecido una política pública de empleo inclusivo, que aborde completamente esta problemática.

La OIT, de la cual Colombia es miembro, en su declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo dice que *“Considerando que el crecimiento económico es esencial, pero no suficiente, para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza, lo que confirma la necesidad de que la OIT promueva políticas sociales sólidas, la justicia e instituciones democráticas”*.

El objeto de análisis de las políticas públicas se centra en: 1) “los objetivos colectivos que el Estado considera como deseables o necesarios, incluyendo el proceso de definición y forma de estos”, 2) “los medios y las acciones procesadas total o parcialmente por una institución gubernamental”, 3) los resultados de estas acciones, incluyendo tanto las consecuencias deseadas como las imprevistas” (Roth, 2007)

Toda sociedad debe decidir de qué manera enfrenta y resuelve los problemas que plantean la supervivencia de sus miembros y la convivencia relativamente pacífica del conjunto. En tal sentido, podría hacerse referencia a una “agenda social problemática”, vista como el conjunto de necesidades y demandas cuya satisfacción se asigna a determinados actores sociales. Así, en toda sociedad existe algún esquema de división del trabajo según el cual esa agenda social es atendida por tres tipos de actores diferentes: 1) las organizaciones estatales, en sus diferentes niveles jurisdiccionales; 2) los proveedores del mercado, mediante los bienes y servicios que ofrecen a sus clientes; y 3) las organizaciones de la sociedad civil (o tercer sector), que también prestan un número muy variado de servicios a los ciudadanos. Sin embargo, este plano “funcional”

o de la división social del trabajo entre estado y sociedad, reconoce actores heterogéneos y no agota la totalidad de sus intervenciones. (Oszlak, 2009).

En relación con las políticas de empleo, se definen como las que se asocian con *“el contexto económico y social de un país y están inmersas, implícita o explícitamente, en la conducción general de la política económica y social y en la estrategia misma de desarrollo. Comprenden una amplia gama de medidas e instrumentos de muy distinta naturaleza en los ámbitos económico, social e institucional que afectan el nivel y calidad del empleo”*. (Samaniego 2002)

Las interacciones que tienen lugar entre estado y sociedad pueden analizarse en términos de una triple relación, que toma en cuenta los tres tipos de vínculos a través de los cuales, en última instancia, se dirimen los contenidos de la agenda social vigente y las formas de resolución de las cuestiones que la integran. Estas relaciones apuntan a decidir cómo se distribuyen, entre ambas instancias, la gestión de lo público, los recursos de poder y el excedente económico. Estos tres planos de interacción entre estado y sociedad tienen conexiones recíprocas y se vinculan con las características del modelo de organización económica y reproducción social subyacente: a) en un plano funcional se limitan a fijar las reglas de (y a asignar las respectivas responsabilidades en) la división social del trabajo; b) en un plano material, a dirimir los patrones de distribución del excedente social; y c) en un plano de la dominación, a establecer la correlación de poder entre las diferentes fuerzas e instituciones sociales. La agenda del estado se ve modificada por los procesos que tienen lugar en cada uno de estos planos, así como por los que vinculan a los mismos entre sí. (Oszlak,2009).

De igual manera la constitución política de 1991 contempla en algunos de sus artículos información valiosa para este trabajo de investigación.

Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Artículo 26. Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.

Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

Artículo 47. El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

De otro lado, y como consecuencia de la pandemia generada por el COVID-19, el país en general tuvo que enfrentar situaciones complejas a nivel social, y por supuesto, el empleo fue después de la salud, uno de los elementos más afectados por esta circunstancia.

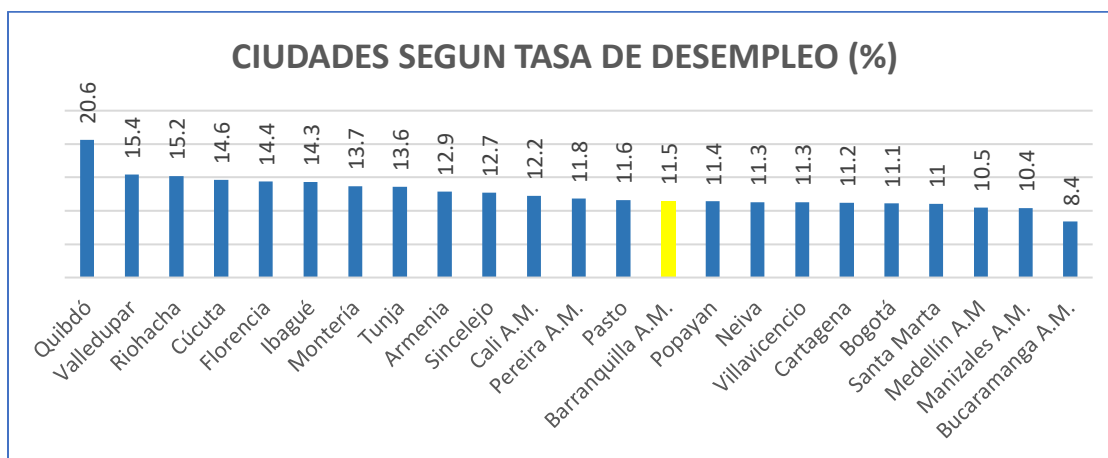
La tasa nacional de desempleo alcanzó niveles desproporcionados debido al cierre parcial o temporal de empresas que se vieron obligadas a tomar medidas drásticas para no desaparecer. Por esta razón los ingresos de los colombianos disminuyeron y en algunos casos desaparecieron. La necesidad de sobrevivir obligó a muchas personas a generar recursos económicos a través de emprendimientos caseros como la producción de comidas rápidas, repostería, confección, entre muchos otros.

