Análisis de perfilamiento ocupacional para población en proceso de reincorporación y brechas de capital humano.

Municipios de Santander de Quilichao, Corinto y Toribío.

Convenio de asociación N°412 de 2025.
Entre el Ministerio del Trabajo y la Cámara de Comercio Del Cauca

Claudia Liceth Fajardo Hoyos

Coordinadora

Jennifer Paola Vasquez Zúñiga
Investigadora principal

Elsy Lorena Rosero Ceballos
Investigadora

Nesbi Johana Campo Campo
Auxiliar de investigación I

Valentina Escobar
Auxiliar de investigación II

Alice Juliana Molano Muñoz
Auxiliar de investigación III

Lorena Córdoba Hurtado
Supervisor Cámara de Comercio del Cauca

Popayán – Departamento del Cauca
Septiembre de 2025

Tabla de contenido

Características socioeconómicas de los municipios de Santander de Quilichao - Corinto - Toribío 4
Introducción 4
1. Generalidades de los municipios 4
1.1. Características físicas 4
1.2. Demografía y población 6
2. Indicadores de pobreza y educación de los municipios 8
2.1. Pobreza multidimensional 9
2.2. Educación 11
3. Dinámica económica y vocación productiva de los municipios 15
3.1. Valor agregado 15
3.2. Actividades económicas por sectores 16
4. Estructura empresarial y de las organizaciones sociales y solidarias de los municipios 18
4.1. Santander de Quilichao 18
4.2. Corinto 26
4.3. Toribío 31
5. Mercado laboral, un análisis a nivel departamental 37
5.1. Ocupación y desempleo según sexo 38
5.2. Trabajo de cuidado no remunerado 41
Conclusiones I etapa 42
Perfil ocupacional de la población firmante de paz 44
6.1 Revisión de literatura 45
6.2 Diseño del trabajo de campo 48
Resultado del trabajo de campo. 48
6.3 Características sociodemográficas de la población reincorporada. 49
6.4 Perfil ocupacional de la población reincorporada. 62
Participación en el mercado laboral 85
Emprendedores 92
6.5 Necesidades de capacitación, formación y/o reentrenamiento para la población. 94
6.6 Identificación de la vulneración de derechos en la población reincorporada desde la perspectiva de género, desigualdad, discriminación disparidad entre hombres y mujeres en derechos, recursos y oportunidades laborales. 97
6.7 Esquema territorial orientado a la población reincorporada en términos de generación de ingresos, formación para el trabajo y el emprendimiento. 98
6.8 Lineamientos para la construcción de un plan de trabajo en el territorio para apoyar los proyectos de emprendimiento de los firmantes de paz 100
6.9 Avances y obstáculos en el desarrollo de la investigación 102
6.10 Conclusiones II etapa. 103
Identificación de Brechas de Capital Humano entre el perfil ocupacional versus oportunidades de empleo del territorio. 104
7. Identificación del sector o sectores estratégicos para la demanda laboral de la población

firmante de paz. 105
7.1. Demanda laboral 106
Servicios de Seguridad 106
Café 108
7.2. Oferta educativa 110
Servicios de Seguridad 111
Café 112
8. Análisis de prospectiva laboral 113
8.1. Servicios de Seguridad 113
8.2. Café 116
9. Brechas de capital humano 119
9.1. Servicios de Seguridad 120
9.2 Café 130
9.3.Estrategias para la formación, capacitaciones y/o reentrenamiento para la población en los sectores productivos seleccionados. 137
9.4. Ruta de empleabilidad 139
Conclusiones etapa III y IV 143
Referencias 145

Características socioeconómicas de los municipios de Santander de Quilichao - Corinto - Toribío

Introducción

La primera parte de este documento, ofrece un análisis de las principales características socioeconómicas de los municipios de Santander de Quilichao, Corinto y Toribío, ubicados en el departamento del Cauca, al suroccidente de Colombia. Los tres municipios hacen parte de la subregión Alto Patía y Norte del Cauca priorizados en los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET), que se caracteriza por dinámicas territoriales asociadas a economías rurales, presencia de comunidades indígenas y afrodescendientes, y condiciones de rezago estructural.

El documento recoge información de los territorios concerniente a: las características demográficas y su población; su dinámica económica y vocación productiva; los indicadores de pobreza y educación; el tejido empresarial, las organizaciones sociales de los territorios y, el mercado laboral en el departamento.

La información es tomada de fuentes oficiales como el Departamento Nacional de Planeación (DNP), el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), el Ministerio de Educación Nacional, la Cámara de Comercio del Cauca y los planes de desarrollo territorial vigentes.

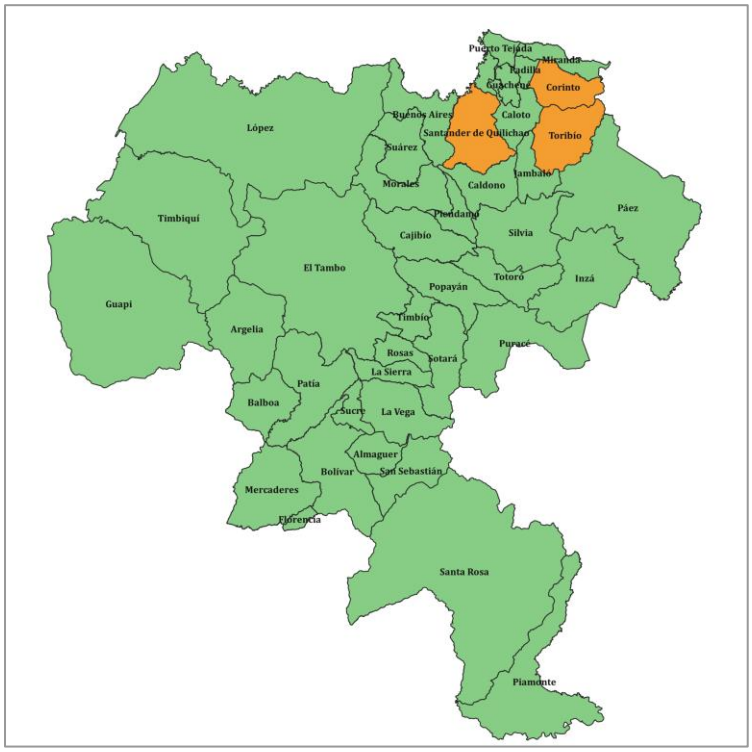
1. Generalidades de los municipios

1.1. Características físicas

Los tres municipios se encuentran en el suroccidente colombiano. Santander de Quilichao se encuentra en el sector norte del Cauca, a una altitud de 1071 m.s.n.m., con una temperatura media de 26 °C. Es un municipio con una extensión de 518 Km^2. Corinto también se encuentra en el norte del Cauca, pero en el flanco occidental de la Cordillera Central, con una extensión de 302 Km^2. Su altitud varía entre los 1050 y 4000 m.s.n.m., lo que genera una variedad en la temperatura, que va de 13 °C a 24 °C. Toribío se ubica en el nororiente del Cauca, sobre el flanco occidental de la Cordillera Central. Con 412 km^2,

su territorio es montañoso y alcanza una altura máxima de 4150 m.s.n.m., con una variedad de temperatura que va desde los 7 °C a los 20 °C. (Alcaldía de Santander de Quilichao, s.f.; Alcaldía de Corinto, 2018; Alcaldía de Toribío, 2020)

Figura 1. Distribución espacial - Santander de Quilichao, Corinto y Toribío



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE – Geoportal (2025)

Aunque los tres municipios se ubican en el norte del Cauca, sus límites y distancias a los principales centros poblados son distintos. Santander de Quilichao limita al norte con Villarrica y Jamundí (Valle del Cauca), al occidente limita con Buenos Aires, al oriente con Caloto y Jambaló y al sur con Caldono. Se encuentra a 97 km de Popayán y a 45 km de Cali. Toribío limita al norte con Corinto, al occidente con Páez y el departamento del Tolima, al occidente con Caloto, y al sur con Jambaló. Está a 123 km de Popayán y a 83 km de Cali. Por último, Corinto, limita al norte con Miranda, al sur con Toribío y Caloto, al oriente con el departamento del Tolima, y al occidente con Padilla. Se ubica a 118 km de Popayán.

La estructura administrativa es diferente en los tres municipios. Santander de Quilichao es un municipio con organización convencional, en la que la cabecera municipal concentra la administración y las veredas dependen de ella. Toribío está conformado por tres resguardos indígenas (Tacueyó, Toribío y San Francisco) cada uno con su propio cabildo y autonomía administrativa. Corinto tiene una organización administrativa convencional, con una cabecera municipal y varias inspecciones de policía (El Jagual, La Cominera, Los Andes, Media Naranja y Rionegro), que permiten extender la presencia institucional en las zonas rurales.

1.2. Demografía y población

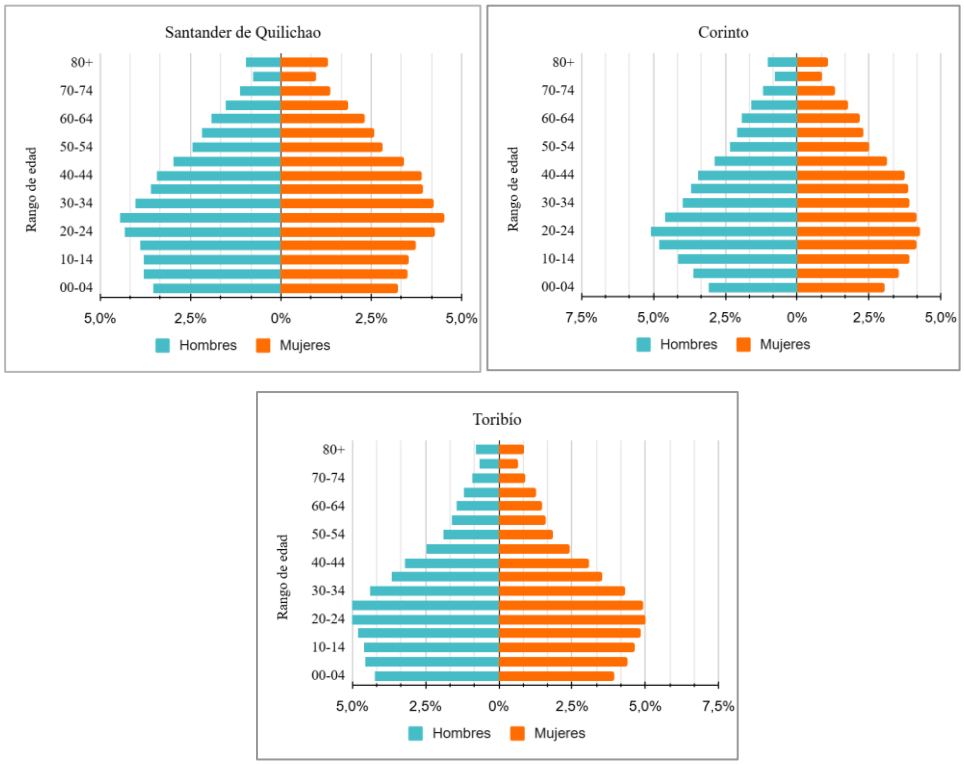
De acuerdo con las proyecciones poblacionales para el 2025 del Departamento Nacional de Planeación (DNP), Santander de Quilichao cuenta con 119.121 habitantes, con una mayoría femenina, 51.28% respecto al 48.72% de hombres. La distribución territorial muestra que predomina de manera leve el sector rural, con un 54.57%. Presenta una densidad poblacional alta. con 226.76 hab/Km^2, esto muestra una concentración relevante de personas en su territorio.

En Toribío, la población proyectada es de 37.962 habitantes, con un equilibrio entre hombres, con un 50.25%, y mujeres con un 49.75%. Este municipio cuenta con un alto porcentaje de habitantes en la ruralidad, que equivale al 94.97% del total de la población. Su densidad poblacional es de 115.12 hab/Km^2, esta ocupación territorial es más dispersa que en Santander de Quilichao.

