

ANÁLISIS DE LAS BARRERAS Y ESTRATEGIAS PARA EL EMPLEO FORMAL EN LA
COMUNA 21 DE SANTIAGO DE CALI.

Andrés Felipe Gómez Duque

Nathalia Maria Muñoz Sandoval

Luz Angela Vargas Muñoz
Director de Trabajo de Grado

Modalidad
Monografía

Línea de Investigación
Gestión Organizacional y RSE



Universidad Santiago de Cali

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Programa de Administración de Mercadeo

- GISESA

Santiago de Cali. 2019

Análisis de las barreras y estrategias para el empleo formal en la Comuna 21 de
Santiago de Cali.

Andrés Felipe Gómez Duque

Nathalia Maria Muñoz Sandoval



Universidad Santiago de Cali

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Programa de Mercadeo

Centro de Estudios e Investigaciones en Desarrollo Regional - CEIDER

Santiago de Cali. 2019.

Contenido

Pág.

Introducción	8
1. Antecedentes	10
2. Planteamiento del problema	13
2.1 Formulación del problema	15
1.1.1 Sistematización del problema	15
3. Objetivos	17
3.1 Objetivo General.....	17
3.2 Objetivos específicos.....	17
4. Justificación.....	19
5. Marcos de Referencia	21
5.1 Marco teórico.....	21
5.2 Marco Legal.....	28
5.3 Marco Conceptual	28
6. Metodología.....	31
6.1 Tipo de estudio.....	31
6.2 Método de investigación.....	32
6.3 Técnicas y fuentes de recolección de información.	32
7. Desarrollo de la investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
7.1 Caracterización sociodemográfica de los jóvenes entre los 18 y 28 años residentes de la comuna 21 que afectan positiva o negativamente su inclusión laboral.	35
7.2 Percepciones del gremio empresarial sobre la comuna 21 y sus habitantes que afectan positiva o negativamente su inclusión laboral.	39
7.3 Estrategias adelantadas por entidades públicas y privadas para mejorar la empleabilidad de la población de la comuna 21.	53
8. Conclusiones	55

9.Recomendaciones 57
Referencias bibliográficas..... 59
Anexos 63

Lista de tablas

Pág.

Tabla 1. Indicadores de carencias por hogar en las comunas estrategia de Territorios de Inclusión y Oportunidades: TIO 14

Tabla 2. Comparativo entre empleabilidad y ocupabilidad 22

Tabla 3. Distribución por edad..... 35

Tabla 4. Políticas y estrategias orientadas enfocadas en los trabajadores como grupo de interés..... ¡Error! Marcador no definido.

Tabla 5. Prácticas de RSE orientadas a los trabajadores. ¡Error! Marcador no definido.

Figura 1. Modelo de inclusión laboral. 25

Figura 2. Estrategia del SENA y Agencia Nacional de Empleo para la inclusión laboral
..... 26

Figura 3. Modelo de inclusión laboral. **¡Error! Marcador no definido.**

Figura 5. Estrategia del SENA y Agencia Nacional de Empleo para la inclusión laboral
..... **¡Error! Marcador no definido.**

Lista de Gráficas

	Pág.
Gráfica 1. Distribución por género	35
Gráfica 2. Distribución por edad.	37
Gráfica 3. Distribución por nivel académico.....	38
Gráfica 4. Experiencia laboral formal.....	39
Gráfica 5. Área en la que tiene algún grado de experiencia.	40
Gráfica 6. Disponibilidad de desempeñar un cargo fuera del perfil profesional	41
Gráfica 7. Consideraciones sobre la formación académica y experiencia actual	42
Gráfica 8. Percepción sobre la formación académica en el proceso laboral	43
Gráfica 9. Participación en un proceso de selección	46
Gráfica 10. Experiencia en la realización de una prueba psicotécnica	48
Gráfica 11. Conocimiento evaluación de una prueba psicotécnica	49
Gráfica 12. Percepción sobre la presentación personal en el proceso de selección.	49
Gráfica 13. Percepción sobre el lugar de residencia y su influencia en la búsqueda de empleo.....	51
Gráfica 14. Percepción sobre el rechazo por el lugar de residencia en la búsqueda de empleo.....	52

Introducción

El tema de la inclusión laboral ha sido abordado por el Estado colombiano dado que es un mecanismo para mejorar las condiciones de vida de la población, porque con un empleo formal se tiene acceso a la seguridad social, además de un salario que permite cubrir con los gastos vitales y tener excedentes para educación, vivienda u otros rubros que permitan la movilidad social. Sin embargo, en ciertos sectores de la población existen barreras para acceder a un empleo formal, en especial los jóvenes se ven vulnerados por no tener educación, experiencia y por ubicarse en sectores donde la pobreza impide el surgimiento de empresas que oferten puestos de trabajo.

El objetivo de este trabajo es analizar las barreras que los jóvenes entre los 18 y 28 años residentes de la comuna 21 de Santiago de Cali, enfrentan para acceder a empleos formales. Para lograr dicho objetivo se realiza una caracterización sociodemográfica de los jóvenes entre de esta comuna evidenciando aspectos que afectan positiva o negativamente su inclusión laboral. De igual manera se identifican las percepciones del gremio empresarial sobre la comuna 21 y sus habitantes que afectan positiva o negativamente su inclusión laboral. Finalmente, se establecen las estrategias adelantadas por entidades públicas y privadas para mejorar la empleabilidad de esta población.

Para el desarrollo de este trabajo se recurre a un estudio descriptivo, se analiza la inclusión laboral en el contexto de la comuna 21, identificando los barreras que impiden la inserción, así como las estrategias para promover la empleabilidad y ocupabilidad. se incluye en la revisión de fuentes secundarias, trabajos de grado universitarios, que hayan abordado el tema de la RSE desde un enfoque práctico, de esta manera se podrá conocer las políticas, estrategias y prácticas que han implementado. De igual manera se consultaron documentos de entidades oficiales como el Servicio Nacional de Aprendizaje, el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud y Protección Social y el Departamento Nacional de Planeación. Así mismo, se utilizó la encuesta para consultar a una muestra de 35 personas que residen en la Comuna 21, conocer aspectos ligados

a la búsqueda de trabajo, la formación, experiencia, así como percepciones sobre las oportunidades laborales.

1. Antecedentes

Para el abordaje de la inclusión laboral, empleabilidad y ocupación se consultaron diversos trabajos de investigación que previamente han abordado el tema desde la definición conceptual como en el contexto práctico dado que es una problemática que se presenta en diversos entornos geográficos y afecta a determinados sectores de la sociedad con menor o mayor impacto. El tema del empleo ha sido una preocupación de las autoridades públicas y privadas dado que a mayor empleo implica que la población dispone de recursos para la compra de bienes y servicios, aspecto que jalona la demanda y por ende el bienestar económico de un país, por el contrario el desempleo conlleva a escenario de privación e incluso de pobreza dado que el individuo y su familia no cuentan con recursos para satisfacer sus necesidades básicas.

Entre los trabajos consultado figura el de Estrada (2012) en el cual se aborda el papel de las competencia laborales como parte de una estrategia por mejorar la empleabilidad su abordaje inicia reconociendo los problemas de las sociedades capitalistas y el problema del empleo, sin embargo, el mismo sistema ha permitido que emerjan iniciativas para dar solución a los problemas que aquejan a sectores de la sociedad. La preparación para el empleo, la capacitación y el desarrollo de competencias es una opción con que han contado los Estados para tal fin, en especial en economías de desarrollo. El autor reconoce la educación como un mecanismos para facilita la inclusión laboral y empleabilidad, dado que esta estrategia es una práctica para ajustar los cambios de la economía y el mercado laboral, aspecto que implica la interacción del Estado, los empleadores y el trabajador.

En el contexto local se consultó el trabajo de Sanín (2016) el cual aborda “la participación laboral en Colombia desde el concepto de empleabilidad; término encaminado a identificar el efecto de las habilidades y competencias de los individuos en el potencial de incorporarse y permanecer en el mercado laboral” (p. 6.). El autor para para el análisis recurrió a observar la la participación laboral tanto en el margen extensivo como en el intensivo; enfoques destinados a estimar los efectos de la empleabilidad a partir del género, nivel educativo, entorno familiar, el manejo de las

tecnologías de información y comunicación, formación para el trabajo, condición económica y referenciación geográfica sobre la decisión de participar en el mercado y la oferta de horas laborales. Con este estudio se evidencia que en la empleabilidad inciden diversas variables, algunas ajenas al mismo trabajador y otras que están bajo su dominio, sin embargo, es importante el acompañamiento para facilitar la ubicación de un empleo digno que le garantice lo que indica la ley. Resalta el tema de los recursos tecnológicos en función de encontrar una oportunidad laboral como de capacitarse para el trabajo y con ello tener mayor probabilidad de ubicarse.

Se consultó a Sierra y Villamil (2016) que abordan un caso empresarial sobre la empleabilidad juvenil, los autores reconocen que la población joven es una de las más afectadas por el desempleo, a la vez identifican la necesidad de contar con un puente para unir las dos partes: ofertas y demanda; empleador y empleado, sin embargo, dicho puente tiene una visión amplia por un lado debe generar la comunicación de las partes, por otro realizar el ajuste para que la oferta cumpla con las exigencias de la demanda, en pocas palabras preparar al empleado para que se ajuste a los requerimientos de una vacante o un cargo, es decir preparación, capacitación, experiencia, entre otros aspectos. Desde el punto de vista práctico dicho puente puede ser generado por las instituciones educativas, pero requieren de la vinculación de la empresa privada que debe mostrarse receptiva de lo propuesto. En la experiencia de los Sierra y Villamil (2016) esto es posible sin embargo se requiere de un ejercicio a mayor escala que permita la unión de la academia y empresa para lograr un mayor efecto en la generación de empleo.

El trabajo de Sánchez (2017) analiza el panorama actual de las condiciones del mercado laboral para los jóvenes en Colombia basado en la oferta y demanda, además se presenta la evolución del mercado laboral juvenil en los últimos años a través de las tasas de ocupación y desempleo. Este estudio aborda las políticas públicas describiendo el efecto de las mismas, permitiendo observar como el problema ha tenido un abordaje integral desde lo público y con participación del sector privado dado la magnitud del mismo. Se aprecia en este caso como la educación ha estado ligada al tema de empleabilidad siendo un canal adecuado para resolver esta problemática,

ahora bien, el estado e instituciones deben facilitar el acceso a la formación no solo en matrículas y capacitación sino facilitando el acceso con servicios complementarios para evitar la deserción dado que gran parte de la población afectada es de bajo ingresos.

Los diferentes antecedentes consultados permiten evidenciar como el problema ha sido abordado desde lo conceptual, así mismo muestran como se ha desarrollado experiencias para resolver el problema, lo cual da un referente para abordar el tema en el contexto de la comuna 21 de la ciudad de Cali, donde el tema de desempleo es una realidad frecuente que afecta a diversos hogares.

2. Planteamiento del problema

En la ciudad de Cali se concentran diversidad de personas con diferentes necesidades, siendo una de ellas el empleo. Tener un empleo digno con las garantías que indica la ley (salario fijo, seguridad social, acceso a riesgos laborales, cajas de compensación, entre otros), permite acceder a recursos para la adquisición de bienes y servicios necesarios para vivir y tener calidad de vida; sin embargo, cuando el entorno en el que habita una persona limita las opciones de capacitación, formación y desarrollo personal, conseguir un empleo formal constituye un verdadero reto.

En la Comuna 21 de Cali conformada por 11 barrios entre los que se encuentran Vallegrande, Talanga, Compartir, Decepaz, Ciudadela del Río, Los Líderes, Remansos de Comfandi, Calimio Decepaz, Potrero Grande, Pizamos I, II y III, Tercer Milenio, La Pradera, Villa Luz, Villa Paz, entre otros, se presenta una situación compleja dadas las condiciones socioeconómicas de sus habitantes; muchos de ellos pertenecen a municipios del sur y del pacífico colombiano históricamente azotados por la violencia y sus experiencias laborales se han orientado desde la informalidad y el autosustento que obtenían, por lo general, de la agricultura.