Esta producción fue comercializada entre familiares y amigos que se beneficiaron ante la imposibilidad de hacer compras en establecimientos tradicionales. Actualmente, muchos de estos negocios han crecido, y por ello tienen la necesidad de hacer

contrataciones para poder atender la demanda de sus productos. Lo interesante de todo esto, es que la economía nacional ha evidenciado un crecimiento permanente, por una parte, por el aporte de estos pequeños negocios y otra por la recuperación de grandes empresas que poco a poco se han estabilizado.

En la siguiente tabla se encuentran relacionadas algunas de las ciudades más importantes con sus respectivas tasas de desempleo a junio de 2022:

FIGURA1 Ciudades según tasa de desempleo a nivel nacional



Fuente: DANE, \*\*Cifras porcentaje

De acuerdo con las proyecciones realizadas por el DANE, hasta el mes de junio de 2022, la ciudad de Barranquilla contaba con una población total aproximada de 1.310.000 personas, de las cuales 567 mil se encuentran desarrollando alguna actividad por la cual reciben una asignación económica y alrededor de 76 mil no están trabajando.

Población Barranquilla

Población total	1,310
Población en edad de trabajar	1,015
Ocupados	567
Desocupados	76

Fuente: DANE, \*\*Cifras en miles

Los datos correspondientes con su área metropolitana pueden observarse en la siguiente tabla:

Población área metropolitana de Barranquilla

Población total	683
Población en edad de trabajar	510
Ocupados	285
Desocupados	35

Fuente: DANE, \*\*Cifra en miles

La población del área metropolitana de Barranquilla asciende a 683 mil personas aproximadamente, de las cuales casi 35 mil no cuentan con un trabajo formal, pero seguramente gestionan su búsqueda de empleo tanto en el área metropolitana como en la ciudad principal.

También es importante destacar que en Barranquilla existen varias agencias de empleo cuya labor consiste en gestionar hojas de vida de candidatos interesados en conseguir trabajo, en empresas que demandan personal que cumpla con perfiles previamente establecidos de acuerdo con sus necesidades operativas o administrativas.

Una de ellas aportará de forma anónima, información real de los últimos tres años sobre su gestión y su participación en el mercado laboral de la ciudad. Esta entidad

opera haciendo la recepción de hojas de vida mediante el uso de una plataforma tecnológica que permite el ingreso de toda la información relacionada con el aspirante.

De forma simultánea recibe de las empresas vacantes y puestos de trabajo disponibles. La entidad entonces cruza esta información y remite las hojas de vida que cumplen con los requisitos exigidos por la empresa, para que sea ella quien a su conveniencia tome la decisión de hacer una contratación bajo la rigurosidad de los parámetros establecidos por la normatividad Colombiana.

## **7 Tipo de Investigación**

Para este trabajo, el tipo de investigación que se usará es de carácter político – normativo debido a que los componentes y las variables corresponden y son competencia del sector público quien es el encargado de definir cuál es la metodología de formulación de las políticas públicas. Así mismo, es este sector quien determina cual es el efecto de su intervención y define cual es el modelo de evaluación, seguimiento y control.

Las variables requeridas son principalmente cualitativas, teniendo en cuenta que el tema reconoce el comportamiento de un fenómeno en crecimiento como es el desempleo en Colombia, sin embargo, algunos valores estadísticos son significativos para conocer los cambios que manifestados en un periodo de tiempo.

### **7.1 Enfoque de la investigación**

El mercado laboral de Barranquilla, entendido este como la interacción entre diferentes actores (oferentes, demandantes, academia e instituciones), se comporta de

acuerdo con las necesidades que con el tiempo se van creando y que deben ser satisfechas para responder a los requerimientos sociales y productivos de la ciudad.

En este, confluyen una diversidad de personas que buscan trabajo (buscadores), provenientes de distintos segmentos poblacionales, que se han categorizado y caracterizado para conocer de manera más profunda las condiciones que más los identifican y así, orientar los esfuerzos hacia la obtención de un empleo.

Para el caso de investigación planteado en este documento, se concentrará la información en aquellos segmentos cuya vulnerabilidad inspira principalmente, la formulación de acciones que beneficien y garanticen la generación de recursos para cada individuo y para sus familias, inmersas en situaciones de pobreza extrema, violencia familiar, escaso o nulo acceso a la educación, consumo de drogas, entre otras.

El enfoque dado permitirá conocer y atender de forma más precisa, las tendencias del mercado, las causas que impiden el acceso a un trabajo y establecer también las oportunidades existentes que pueden ser aprovechadas y beneficiosas para el crecimiento económico de Barranquilla.

## **8 Diseño de la investigación**

Para conocer un poco más de información correspondiente al mercado laboral, es necesario identificar cuáles son los principales segmentos vulnerables que requieren ser atendidos a través de canales que aborden su situación con claridad ofreciendo alternativas de servicio efectivas.

En primera instancia se caracterizarán los siguientes grupos: hombres, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado, migrantes, etnias,

adultos mayores, adultos y jóvenes. Posteriormente se realizará un análisis de las cifras aportadas por la entidad con el fin de definir indicadores que aporten a la propuesta de valor que se desea hacer a través de este documento.

De acuerdo con lo anterior, se limita la investigación a la evaluación de los datos recibidos y a aquellos correspondientes a la realidad facilitando inferir las barreras que distancian a los ciudadanos de la actividad laboral, así como aquellos aspectos que están presentes pero que no se utilizan apropiadamente en la solución de un problema tan significativo como el desempleo.

## **9 Metodología de la Investigación**

La intención principal de esta investigación es determinar cuáles son las barreras que impiden que una persona acceda bajo condiciones normales a un empleo, y por otra parte cuáles son los aspectos que podrían facilitar este objetivo, pero que no son aprovechados por las partes involucradas en los procesos de intermediación laboral.

Para hacer esta identificación se realizará en primera instancia, una corta descripción de las cifras de los grupos poblacionales más frágiles y representativos en términos de pobreza y abandono.