Las proyecciones en Corinto indican un total de población de 27.399 habitantes, con cierto equilibrio entre hombres (50.18%) y mujeres (49.82%). La ocupación territorial está dividida entre un 47.90% en el área urbana y un 52.10% en el área rural, lo que refleja una leve mayoría rural. La densidad poblacional es la más baja de los tres municipios, con un 74.4 hab/Km^2, indicando menor saturación del territorio.

La pirámide poblacional permite visualizar la estructura de la población por sexo y edad para determinar si una población es joven, adulta o envejecida. Para el caso de los tres municipios objeto de este análisis, las tres pirámides poblacionales reflejan características propias de poblaciones jóvenes.

Gráfico 1. Pirámide poblacional (2025)



Fuente: Elaboración propia con datos del DNP – TerriData (2025)

En Santander de Quilichao se puede observar que la base de la pirámide es amplia. Con una mayor presencia de la población en edad productiva (15 a 59 años), que se distribuye de forma casi equilibrada entre hombres y mujeres. Sin embargo, hay una presencia visible de adultos mayores, lo que señala un envejecimiento de la población.

Por su parte, en Toribío, los grupos de edad más jóvenes, entre 0 a 19 años, posee la mayor concentración de habitantes, particularmente en las cohortes de 0 a 9 años. Esto muestra un bajo envejecimiento de la población, ya que, presenta una alta natalidad y un menor peso de la población adulta mayor.



En Corinto, la estructura demográfica es similar a la de Santander de Quilichao, con una mayor presencia de población joven y un grupo de adultos jóvenes sobre el resto de cohortes. Los adultos mayores tienen poca presencia, aunque es más alta que en Toribío, lo que muestra un envejecimiento de la población.

En cuanto al perfil étnico, el municipio de Santander de Quilichao muestra diversidad, donde el 27.55% de la población se reconoce como indígena y el 23.53% como afrodescendiente o afrocolombiana, mientras que el 48.92% no se identifica con ningún grupo étnico. Toribío presenta una mayor concentración de autorreconocimiento como indígenea con un 98.22%, le sigue con un 1.69% que no pertenece a ningún grupo étnico, y con poca presencia de población afrocolombiana, con un 0.09%. Frente a Corinto, el 46.7% se reconoce como indígena y el 11.16% como afrocolombiano, el 42.14% no se autoreconoce en ningún grupo étnico. (DNP, 2025)

Tabla 1. Distribución del autorreconocimiento étnico (2025)

	Santander de Quilichao	Toribío	Corinto
Indígena	27,55%	98,22%	46,70%
Negro(a), mulato(a), afrodescendiente, afrocolombiano(a)	23,53%	0,09%	11,16%
Ningún grupo étnico	48,92%	1,69%	42,14%

Fuente: Elaboración propia con datos del DNP – TerriData (2025)

A partir de estos datos, se puede destacar que Santander de Quilichao cuenta con una composición más equilibrada entre su población, con un contexto mestizo. Toribío se caracteriza por su población mayoritariamente indígena, que muestra un fuerte en identidad cultural. Corinto tiene un perfil intermedio entre los tres municipios, ya que tiene una gran proporción indígena, pero con presencia de población afrocolombiana y mestiza. Es relevante considerar estas diferencias en la diversidad étnica, dado que, tienen implicaciones en las dinámicas sociales, culturales, de gobernanza, entre otros.

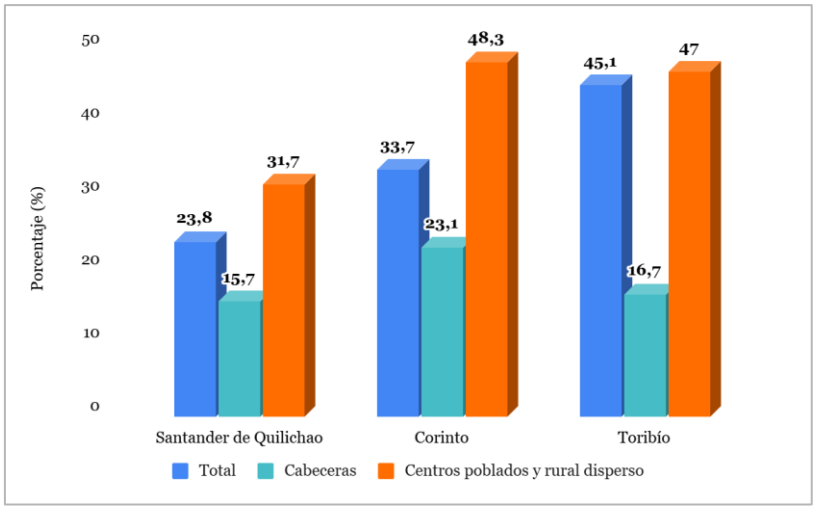
2. Indicadores de pobreza y educación de los municipios

2.1. Pobreza multidimensional

En Colombia, para el año 2024 se reportó un Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) del 11,5 %, según cifras del DANE. Por su parte, los municipios priorizados en los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) registraron un promedio de 24,4%. La subregión Alto Patía y Norte del Cauca, en la cual se encuentran los tres municipios analizados, reportó un IPM de 18% en 2022. (DNP).

Para el caso de Santander de Quilichao, Corinto y Toribío, los últimos registros del DANE (2018) indican que Toribío registraba el nivel más alto de pobreza multidimensional, con un 45,1%, seguido por Corinto con un 33,7%, y Santander de Quilichao con un 23,8%.

Gráfico 2. Índice de pobreza multidimensional municipal (2018)



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE, Censo Nacional de Población y Vivienda CNPV, 2018.

En términos de diferencias entre zonas rurales y urbanas, se puede observar que en los tres municipios existe una brecha considerable entre el campo y la ciudad. Los datos muestran que para el caso de Santander de Quilichao y Corinto, el nivel de pobreza es un poco más del doble en las zonas rurales y hasta tres veces más para el caso de Toribío. Esto refleja que las zonas rurales presentan mayores privaciones en el acceso a servicios básicos, salud, educación y tecnología. También enfrentan problemas en términos de

trabajo informal debido a que en estos territorios predomina el trabajo agrícola, que en estos contextos, supone ingresos inestables.

En cuanto a los indicadores que evalúa del IPM, durante el 2018 el indicador que tuvo mayor incidencia en los tres municipios fue el de trabajo informal, con tasas elevadas: 95,5% en Toribío, 89% en Corinto y 85,8% en Santander de Quilichao. Seguido por el bajo logro educativo, que también presenta cifras altas: 68,1% en Toribío, 62,7% en Corinto y 49,6% en Santander de Quilichao.

Tabla 2. Porcentaje de hogares que enfrentan privación por dimensión e indicador (2018)

Dimensión	Indicador	Santander de Quilichao	Corinto	Toribío
Condiciones educativas	Analfabetismo	8,7	15,5	19,9
	Bajo logro educativo	49,6	62,7	68,1
Salud	Barreras de acceso a servicios de salud	4,7	5,6	4,6
	Sin aseguramiento en salud	15,4	14,6	10,6
Niñez y juventud	Barreras a servicios para cuidado de la primera infancia	1,6	1,2	2,8
	Inasistencia escolar	3,2	4,6	6,2
	Rezago escolar	13,0	14,6	16,1
	Trabajo infantil	1,8	2,3	5,5
Condiciones de vivienda y acceso a servicios públicos	Hacinamiento crítico	6,5	9,3	4,7
	Inadecuada eliminación de excretas	6,7	11,7	26,4
	Material inadecuado de paredes exteriores	7,4	7,7	8,6
	Material inadecuado de pisos	18,6	26,3	39,6
	Sin acceso a fuente de agua mejorada	10,1	17,8	28,6
Trabajo	Tasa de dependencia	30,0	33,6	36,7
	Trabajo informal	85,8	89,0	95,5

Fuente: Elaboración propia con datos del DANE, Censo Nacional de Población y Vivienda CNPV, 2018.

En la dimensión de salud que evalúa el índice, existe un alto porcentaje de hogares sin acceso a aseguramiento. Santander de Quilichao es el municipio que presenta el

porcentaje más alto (15,4%). En la dimensión de niñez y juventud, el rezago escolar presenta cifras elevadas: 13% en Santander, 16,1% en Toribío y 14,6% en Corinto. En vivienda y servicios públicos, las privaciones que más se destacan son pisos de material inadecuado y la falta de acceso a agua mejorada.

A partir de estos datos se puede evidenciar una serie de carencias comunes en los tres municipios, entre las que se destacan el acceso limitado a servicios de salud y protección social; déficits en condiciones de vivienda; logros educativos bajos; alta dependencia económica y altas tasas de trabajo informal.

2.2. Educación

Los tres municipios tienen estructuras educativas diferentes. En términos de cobertura educativa, durante el año 2022, el municipio de Santander de Quilichao presentó una cobertura neta total del 96,4%, Corinto un 92,99% y Toribío un 75,28%. Los niveles educativos con mayor cobertura en los tres municipios son básica y primaria. Mientras que la educación media es la que cuenta con una menor cobertura, especialmente en el municipio de Toribío. (DNP, 2022)

Tabla 3. Cobertura neta en educación (2022)

NIVEL EDUCATIVO	Santander de Quilichao	Corinto	Toribío
Transición	71,50%	71,81%	51,20%
Primaria	96,30%	99,55%	73,56%
Secundaria	81,36%	76,74%	65,84%
Básica	97,77%	96,56%	76,70%
Media	46,09%	44,02%	37,53%
Cobertura neta total	**96,40%**	**92,99%**	**75,28%**

Fuente: Elaboración propia con datos del DNP, 2022.

Para el municipio de Toribío, durante el 2024 se reporta una cobertura neta total del 76,8%, lo que refleja un aumento de 1,52 puntos porcentuales con respecto al año 2022. (Alcaldía de Toribío, 2024)

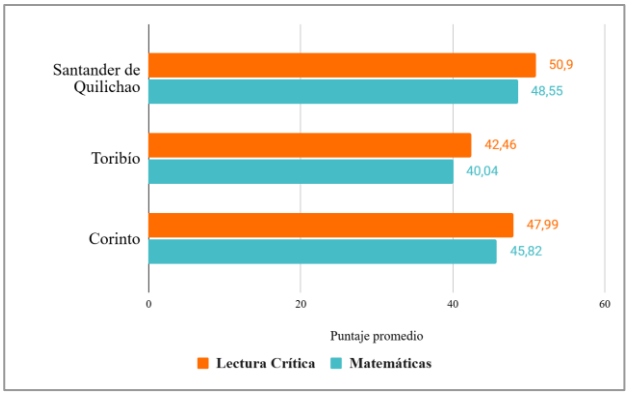
En términos de repitencia entre transición y once, los tres municipios presentaron una tasa de 10,61%. En cuanto a las tasas de deserción escolar en el año 2020, el municipio

de Santander de Quilichao obtuvo un 1,44%, Toribío un 2,33% y Corinto un 3,47%. (DNP, 2022)

Estos datos reflejan una alta cobertura en los niveles iniciales de escolaridad, pero también ponen de manifiesto la problemática de garantizar la permanencia y culminación de la educación media. También se observa que Santander de Quilichao y Corinto tienen cifras similares y más altas que las de Toribío, que es el municipio con las cifras más bajas en cobertura. Esto refleja que este territorio presenta rezagos escolares y abandono escolar por parte de los estudiantes.

Ahora bien, en términos de calidad educativa, los puntajes promedio de las Pruebas Saber 11 de 2022, indican que los estudiantes del municipio de Santander de Quilichao obtuvieron los puntajes más altos en lectura crítica y matemáticas. En Toribío los estudiantes obtuvieron los resultados más bajos, mientras que Corinto se ubicó en un nivel intermedio entre ambos. (DNP, 2022)

Gráfico 3. Puntaje Promedio Pruebas Saber 11 - Lectura Crítica y Matemáticas (2022)



Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento Nacional de Planeación (DNP), 2022.