Lo anterior, sumado a las barreras de la edad, la inexperiencia, la exclusión y la estigmatización del sector por parte de la ciudadanía al conocer las estadísticas de violencia y delincuencia, generan una estigmatización de quienes lo habitan limitando su acceso a oportunidades laborales formales y la competencia en condiciones de equidad en procesos de selección.

Según la Alcaldía de Cali (2012), la comuna 21, al igual que las 6, 7, 13, 14, 15 y 16, presentan fuertes carencias económicas en comparación con otras comunas de la ciudad y se identifican problemas asociados a la pobreza y necesidades básicas insatisfechas, que comprometen la calidad de vida, como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 1. Indicadores de carencias por hogar en las comunas estrategia de Territorios de Inclusión y Oportunidades: TIO

Comuna	Hogares	Total Carencias					Hogares con Alguna Carencia	Hogares con NBI (%)	Hogares con dos o más carencias	Hogares en miseria (%)
		1	2	3	4	5				
TOTAL	292.515	38.182	4.645	353	12		43.192	14.8	5.010	1.7
6	30.365	2.898	378	24	1		3.301	10.9	403	1.3
7	15.595	1.778	221	12			2.011	12.9	233	1.5
13	33.702	4.845	884	78	3		5.810	17.2	965	2.9
14	33.585	4.205	372	13			4.590	13.7	385	1.1
15	20.925	3.403	525	58	3		3.989	19.1	586	2.8
16	18.178	2.168	128	3			2.299	12.6	131	0.7
21	24.262	4.079	512	49	1		4.641	19.1	562	2.3

Fuente. (Alcaldía de Cali, 2012, fig.1)

Teniendo en cuenta lo anterior y que el empleo puede constituirse en un mecanismo que contribuya a mitigar estas problemáticas, el presente trabajo tiene como objetivo analizar las barreras en la empleabilidad que presentan los habitantes de la comuna 21 entre los 18 y 28 años, para acceder a empleos formales e indagar por las estrategias

que se han implementado desde lo público y lo privado, para mejorar la empleabilidad y ocupabilidad de la población.

Con los hallazgos encontrados se pretende dar mayor visibilidad al problema, a la vez que generar reflexiones y recomendaciones para superar la problemática y con ello generar mayores oportunidades laborales y condiciones para los habitantes de la comuna sepan aprovecharlas.

2.1 Formulación del problema

¿Cuáles son las barreras que los jóvenes entre los 18 y 28 años residentes de la comuna 21 de Santiago de Cali, enfrentan para acceder a empleos formales?

1.1.1 Sistematización del problema

¿Cuáles son las características sociodemográficas de la población de la comuna 21 que inciden en su vocación laboral?

¿Cuáles han sido y son las barreras que enfrentan los diferentes grupos poblacionales para acceder a un empleo formal con las garantías que brinda la legislación laboral?

¿qué estrategias se ha manejado antes y después para mejorar la empleabilidad de la población de la comuna 21 generando empleo formal?

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Analizar las barreras que los jóvenes entre los 18 y 28 años residentes de la comuna 21 de Santiago de Cali, enfrentan para acceder a empleos formales.

3.2 Objetivos específicos

- Realizar una caracterización sociodemográfica de los jóvenes entre los 18 y 28 años residentes de la comuna 21 que afectan positiva o negativamente su inclusión laboral.
- Identificar las percepciones del gremio empresarial sobre la comuna 21 y sus habitantes que afectan positiva o negativamente su inclusión laboral.
- Establecer las estrategias adelantadas por entidades públicas y privadas para mejorar la empleabilidad de la población de la comuna 21.

4. Justificación

La comuna 21, ubicada en el oriente de la ciudad, ha estado enmarcada en un contexto de inseguridad y marginalidad, que, pese a las obras emprendidas por entidades públicas y privadas para reducir sus índices, continúan vigentes en la cotidianidad de sus habitantes. Parte de la compleja situación que se vive en el sector, es el resultante de la falta de oportunidades de empleo de los residentes, ya que muchos de ellos, sobre todo los jóvenes, al ser excluidos del mercado laboral por diferentes factores, se ven en la necesidad de realizar actividades informales (lo que comúnmente se llama “rebusque”) o a incursionar en actos ilícitos para obtener un ingreso económico que les permita solventar los gastos básicos de alimentación, vivienda, transporte, vestuario, perpetuando así el círculo de pobreza y violencia que estigmatiza a la comunidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente trabajo busca analizar las barreras que los jóvenes entre los 18 y 28 años residentes de la comuna 21 de Santiago de Cali, enfrentan para acceder a empleos formales. El reconocimiento de estas barreras sumado a la caracterización de la población, la identificación de la percepción que las empresas tienen sobre ésta y las estrategias que se han desarrollado históricamente para fomentar el empleo en el oriente de la ciudad, sentarán las bases para que a mediano y largo plazo se desarrollen actividades que contribuyan a construir en los jóvenes competencias y habilidades apetecidas por el mercado de trabajo.

Esta investigación a su vez, permite colocar en contexto el tema de la planeación estratégica, dado que el estudio de las obras implementadas por entidades públicas y privadas para fomentar la inclusión laboral y empleabilidad, contribuirá a que, a partir de los hallazgos, las acciones que se adelanten institucionalmente sean más efectivas y posibiliten el mejoramiento de las condiciones vida, la superación de la pobreza y la disminución de los índices de violencia.

Al tener a la comunidad, las empresas y las entidades públicas y privadas (Gobierno, fundaciones, cajas de compensación familiar y Organizaciones No Gubernamentales), como fuentes primarias de información enriquece metodológicamente a este trabajo y favorece la construcción de una visión integral de la problemática y de las soluciones que se han propuesto, aportando a la búsqueda de un trabajo mancomunado entre diferentes actores sociales y económicos, que basados en el contexto y en cifras reales, fomenten la generación de oportunidades en el sector.

Así pues, con lo anterior, se pretende diseñar soluciones a problemas sociales que se presentan en el contexto local, particularmente los relacionados con el empleo y llevar a cabo estrategias de inclusión laboral con una visión amplia, generando con ello un impacto favorable para la comunidad y lograr su progreso equitativo.

5. Marcos de Referencia

5.1 Marco teórico

El tema de la empleabilidad en Colombia se ha venido abordado desde diferentes ámbitos, desde el público a través de políticas, desde la empresa privada a través de la generación de puestos de trabajo, desde el ámbito no gubernamental se ha fomentado la educación para el trabajo, el emprendimiento, entre otras actividades. De acuerdo con Bisquerra (1992) la inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad, en este sentido se debe considerar las diferencias entre los dos conceptos:

La empleabilidad se refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante. Otra definición describe la empleabilidad como “la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional”, Cogerme (2002. P.65).

La **ocupabilidad** hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto (Blanco, 2005: p.207). Esta es un factor ajeno al control y la mejora por parte del egresado puesto que está vinculado e influenciado a los contextos y dinámicas económicas, políticas y demográficas en distintas dimensiones.

En este sentido, se trabaja desde las dos ópticas del problema, por un lado, se busca generar oportunidades de trabajo y por otro, capacitar y preparar el formal para que reúnan las condiciones que exigen las vacantes disponibles (Romero, Pérez, Vidal y Juez, 2004).

De Romero (2004) cualquier estrategia planificada para favorecer la inserción deberá tener en cuenta la ocupabilidad y la empleabilidad como factores o variables que inciden directa o indirectamente. Las estrategias que se formulen deben valorar estas dos dimensiones y se debe considerarse el contexto económico y social que inciden en la oferta y demanda del mercado laboral.

De acuerdo a Romero (2004) los factores de la empleabilidad son aspectos que se pueden mejorar y adaptar por el demandante, igualmente requieren de esfuerzo, trayectoria y eficiencia pero los aspectos que integran la ocupabilidad son ajenos al demandante y están mediados por elementos exógenos caracterizándose como impredecibles a causa de su composición, teniendo ventajas y desventajas dependiendo del contexto. Por lo tanto, al considerar la inserción laboral se debe tener una visión amplia de estas dimensiones; empleabilidad y ocupabilidad, porque se pueden presentar escenarios donde existe personal preparado profesionalmente y no existir vacantes, y puede presentarse lo inverso, vacantes sin candidatos preparados (García y Guerrero, 2010). En la siguiente tabla se presentan la comparación entre estos dos conceptos.

Tabla 2. Comparativo entre empleabilidad y ocupabilidad

Inserción Laboral	
<p style="text-align: center;">Empleabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> -Importancia que se le concede al trabajo -Interés por trabajar y buscar empleo (aptitud, disponibilidad) -Autoestima personal y profesional -El lugar de control y atribución de los éxitos y fracasos -Madurez ocupacional <p>Competencias</p> <ul style="list-style-type: none"> -Competencias transversales -Competencias básicas -Competencias relacionales -Competencias profesionales -Formación y titulación académica, experiencia (laboral) -Conocimientos de inserción y técnicas de búsqueda de ocupación <p>Los factores sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> El contexto personal -Situaciones de rechazo 	<p style="text-align: center;">Ocupabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> -Estructura características y tendencias del mercado laboral -Coyuntura económica -Las ofertas de empleo -Las demandas del empleo y las concurrencias -Los índices económicos -Los cambios demográficos -La política laboral del momento -La restructuración del mercado de trabajo -Edad -Sexo -Nacionalidad

Fuente. Pelayo P. (2012)

Teniendo claridad sobre estos conceptos se debe considerar que la inserción puede optimizarse interviniendo en los procesos de inclusión del individuo a emplearse (empleabilidad) y mejorando las ofertas de empleo (ocupabilidad), Pelayo (2012) “determina que la valoración del *bagaje* del demandante, las características del mercado y las operatividades, son factores ineludibles para llevar a cabo el proceso de inserción. Donde el *bagaje* del sujeto a trabajar, las técnicas y procesos para la inserción, trabajan para lograr cubrir con las exigencias del mercado laboral” (p. 50).

En el sentido práctico una de las maneras de incidir en la inserción laboral es el tema de la educación para el trabajo o formación para el trabajo, que se emplearán como categorías equivalentes en este texto, hacen referencia a un campo complejo donde conviven programas de educación formal y no formal, destinados a niños, jóvenes o adultos: desde programas de orientación laboral en educación primaria, educación secundaria técnica en las formas más tradicionales del colegio industrial o del colegio agropecuario con internado y granja, educación secundaria técnica “innovada”, con mayores vínculos con la comunidad, hasta arribar a programas abiertos de formación para niños y jóvenes en situación de calle para que vivan y trabajen en comunidad; formación para las microempresas destinada a jóvenes o adultos de sectores urbano marginales; formación vinculada con cooperativas u otras asociaciones en sector rural; o programas de formación que se articulan con acciones de inserción laboral o de producción comunitaria mediante talleres autogestionarios.

Según Pelayo (2012) los trabajadores invierten en la adquisición de una serie de recursos de capital humano (o de capacidades productivas), por cuanto esperan que los rendimientos de su inversión superen los costes (directos y de oportunidad) que la misma supone. Como esa inversión en capital humano (principalmente en educación y formación en el empleo) se realiza fundamentalmente durante la juventud, los beneficios sólo se recogerán tras un período de progresivo ajuste (*matching*) entre las capacidades adquiridas y las recompensas obtenidas. Debido a la ausencia de información perfecta en el mercado de trabajo, ese ajuste requiere un período de tiempo, que suele abarcar toda una fase inicial de la carrera laboral, que se caracteriza por una considerable inestabilidad laboral.

En el contexto de Colombia se viene trabajando en la inserción o inclusión laboral, se trabaja desde diferentes ámbitos internacionales, porque se espera que el contar con un empleo digno le permita a la persona ingresos económicos para superar el tema de la pobreza, así mismo, para acceder a la seguridad social. Además, el tema de la inclusión está vinculado directamente al derecho al trabajo, reconocido como un derecho humano fundamental. Con base en esto en Colombia se ha desarrollado una iniciativa denominada El Pacto Global Colombia, que tiene como objetivo aumentar las oportunidades laborales, para sectores con mayor índice de pobreza y para grupos poblacionales con discapacidad.