Posteriormente se hará una síntesis que resuma de forma general los impedimentos que existen al interior de los procesos contractuales, y se elaboraran las conclusiones y propuestas para mejorar los resultados que promocienen el crecimiento del tejido social y productivo en el Distrito de Barranquilla.

## 10 Características de la población

### 10.1 Jóvenes 15-28

Para las personas cuyo rango de edad está comprendido entre los 15 y 28 años, la tasa de ocupación a nivel nacional fue del 44.6%, mostrando un incremento del 3.8% con respecto al mismo trimestre de 2021. De igual forma la información registrada por el DANE en cuanto a la tasa de desempleo para el mismo rango fue del 23.9%, disminuyendo en 5.5 puntos si la comparamos con el mismo trimestre de 2021.

Ocupación Jóvenes a nivel nacional

Ocupados Total Nacional (15-28 años)	5,094
Obrero, empleado particular	2,742
Trabajador por cuenta propia	1,788
Jornalero o peón	168
Trabajador familiar sin remuneración	163
Empleado doméstico	110
Obrero, empleado del gobierno	67
Patrón o empleador	54
Otro	2

Fuente: DANE – Cifra en miles

El total nacional de jóvenes para el trimestre abril-junio de 2022 es aproximadamente de 11.417 miles de personas, de los cuales 2.800 miles no trabajan ni estudian actualmente, lo que representa un 24.5%. En cuanto a la cuenta por sexo la distribución corresponde al 8.1% para los hombres y al 16.4 para las mujeres.

Total nacional jóvenes que estudian

Total Nacional	Población en miles	%
Total jóvenes entre 15 y 28 años	11,417	
Jóvenes entre 15 y 28 años que no estudian ni se encuentran ocupados	2,800	24.5
Jóvenes hombres entre 15 y 28 años que no estudian ni se encuentran ocupados	924	8.1
Jóvenes mujeres entre 15 y 28 años que no estudian ni se encuentran ocupados	1,876	16.4

Fuente: DANE, \*\*Cifras en miles

Para Barranquilla y su Area Metropolitana los registros de ocupación para la población joven cuya edad oscila entre 15 y 28 años se presenta a continuación:

**Población Barranquilla + Área Metropolitana**

Población entre 15-28 años Barranquilla + A.M.	
Población en edad de trabajar	1,525
Población en edad de trabajar 15 a 28 años	473
Fuerza de trabajo	246
Ocupados	191
Desocupados	55

Fuente: DANE, \*\*Cifras en miles

Es importante resaltar que el número de personas jóvenes desocupadas corresponde a un valor aproximado de 55 mil para Barranquilla y su A.M.

## 10.2 Discapacidad

La población en condición de discapacidad se ve enfrentada a barreras individuales y organizacionales cuando desea acceder a algún servicio institucional. Buscar empleo en este país ya es una tarea difícil para una persona en condiciones normales y mucho más para quien presenta alguna dificultad física o mental que le impida desarrollar desde el punto de vista del contratante su trabajo con la habilidad requerida. Este desconocimiento se constituye como una brecha inmensa, que se suma a la escasa preparación que en su mayoría tienen las personas con discapacidad.

A continuación se presentan las cifras relacionadas con las personas en condición de discapacidad a nivel nacional:

## Población en Condición de discapacidad

Población en condición de discapacidad - Nacional	
Población total	2,562
Población en edad de trabajar	2,187
Fuerza de trabajo	533
Ocupados	469
Desocupados	65

Fuente: DANE, \*\*Cifras en miles

## Total ocupados a nivel nacional

Ocupados total nacional con discapacidad	450
Obrero, empleado particular	141
Obrero, empleado del gobierno	13
Empleado doméstico	16
Trabajador por cuenta propia	234
Patrón empleador	12
Trabajador familiar sin remuneración	18
Jornalero o peón	15
Otro	0

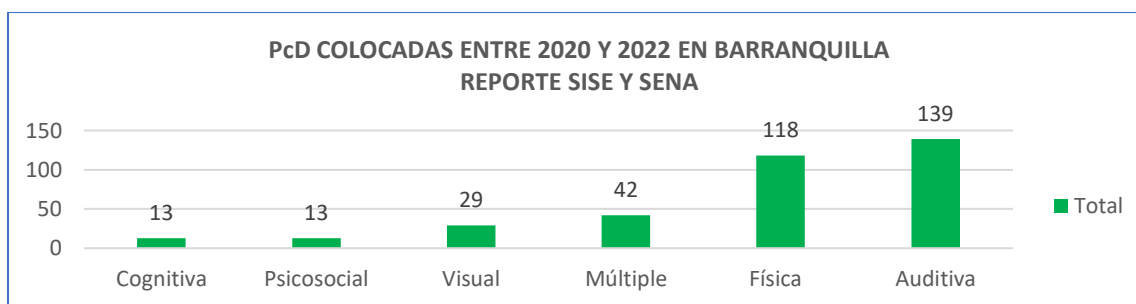
Fuente: DANE, \*\*Cifras en miles

Según información correspondiente a las proyecciones del DANE, la cifra de la población total en condición de discapacidad se encuentra alrededor de 2.574 miles personas de las cuales se encuentran trabajando 450 mil y sin ocupación alrededor de 64 mil.

Por otro lado, desde la estadística reportada por la plataforma del servicio público de empleo (SISE) e información de la plataforma del SENA, el número de colocaciones registradas entre 2020 y 2022 en la ciudad de Barranquilla de personas en condición de discapacidad fue de 354 personas y el total para el departamento del Atlántico 438 personas.

De acuerdo con el tipo de discapacidad la distribución de colocaciones se describe a continuación:

FIGURA2 PcD en Barranquilla



Fuente: Creación propia.