Estas cifras reflejan disparidades en calidad educativa, especialmente en el caso del municipio de Toribío, lo que puede ser provocado por el bajo acceso a los recursos pedagógicos, la ruralidad del municipio y los factores socioculturales, debido a que es un municipio con una mayor cantidad de población indígena, lo que supone un reto para el

trabajo educativo que se evalúa a través de parámetros nacionales, dadas las características étnicas propias de este territorio.

En lo referente a instituciones educativas de básica y media, Santander de Quilichao cuenta con 26 establecimientos oficiales de los cuales 6 están en la zona urbana con el 56% de los estudiantes, y 20 en la zona rural, con el 44% de los estudiantes. Además de contar con 18 instituciones privadas, todas urbanas. Toribío tiene 55 sedes oficiales y cuenta con 7.245 estudiantes, principalmente en zonas rurales e indígenas. Corinto tiene 6 instituciones oficiales con 46 sedes, 3 urbanas y 3 rurales. (Alcaldía de Santander de Quilichao, 2020; Alcaldía de Toribío, 2024; Alcaldía de Corinto, 2024)

En materia de educación superior, según los datos arrojados por el Ministerio de Educación Nacional, para el año 2023, el municipio de Santander de Quilichao presentó la tasa de cobertura bruta más alta entre los tres municipios, con un 70,57%. Mientras que los municipios de Toribío y Corinto registraron tasas bastante bajas, con 2% y 0,46%, respectivamente.

En ese mismo año, en el municipio de Santander de Quilichao se reportaron 7.001 estudiantes matriculados en IES. Entre las instituciones que ofrecen programas en el municipio se destacan la Universidad del Cauca, la Universidad del Valle, la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, la Fundación Universitaria de Popayán y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Aunque no todas cuentan con sedes físicas, sí ofrecen programas presenciales o virtuales con cobertura local.

Tabla 4. Instituciones de Educación Superior (IES) que reportan estudiantes atendidos en programas ofertados en Santander de Quilichao (2023)

Institución de Educación Superior	Carácter IES	Matrícula 2023 (n: 7.001)
UNIVERSIDAD DEL CAUCA	Universidad	1.534
UNIVERSIDAD DEL VALLE	Universidad	1.738
UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD	Universidad	1.092
ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA-ESAP-	Institución Universitaria/Escuela Tecnológica	57
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN	Institución Universitaria/Escuela Tecnológica	1.008
CORPORACION UNIVERSITARIA COMFACAUCA - UNICOMFACAUCA	Institución Universitaria/Escuela Tecnológica	519
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA-	Institución Tecnológica	998
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA INDÍGENA INTERCULTURAL - UAIIN	Universidad	55

Fuente: Elaboración propia con datos del SNIES, 2023,

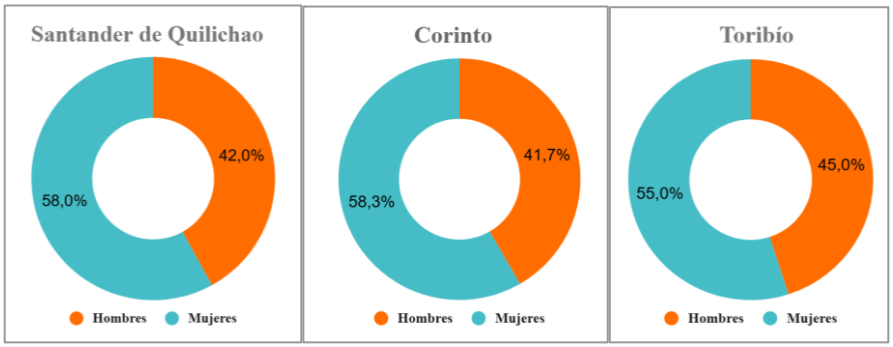
En cuanto a los niveles educativos de los matriculados en Santander de Quilichao, 1.597 estaban cursando el nivel tecnológico, 5.294 estaban inscritos en programas universitarios, y en el nivel de posgrado 10 estaban en especialización y 130 en maestría (Ministerio de Educación Nacional, 2023).

Para el caso de los municipios de Toribío y Corinto, únicamente se reportaron estudiantes matriculados en la Universidad Autónoma Indígena Intercultural (UAIIN), de los cuales 76 están en Toribío, y 12 en Corinto (SNIES, 2023).

Estas cifras denotan que Santander de Quilichao es el municipio que cuenta con una mayor presencia de IES. Toribío y Corinto por el contrario, presentan dificultades en términos de cobertura, lo que indica una profunda desigualdad entre los municipios en términos de educación superior. Este hecho supone una gran limitación para el desarrollo del capital humano y la exclusión juvenil en el acceso al trabajo mejor remunerado.

En cuanto a la proporción de hombres y mujeres matriculados en IES durante el 2023, en los tres municipios existe una mayor proporción de mujeres matriculadas. En Santander de Quilichao, el 58% son mujeres, y el 42% son hombres. En Toribío, el 55% de los matriculados son mujeres, y el 45% son hombres. Y en Corinto, el 58,3% son mujeres, mientras que el 41,7% son hombres.

Gráfico 4. Matrícula por sexo en Instituciones de Educación Superior (2023)



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Educación Nacional, SNIES, 2023

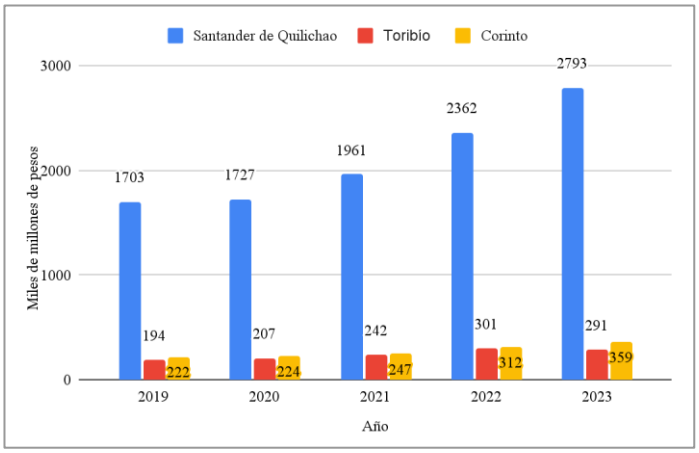
Este contexto evidencia que las mujeres acceden más a la educación superior que los hombres, en los tres municipios. Lo que puede deberse a que los hombres inician su vida laboral en edades tempranas, mayormente en contextos rurales, lo que limita su acceso a la educación superior. Sin embargo, estas cifras no aseguran una mayor proporción de mujeres que acceden a trabajos mejor remunerados que los hombres.

3. Dinámica económica y vocación productiva de los municipios

3.1. Valor agregado

De acuerdo con el DANE, en 2023, el valor agregado de Colombia alcanzó los 1.429,9 billones de pesos, de los cuales el Cauca aportó 25,7 billones de pesos, equivalente al 1,8% del total nacional. Dentro del Cauca, Santander de Quilichao generó 2,79 billones de pesos para ese mismo año, lo que representa el 10,9% del valor agregado departamental, por su parte Corinto aportó 359 mil millones de pesos lo que representa el 1,4% y Toribio aportó el 1,1% de ese valor lo que equivale a 291 mil millones de pesos.

Gráfico 5. Valor agregado por municipio 2019 - 2023



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE - Valor Agregado por municipio, 2019 - 2023.

Entre 2019 y 2023 se evidencio, un crecimiento sostenido del valor agregado en los tres municipios, Santander de Quilichao paso de 1,7 a 2,79 billones de pesos, un 64% de incremento, con un aumento sustancial entre 2021 y 2022. Corinto registró un comportamiento similar, al pasar de 222 a 359 mil millones de pesos en 2023. En Toribio también se presenta una trayectoria ascendente, con una leve disminución en el último año pasando de 301 mil millones a 291 mil millones de pesos en el 2023.

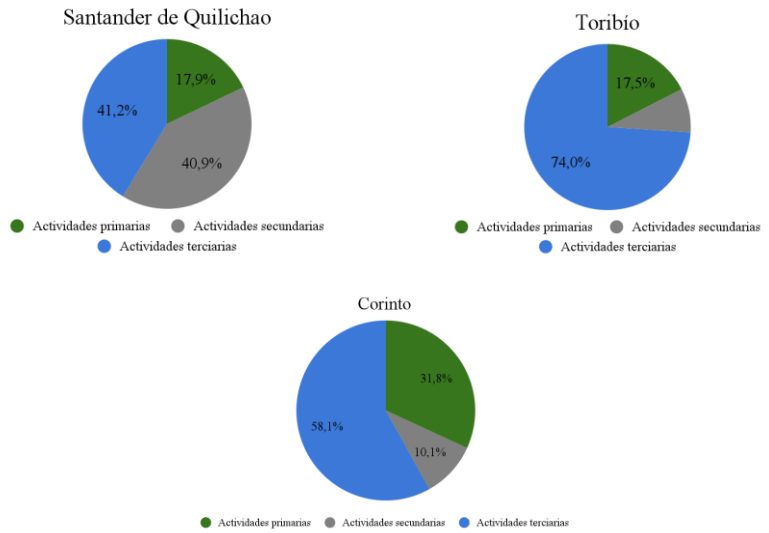
Estas cifras reflejan el peso diferenciado de cada municipio dentro de la estructura económica del departamento, con Santander de Quilichao liderando la participación, mientras que Corinto y Toribio registran contribuciones más reducidas. Aun así, los tres municipios registran una dinámica creciente durante el periodo analizado, lo cual evidencia procesos de consolidación productiva.

3.2. Actividades económicas por sectores

El análisis de la estructura económica se realiza a partir de la clasificación del valor agregado en tres grandes sectores, definidas por el DANE: actividades primarias, que incluyen agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y explotación de minas y canteras; actividades secundarias, que abarcan industrias manufactureras y construcción; y actividades terciarias, que comprenden los servicios públicos, comercio, transporte,

actividades financieras, inmobiliarias, profesionales, administrativas, sociales, educativas, de salud, artísticas y recreativas, entre otras.

Gráfico 6. Participación sectorial del valor agregado por municipio (2023)



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE - Valor Agregado por municipio, 2023.

Al analizar la estructura económica municipal se encuentran diferencias significativas entre los territorios. Según el DANE, en el año 2023, las actividades primarias representaron el 17,9 del valor agregado en Santander de Quilichao, el 17,5% en Toribio y el 31,8% en Corinto; las actividades secundarias alcanzaron el 40,9%, el 8,6% y 10% respectivamente; por su parte las actividades terciarias concentraron el 41,2% en Santander de Quilichao, el 73,2% en Toribio y el 58,1% en Corinto.

Al contrastar con la estructura departamental del Cauca donde el 24% del valor agregado corresponde a actividades primarias, el 24% a actividades secundarias y 52% a terciarias (DANE, 2025), se observa que los municipios mantienen tendencias acordes al patrón general, aunque con matices propios: Santander de Quilichao se destaca por la fortaleza de la industria, Corinto por el peso de la agricultura y Toribío por la relevancia de los servicios. En este sentido los resultados reflejan las particularidades económicas de cada territorio dentro de la dinámica económica del departamento.

En términos agrícolas, de acuerdo con la UPRA (2022), cada municipio refleja una dinámica productiva diferenciada. en Santander de Quilichao, la producción agroindustrial está dominada por la caña, con 787.074 toneladas, lo que la convierte en el cultivo dominante, acompañada por la piña, con 5408 toneladas, el café con 1642 toneladas y cultivos transitorios como el arroz y la yuca.

En Toribío la base agrícola es más diversificada, el cultivo permanente más importante es el café, con 1.800 toneladas, que representa la principal fuente agrícola de este municipio, seguido por el tomate con 557 toneladas y el aguacate con 456 toneladas, se destacan cultivos como la papa, la cebolla de rama y la granadilla.