El Pacto Global Colombia, busca generar un modelo replicable y sostenible que permita la contratación de Personas con discapacidad en el mercado laboral, de manera efectiva y productiva para personas y empresas. A través de la transformación, cualificación y encadenamiento de la oferta de servicios relacionados con la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Impactando positivamente la calidad de vida de esta población y al desarrollo social y económico del país (SENA, 2015). A través de este pacto, que se ha denominado pacto por la productividad, se han definido estrategias que vinculan instituciones como el SENA, las cajas de compensación, instituciones educativas, el sector empresarial y otras instituciones de carácter público. Los objetivos de este pacto son:

- Establecer un protocolo en inclusión laboral para el sector empresarial.
- Fortalecimiento técnico a instituciones especializadas en inclusión laboral.
- Definir lineamientos técnicos para la implementación de ajustes razonables en los Centros Públicos de Empleo del Ministerio del Trabajo.
- Cualificación de los procesos de formación para el trabajo y asesoría para el diseño de la política institucional de discapacidad del SENA.
- Generación de redes locales y estrategias de articulación.
- Articulado de la Ley 1618/13 sobre formación para el trabajo e inclusión laboral y participación en la construcción de la política pública de discapacidad COPES 166.

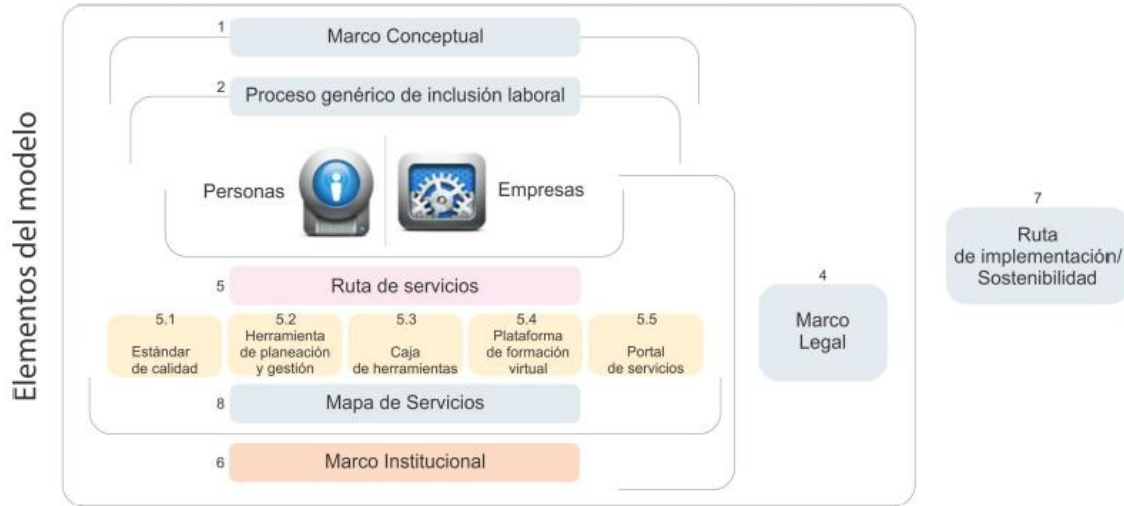
Este pacto de productividad ha tenido un impacto positivo, porque se ha convertido en un mecanismo efectivo para lograr que por un lado se generen puestos de trabajo y por otro se capaciten las personas y así tener un mejor perfil profesional que les haga más competitivo. Lo anterior, implica que no solo se trata de generar puestos de trabajo, sino que va más allá, incluye la educación, preparación, formación y especialización de empleados.

El método de inclusión laboral fomentado en el país, ha traído beneficio para todos los involucrados, por ejemplo, para las empresas significa mayor oferta de mano de obra, preparada y con experiencia, para las personas, la posibilidad de acceder a educación y a un empleo formal con la respectiva seguridad social y con prestaciones, para la sociedad es beneficioso que mayor cantidad de personas laboren porque implica menores tasas de pobreza. Para el Estado en general, la mayor oferta de empleo significa dinamismo en la economía.

En la figura 1 se aprecia el modelo de inclusión laboral, este modelo, implica por un lado lineamientos conceptuales de que es la inclusión laboral, a fin de que todos los involucrados manejen unos mismos principios y puedan alinear sus planes de trabajo, así mismo, han definido un proceso de cómo debe ser el proceso de inclusión, lo cual implica formación, capacitación, registro de vacantes, preselección entre otros. De igual manera vincula a los actores: personas y empresas, definiendo el rol de cada uno, respecto a su papel durante el proceso. De igual manera, establece el marco legal, que es definido por el gobierno nacional, en cabeza del Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de Planeación.

Figura 1. Modelo de inclusión laboral.

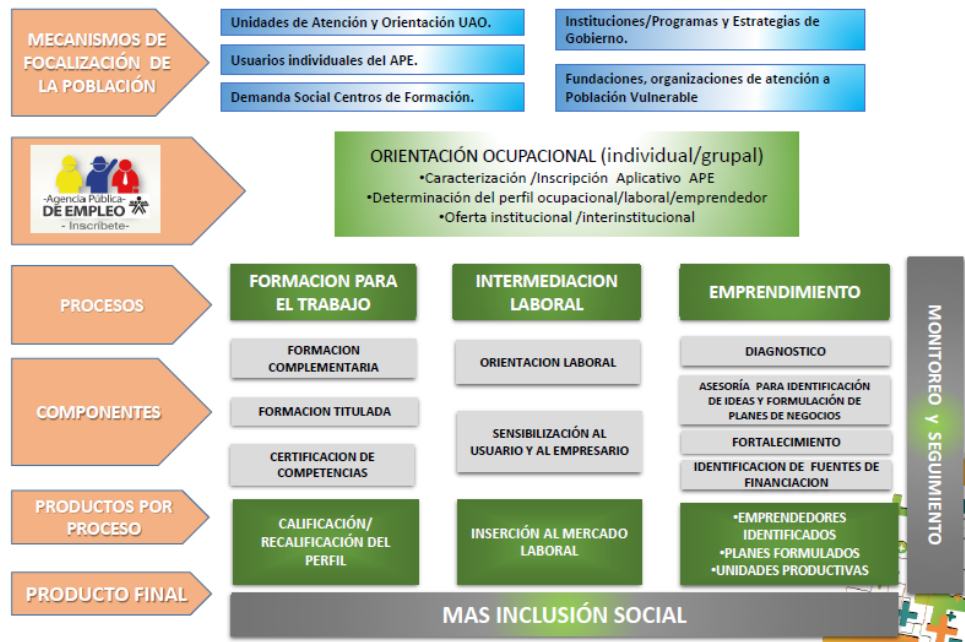
Modelo de Inclusión Laboral: Modelo social de discapacidad y la CDPD



Fuente. SENA (2015).

El SENA canaliza los esfuerzos y que en sí es el responsable de la Agencia Nacional de Empleo, para ser un garante de la RSE en tema de inclusión laboral, ha desarrollado una ruta de acción, que integra procesos, componentes, productos por proceso y producto final, tal como se aprecia en la figura 2. En el caso de esta ruta de acción, se incluye la formación para el trabajo, la intermediación laboral y el emprendimiento, los cuales son pilares para facilitar a las personas herramientas para integrarse al mundo laboral.

Figura 2. Estrategia del SENA y Agencia Nacional de Empleo para la inclusión laboral



Fuente. SENA (2015).

Otro de los actores del modelo de inclusión laboral implementado en el país, figura las cajas de compensación, entre ellas COMFANDI, el cual se vale de las herramientas legales promulgadas en Colombia, con la Ley 789 de 2002 donde se crea el Régimen de Protección al Desempleado, COMFANDI crea en el año 2004 el área de Empleabilidad como apoyo a las necesidades de la población desempleada. (SENA, 2015). En el año 2006 esta área se transforma en el Departamento de Fomento Empresarial, con tres áreas estratégicas:

- Desarrollo Empresarial
- Emprendimiento
- Empleabilidad.

En el país existe una política de inclusión laboral que ha facilitado las prácticas de RSE de diferentes instituciones, tanto públicas como privadas. Se entiende que el tema de la inclusión laboral es complejo por eso se requiere del esfuerzo coordinado de diferentes actores que tienen unas funciones y responsabilidades especificadas, que van desde la formación para el trabajo, la intermediación laboral, la selección de personal y la vinculación, ya sea por medio de prácticas, contratos de aprendizaje o laborales.

5.2 Marco Legal

Para analizar el tema de la inclusión laboral se tendrá en cuenta entre otras normas, las orientadas a la generación de empleo, entre estas: Ley 1429 de 2010, y para los programas de formación técnico laboral se tendrá en cuenta el Decreto 4904 de 2009 expedido por el Ministerio de Educación.

- Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo. Objeto. La presente Ley tiene por objeto la formalización y la generación de empleo, con el fin de generar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas; de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalizarse
- Decreto 4904 de 2009, expedido por el Ministerio de Educación Nacional, por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.
- Ley 789 de 2002. Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.

5.3 Marco Conceptual

Contrato de Trabajo. De acuerdo con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, el trabajo es toda actividad realizada de forma libre, en donde una persona en uso de sus facultades físicas y mentales presta un servicio material o intelectual a otra, ya sea de manera permanente o transitoria. Dicha relación estará regida por un contrato de trabajo. En sus artículos 22 y 23 también establece qué es un contrato de trabajo y cuáles son sus características. De acuerdo con su definición, el contrato de trabajo es un acuerdo entre dos partes, en donde una de ellas denominada trabajador, se obliga a prestar un servicio a otra persona -natural o jurídica- denominada empleador; la remuneración estará a cargo del empleador. Es importante aclarar, que la prestación

del servicio por parte del trabajador, sea permanente o transitoria, se deberá ejecutar siempre bajo la subordinación o bajo las órdenes del empleador.

Desempleo. Desocupación o paro, en el mercado de trabajo, hace referencia a la situación del trabajador que carece de empleo y, por tanto, de salario. Por extensión es la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar - población activa- carece de un puesto de trabajo.

Emprendimiento. Una manera de pensar y actuar orientada hacia la creación de riqueza. Es una forma de pensar, razonar y actuar centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado, su resultado es la creación de valor que beneficia a la empresa, la economía y la sociedad. (Ministerio de Educación, 2010)

Empresa. Una empresa es una unidad productiva dedicada y agrupada para desarrollar una actividad económica y tienen ánimo de lucro. En nuestra sociedad, es muy común la constitución continua de empresas. En general, se puede definir como una unidad formada por un grupo de personas, bienes materiales y financieros, con el objetivo de producir algo o prestar un servicio que cubra una necesidad y, por el que se obtengan beneficios (E-conomic, 2016)

Formación para el emprendimiento. La formación para el emprendimiento busca el desarrollo de la cultura del emprendimiento con acciones que buscan entre otros la formación en competencias básicas, competencias laborales, competencias ciudadanas y competencias empresariales dentro del sistema educativo formal y no formal y su articulación con el sector productivo. (Ministerio de Educación, 2010)

Formalización y protección del empleo. El propósito de su accionar es garantizar, por una parte, el acceso a todas las personas al disfrute y ejercicio de los Derechos Fundamentales asociados con la Seguridad Social, y por otra, dignificar y formalizar las diversas modalidades del trabajo, entendido como actividad humana libre generadora de ingresos (Ministerio de Trabajo, 2014).

Riesgos Laborales. Esta Ley apunta a un sistema de protección universal, incluyendo a nuevos sectores de la población que hasta ahora no estaban protegidos ante las

enfermedades o accidentes propios de su actividad Laboral. Establece, por ejemplo, la afiliación obligatoria para todos los trabajadores independientes vinculados a través de un contrato formal de prestación de servicios con duración superior a un mes.

Salario. Es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de cierta actividad productiva. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.