### 10.3 Sexo

Para el trimestre móvil mayo – julio de 2022, la tasa de desempleo en la ciudad de Barranquilla y su Área Metropolitana, fue para las mujeres fue de 14.7% y para los hombres de 8.1%, y corresponde a la información relacionada en las siguientes tablas:

Hombres Barranquilla AM

Hombres - Barranquilla A.M.	
Población total	963
Población en edad de trabajar	724
Fuerza de trabajo	549
Ocupados	497
Desocupados	52

Fuente: DANE, \*\*Cifras en miles

Mujeres Barranquilla + AM

Mujeres - Barranquilla A.M.	
Población total	1,033
Población en edad de trabajar	803
Fuerza de trabajo	426
Ocupados	363
Desocupados	63

Fuente: DANE, \*\*Cifras en miles

Cifras presentadas por la GEIH, muestran que el número de hombres y mujeres que habitan en la ciudad de Barranquilla y su Área Metropolitana, corresponde a un valor

de 963 mil para los hombres y 1.033 para las mujeres, de los cuales se encuentran en situación de desempleo 52 mil y 63 mil respectivamente.

Es importante tener en cuenta que según el porcentaje de ocupación, la ciudad de Barranquilla y su Área Metropolitana reflejó en puntos porcentuales, una de las brechas más altas con un valor de 23.3.1 p. p en comparación con ciudades como de Bogotá que mostró un valor de 16 p.p, o Tunja con un valor del 12.1 p. p, siendo este el menor valor entre las veintitrés principales ciudades de Colombia. Realmente identificar esta diferencia abre un nuevo camino hacia la generación de estrategias que la reduzcan no solo en Barranquilla sino en todo el país.

A continuación se presenta una relación que permite visualizar en general las diferencias existentes en términos de ocupación entre hombres y mujeres:

Brecha

Ciudad	TD			TO		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
Armenia	14.1	13.7	0.4	60.4	40.8	19.6
<b>Barranquilla AM</b>	<b>9.4</b>	<b>14.7</b>	<b>-5.3</b>	<b>68.6</b>	<b>45.3</b>	<b>23.3</b>
Bogotá	10.2	12.3	-2.1	67.3	51.3	16
Bucaramanga AM	8.1	7.9	0.2	69.5	51.5	18
Cali AM	9.6	14.3	-4.7	70.6	50.4	20.2
Cartagena	5.9	16.8	-10.9	72.1	43.7	28.4
Cúcuta AM	12.3	14.9	-2.6	65.7	44.3	21.4
Florencia	11.7	16.1	-4.4	66.4	45.4	21
Ibagué	15.1	16.2	-1.1	55.9	37.8	18.1
Manizales AM	9.1	11.5	-2.4	65	45.1	19.9
Medellín AM	9.6	13.2	-3.6	68.7	48	20.7
Montería	9.9	18.4	-8.5	68.1	43.9	24.2
Neiva	9.9	14.1	-4.2	65.7	43.5	22.2
Pasto	10.6	12.4	-1.8	67.9	52.1	15.8
Pereira AM	10.3	14.6	-4.	65.2	43.4	21.8

Popayán	10.5	12.3	-1.8	61.3	45.8	15.5
Quibdó	16.8	28.8	-12	53.1	33.8	19.3
Riohacha	11.8	18.7	-6.9	64	40.3	23.7
Santa Marta	8.3	13.8	-5.5	67.9	43.5	24.4
Sincelejo	9.5	14.8	-5.3	66.1	39	27.1
Tunja	13.4	14.4	-1	59.8	47.7	12.1
Valledupar	13	20.8	-7.8	63.5	40.4	23.1
Villavicencio	9	12.9	-3.9	69.6	50	19.6

Fuente: Creación propia

## 10.4 LGBTI

Acorde a los resultados de las proyecciones para el trimestre móvil abril - junio de 2022, la población LGBT alcanza un valor de 461 mil personas, lo que corresponde apenas a casi el 1% del total de la población. Esta información se encuentra un poco más explícita en el siguiente cuadro:

Número personas LGBTI a nivel nacional

LGBT - Nacional	
Población total	461
Población en edad de trabajar	461
Ocupados	297
Desocupados	53

Fuente: DANE, \*\*Cifras en miles

De las 297 mil personas que se auto reconocen como población LGBTI, 175 mil trabajan como obreros o empleados particulares, y 113 mil trabajan por cuenta propia.

Las principales actividades desarrolladas se distribuyen de la siguiente manera:

Ocupados a nivel nacional

Ocupados LGBT - Nacional	297
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	17
Industrias manufactureras	31
Suministro de Electricidad Gas y Agua^	3

Construcción	11
Comercio y reparación de vehículos	48
Alojamiento y servicios de comida	29
Transporte y almacenamiento	14
Información y comunicaciones	11
Actividades financieras y de seguros	8
Actividades inmobiliarias	3
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	33
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	49
Actividades artísticas, entretenimiento recreación y otras actividades de servicios	39

Fuente: DANE, \*\*Cifras en miles

La comunidad LGBTI cuenta con mucha estigmatización en los entornos social y laboral, por esta razón, oportunidades laborales existentes pueden no ser cubiertas debido a prejuicios de seleccionadores o por políticas tácitas en las organizaciones.

Esta situación debe conducir a procesos de sensibilización que aumenten la probabilidad de acceder a un empleo teniendo en cuenta las capacidades y habilidades del aspirante y no su orientación sexual.

### 10.5 Víctimas del Conflicto Armado

El conflicto armado en Colombia ha afectado a un porcentaje aproximado del 18% de la población. Este valor corresponde a unas 9.237 mil personas, de las cuales 4.526 mil son hombres y 4.710 son mujeres.