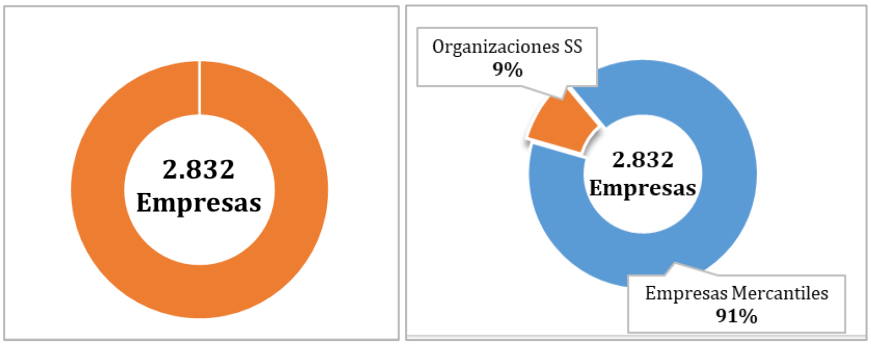
En Corinto, al igual que en Santander, predomina la caña, con 382.500 toneladas, consolidándose como el cultivo con mayor volumen. En segundo lugar se destaca el tomate con 294 toneladas, seguido por el maíz con 203 toneladas, además resaltan cultivos como la habichuela, el lulo y la papaya, lo cual refleja una producción entre agroindustria y alimentos frescos.

4. Estructura empresarial y de las organizaciones sociales y solidarias de los municipios

4.1. Santander de Quilichao

Santander de Quilichao, al ser el municipio más grande entre los tres que son objeto de análisis de este estudio, cuenta con una estructura empresarial más diversa. Además, debido a su cercanía con la ciudad de Cali, tiene una dinámica económica más desarrollada en comparación con Corinto y Toribío. Cuenta actualmente con 2.832 empresas matriculadas en la Cámara de Comercio del Cauca, de las cuales 270 son organizaciones sociales y solidarias (SS), que alcanzan una participación del 9%.

Gráfico 7. Empresas de Santander de Quilichao matriculadas en la Cámara de Comercio del Cauca

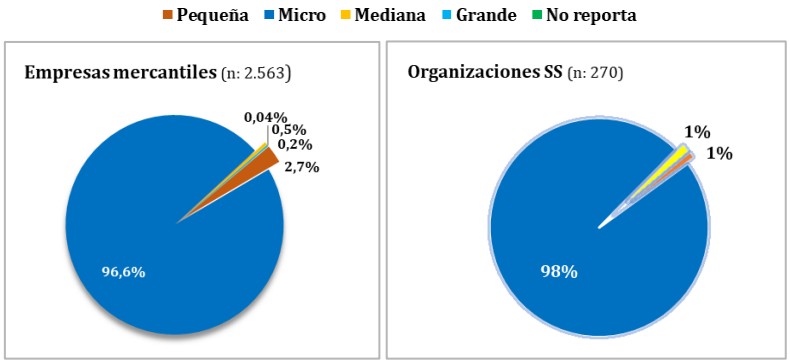


Fuente: Elaboración propia con datos de la Cámara de Comercio del Cauca, 2025

Esta distribución muestra que, si bien el municipio cuenta con un tejido empresarial en el sector mercantil, existen organizaciones SS que complementan la actividad tanto económica como social en el municipio.

En cuanto al tamaño de las empresas, los datos muestran una concentración en las microempresas. De las 2563 empresas mercantiles, el 96,6% son microempresas, el 2,7% son pequeñas, el 0,2% son medianas y las grandes apenas el 0,04%. Estos datos reflejan que la base productiva del municipio está compuesta principalmente por negocios de menor escala. Frente a las organizaciones sociales y solidarias (SS), también predominan las microempresas con un 98%, a las cuales le siguen las pequeñas con un 1% y las medianas con un 1%.

Gráfico 8. Tamaño de las empresas mercantiles y las organizaciones sociales y solidarias registradas en el RUES. Santander de Quilichao



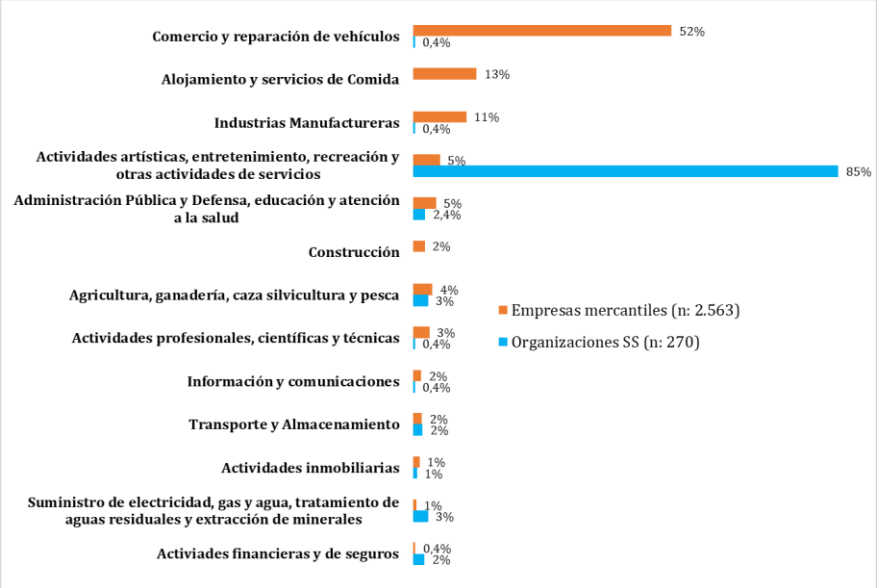
Fuente: Elaboración propia con datos de la Cámara de Comercio del Cauca, 2025.

Estos datos muestran que tanto las empresas mercantiles como las organizaciones SS de Santander de Quilichao se caracterizan por tener una estructura de pequeña escala. Frente a la menor participación de empresas medianas y grandes pueden limitar la diversificación productiva y la capacidad de generar un mayor nivel de empleo formal.

La actividad económica en Santander de Quilichao evidencia algunas diferencias entre las empresas mercantiles y organizaciones sociales y solidarias. En las empresas mercantiles (2563), predomina el sector comercio y reparación de vehículos (52%), seguido de alojamiento y servicios de comida (13%) e industria manufactureras (11%), lo que muestra que hay mayor concentración en actividades de comercio y servicios.

Las organizaciones sociales y solidarias (270) se destacan en el sector de actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otros servicios (85%), le sigue en menor medida administración pública y educación (5%) y agricultura, ganadería y pesca (4%).

Gráfico 9. Actividad económica principal de las empresas. Santander de Quilichao



Fuente: Elaboración propia con datos de la Cámara de Comercio del Cauca, 2025

Este contraste de actividades donde las empresas mercantiles están enfocadas principalmente al comercio y servicios y las organizaciones SS se orientan a actividades culturales, sociales y comunitarias, se complementan para darle un mayor dinamismo al municipio.

La estructura empresarial muestra una concentración de microempresas en casi todos los sectores económicos. En empresas mercantiles, de las 2563 que se encuentran registradas, 2476 son microempresas, mientras que 70 son pequeñas, 12 medianas y 5 grandes, lo que representa una proporción reducida. En términos de actividad económica se puede observar que, en el sector comercio y reparación de vehículos se encuentran más de la mitad de estas empresas (1324), a este le sigue alojamiento y servicios de comida (324) e industria manufacturera (272).

En el caso de las organizaciones sociales y solidarias (270), también hay una fuerte presencia de microempresas (264), mientras que las pequeñas (3) y medianas (3) son pocas. La actividad económica principal son las actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otros servicios (228), a lo cual le sigue administración pública, educación y salud (18), hay menor presencia de la actividad económica de agricultura, ganadería y pesca (6).

Tabla 5. Número de empresas por tamaño y actividad económica principal. Santander de Quilichao

EMPRESAS MERCANTILES	PEQUEÑA	MICRO	MEDIANA	GRAN	TOTAL
Comercio y reparación de vehículos	40	1280	4	0	1324
Alojamiento y servicios de Comida	3	321	0	0	324
Industrias Manufactureras	11	251	7	3	272
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	0	137	0	0	137
Administración Pública y Defensa, educación y atención a la salud	4	112	1	1	118
Construcción	2	58	0	0	60
Agricultura, ganadería, caza silvicultura y pesca	5	93	0	0	98
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1	81	0	1	83
Información y comunicaciones	0	42	0	0	42
Transporte y Almacenamiento	2	43	0	0	45
Actividades inmobiliarias	1	32	0	0	33
Suministro de electricidad, gas y agua, tratamiento de aguas residuales y extracción de minerales	1	15	0	0	16
Activicades financieras y de seguros	0	11	0	0	11
Total	70	2476	12	5	2563

ORGANIZACIONES SS	PEQUEÑA	MICRO	MEDIANA	TOTAL
Comercio y reparación de vehículos	0	0	1	1
Industrias Manufactureras	0	1	0	1
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	2	224	2	228
Administración Pública y Defensa, educación y atención a la salud	1	7	0	8
Agricultura, ganadería, caza silvicultura y pesca	0	8	0	8
Actividades profesionales, científicas y técnicas	0	1	0	1
Información y comunicaciones	0	1	0	1
Transporte y Almacenamiento	0	5	0	5
Actividades inmobiliarias	0	2	0	2
Suministro de electricidad, gas y agua, tratamiento de aguas residuales y extracción de minerales	0	9	0	9
Activicades financieras y de seguros	0	6	0	6
Total	3	264	3	270

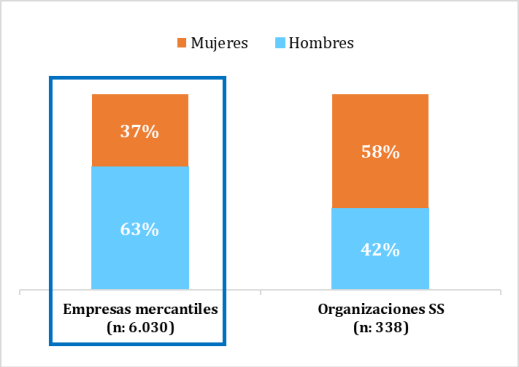
Fuente: Elaboración propia con datos de la Cámara de Comercio del Cauca, 2025

Lo presentado confirma lo dicho anteriormente, mientras las mercantiles impulsan el comercio y servicios de mercado, las SS se orientan a actividades culturales, comunitarias y sociales.

Respecto a la participación laboral según el tipo de organización, en las empresas mercantiles (6.030 empleados), se observa que la mayoría de los puestos de trabajo son ocupados por hombres (63%), mientras que las mujeres representan el 37%. Si bien este dato refleja una brecha de género en el sector, se debe considerar que los datos provienen de los registros de la Cámara y Comercio y no de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), que es la fuente oficial para medir el mercado laboral.

Por el contrario, en las organizaciones sociales y solidarias (338 empleados), la tendencia se invierte, pues las mujeres representan el 58% frente al 42% de hombres. Esto muestra que las SS tienen un papel importante en la generación de empleo femenino, donde posiblemente este se encuentre vinculado a su orientación hacia actividades de tipo cultural, comunitario, educativo y de cuidado.

Gráfico 10. Porcentaje de empleados según sexo. Santander Quilichao

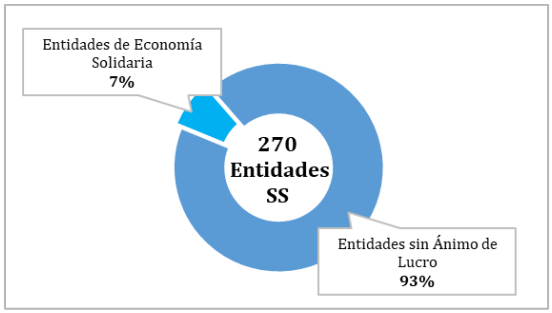


Fuente: Elaboración propia con datos de la Cámara de Comercio del Cauca, 2025

Estos datos en conjunto evidencian que el sector mercantil se mantiene más masculinizado, mientras que el social y solidario contribuye a equilibrar la participación laboral de las mujeres en el municipio.

En la distribución de las organizaciones sociales y solidarias (270), se observa que la gran mayoría son entidades sin ánimo de lucro (93%), mientras que solo el 7% corresponde a entidades de economía solidaria.