Seguridad laboral. Lo relacionado a la salud ocupacional es de interés público. La salud ocupacional tiene como objetivo la seguridad física y mental del trabajador, así como protegerlo contra riesgos. Los empleadores tienen las siguientes obligaciones: Asegurar contra riesgos del trabajo. Investigar los accidentes y enfermedades profesionales que ocurran y eliminar o controlar sus causas. Denunciar los accidentes y enfermedades ante la autoridad administrativa designada. El trabajador que sufra un accidente tiene derecho a: Asistencia médica, farmacéutica y a rehabilitación. Prótesis y aparatos médicos. Reeducación laboral Prestaciones económicas tales como indemnización por incapacidad temporal, pensión de invalidez, pensiones de viudez y orfandad.

Seguridad Social. Esta es el conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos y está conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos laborales, subsidio familiar y los servicios sociales complementarios que se definen en la ley. Este es un sistema que cubre eventualidades como la de alteración a la salud, incapacidad laboral, desempleo, vejez y muerte, para cuya protección se establecieron los sistemas de Salud, Pensiones, Riesgos Laborales y de Subsidio Familiar (Ministerio de Trabajo, 2014)

Subempleo. Ocurre cuando una persona capacitada para una determinada ocupación, cargo o puesto de trabajo no está ocupado plenamente, por lo que opta por tomar trabajos menores en los que generalmente se gana poco. También ocurre en algunas empresas donde la persona comienza con un cargo menor y después se capacita y se titula. Uno de los "trabajos del subempleo" es la venta de cosas en la calle.

Trabajo decente. Es un concepto propuesto por la Organización Internacional del Trabajo para establecer las características que debe reunir una relación laboral para considerar que cumple los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

6. Metodología

6.1 Tipo de estudio

Para el desarrollo de este trabajo se recurre a un estudio descriptivo, el cual permiten especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos, o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (Hernández, Fernández, Baptista, 2015). En este caso se aplica al análisis de la inclusión laboral en el contexto de la comuna 21, identificando los barreras que impiden la inserción, así como las estrategias para promover la empleabilidad y ocupabilidad.

Este trabajo tiene un enfoque mixto, respecto a lo cualitativo, a través de datos de este tipo se describen las prácticas de inclusión, por su parte los datos cuantitativos permiten hacer una caracterización de la población estudiada, así como categorías variables asociadas a las barreras para encontrar empleos.

6.2 Método de investigación

A nivel de método de investigación se recurre al método inductivo, según Hernández, Fernández, Baptista, (2015) este consiste en ir de premisas particulares a conclusiones generales. Este método resulta conveniente porque se separan los actos más elementales para examinarlos en forma individual, se observan en relación con fenómenos similares, se formulan hipótesis y a través de la experimentación se contrastan. (Rodríguez y Valdeoriola, 2005). Con el uso de este método se analiza las variables asociadas a la inclusión laboral, tanto práctica, como experiencias, con lo cual se pueden concluir sobre cuál es el camino que se debe emprender.

6.3 Técnicas y fuentes de recolección de información.

A nivel de técnicas de información se recurre a la revisión documental, la cual se caracteriza por su particular correspondencia con el problema e intereses de investigación y con la naturaleza del proceso de sistematización de las variables o temas abordados (Barbosa, Barbosa y Rodríguez, 2013). A través de esta técnica se consultarán fuentes secundarias, tales como artículos científicos, estudios de casos, informes sectoriales y públicos. Se consultarán textos académicos que exploren el tema de la inclusión laboral en el contexto de Colombia.

Se incluye en la revisión de fuentes secundarias, trabajos de grado universitarios, que hayan abordado el tema de la RSE desde un enfoque práctico, de esta manera se podrá conocer las políticas, estrategias y prácticas que han implementado. Se revisó casos documentados desde el año 2000, sin embargo, para los aspectos teóricos se consideró literatura de años previos. Se consultaron bases de datos como Scielo, SciencDirect, Dialnet, Scopus, Wiley Online Library, entre otras. De igual manera se consultaron documentos de entidades oficiales como el Servicio Nacional de Aprendizaje, el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud y Protección Social y el Departamento Nacional de Planeación.

De igual manera se utiliza la encuesta para consultar a una muestra de 250 personas que residen en la Comuna 21, conocer aspectos ligados a la búsqueda de trabajo, la formación, experiencia, así como percepciones sobre las oportunidades laborales.

7. Desarrollo de la investigación

Para responder a la pregunta de investigación que orientó el presente trabajo, se realizó un acercamiento a jóvenes entre 18 y 30 años de edad, habitantes de la comuna 21 a través de la aplicación de la encuesta, que permitió, en primer lugar caracterizarlos sociodemográficamente teniendo en cuenta aspectos como la edad, el género, el nivel académico, participación en procesos de selección y la experiencias de trabajo formales e informales, y a la posibilidad de realizar actividades complementarias que mejoren su perfil para el empleo.

En segundo lugar, analizar las percepciones de los jóvenes sobre el gremio empresarial y las exclusiones, estigmatizaciones, barreras y posibilidades de acceso al mercado laboral formal, a las que se ven expuestos por residir en la comuna 21 y finalmente, conocer sus opiniones y valoraciones sobre los diversos programas y proyectos adelantados por entidades públicas y privadas para mejorar la empleabilidad en el sector.

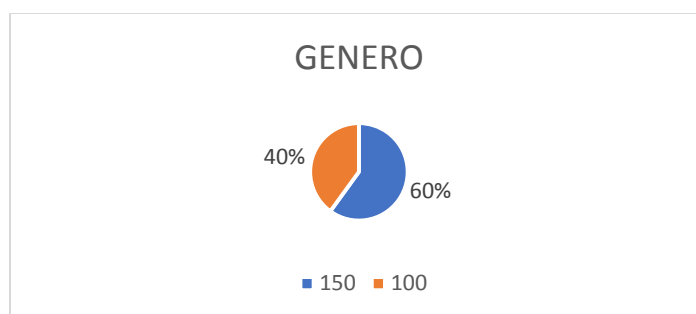
En los siguientes apartados, se describen los resultados obtenidos para cada uno de los aspectos mencionados previamente.

7.1 Caracterización sociodemográfica

Para conocer distintos aspectos relacionados con el tema laboral de los habitantes de la comuna 21 se realizó una encuesta de carácter exploratoria donde se consultó una muestra de 250 personas que a la fecha de octubre de 2018 se encontraban en la búsqueda de un empleo formal.

Respecto a la distribución por género se encontró que 150 de los participantes, equivalente a 60% fueron mujeres, 100 participantes fueron hombres, (40%) lo que en si refleja que el género femenino puede tener mayor dificultad para encontrar un empleo formal. Lo que en parte se explica porque gran cantidad de empleo se han diseñado para personal masculino ya sea porque se requiere fuerza física y/o porque socialmente dichos cargos han sido ocupados históricamente por hombres.

Gráfica 1. Distribución por género



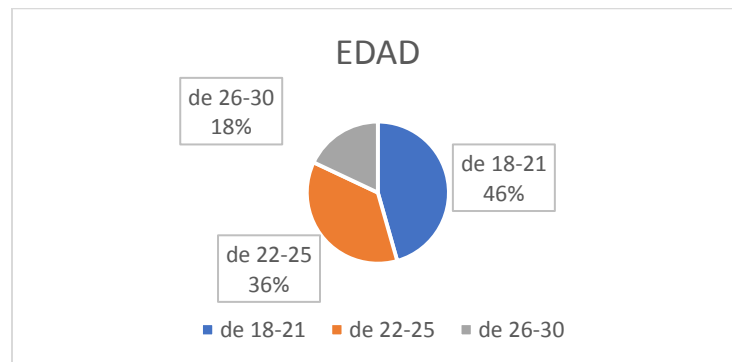
Fuente: Encuesta a 250 habitantes de la Comuna 21 de la ciudad de Cali. Octubre de 2018

De las 250 personas encuestadas 150 son de género femenino y 100 masculinos

En cuanto a la edad, se tuvo personas con edad mínima de 18 años y una máxima de 30. En a la siguiente tabla se presenta la distribución por rangos de edad.

Grafica 2. Distribución por edad.

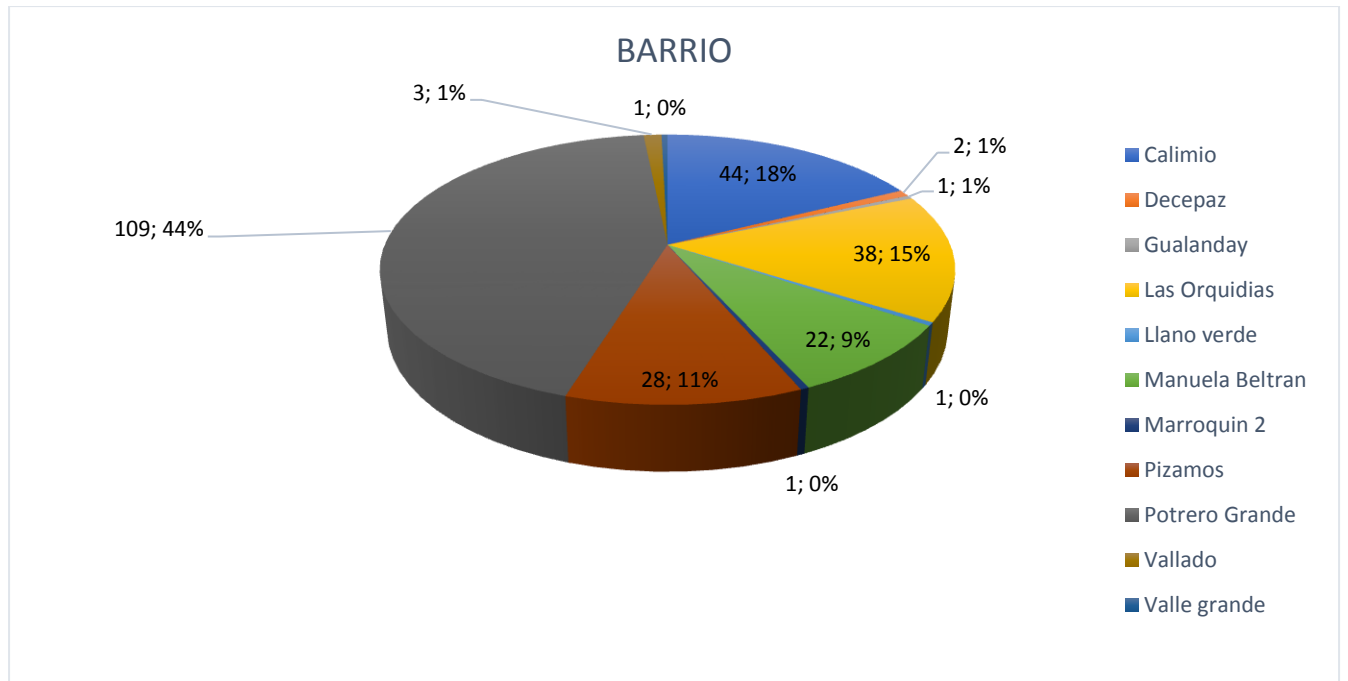
En cuanto a la edad, se tuvo personas con edad mínima de 18 años y una máxima de 30. En el siguiente grafico se presenta la distribución por rangos de edad.



Fuente: Encuesta a 250 habitantes de la Comuna 21 de la ciudad de Cali. Octubre de 2018

Como se evidencia en la siguiente gráfica el 46% de los consultados se ubica entre los 18 a 21 años, lo que en parte demuestra que las personas en este rango de edad tienen dificultad para ubicarse laboralmente porque no cuentan con experiencia y esto limita la posibilidad de aspirar a ciertas vacantes. El 36% se encuentra entre 22 a 25 años, grupo que presenta una situación similar, que se agrava si no tienen estudios o una formación para el trabajo. El 18% de los encuestados esta entre 26-30 años de edad en este rango de edad se mitiga un poco debido a que ya se presenta alguna experiencia laboral.