El desplazamiento forzado, el homicidio y las amenazas, son las principales razones por las que las personas se ven obligadas a trasladarse a diferentes ciudades

con dos grandes propósitos, el primero, garantizar su seguridad y el segundo buscar recursos para alimentar a sus familias.

Información publicada por la Unidad de Víctimas muestra que en la ciudad de Barranquilla viven aproximadamente 159 mil personas que narraron ante el Ministerio Público la ocurrencia de un hecho victimizante. De este número, 75 mil personas efectivamente son sujetos de reconocimiento en el marco de la ley 1448 de 2011 y pueden acceder a las medidas de atención y/o reparación.

Es importante implementar las estrategias de atención dentro de la ruta de empleabilidad con el fin de atender las necesidades de esta población que requiere apoyo para acceder a una alternativa de empleo o de financiación para algún tipo de negocio.

A continuación se puede observar la relación de las personas que enfrentaron y declararon hechos asociados a algún tipo de violencia y que fueron reconocidos y reubicadas:

Relación víctimas según declaración

Hecho victimizante	Víctimas declaración	Víctimas ubicación
Acto terrorista / atentado / combates / enfrentamiento / hostigamiento	208	208
Amenaza	826	815
Delitos contra la libertad y la integridad sexual	637	632
Desaparición forzada	3162	1073
Desplazamiento forzado	133980	64976
Homicidio	15665	6084
Minas antipersonal	38	37
Secuestro	254	210

Tortura	123	87
Vinculación de niños a grupos armados	39	38
Abandono o despojo de tierras	288	0
Pérdida de bienes	438	282
Lesiones físicas	134	125
Lesiones Psicológicas	594	152
Confinamiento	24	0
Sin información	2681	995

Fuente: Unidad de Víctimas

Las víctimas del conflicto armado llegan a ciudades principales e intermedias buscando olvidar sucesos tales como asesinatos de familiares, despojo de tierras, desplazamiento forzado, tortura, secuestro, entre muchos más. Esta condición los convierte en personas vulnerables, necesitadas de ayuda y oportunidades para satisfacer sus necesidades básicas.

## 10.6 Migrantes

Debido a que Colombia cuenta con una posición geográficamente estratégica y su desarrollo es pujante a pesar de los graves problemas que enfrenta en muchos aspectos, personas de toda Suramérica hacen presencia temporal o definitiva con fines turísticos, académicos o laborales.

No es un secreto que la crisis política y económica desatada en Venezuela ha aumentado el ingreso a Colombia de miles de ciudadanos provenientes de este país con el objetivo de mejorar su calidad de vida buscando una oportunidad laboral o impulsar un negocio. El Gobierno en alianza con entidades del orden nacional e internacional se esmera por controlar este fenómeno migratorio que sin duda ha afectado a nacionales para quienes ya la situación laboral no es fácil, mediante programas y ayudas de carácter humanitario

Teniendo en cuenta el acelerado crecimiento de esta población es importante considerarla dentro los segmentos poblacionales vulnerables. Sin embargo las cifras asociadas a este comportamiento son variables y a veces no actualizadas por la naturaleza del mismo, es decir, las rutas de ingreso, fallas en el control migratorio, y la movilidad interna.

A continuación se observan algunos sobre la distribución actual de migrantes en el territorio nacional y específicamente en el departamento del Atlántico.

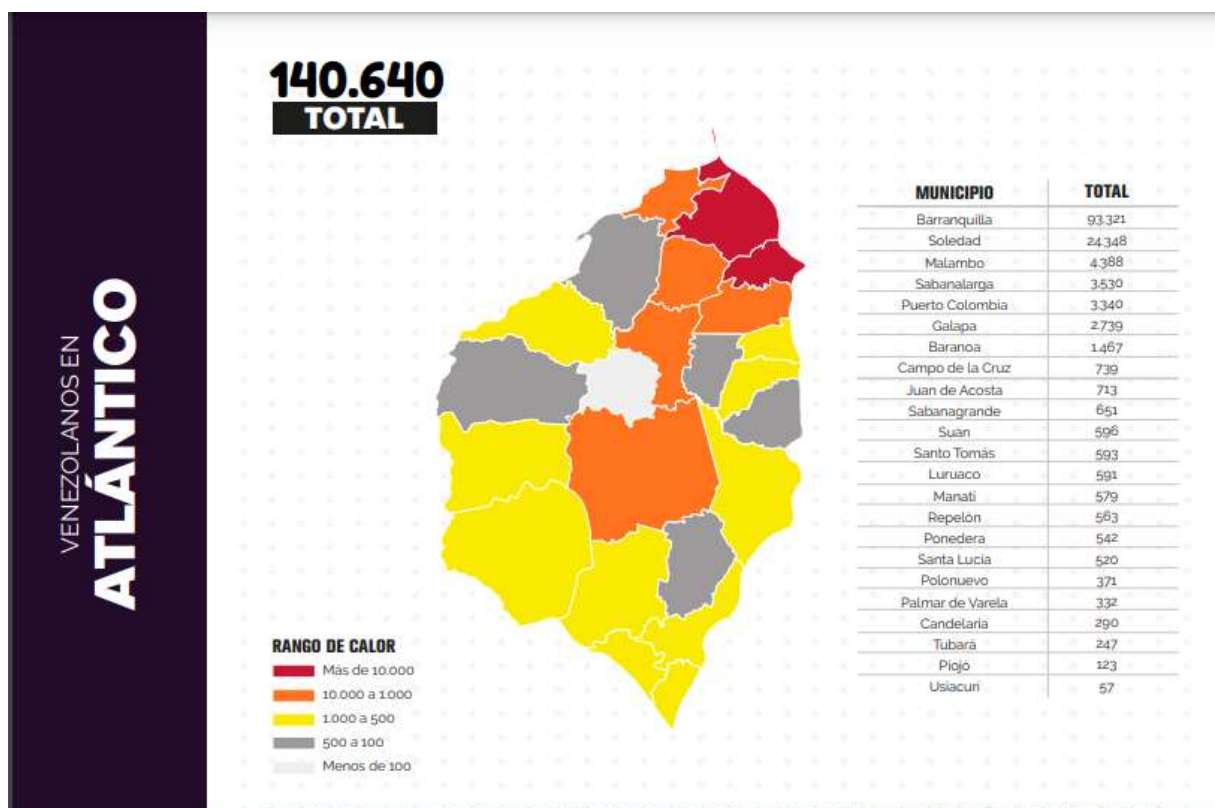
En el año 2014 había alrededor de 24 mil venezolanos en Colombia, para el año 2017, este valor casi se multiplico por 20. Para 2018, esta cifra alcanzo los 1.174 mil personas y para agosto de 2021 llego a la cifra histórica de 1.842.390, de los cuales 344 mil eran regulares, 1.182 mil se encontraban en proceso de regularización y 315 mil eran irregulares.