Gráfico 11. Organizaciones sociales y solidarias en Santander de Quilichao



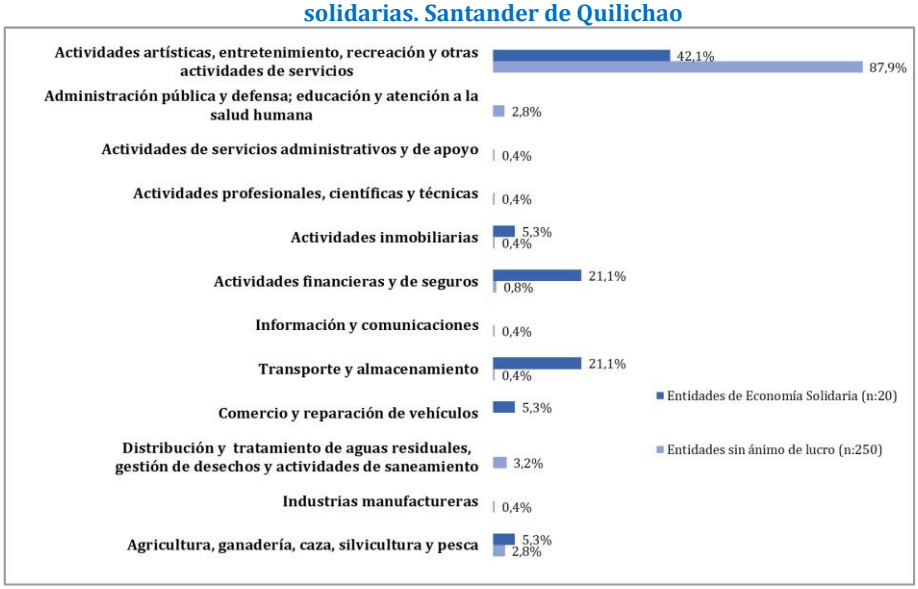
Fuente: Elaboración propia con datos de Cámara de Comercio del Cauca, 2025

Estos datos muestran que el sector SS en el municipio está orientado a actividades comunitarias, culturales, educativas y sociales, más que a dinámicas económicas de mercado.

Las principales actividades económicas de las organizaciones sociales y solidarias concentran su actividad en el sector servicios, particularmente en actividades artísticas,

recreativas y de entretenimiento, las cuales alcanzan el 87,9% en las entidades sin ánimo de lucro y el 42,1% en las de economía solidaria. Sectores como transporte, comercio o actividades financieras tienen mayor presencia en las entidades de economía solidaria.

Gráfico 12. Actividad económica principal de las organizaciones sociales y solidarias. Santander de Quilichao



Fuente: Elaboración propia con datos de la Cámara de Comercio del Cauca, 2025

El comportamiento de la actividad económica de las entidades sin ánimo de lucro presenta mayor concentración en el sector servicios, resaltando su rol cultural y comunitario. Las entidades de economía solidaria por su parte, muestran mayor presencia en sectores como transporte, comercio y actividades financieras, lo cual se orienta más a actividades con impacto económico directo.

En las entidades sin ánimo de lucro, se observa una concentración en las asociaciones, fundaciones, corporaciones e instituciones de utilidad común, que representan el 54% del total (145 entidades). En segundo lugar se ubican otras organizaciones civiles, asociaciones y corporaciones con un 19%, mientras que las fundaciones cubren un 7%. Las asociaciones con menor porcentaje, son las cooperativas, fondos de empleados y programas de vivienda, que juntas no superan el 6% del total.

Tabla 6. Clasificación de las Entidades Sin Ánimo de Lucro. Santander de Quilichao

ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO	Total (n:270)	%
Asociaciones fundaciones corporaciones e instituciones de util común	**145**	**54%**
Las demás organizaciones civiles, asociaciones, corporaciones, fundaciones	52	19%
Fundaciones	20	7%
Asociaciones agropecuarias y campesinas nacionales y no nacionales	13	5%
Corporaciones, asociaciones y fundaciones creadas para adelantar actividades en comunidades indígenas	10	4%
Entidades de naturaleza cooperativa	8	3%
Fondo de empleados	6	2%
Cooperativas	6	2%
Planes y programas de vivienda	5	2%
Corporaciones	4	1%
Cooperativas federaciones y confedereaciones instituciones auxiliares de la economía solidaria y precooperativas	1	0,4%

Fuente: Elaboración propia con datos de UAEOS 2025

Estos datos muestran predominio de estructuras tradicionales sin ánimo de lucro, esto puede relacionarse con la vocación comunitaria del municipio y con la prioridad dada a iniciativas de organización social.

En las entidades de economía solidaria, la principal concentración se encuentra en “otras actividades de servicios”, que reúnen al 40% de las organizaciones. Le siguen el transporte y almacenamiento (20%) y las actividades financieras y de seguros (20%), esto muestra una orientación hacia la prestación de servicios de apoyo comunitario y movilidad.

Actividades como la agricultura, la reparación de vehículos, el comercio y las inmobiliarias tienen menor presencia, cada una con apenas un 5% de participación. Esto refleja que, si bien existen iniciativas diversificadas, el peso en el total es poco frente a los sectores más consolidados.

Tabla 7. Actividades de las Entidades de Economía Solidaria. Santander de Quilichao

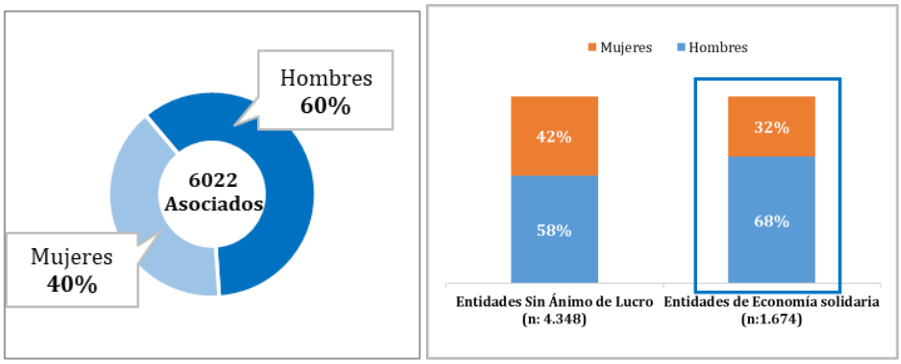
ACTIVIDADES	(n:20)	%
Otras actividades de servicios	**9**	**45%**
Actividades de otras asociaciones n.c.p.	9	
Transporte y almacenamiento	**4**	**20%**
Transporte de pasajeros	3	
Transporte mixto	1	
Actividades financieras y de seguros	**4**	**20%**
Actividades financieras de fondos de empleados y otras formas asociativas del sector solidario	4	
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	**1**	**5%**
Cultivo de frutas tropicales y subtropicales	1	
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	**1**	**5%**
Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias; animales vivos	1	
Actividades inmobiliarias	**1**	**5%**
Actividades inmobiliarias realizadas con bienes propios o arrendados	1	

Fuente: Elaboración propia con datos de la Cámara de Comercio del Cauca 2025

Las entidades de economía solidaria del municipio se concentran en los sectores de servicios, transporte y finanzas, mientras que las actividades productivas o comerciales tienen un papel secundario.

Los asociados están mayoritariamente representados por hombres (60%), mientras que las mujeres alcanzan un 40%. Al desagregar por tipo de entidad, se evidencia que en las Entidades Sin Ánimo de Lucro (4348 asociados) la participación femenina es más equilibrada, con un 42% frente al 58% de hombres. En las Entidades de Economía Solidaria (1674 asociados) la brecha de género es mayor, los hombres concentran el 68% y las mujeres apenas el 32%.

Gráfico 13. Porcentaje de asociados según sexo. Santander de Quilichao



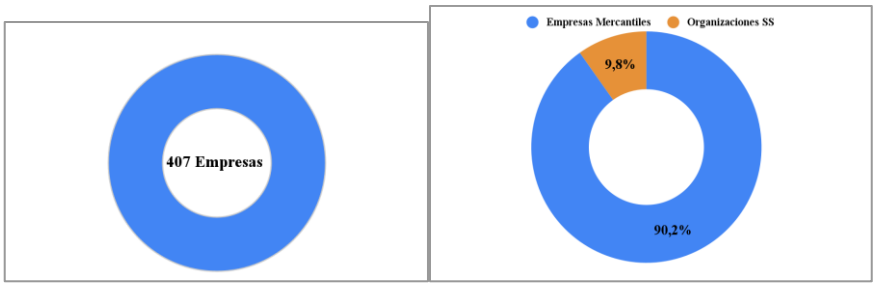
Fuente: Elaboración propia con datos de la Cámara de Comercio del Cauca, 2025

Si bien las mujeres tienen una presencia significativa en el sector sin ánimo de lucro, su participación en la economía solidaria es más limitada, lo cual puede estar vinculado a los roles tradicionales y a las dinámicas de acceso a recursos y capital social en el municipio.

4.2. Corinto

Corinto es un municipio cercano a Santander de Quilichao, sin embargo su dinámica empresarial es distinta. Al ser un municipio más pequeño, su tejido empresarial no es muy diverso. Cuenta actualmente con 407 empresas matriculadas en la Cámara de Comercio del Cauca, de las cuales 40 son organizaciones sociales y solidarias (SS), que alcanzan una participación del 9,8%.

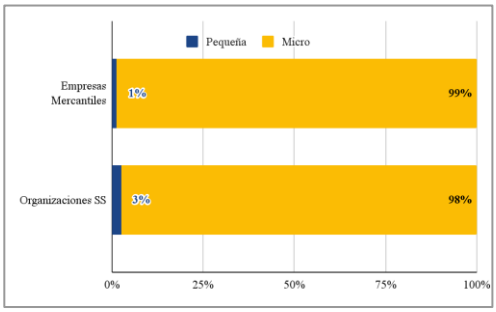
Gráfico 14. Empresas de Corinto matriculadas en la Cámara de Comercio del Cauca



Fuente: Elaboración propia con datos de Cámara de Comercio del Cauca, 2025

Esta distribución muestra que el municipio cuenta con organizaciones SS que complementan la actividad tanto económica como social en el municipio. La gran mayoría de las empresas mercantiles del municipio registradas en el RUES son microempresas (99%). Ocurre lo mismo en las organizaciones sociales y solidarias. Esta estructura empresarial nos muestra un municipio con predominancia del trabajo informal, sobre todo si se tiene en cuenta que tanto las organizaciones SS como las empresas mercantiles, son de tamaño pequeño y micro.

Gráfico 15. Tamaño de las empresas mercantiles y las organizaciones sociales y solidarias registradas en el RUES Corinto

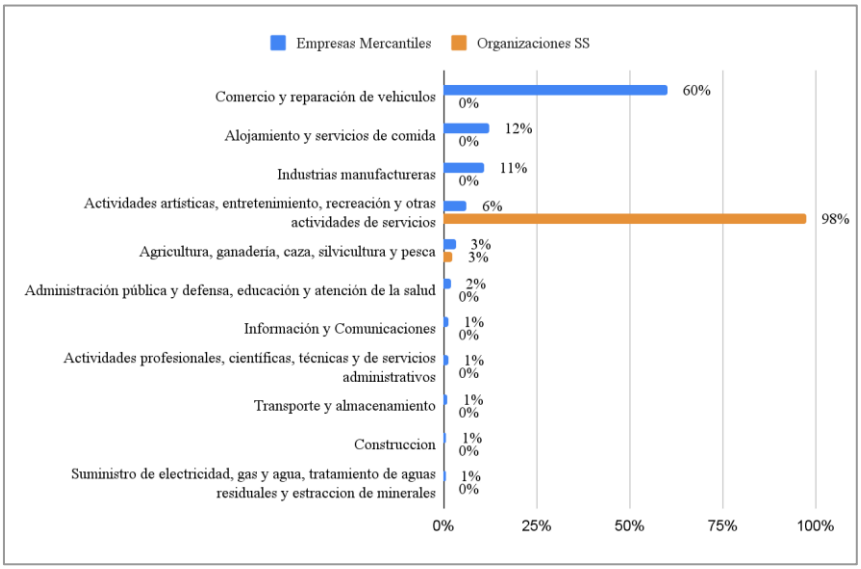


Fuente: Elaboración propia con datos de Cámara de Comercio del Cauca, 2025

Este panorama refleja que el municipio de Corinto no cuenta con una gran estructura empresarial pues predominan las micro y pequeñas empresas. En el territorio no hay presencia de medianas ni grandes empresas, lo que limita el crecimiento y productividad del municipio.