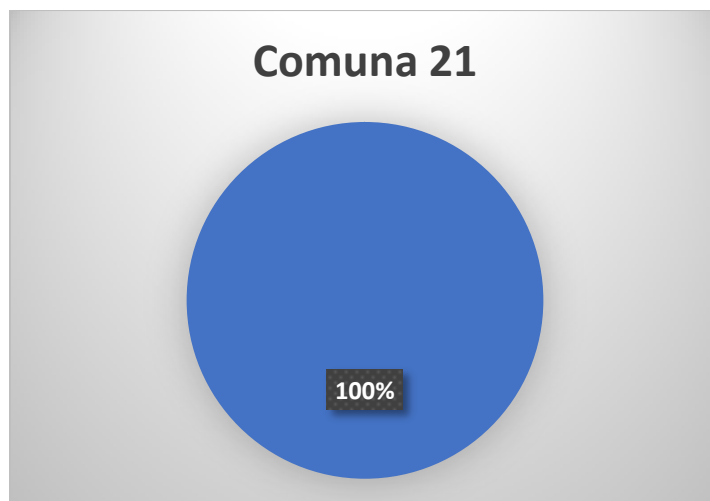
Gráfica 3. Barrio



Fuente: Encuesta a 250 habitantes de la Comuna 21 de la ciudad de Cali. Octubre de 2018

El 44% de los encuestados pertenece al Barrio Potrero Grande uno de los barrios con mayores problemáticas sociales en la ciudad de Cali; el 18 % corresponde a los habitantes del barrio Calimio Decepaz; el 15% incumben al barrio las Orquideas; 11% al barrio Pizamos; el 9% a Manuela Beltran, Decepaz y el Vallado con el 1% respectivamente

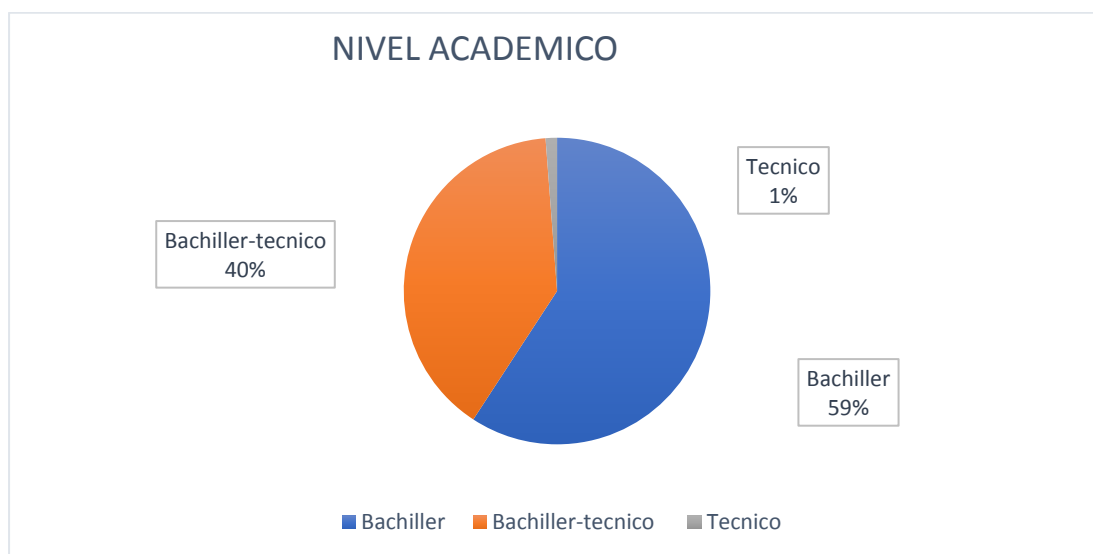
Gráfica 4. Comuna



Fuente: **Encuesta a 250 habitantes de la Comuna 21 de la ciudad de Cali. Octubre de 2018**

El 100% de las personas encuestadas residen en la Comuna 21 ubicada en el Oriente de Cali

Gráfica 5. Distribución por nivel académico.

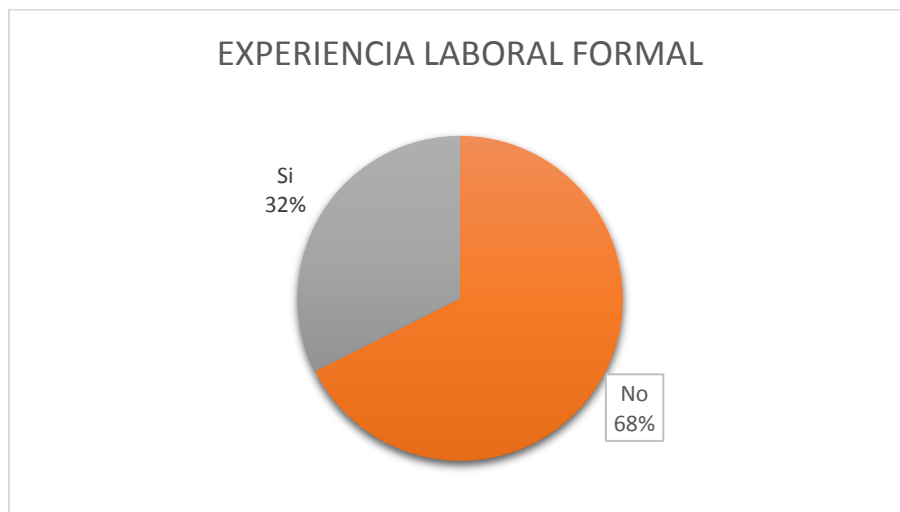


Fuente: **Encuesta a 250 habitantes de la Comuna 21 de la ciudad de Cali. Octubre de 2018**

Como se puede apreciar el 59% de los encuestados solo tiene el bachillerato; el 40% manifiesta ser bachiller técnico y solo el 1% es técnico

7.2 Percepciones del gremio empresarial sobre la comuna 21 y sus habitantes que afectan positiva o negativamente su inclusión laboral.

Gráfica 6. Experiencia laboral formal



Fuente: Encuesta a 250 habitantes de la Comuna 21 de la ciudad de Cali. Octubre de 2018

Solo el 32 % de los encuestados manifestaron haber tenido un empleo formal, con todas las prestaciones de ley, el 68% no tiene este tipo de experiencia, debido a la necesidad puntual de los habitantes del sector se emplean en el día a día en actividades informales.

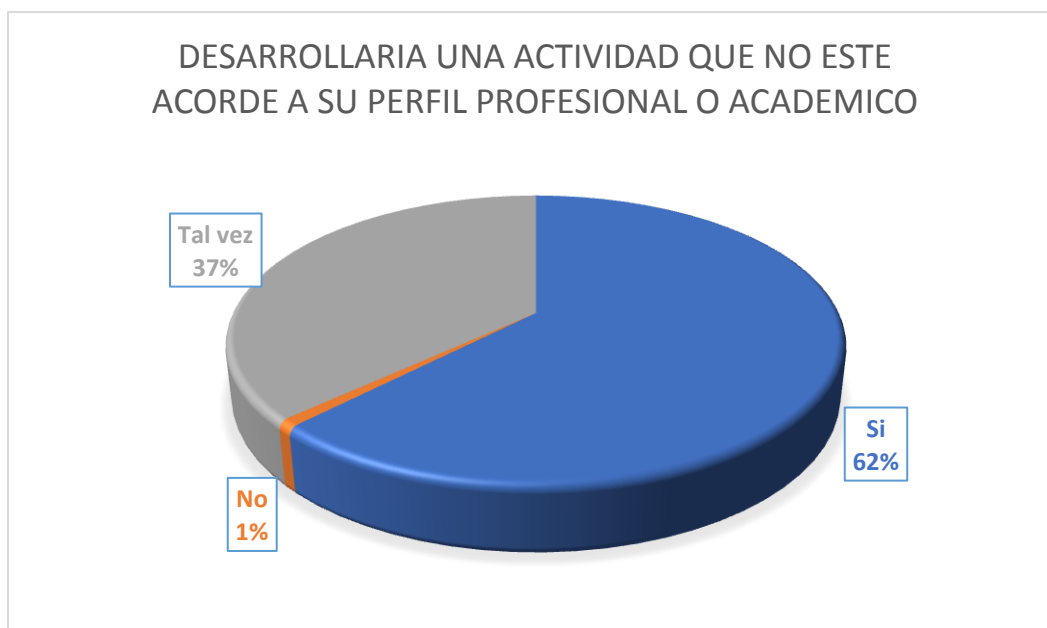
Gráfica 7. Área en la que tiene algún grado de experiencia.



Fuente: Encuesta a 250 habitantes de la Comuna 21 de la ciudad de Cali. Octubre de 2018

El 45% de los encuestados declararon no tener experiencia laboral, mientras que el 22% manifestaron haber tenido experiencia en el sector de producción y comercial; el 11% en otras actividades

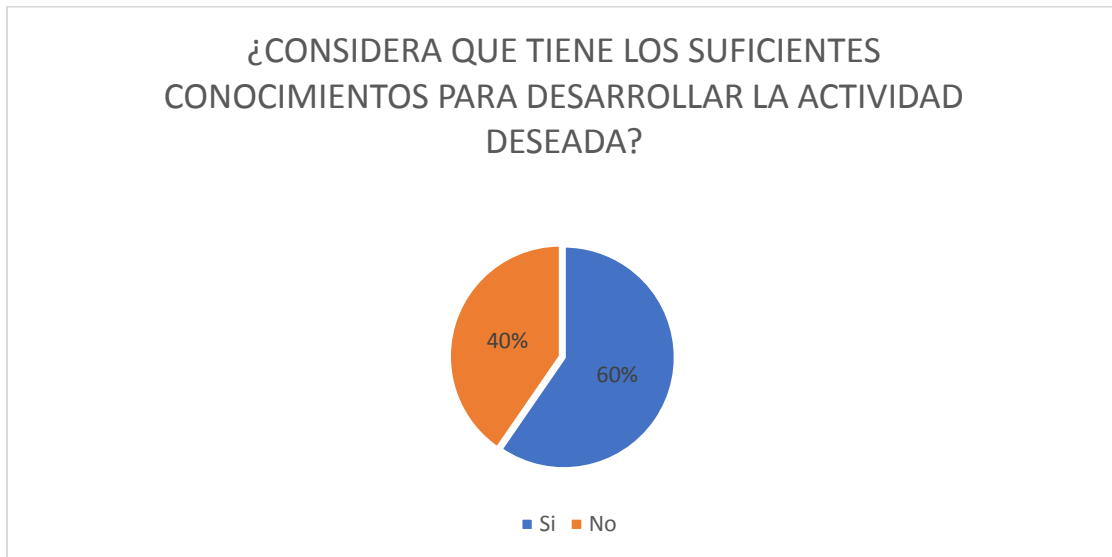
Gráfica 8. Disponibilidad de desempeñar un cargo fuera del perfil profesional



Fuente: Encuesta a 250 habitantes de la Comuna 21 de la ciudad de Cali. Octubre de 2018

Debido a la necesidad puntual de generación de ingresos el 62% de las personas encuestadas desarrollarían una actividad laboral diferente a su perfil, el 37% dejaron abierta la oportunidad a desarrollar una actividad ajena a su conocimiento o experiencia laboral y solo el 1% manifestó que no lo haría.