Por supuesto, estos asentamientos estan localizados en las principales ciudades del pais, pues es allí donde suponen existe mayor probabilidad de encontrar una nueva vida.

Por ejemplo, en Bogotá, en agosto de 2021 habia registro de 393.7 mil personas lo que significaba un 21.37% del total de la población identificada. Atlántico, es el cuarto departamento con mayor cantidad de personas registradas, 140 mil aproximadamente, superado solamente por Antioquia, Norte de Santander y Bogotá.

Como se puede observar en el siguiente gráfico, Barranquilla ha acogido a 93 mil migrantes venezolanos, esto es, el 66% de la totalidad del reporte del departamento.

FIGURA3 Migración departamento del Atlántico



Fuente: Migración Colombia 2021

Indiscutiblemente, Colombia ha reaccionado ante este acelerado crecimiento y permanentemente desarrolla estrategias de atención en temas de salud, educación, competitividad, empleabilidad, entre otros.

Es claro que la alta participación de migrantes en el mercado laboral afecta a todos los habitantes de Colombia por varias razones, entre ellas, el ofrecimiento de servicios por valores inferiores a los legalmente establecidos, y por otra parte la creación de negocios informales flotantes que causan problemas en la economía nacional

Desde el Centro de Oportunidades se da atención diferencial a quienes acuden a sus instalaciones en busca de trabajo y por supuesto los migrantes hacen parte de esta atención. Por otra parte, se gestionan vacantes en las empresas, ofreciendo los

beneficios a los que se puede acceder en caso de contratar personas que demuestren esta condición.

## 10.7 Adulto Mayor

El DANE, a través de su reporte de Características Generales del Adulto Mayor en Colombia 2021, presentó algunos datos importantes sobre este tipo de población. En primera instancia, es importante definir que se considera adulto mayor a aquella persona que tiene sesenta años o más. Este reporte pretende mostrar algunas circunstancias que rodean al adulto mayor con el fin de mostrar su realidad y eliminar las barreras que le impiden desarrollar un ciclo de vida normal.

Para el periodo 2021, el DANE proyectó que en Colombia habría 6.808.641 adultos mayores, 3.066 mil mujeres y 3.745 mil hombres, siendo esto, el 45% y el 55% respectivamente. De este gran total se encontró en su momento que 22.945 de ellas superaban los 100 años.

Del total de adultos mayores que se reportó para la época, un 4.07% se encontraba además en condición de discapacidad, y de ese valor, el **12.2%** se encuentra en el departamento del Atlántico.

Aunque las cifras no se encuentran actualizadas a 2022, si es importante mencionar que el adulto mayor cuenta con las mismas necesidades de cualquier otro rango de edad y por esta razón requiere darle el mismo enfoque en lo relacionado con la gestión de su proceso en las rutas de empleabilidad, formación y desarrollo productivo.

## 11 Informe Técnico

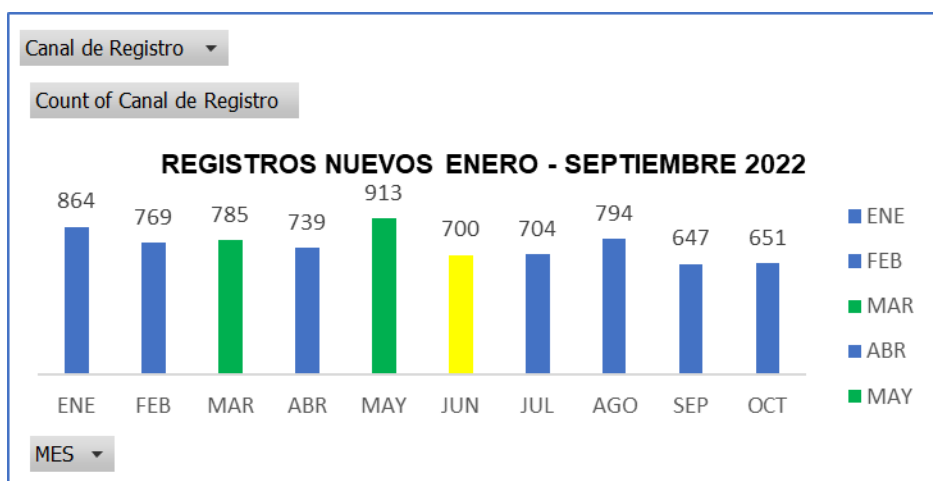
Con lo expuesto anteriormente y conociendo un poco más de la realidad de Barranquilla, de sus habitantes y de la vulnerabilidad en que se encuentran, se puede identificar la existencia de limitaciones que impiden adelantar con efectividad procesos de contratación.

Con el ánimo de facilitar los procesos de intermediación laboral, existe una red de organizaciones vinculadas al Servicio Público de Empleo, dedicada a atender de forma diferencial al público en general. Desde allí se cursan los procesos de registro de hojas de vida, orientación laboral, formación complementaria mediante la ejecución de cursos complementarios o certificación por competencias, gestión de empresas y apoyo a emprendimientos.