En cuanto al tipo de actividad principal la que más se destaca en las empresas mercantiles es la de comercio. Esta es una actividad con una menor capacidad para generar valor agregado y asociada a estas pequeñas unidades comerciales que componen en su mayoría el tejido empresarial del municipio. También se destacan las actividades de alojamiento y servicios de comida, y las industrias manufactureras. Por otro lado, las acciones de las organizaciones sociales y solidarias están más encaminadas a las actividades artísticas y otras actividades de servicios.

Gráfico 16. Actividad económica principal de las empresas Corinto



Fuente: Elaboración propia con datos de Cámara de Comercio del Cauca, 2025

La estructura empresarial del municipio se destaca principalmente por la predominancia de microempresas en todos los sectores económicos. De las 387 empresas mercantiles registradas, 362 son microempresas y 6 pequeñas. Mientras que en las organizaciones sociales y solidarias, existe solo una organización pequeña, y 39 microempresas. Estos datos reflejan un municipio cuya economía local es sostenida por pequeñas y medianas empresas.

Tabla 8. Número de empresas por tamaño y actividad económica principal Corinto

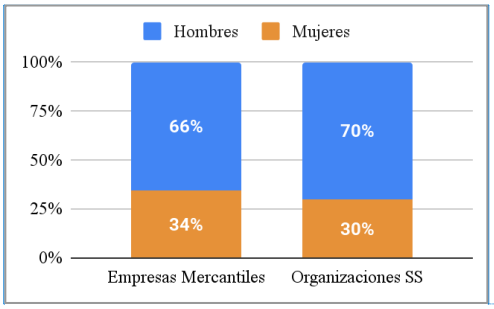
EMPRESAS MERCANTILES	Pequeña	Micro	Total
Comercio y reparación de vehículos	4	217	221
Alojamiento y servicios de comida	0	45	45
Industrias manufactureras	0	40	40
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	0	23	23
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	1	11	12
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud	0	7	7
Información y Comunicaciones	0	5	5
Actividades profesionales, científicas, técnicas y de servicios administrativos	0	5	5
Transporte y almacenamiento	0	4	4
Construcción	0	3	3
Suministro de electricidad, gas y agua, tratamiento de aguas residuales y extracción de minerales	0	2	2
Total	5	362	367
Organizaciones SS	**Pequeña**	**Micro**	**Total**
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	1	38	39
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	0	1	1
Total	1	39	40

Fuente: Elaboración propia con datos de Cámara de Comercio del Cauca, 2025

Respecto al porcentaje de empleados según sexo en las empresas mercantiles, la mayoría de los puestos de trabajo son ocupados por hombres con un 66% mientras que las mujeres representan el 34%.

Lo mismo ocurre en las organizaciones sociales y solidarias, donde los hombres predominan en el personal contratado, con un 70% frente a un 30% de mujeres, reflejando una brecha aún mayor que en las empresas mercantiles, donde la contratación de hombres se encuentra 30 puntos porcentuales por encima que la de las mujeres. Lo que refleja una masculinización en el tejido empresarial y el sector social y solidario del municipio.

Gráfico 17. Porcentaje de empleados según sexo Corinto

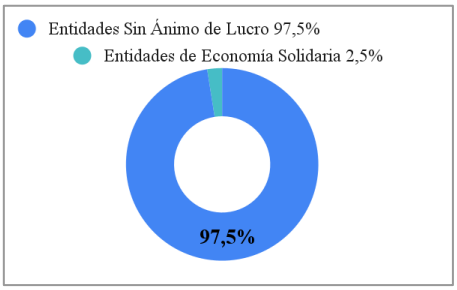


Fuente: Elaboración propia con datos de Cámara de Comercio del Cauca, 2025

Comentado [1]: Tipo de letra de la gráfica

Entre las 40 organizaciones sociales y solidarias del municipio se encontró que las de economía solidaria corresponden a un 2,5% mientras que el 97,5% restante son las demás entidades sin ánimo de lucro.

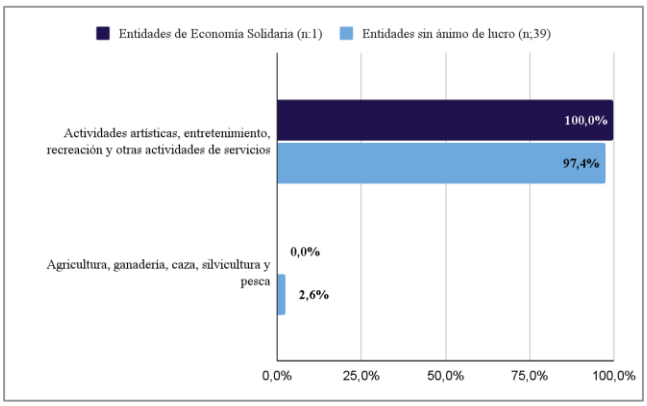
Gráfico 18. Organizaciones Sociales y Solidarias en Corinto



Fuente: Elaboración propia con datos de Cámara de Comercio del Cauca, 2025

La principal actividad a la que se dedican tanto la entidades de economía solidaria como las entidades sin ánimo de lucro son las actividades artísticas, y de servicios,seguidas por la agricultura, ganadería, caza silvicultura y pesca. Destaca el hecho de que existe una sola entidad de economía solidaria en el territorio, que se dedica a otras actividades de servicio, muy seguramente enfocada al bien común y al fortalecimiento social.

Gráfico 19. Actividad económica principal de las organizaciones sociales y solidarias Corinto



Fuente: Elaboración propia con datos de Cámara de Comercio del Cauca, 2025

La mayoría de las entidades sin ánimo de lucro en Corinto corresponden a asociaciones, fundaciones y corporaciones de utilidad común (68%), seguidas por otras organizaciones civiles (15%) y asociaciones agropecuarias (10%). Hay una baja participación de cooperativas y organizaciones indígenas, cada una con apenas un 3%, esto muestra que el tejido organizativo se encuentra concentrado en el servicio comunitario y con menor presencia en lo productivo y étnico.

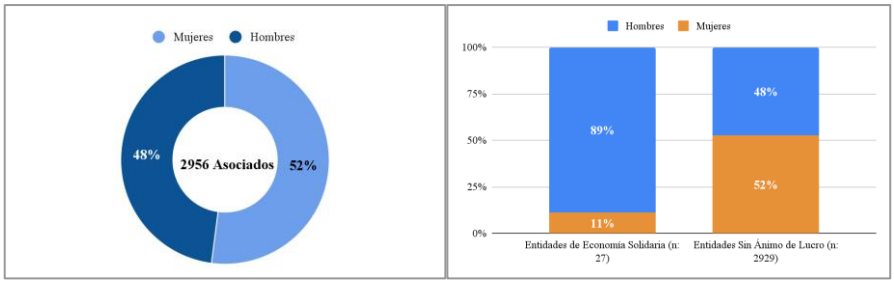
Tabla 9. Clasificación de las Entidades Sin Ánimo de Lucro Corinto

ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO	Total (n:40)	%
Asociaciones fundaciones corporaciones e instituciones de util común	27	68%
Las demás organizaciones civiles, asociaciones, corporaciones, fundaciones	6	15%
Asociaciones agropecuarias y campesinas nacionales y no nacionales	4	10%
Corporaciones, asociaciones y fundaciones creadas para adelantar actividades en comunidades indígenas	1	3%
Corporaciones	1	3%
Cooperativas	1	3%

Fuente: Fuente: Elaboración propia con datos de UAEOS 2025

Los asociados están mayoritariamente representados por mujeres (52%), mientras que los hombres alcanzan un 48%. Al desagregar por tipo de entidad, se evidencia que en las Entidades Sin Ánimo de Lucro (2.929 asociados) la participación femenina es mayor con un 52% frente al 48% de hombres. La brecha de género es mayor en la entidad de economía solidaria, donde se registran un total de 27 asociados, de los cuales el 89% son hombres y solo el 11% son mujeres.

Gráfico 20. Porcentaje de asociados según sexo - Corinto



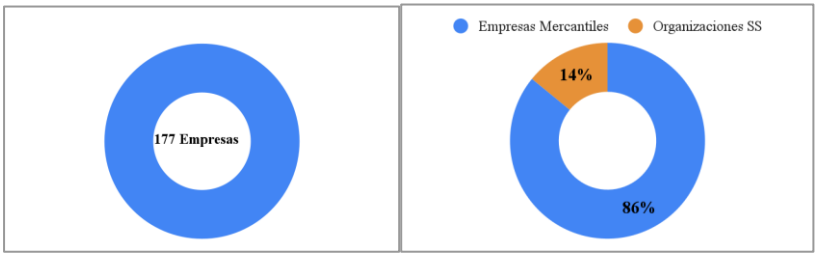
Fuente: Elaboración propia con datos de Cámara de Comercio del Cauca, 2025

Si bien el panorama apunta a una menor brecha entre mujeres y hombres asociados a las entidades, esta participación mayoritaria de mujeres en las entidades sin ánimo de lucro, puede estar relacionada a la vocación social y de cuidado que ha caracterizado a las mujeres, teniendo en cuenta que en este tipo de entidades, no se percibe una remuneración económica por las labores realizadas, sino que tienen un carácter social y solidario.

4.3. Toribío

El municipio de Toribío, es el que tiene un tejido empresarial más pequeño entre los tres que son objeto de análisis de este estudio. Debido a su población mayoritariamente indígena, las dinámicas económicas son distintas a las de otros territorios. Se reportan 177 empresas matriculadas, de las cuales el 86% son empresas mercantiles y el 14% restante son organizaciones sociales y solidarias.

Gráfico 21. Empresas de Toribío matriculadas en la Cámara de Comercio del Cauca

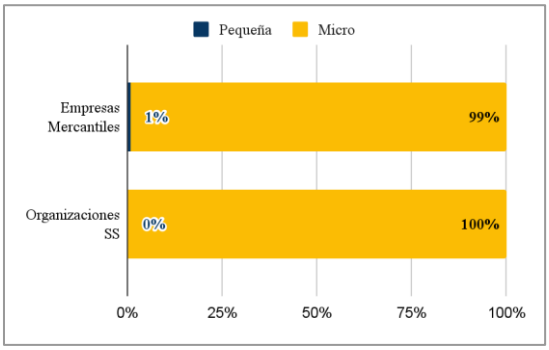


Fuente: Elaboración propia con datos de Cámara de Comercio del Cauca, 2025

En el municipio se destaca la gran cantidad de organizaciones SS, sobre todo si se tienen en cuenta las dinámicas socioculturales que caracterizan a las comunidades indígenas. Este panorama refleja un fuerte tejido social, cultural y comunitario en el territorio.

En cuanto al tamaño de las empresas, el tejido empresarial se caracteriza principalmente por tener microempresas. El 99% de las empresas mercantiles son microempresas, y solo el 1% son pequeñas. En las organizaciones sociales y solidarias el total de las entidades registradas son microempresas. Esto indica una economía a pequeña escala con un bajo o nulo nivel de industrialización y de grandes empresas, lo que supone altos niveles de trabajo informal.