Gráfica 9. Consideraciones sobre la formación académica y experiencia actual



Fuente: Encuesta a 250 habitantes de la Comuna 21 de la ciudad de Cali. Octubre de 2018

El 60% de los encuestados manifestó que tiene los conocimientos necesarios para desarrollar la actividad deseada, mientras que el 40% no posee la preparación adecuada para desenvolverse en la labor anhelada

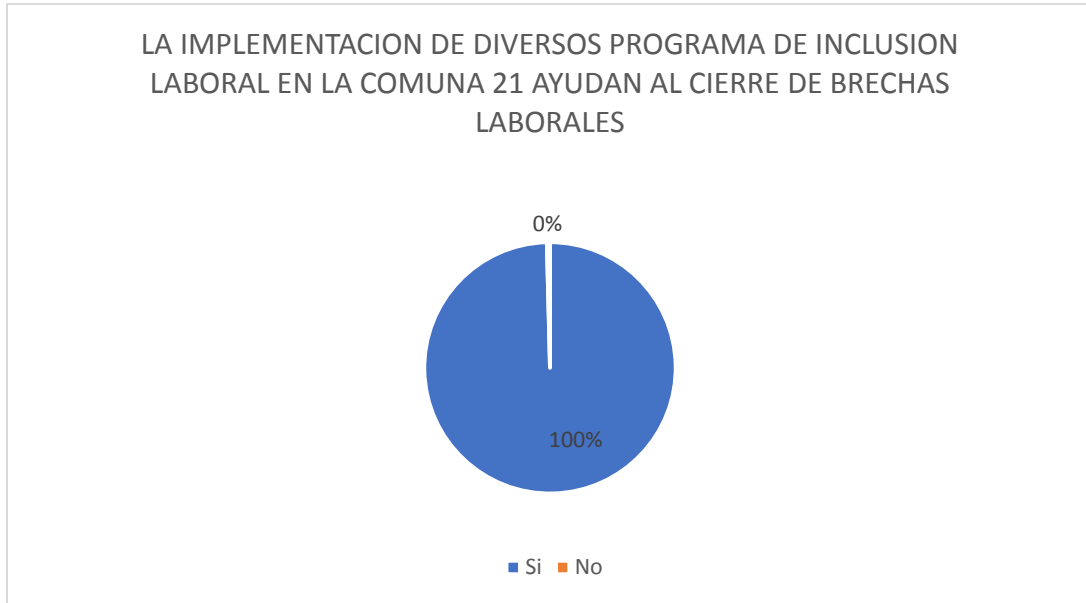
Gráfica 9. Percepción sobre la formación académica en el proceso laboral



Fuente: Encuesta a 250 habitantes de la Comuna 21 de la ciudad de Cali. Octubre de 2018

El 100% de los encuestados considera que la formación académica es fundamental en un proceso laboral.

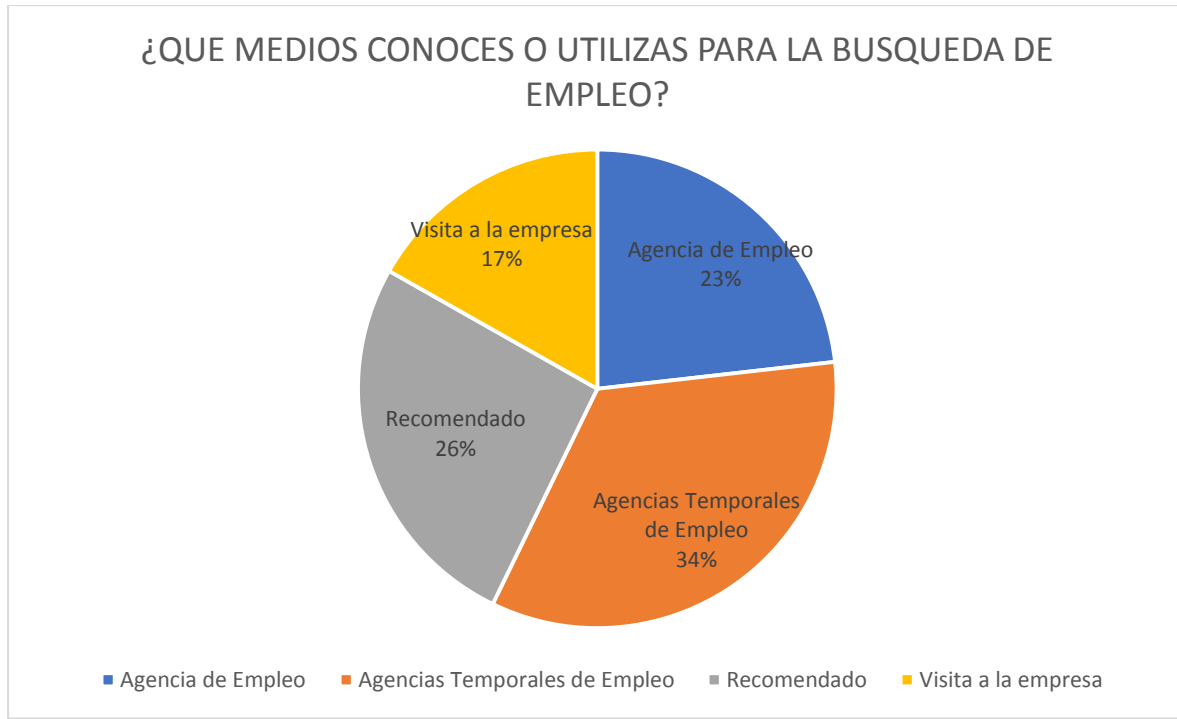
Gráfica 10. Implementación de programas de empleabilidad ayuda a cerrar las brechas laborales en el Sector.



Fuente: Encuesta a 250 habitantes de la Comuna 21 de la ciudad de Cali. Octubre de 2018

El 100% de los encuestados considera que la implementación de programas de empleabilidad ayuda al cierre de brechas laborales, esto debido a que los beneficiarios de estos programas cuentan con un panorama más diverso, en el campo laboral y personal, fomentando así el desarrollo de la comunidad.

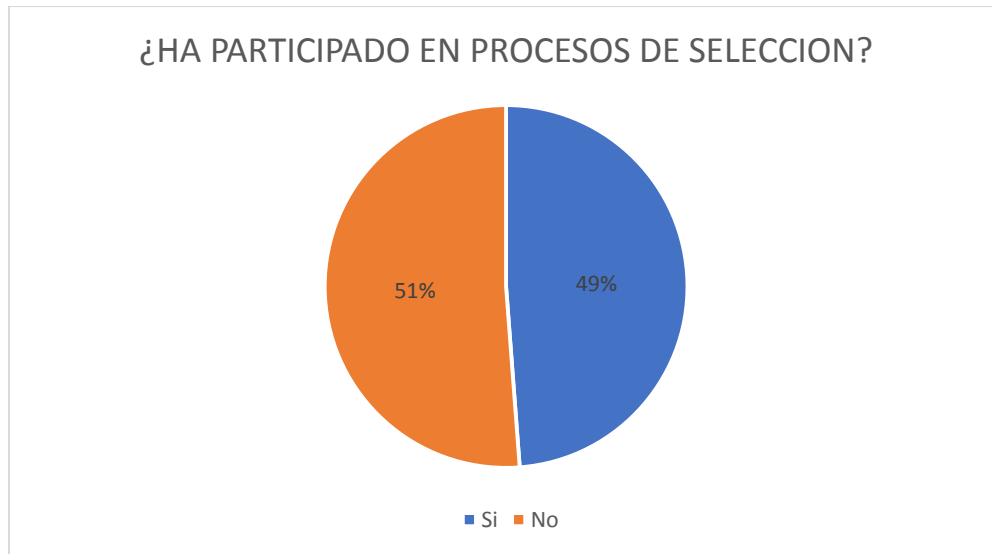
Grafica 11. ¿Que medios conoces o utilizas para la búsqueda de empleo?



Fuente: Encuesta a 250 habitantes de la Comuna 21 de la ciudad de Cali. Octubre de 2018

El 34% de los encuestados acude a una agencia temporal de empleo debido a que esta tiene una gran demanda en la consecución de personal, el 26% recurre al vos a vos o recomendación de un amigo, vecino, familiar para que le indique donde puede llevar su hoja de vida, mientras el 23% restante busca apoyo en las agencias de empleo, con el fin de una orientación laboral y búsqueda de ofertas de trabajo y solo el 17%, va directamente a las empresas a dejar su hoja de vida.

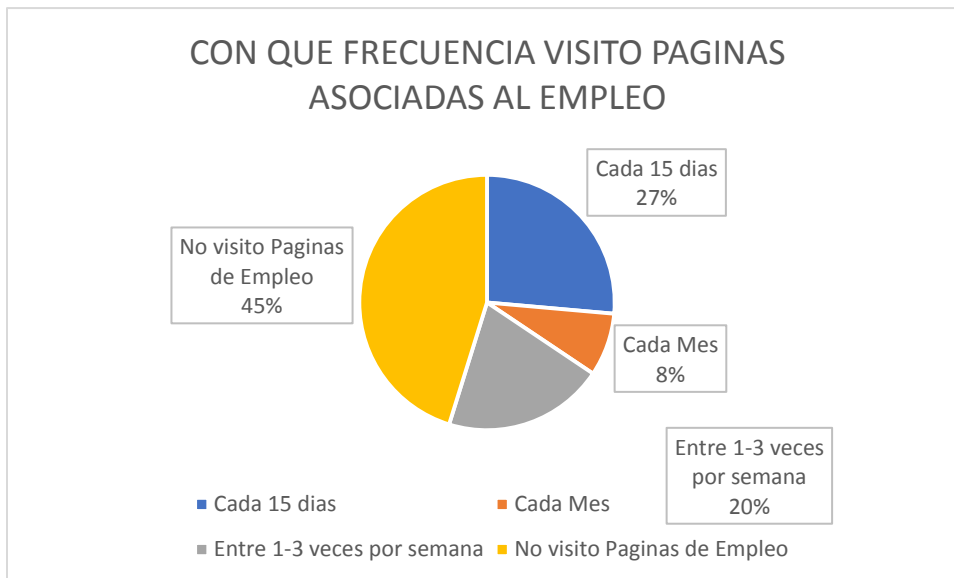
Gráfica 12. Participación en un proceso de selección



Fuente: Encuesta a 250 habitantes de la Comuna 21 de la ciudad de Cali. Octubre de 2018

El 49% de las personas encuestadas han participado en un proceso de selección, esto es un punto a favor de los habitantes del sector pues son tenidos en cuenta por las empresas, mientras que el 51% no ha presentado procesos en empresas

Gráfica 13. Frecuencia en la búsqueda de visitas de páginas asociadas al empleo



Fuente: Encuesta a 250 habitantes de la Comuna 21 de la ciudad de Cali. Octubre de 2018

Una de las mayores problemáticas que se evidencia en esta grafica es que el 45% de los encuestados no visita paginas asociadas al empleo, esto se debe a múltiples razones, como el nivel académico, poco conocimiento de herramientas ofimáticas, la economía y las dinámicas del sector que privilegian otras fuentes de búsqueda de empleo , 27% las visita cada 15 días, el 20% entre 1-3 veces por semana y solo el 8% cada mes.

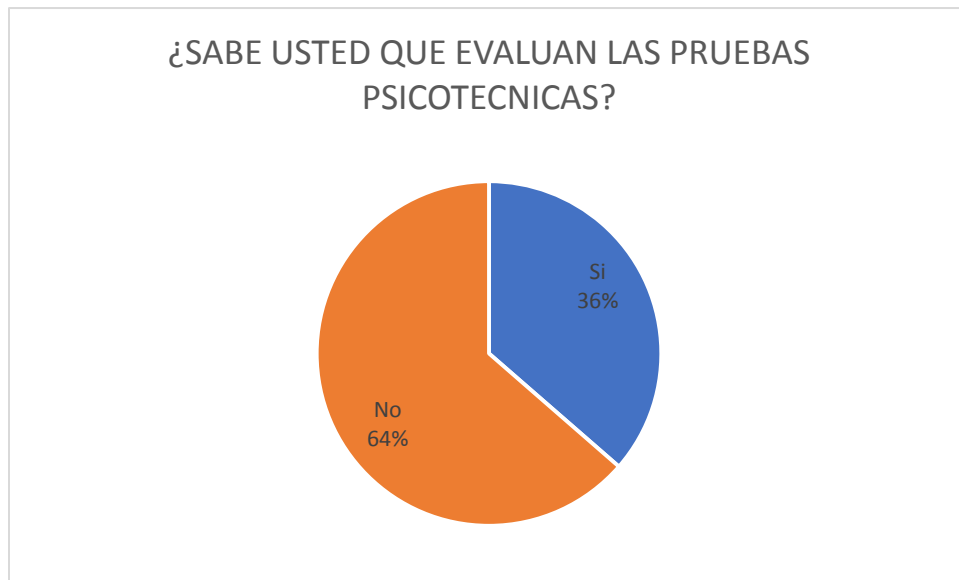
Gráfica 14. Experiencia en la realización de una prueba psicotécnica



Fuente: Encuesta a 250 habitantes de la Comuna 21 de la ciudad de Cali. Octubre de 2018

El 100% de los encuestados considera que la presentación personal influye en el proceso de selección, es algo a destacar que los habitantes del sector sean conscientes de la importancia de la presentación.