La información a evaluar es obtenida de la base de datos de una entidad que de forma anónima los ha suministrado. Su tratamiento se mantendrá en reserva y solo será utilizada para efectos de los análisis que se realicen dentro de la investigación.

El proceso de registro de hojas de vida durante el periodo enero – octubre de 2022 muestra que en el punto de atención han sido atendidas 2.017 personas mientras que a través de la plataforma de servicios, 5.549 personas.

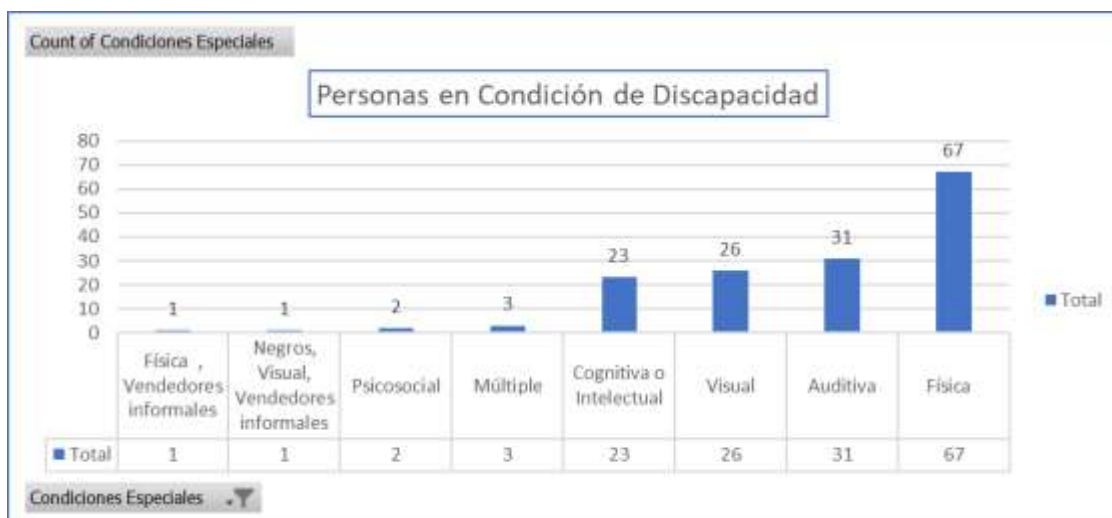
FIGURA4 Registros nuevos



Fuente: Elaboración Propia

Esto significa que 7.566 personas han registrado su hoja de vida buscando una oportunidad laboral. De este gran total, 154 son personas en condición de discapacidad, 96 pertenecen a algún grupo étnico, 14 han sido víctimas del conflicto armado.

FIGURA5 Personas en Condición de Discapacidad



Fuente: Elaoración propia.

Se ha registrado un número total de 4.273 mujeres y 3.293 hombres, de los cuales 4.593 son personas en el rango de edad de los 15 a los 28 años, 2.900 al rango de los 29 a los 60 años, y 73 se encuentran entre los 61 y 81 años.

Uno de los grupos mas interesantes es el conformado por migrantes que alcanzó un valor de 579 personas.

Según su nivel de escolaridad las cifras son un poco desalentadoras como se puede observar en la siguiente imagen:

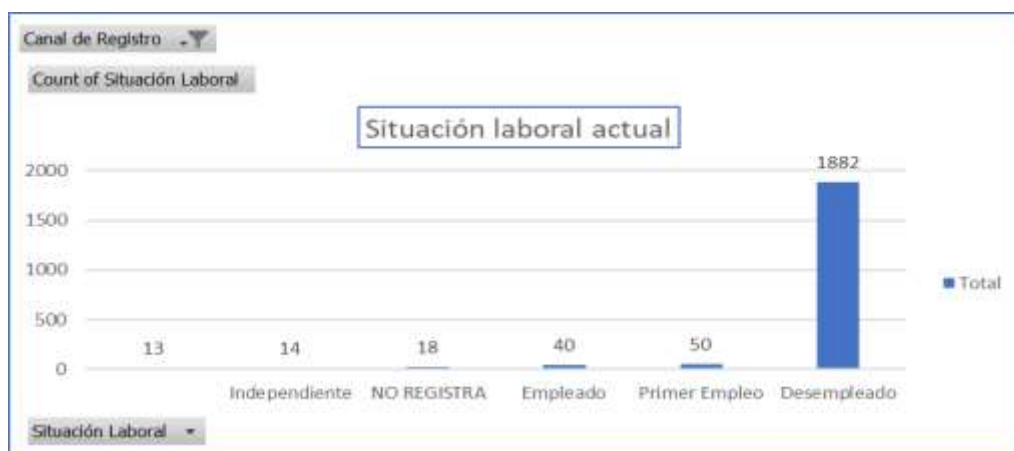
FIGURA6 Grado de escolaridad



Fuente: Creación propia

De acuerdo con su situación laboral actual el gráfico revela lo siguiente:

FIGURA7 Situación laboral actual



Fuente: Creación propia

En segunda instancia las hojas de vida se enfrentan a una rigurosa selección acorde con los perfiles que son demandados por los empleadores. Para ello un grupo de personas dedicadas tiempo completo a realizar esta tarea, se encarga de evaluar las habilidades, conocimientos y capacidades registradas en las hojas de vida.

Las hojas de vida son enviadas vía correo electrónico directamente al administrador del departamento de recursos humanos de la empresa quien continuará con el trámite de acuerdo con sus intereses.

En el mismo periodo de 2022, como producto de la gestión hecha por parte del equipo de trabajo de la entidad, fue posible obtener de las empresas de la ciudad 1.445 vacantes que pueden generar 2.503 puestos de trabajo.