Gráfico 22. Tamaño de las empresas mercantiles y las organizaciones sociales y solidarias registradas en el RUES - Toribío



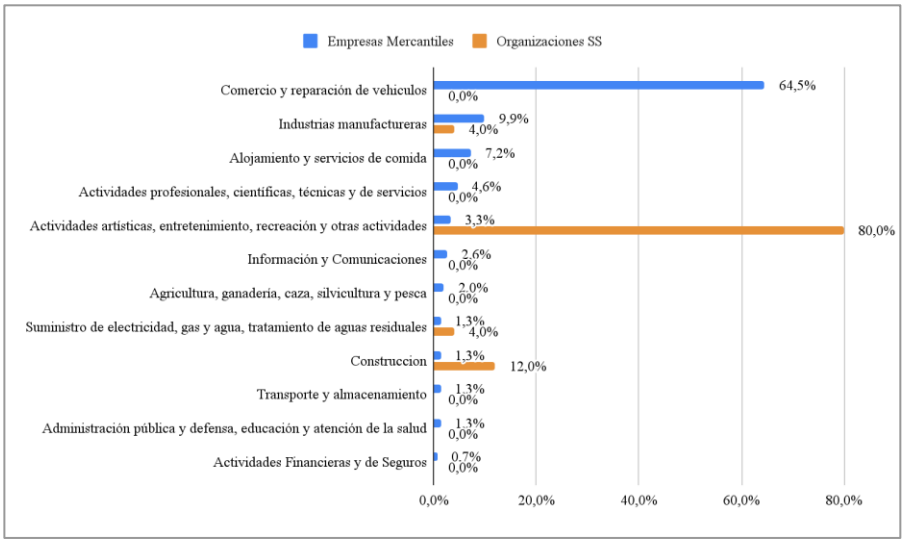
Fuente: Elaboración propia con datos de Cámara de Comercio del Cauca, 2025

En las empresas mercantiles la actividad que más destaca es la de comercio y reparación de vehículos con un 64,4%, seguido por la industria manufacturera con un 9,9% y la de alojamiento y servicios con un 7,2%. Esto refleja una baja diversificación empresarial en el municipio, donde las actividades principales de la mayoría de las empresas están

destinadas a actividades de comercio básico y de subsistencia, con una baja capacidad productiva, industrial, y del turismo.

Las organizaciones SS están más dedicadas a actividades artísticas y otras actividades de servicios (80%), seguido por la construcción. Esto sigue reflejando la identidad cultural indígena del territorio.

Gráfico 23. Actividad económica principal de las empresas Toribío



Fuente: Elaboración propia con datos de Cámara de Comercio del Cauca, 2025

La predominancia de las microempresas en la estructura empresarial del territorio se refleja en todos los sectores. De las 152 empresas mercantiles registradas, 151 son microempresas y solo 1 es una pequeña empresa dedicada al comercio. Mientras que las 25 organizaciones SS son todas microempresas.

Tabla 10. Número de empresas por tamaño y actividad económica principal Toribío

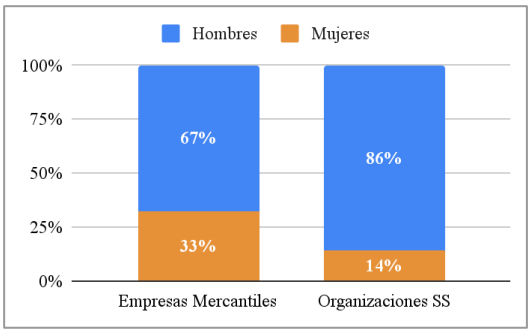
Empresas Mercantiles	Pequeña	Micro	Total
Comercio y reparación de vehículos	1	97	98
Industrias manufactureras	0	15	15
Alojamiento y servicios de comida	0	11	11
Actividades profesionales, científicas, técnicas y de servicios administrativos	0	7	7
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	0	5	5
Información y Comunicaciones	0	4	4
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	0	3	3
Suministro de electricidad, gas y agua, tratamiento de aguas residuales y extracción de minerales	0	2	2
Construcción	0	2	2
Transporte y almacenamiento	0	2	2
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud	0	2	2
Actividades Financieras y de Seguros	0	1	1
Total	1	151	152

Organizaciones SS	Micro
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	20
Construcción	3
Suministro de electricidad, gas y agua, tratamiento de aguas residuales y extracción de minerales	1
Industrias manufactureras	1
Total	25

Fuente: Elaboración propia con datos de Cámara de Comercio del Cauca, 2025

En cuanto al porcentaje de empleados según sexo, existen grandes brechas entre hombres y mujeres. En las empresas mercantiles, el 67% de los empleados son hombres, mientras que el 33% son mujeres, lo que representa una brecha de 27 puntos porcentuales a favor de los hombres. En las organizaciones SS la brecha es aún mayor. El 86% son hombres frente al 14% de mujeres. Lo que indica una brecha de 72 puntos porcentuales entre hombres y mujeres.

Gráfico 24. Porcentaje de empleados según sexo Toribío



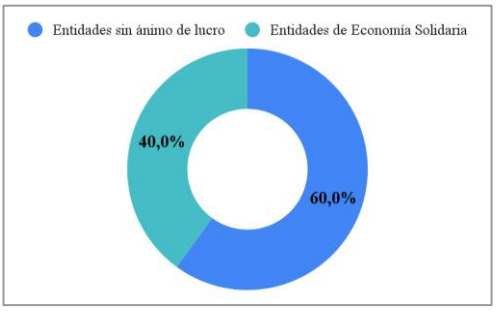
Fuente: Elaboración propia con datos de Cámara de Comercio del Cauca, 2025

Estos datos reflejan desigualdades de género estructurales en ambos tipos de organización, pero más marcado en las organizaciones SS. En el ámbito mercantil las mujeres tienen más oportunidades de acceder a empleo, sin embargo aún se enfrentan

limitaciones. En el sector social y solidario, aún se presentan situaciones de exclusión de género, mucho más marcadas que en el mercantil. Esto puede ser provocado por patrones culturales muy arraigados que concentran los papeles de liderazgo y toma de decisiones en el género masculino.

Entre las 25 organizaciones sociales y solidarias, se encontró que el 60% son entidades sin ánimo de lucro y el 40% restante son entidades de economía solidaria.

Gráfico 25. Organizaciones sociales y solidarias en Toribío

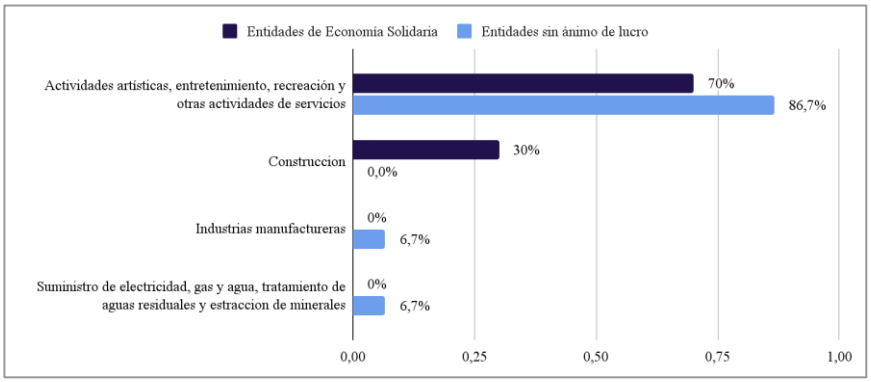


Fuente: Elaboración propia con datos de Cámara de Comercio del Cauca, 2025

La actividad más destacada en ambos tipos de entidades es la de actividades artísticas y de otros servicios, con 86,7% en las entidades sin ánimo de lucro y 70% en las entidades de economía solidaria. Seguidas por la construcción en las entidades de economía solidaria (30%) y las industrias manufacturas en las entidades sin ánimo de lucro (6,7%).

Esto refleja que ambos tipos de entidades están más dedicadas a las actividades sociales y culturales, sin embargo, las entidades de economía solidaria se diversifican en el sector de la construcción.

Gráfico 26. Actividad económica principal de las organizaciones sociales y solidarias Toribío



Fuente: Elaboración propia con datos de Cámara de Comercio del Cauca, 2025

Frente a las entidades sin ánimo de lucro, se observa que estas se concentran principalmente en asociaciones, fundaciones y corporaciones de utilidad común (44%), seguidas por cooperativas (20%) y cooperativas de trabajo asociado (12%). También se identifican organizaciones indígenas y de naturaleza cooperativa (8% cada una), aunque con menor participación, este tejido organizativo es diverso, pero con mayor presencia de iniciativas orientadas al bien común y la cooperación.

Tabla 11. Clasificación de las Entidades Sin Ánimo de Lucro Toribío

ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO	Total (n:25)	%
Asociaciones fundaciones corporaciones e instituciones de util común	11	44%
Cooperativas	5	20%
Cooperativas de trabajo asociado	3	12%
Corporaciones, asociaciones y fundaciones creadas para adelantar actividades en comunidades indígenas	2	8%
Entidades de naturaleza cooperativa	2	8%
Las demás organizaciones civiles, asociaciones, corporaciones, fundaciones	1	4%
Asociaciones agropecuarias y campesinas nacionales y no nacionales	1	4%

Fuente:Fuente: Elaboración propia con datos de UAEOS 2025

En las actividades económicas a las que se dedican las 7 entidades de economía solidaria, se destacan particularmente 3 entidades que se dedican a la construcción de carreteras y vías de ferrocarril, y 7 a actividades de otras asociaciones. Esto refleja una orientación de estas entidades hacia la infraestructura comunitaria y el impacto social. También a labores sociales, colaborativas y culturales.

Tabla 12. Actividades de las entidades de economía solidaria - Toribío

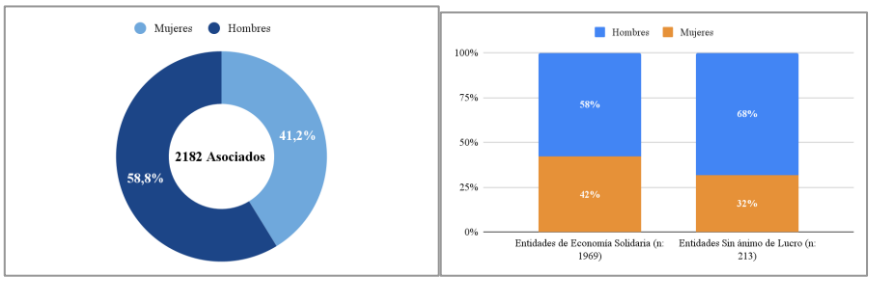
ACTIVIDADES	(n:10)	%
Construcción	**3**	**30,00%**
Construcción de carreteras y vías de ferrocarril	3	
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	**7**	**70,00%**
Actividades de otras asociaciones n.c.p.	7	

Fuente: Elaboración propia con datos de Cámara de Comercio del Cauca, 2025

Los 2.182 asociados están representados mayoritariamente por hombres con un 58,8%, mientras que el 41,2% son mujeres. Estos datos reflejan una brecha de 17,6 puntos porcentuales a favor de los hombres, lo que indica que aproximadamente de cada 10 asociados 4 son mujeres.

Según los tipos de entidad, se tiene que en las entidades de economía solidaria el 58% son hombres frente al 42% de mujeres. En las entidades sin ánimo de lucro la brecha es mayor, con una participación del 68% de hombres y del 42% de mujeres.

Gráfico 27. Porcentaje de asociados según sexo - Toribío



Fuente: Elaboración propia con datos de Cámara de Comercio del Cauca, 2025

Los datos muestran unas brechas de género notables, especialmente en las entidades sin ánimo de lucro. Esto puede ser el reflejo de una baja participación de las mujeres en cargos de decisión y liderazgo debido a, como se mencionó anteriormente, aspectos culturales que todavía delegan a la mujer a labores de cuidado y limitan su participación en espacios laborales y directivos.