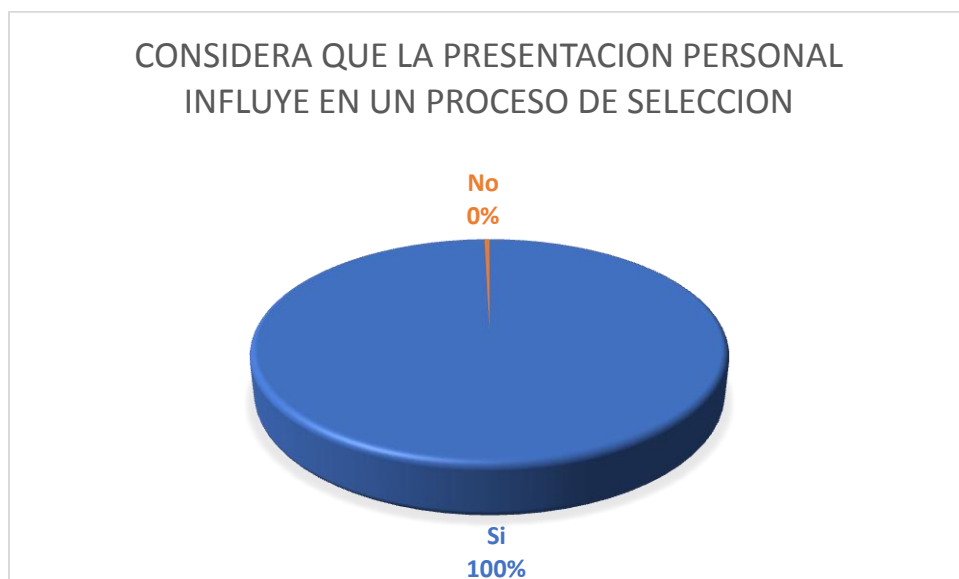
Gráfica 15. Conocimiento evaluación de una prueba psicotécnica



Fuente: Encuesta a 250 habitantes de la Comuna 21 de la ciudad de Cali. Octubre de 2018

El 64% de las personas encuestadas no tienen conocimiento que mide o evalúa una prueba psicotécnica mientras que el 36% comprenden lo que esta calcula

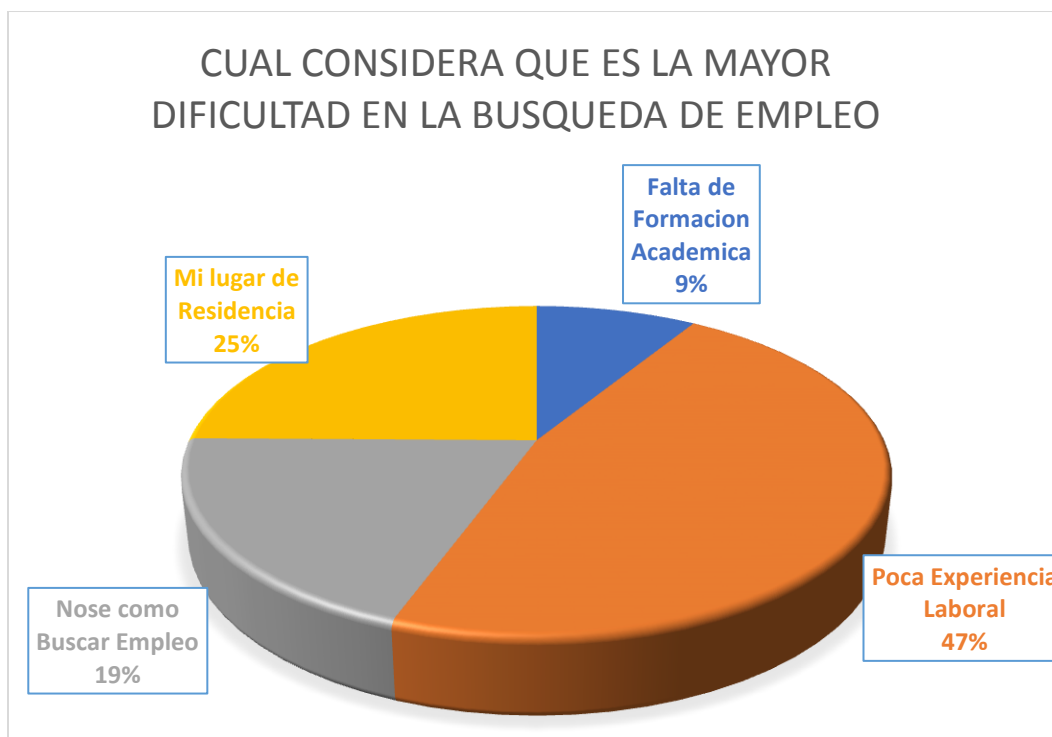
Gráfica 16. Percepción sobre la presentación personal en el proceso de selección.



Fuente: Encuesta a 250 habitantes de la Comuna 21 de la ciudad de Cali. Octubre de 2018

El 100% de los encuestados considera que la presentación personal influye en el proceso de selección, es algo a destacar que los habitantes del sector sean conscientes de la importancia de la presentación personal en los procesos de selección de las empresas

Grafica 17. Razones que considera como mayor dificultad de empleo

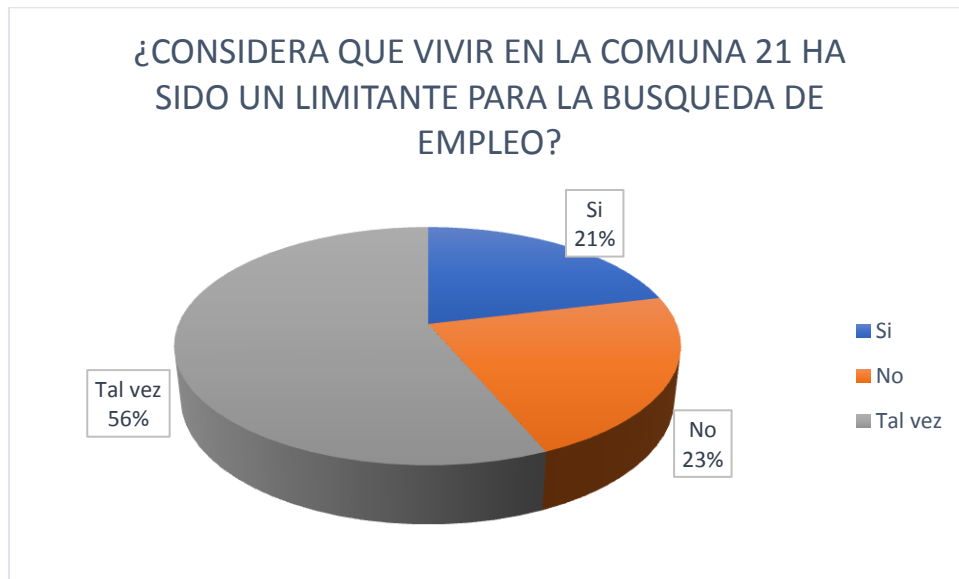


Fuente: Encuesta a 250 habitantes de la Comuna 21 de la ciudad de Cali. Octubre de 2018

Al indagar a los habitantes del sector cual es la mayor dificultad al momento de buscar un empleo el 47% manifestaron que tienen poca experiencia laboral, esto se debe a que muchos de los habitantes del sector han sido víctimas de conflicto armado y

desempeñaban labores de campo, el 25% consideran que el barrio o sector donde vive es un limitante para la consecución de empleo, el 19% no sabe cómo buscar un empleo, y el 9% por formación académica.

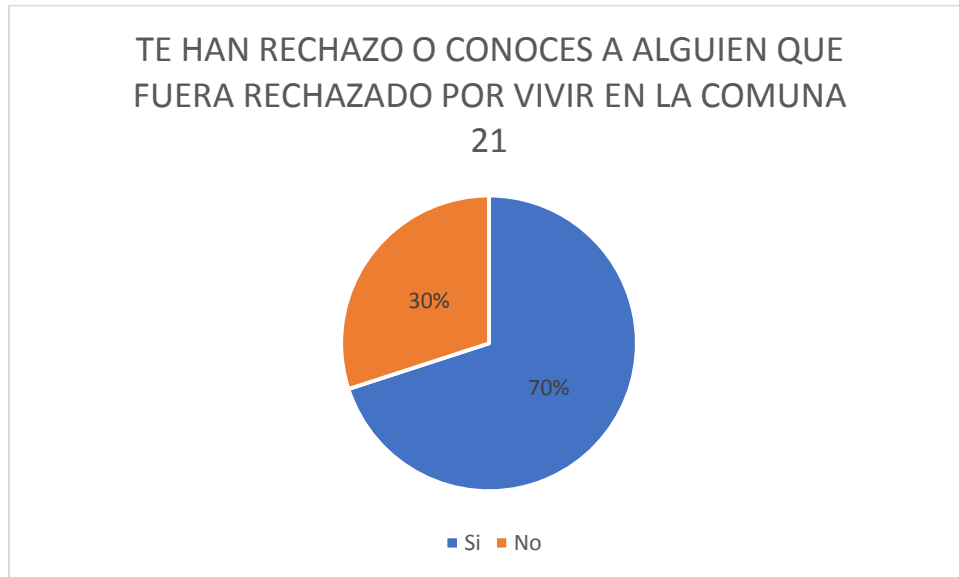
Gráfica 18. Percepción sobre el lugar de residencia y su influencia en la búsqueda de empleo



Fuente: Encuesta a 250 habitantes de la Comuna 21 de la ciudad de Cali. Octubre de 2018

El 56% de los encuestados considera que vivir en la comuna 21 es un limitante para la búsqueda de empleo, mientras que el 23% no, supone que el sector donde vive es de influencia en un empleo y el 21% percibe que si es un limitante para la consecución de un empleo formal.

Gráfica 19. Percepción sobre el rechazo por el lugar de residencia en la búsqueda de empleo

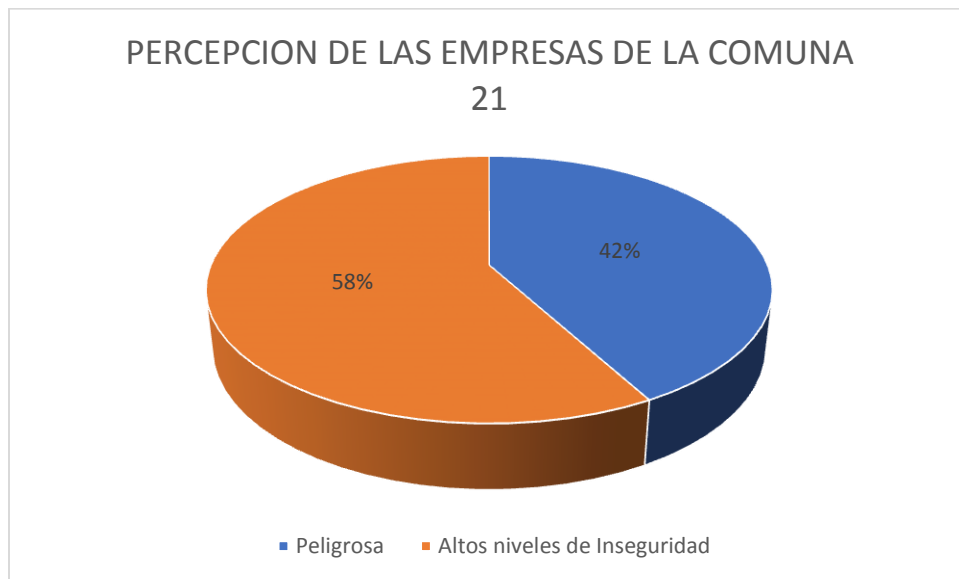


Fuente: Encuesta a 250 habitantes de la Comuna 21 de la ciudad de Cali. Octubre de 2018

El 70% de las personas encuestadas conocen o han sido rechazadas por el solo hecho de habitar en la comuna 21, mientras que el 30% manifiestan que no han sido excluidas por vivir en el sector

7.3 Estrategias adelantadas por entidades públicas y privadas para mejorar la empleabilidad de la población de la comuna 21.