Para atender esta necesidad se enviaron desde la entidad adscrita al servicio público de empleo, 2.275 hojas de vida de mujeres y 3.826 hojas de vida de hombres, que buscan cubrir 2.503 puestos de trabajo.

Sin embargo y a pesar de todos los esfuerzos que hace la entidad, la decisión de contratar es única y exclusivamente de la empresa. El número de personas contratadas

entre enero y octubre de 2022 es de 1.134, 461 de ellas son mujeres y 673 hombres, es decir, 40.65 % y 59.35 % respectivamente.

Las contrataciones realizadas según la edad se encuentran distribuida de la siguiente manera: 482 jóvenes entre los 18 y 28 años, 647 entre los 29 y 60 años, y cinco mayores a 60 años.

Por su nivel educativo, la contratación tuvo los siguientes resultados: bachilleres 622, tres especialistas en alguna de las áreas del conocimiento, tres magister, 90 profesionales, 87 tecnólogos y 318 técnicos.

Un punto clave para la entidad ha sido el número de personas en condición de discapacidad contratadas, que a la fecha corresponde a 109.

Por último, uno de los aspectos que debe ser considerado con detenimiento, es la programación de cursos de formación que en alianza con otros organismos nacionales e internacionales se imparten a los interesados en fortalecer sus competencias. Debido a la escasa capacitación con la que cuentan quienes buscan trabajo, se hace una oferta mensual de servicios de muy fácil acceso y con certificación inmediata al terminar el curso.

En lo corrido del año se programaron 119 cursos de formación complementaria. El número de matriculados fue de 3.309 de los cuales aprobaron satisfactoriamente 1.990, es decir, se certificó al 60.13% del total matriculado, el valor restante desertó por dificultades económicas, de movilidad o en algunas ocasiones porque encontraron trabajo.

## 12 Barreras

Teniendo como base el aporte de las cifras analizadas, entrevistas realizadas a dos funcionarios de cada una de las áreas de la entidad, y talleres hechos a buscadores de empleo, se puede inferir algunos impedimentos que deben ser evaluados y tenidos en cuenta para desarrollar acciones de mejora en función del beneficio de los buscadores de empleo. Algunos de estos impedimentos son:

- Condición de discapacidad
- Origen étnico
- Orientación sexual y/o identidad de género
- Ubicación (rural o urbana)
- Antecedentes
- Estado migratorio
- Edad
- Apariencia

Condición de discapacidad: Aunque en la actualidad desde el Gobierno Nacional se promueve la contratación de personas en condición de discapacidad, mediante la creación de beneficios tributarios y reconocimiento asociado a la responsabilidad social empresarial, no está definida una política pública para la ciudad que sea claro en la atención diferencial sobre esta población.

Origen Étnico: Es irónico que en pleno siglo XXI aún exista esta barrera social, sin embargo, esta presente y hace parte de las causales tácitas por las que una persona no consigue un empleo.

Orientación sexual: Aunque no se habla con claridad del tema, y a pesar de la apertura mental que desde las juventudes se promueve para aceptar que cada individuo es autónomo y capaz de decidir sobre sus intereses, también es una barrera social.

Antecedentes: Aunque este aspecto es muy importante para el empleador, es claro que la política pública debe en defensa del buscador de empleo, diseñar estrategias para evitar que esta barrera limite las contrataciones, teniendo en cuenta que el equipo reclutador debe considerar la oportunidad de cambio individual.

Edad: Este aspecto se ha convertido en uno de los más trascendentales para los efectos contractuales. Las empresas buscan personas jóvenes con poca experiencia cuyos intereses no son tan profundos como los de una persona mayor.

Estado Migratorio: La xenofobia se asocia al rechazo por este segmento poblacional. El gran número de extranjeros principalmente de Venezuela ha transformado al mercado laboral debido a una competencia irregular en lo relacionado con los valores de los servicios prestados.

Para concluir esta etapa de la investigación, y considerando los antecedentes y cifras presentadas, es importante plantear y definir con el Gobierno Local, la necesidad de diseñar e implementar la Política Pública de Empleo para la ciudad de Barranquilla y su Área Metropolitana, con el fin de garantizar la producción de procesos y procedimientos alineados con el Plan de Desarrollo, la creación de un Plan Estratégico que unifique conceptos y promueva la igualdad, la equidad y el acceso a los derechos de todas las personas de acuerdo con lo consignado en la Constitución Nacional de Colombia.

La razón principal para crear este documento radica en plasmar la forma correcta en que se debe abordar esta problemática en los sectores público y privado, detallando las medidas a que haya lugar para dar alcance de la propuesta, los beneficios de esta, los resultados positivos, el crecimiento del tejido social y productivo de la ciudad y del país.

No es posible permitir que ante el dinamismo del mercado laboral de la ciudad de Barranquilla, donde las oportunidades de inversión son altas y el desarrollo pujante de la infraestructura está proyectado para los próximos veinte años, no se disponga de elementos claros y objetivos alcanzables a través de una hoja de ruta precisa.

Se espera que este documento aporte e invite al lector a profundizar mucho más sobre la realidad de este tema que impacta de manera transversal a todos los Colombianos.

### 13 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Construyendo confianza: hacia un nuevo vínculo entre estado y sociedad civil /Alejandro Belmonte ... [et.al.]. - 1a ed. - Buenos Aires: Fundación CIPPEC: Fund. CIPPEC. Subsecretaría para la Reforma Institucional y Fortalecimiento de la Democracia, Jefatura de Gabinete de Ministros, Presidencia de la Nación., 2009. v. 2, 160 p.

Constitución Política de Colombia 1991

Enfoques y teorías para el análisis de las políticas públicas, cambio de la acción pública y transformaciones del Estado AN Roth - Ensayos sobre políticas públicas, 2007