Grafica 20. ¿Qué percepción crees que tienen las empresas de los habitantes de la comuna 21?



Fuente: Encuesta a 250 habitantes de la Comuna 21 de la ciudad de Cali. Octubre de 2018

Al consultar a los habitantes del sector cual es la percepción de las empresas de la comuna 21, el 42% manifestó que es peligrosa, el 58% altos niveles de inseguridad, esto se debe también a la difusión de los diversos medios de comunicación que muestran solo una parte de la comuna 21, la violencia.

Conclusiones

En la comuna 21 de Cali se aprecia una prevalencia de estratos socioeconómicos de menores ingresos; estrato 1, 2 y 3 lo cual implica unas limitaciones en cuanto al acceso a temas como educación y formación para el trabajo. En este sentido, la situación económica afecta la capacidad de los jóvenes entre los 18 y 28 años para ubicarse laboralmente, dado que no siempre cuentan con una formación académica formal, ni experiencia. Bajo este contexto recurren a empleos informales que no siempre les permite desarrollar competencias laborales o habilidades certificadas que luego sea soporte para aspirar a un empleo formal.

Se evidencia que la falta de experiencia laboral, la falta de formación, el desconocimiento de cómo abordar una entrevista son barreras que afectan la inclusión laboral, los jóvenes de la comuna 21 consultados, aunque muestran interés con seguir un empleo, por aprender y desarrollar habilidades, no siempre pueden aprovechar las oportunidades que encuentran dado que su perfil no cumple con los requisitos que exigen las empresas. Por el lado de los empresarios, aunque manifiestan la intención de vincular personas jóvenes no siempre resulta económico entrenarlo y capacitarlo, por lo cual busca trabajadores con formación certificada y experiencia comprobable.

Respecto a las estrategias adelantadas por entidades públicas y privadas para mejorar la empleabilidad de la población de la comuna 21, se encuentran actividades desarrolladas por las cajas de compensación, institutos de educación formal y no formal, por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) para lograr capacitar a los jóvenes y que de esta manera puedan tener una formación certificada a la hora de aspirar a una vacante. Por otro lado, se han favorecido mecanismos como las prácticas académicas, pasantías, contratos de aprendizaje para que le dé una oportunidad a los jóvenes de adquirir habilidades y competencias en un ambiente práctico. Por último se ha fomentado el emprendimiento para que los mismos jóvenes y en sí la población de la

Comuna 21, entre otras puedan generar oportunidades laborales para si mismos, como para la comunidad en general.

Recomendaciones

La inclusión laboral es un objetivo para reducir el desempleo en Colombia, sin embargo debe valorarse desde una visión amplia, por lo cual se realizan las siguientes recomendaciones:

- Se debe garantizar la educación a la población joven para que pueda al menos tener educación secundaria completa y de calidad dado que esto es un requisito para la formación posterior, sean carreras técnicas, tecnológicas o universitarias.
- La pobreza es una barrera que muchas veces impide el estudiar y acceder a un empleo formal, por ende se debe valorar este tema, en especial para que los jóvenes no suspendan sus estudios por no tener recursos para movilizarse a las instituciones educativas, o no tener para útiles o sostenimiento.
- A las empresas privadas se les recomienda dar mayores oportunidades para a la población joven, lo cual puede lograrse mediante convenios con entidades educativas para aceptar estudiantes para prácticas o pasantías.
- A las instituciones educativas se les recomienda fomentar ambientes prácticos de enseñanza para que le permitan a los estudiantes desarrollar experiencia laboral, competencias, habilidades y demás aspectos que podrán aplicar en sus puestos de trabajo.

8. Referencias bibliográficas

- Alcaldía de Cali. (2012). Ficha de caracterización socio-económica de los barrios de Santiago de Cali. Secretaría de Bienestar Social. Asesoría de Participación Ciudadana. Recuperado el 12 de agosto de 2018 de: <http://web1.cali.gov.co/descargar.php?idFile=7903&plantilla=admin>
- Barbosa C.J, Barbosa H.J. y Rodríguez V. M, (2013). Revisión y análisis documental para estado del arte: una propuesta metodológica desde el contexto de la sistematización de experiencias educativas. *Investigación bibliotecológica*, 27(61) 85-105.
- Bisquerra, R. (1992). *Orientación psicopedagógica y desarrollo de recursos humanos*. Barcelona: La Llar del Llibre. Citado por Pelayo, (2012) *Capital social y competencias profesionales*. Tepic, Nayarit, México. Recuperado el 15 de agosto de 2018 de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/factores-proceso-insercion-laboral.html>
- Blanco, J. (2005). *El Prácticum en los Estudios Pedagógicos*.
- Botero V. A. (2016). *Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá*. Universidad Externado de Colombia. Facultad de Ciencias sociales y Humanas. Área de Economía, Trabajo y Sociedad. Línea de Investigación: Dinámica del trabajo, educación, innovación e institucionalidad Laboral. Bogotá D. C, Colombia.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2018) *La inserción laboral de las personas mayores: necesidades y opciones*. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Mayo de 2018. Número 18.
- Congreso de la República. (2010). Ley 1429 de 2010. (diciembre 29) Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Nivel nacional: Diario Oficial No. 47.937 .
- Departamento Nacional de Planeación. (2015). *Ley de Formalización y Generación de Empleo*. Recuperado el 2016, de [https://www.dnp.gov.co/politicas-de-](https://www.dnp.gov.co/politicas-de)

estado/ley-formalizacion-y-generacion%20de-empleo/Paginas/ley-de-formalizacion-y-generacion-de-empleo.aspx

Dirección de empleo y trabajo proceso gestión de empleo, análisis ocupacional y empleabilidad grupo servicios de empleabilidad. Recuperado el 10 de agosto de 2015 de: <http://www.pactodeproductividad.com/pdf/progresivosalaformaciontrabajo2.pdf>

García B., Gutiérrez R. (2010) Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas. Universidad de Oviedo. España.

García S, H., Camelo P. F., Rodríguez P. L., (2017). El diseño como facilitador de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física. Caso Almacenes Paraíso S.A. Revista Encuentros, Vol. 15-02 de Julio-Dic. DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/re.v15i2.663>

Hernández S. Fernández.. Baptista C. (2015). Metodología de la investigación. Primera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México

López S.A., Ojeda H. J., Ríos M. M., (2017) La responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano. Estudio de un caso. Revista de Contabilidad. 20 (1), 36-46

Ministerio de Protección Social. (2013). Procesos de inclusión laboral en la política pública de discapacidad en Colombia. Recuperado en: <http://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/Procesos%20de%20Inclusi%C3%B3n%20Laboral%20Discapacidad.pdf>

Pelayo P. (2012) Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. Recuperado el 15 de agosto de 2018 de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/factores-proceso-insercion-laboral.html>

Pelayo P. (2012) Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. Recuperado el 15 de agosto de 2018 de:

<http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/factores-proceso-insercion-laboral.html>

Rodríguez G. D., Valldeoriola R.J (2005) Metodología de la investigación. Universidad Abierta de Cataluña. España.

Romero, V., Pérez, E., Vidal, S. Y Juez, M. (2004). Inserción Ocupacional. Barcelona: Altamar.

SENA (2015). Dirección de empleo y trabajo proceso gestión de empleo, análisis ocupacional y empleabilidad grupo servicios de empleabilidad. Recuperado el 10 de agosto de 2015 de: <http://www.pactodeproductividad.com/pdf/progresivosalaformaciontrabajo2.pdf>

SENA (2015). Modelo de la inclusión laboral. Pacto por la productividad. Impresión y acabados Panamericana Formas e Impresos S.A. Bogotá, Colombia.

Torres V. M., Samboni G. S., (2015) La inclusión laboral fortalece la responsabilidad social empresarial. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado el 15 de agosto de 2018 de: http://investigacion.bogota.unal.edu.co/fileadmin/recursos/direcciones/investigacion_bogota/documentos/enid/2015/memorias2015/ciencias_sociales/la_inclusion_laboral_fortalece_la_responsa.pdf

Estrada (2012) La formación por competencias y el mundo del trabajo: de la calificación a la empleabilidad. Rev. salud pública. 14 sup (1): 98-111, 2012

Sanín C. C. (2016) La empleabilidad como determinante de la participación laboral en Colombia. Universidad de La Salle. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Programa de Economía. Bogotá D.C.

Sierra C. C., Villamil A., (2016) Empleabilidad juvenil en Colombia: un enfoque desde el caso empresaria. Universidad Pontificia Javeriana. Facultad de Ciencias Económicas Y Administrativas. Carrera de Administración de Empresas Bogotá D.C.

Sánchez R. M. (2017) Mercado laboral para los jóvenes en Colombia. Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de Ciencias Económicas. Dirección de Postgrados. Especialización En Finanzas Y Administración Pública. Cajicá, Colombia.

Anexos

Anexo A. Formato de Encuesta

Con el propósito de identificar, analizar las principales barreras de acceso y permanencia en el mercado laboral de los jóvenes de la comuna 21 a continuación se presenta una encuesta la cual busca tener un punto de vista objetiva de los habitantes del sector

1. Genero

- M F

2. Edad

3. Barrio

4. Comuna

- COMUNA 21
 OTRA

5. Nivel Académico

- Bachiller
 Bachiller-técnico
 Técnico
 Tecnólogo
 Profesional
 Otro

6. ¿Ha tenido experiencia laboral formal- pago de un salario mínimo +prestaciones de ley-Eps- Afl-Fondo de pensión?

- Si
 No

7. En qué área o sección ha tenido experiencia laboral? puedes marcar vario

- Producción
 Comercial
 Área Administrativa
 Otro
 No tengo experiencia laboral

8. ¿Estaría dispuesto a desarrollar una actividad que no esté acorde a mi perfil profesional o académico?

- Si No
 Tal vez

9. ¿Para lo que está demandando actualmente el mercado laboral considera que tiene los suficientes conocimientos y experiencia para desarrollar la actividad deseada

- Si
 No

10. ¿Considera que la formación académica influye en un proceso laboral?

- Si
 No

11. ¿Cree usted que la implementación de los diversos programas de inclusión laboral en la comuna 21 ayudan al cierre de brechas

laborales?

- Si
 No

12. ¿Que medios conoces o utilizas para la búsqueda de empleo?

- Visita a Empresas
 Agencia de Empleo
 Recomendados-
Amigo

 Agencias Temporales de
 Empleo Ninguna de las
Anteriores

13. ¿Ha participado en procesos de selección para una empresa?

- Si
 No

14. ¿Cuándo busco o buscaba empleo con qué frecuencia visitaba las paginas asociadas al empleo?

- Entre 1-3 veces por
 semana Cada 15 días

 Cada mes

 No visito páginas de Empleo

15. ¿Ha desarrollado alguna vez una prueba Psicotécnica?

- Si No

16. **¿Sabe usted que evalúan las pruebas Psicotécnicas?**

- Si
- No

17. **¿Considera que la presentación personal influye en un proceso de selección?**

- Si
- No

18. **¿De las siguientes razones cuál consideras que es la mayor dificultad en la búsqueda de empleo, puedes marcar varias opciones?**

- Falta de Formación
- Académica Poca
- Experiencia Laboral
- No se cómo buscar
- trabajo Mi lugar de
- residencia Edad
- Raza Cultura
- Libreta Militar-Hombres
- Transporte

¿Cree usted que vivir en la comuna 21 ha sido un limitante para la búsqueda de empleo?

- Si No
-
- Tal vez

19. ¿Te han rechazado o conoces a alguien que fuera rechazado por vivir en la comuna 21?

- S No

20. Que percepción crees que tienen las empresas de los habitantes de la comuna 21, puedes marcar varias opciones

- Peligrosa
- Altos Niveles de
- Inseguridad Poca presencia
- de Autoridades Lejanía
-
- Diversidad de Culturas
- Los Habitantes son Alegres
- Los Habitantes son Trabajadoras