5. Mercado laboral, un análisis a nivel departamental

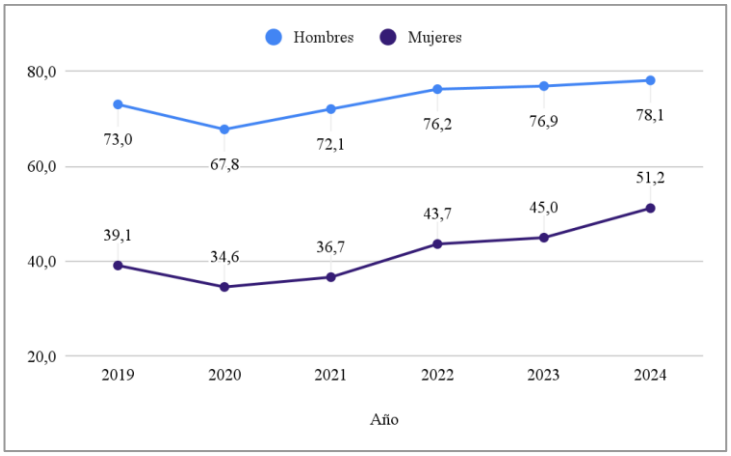
Debido a que no existen datos desagregados del mercado laboral por municipio, a continuación se presenta una análisis a nivel departamental que provee una aproximación a la realidad de los municipios.

La Tasa Global de Participación es un indicador que refleja la presión de la población sobre el mercado laboral, para el año 2024, según el DANE, en el departamento esta fue del 70%. Para el grupo de hombres fue de 82% y para el grupo de mujeres alcanzó el 59% indicando una brecha de género de 23 puntos porcentuales que evidencia que los hombres siguen haciendo parte de la fuerza de trabajo del Cauca en mayor proporción que las mujeres.

5.1. Ocupación y desempleo según sexo

La Tasa de Ocupación (TO) muestra la relación porcentual entre la población ocupada y la población en edad de trabajar, mayores de 15 años. De acuerdo al DANE en el Cauca en 2024, la TO general fue de 64,3%, por lo tanto 64 de cada 100 personas en edad de trabajar estarían empleados. Al comparar entre hombres y mujeres se encuentra que mientras el 78,1% de los hombres económicamente activos se encuentran ocupados, solo el 51,2% de las mujeres en el Cauca comparten la misma situación.

Gráfico 28. Tasa de ocupacion según sexo 2019 - 2024

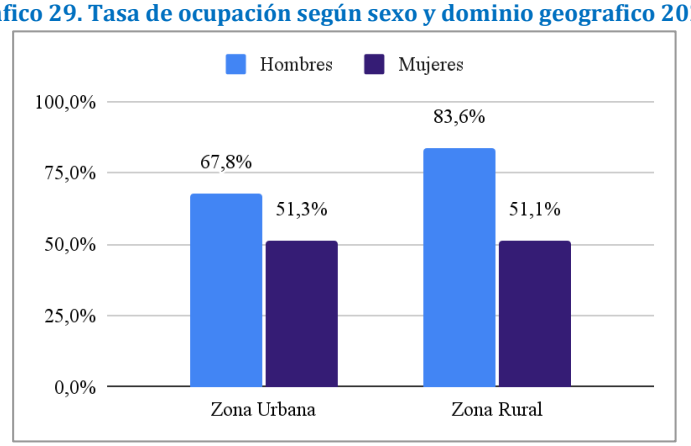


Fuente: Elaboración propia con datos DANE - GEIH 2019-2024.

Entre los años 2020 y 2024 se observa un proceso de crecimiento de la Tasa de Ocupación tanto de los hombres como de las mujeres, sin embargo la brecha de género entre

hombres y mujeres se sigue manteniendo por encima de los 25 puntos porcentuales, lo cual evidencia que el avance no ha sido equitativo entre géneros y las mujeres continúan enfrentando mayores barreras de acceso al mercado laboral.

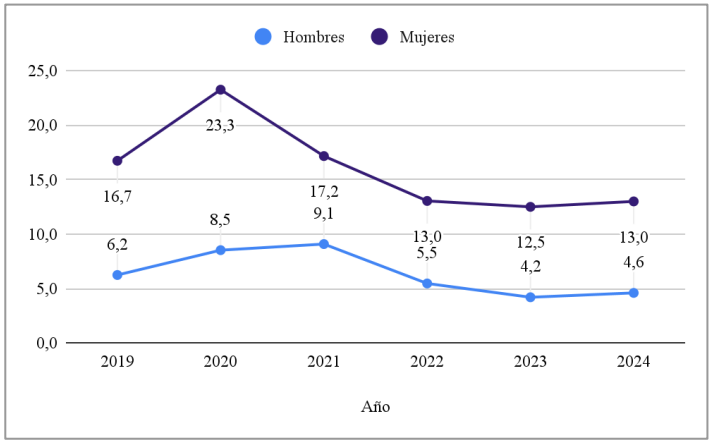
Gráfico 29. Tasa de ocupación según sexo y dominio geografico 2024



Fuente: Elaboración propia con datos DANE - GEIH 2024.

De acuerdo con los datos del DANE para 2024, la tasa de ocupación es más alta en los hombres de las zonas rurales y más baja en las mujeres de estos territorios lo cual evidencia una marcada desigualdad. En términos de brechas, 16,5 puntos porcentuales en las zonas urbanas frente a 32,5 puntos porcentuales en las rurales, lo cual confirma una desventaja para las mujeres rurales respecto al empleo.

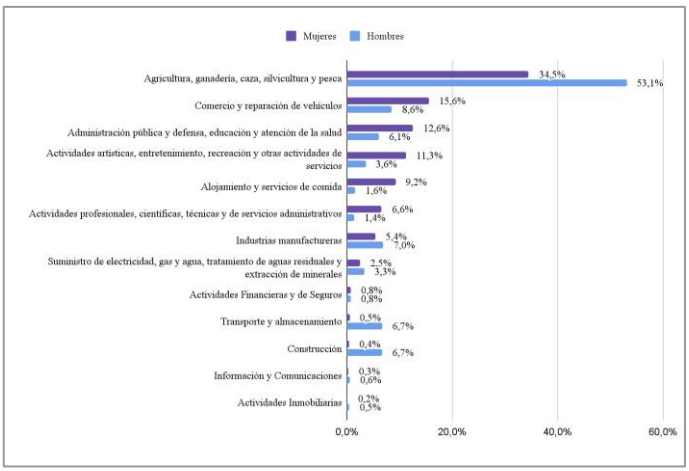
Gráfico 30. Tasa de desempleo según sexo 2019 - 2024



Fuente: Elaboración propia con datos DANE - GEIH 2019-2024.

Según cifras del DANE, desde el año 2020 la tasa de desempleo en el Cauca ha venido descendiendo, situándose en 8,2% para 2024, lo que representa que 8 de cada 100 personas activas no contaban con un empleo. Sin embargo este avance no ha sido equitativo, la tasa en las mujeres alcanzó 13%, casi el triple de la registrada en los hombres, 4,6%, lo que evidencia una persistente desigualdad en el mercado laboral.

Gráfico 31. Porcentaje de personas ocupadas según sexo y rama de actividad economica - 2024



Fuente: Elaboración propia con datos DANE - GEIH 2019-2024.

En el Cauca persiste una división laboral por género, donde los hombres se concentran en sectores productivos e industriales, mientras que las mujeres tienen mayor presencia en actividades de servicios, comercio y cuidado. De acuerdo a datos de la GEIH, más de la mitad de los hombres ocupados se vincula a la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, 53,1%, seguidos por comercio y reparación de vehículos con un 8.6%, industrias manufactureras donde participa el 7% y transporte y almacenamiento con un 6,7%, estos datos confirman su predominio en ramas agrícolas y productivas, aunque con una presencia menor en el sector comercial frente a las mujeres.

Por su parte las mujeres también participan en actividades agrícolas 34,5%, aunque en menor medida que los hombres, y se concentran principalmente en el comercio 15,6%, administracion publica, educacion y salud en un 12,6% y actividades artísticas y de

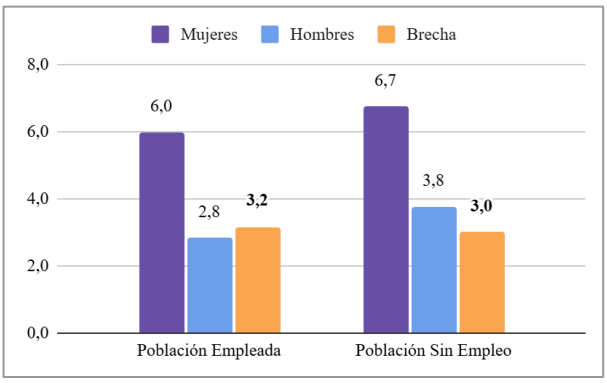
servicios, reforzando la tendencia hacia ocupaciones relacionadas al los servicios y al cuidado.

5.2. Trabajo de cuidado no remunerado

Según la Gran encuesta Integrada de Hogares GEIH, del DANE, para el año 2024 la participación en el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado (TDCNR) evidencia profundas desigualdades de género. El 95,7% de las mujeres mayores de 15 años lo realizan frente al 78,2% de los hombres. Esto implica que de cada 100 mujeres 96 asumen labores de TDCNR mientras que en el caso de los hombres solo 78 de cada 100 hombres lo hacen.

Además de la amplia participación femenina en estas actividades, las diferencias también se expresan en la cantidad de tiempo que hombres y mujeres dedican a actividades de TDCNR, pues en el Cauca las mujeres en promedio dedican 6,2 horas diarias a estas labores, mientras que los hombres solo destinan 2,8 horas diarias en promedio. Esta carga desigual de tiempo limita las posibilidades de las mujeres de vincularse al mercado laboral y restringe su autonomía económica.

Gráfico 32. Promedio de horas diarias de TDCNR según sexo y situación ocupacional- 2024



Fuente: Elaboración propia con datos DANE - GEIH 2019-2024.

La participación de las mujeres en el cuidado del hogar es independiente de la situación ocupacional: las mujeres que no se encuentran ocupadas en un empleo remunerado dedican en promedio 6,7 horas diarias al TDCNR y las mujeres que cuentan con una actividad laboral remunerada dedican 6 horas al día. Con o sin trabajo remunerado, las

mujeres dedican más horas que los hombres: una mujer empleada dedica más del doble de tiempo que los hombres en igual situación, es decir 3,2 horas al día en promedio. las mujeres sin trabajo remunerado dedican 3 horas diarias más que los hombres que no se encuentran ocupados.

Conclusiones I etapa.

Los tres municipios presentan grandes retos en términos de brechas urbano-rurales, altas tasas de trabajo informal, un bajo acceso a servicios básicos y logros educativos escasos. Estos últimos se evidencian en la baja calidad educativa, deserción escolar y poca transición a la educación superior, especialmente en los municipios de Corinto y Toribío. Este panorama refleja grandes retos en el fortalecimiento del capital humano de los territorios y en el aumento de posibilidades de acceder a trabajos estables y mejor remunerados. También se destacan los esfuerzos del municipio de Toribío por fortalecer la educación propia en sus territorios, debido a que esta población es mayoritariamente indígena.

Las dinámicas productivas de Santander de Quilichao, Toribío y Corinto reflejan vocaciones complementarias dentro de la economía del departamento. Se resalta que Santander de Quilichao combina una fuerte base industrial y de servicios con una agroindustria dominada por la caña, mientras que Toribío presenta menor industrialización, con un marcado predominio del sector terciario y una agricultura diversificada encabezada por el cultivo de café. Corinto por su parte mantiene un equilibrio mayor entre actividades primarias y terciarias, destacándose la caña y cultivos de alimentos.

La estructura empresarial y social de Santander de Quilichao se caracteriza por la marcada presencia de microempresas, tanto en el sector mercantil como en las organizaciones sociales y solidarias. Las empresas mercantiles centran su actividad principalmente en comercio, reparación de vehículos y servicios de comida, por su parte, las organizaciones sociales y solidarias se ubican hacia actividades culturales, educativas y comunitarias. Frente al empleo, el sector mercantil tiene una mayor participación masculina, mientras que en el sector social y solidario cuenta con mayor presencia de las

mujeres, por lo cual este último aporta al equilibrio de la participación laboral en el municipio.

Es pertinente destacar que, dentro de las organizaciones sociales y solidarias hay una alta presencia de las entidades sin ánimo de lucro, que se encuentran enfocadas en asociaciones y fundaciones de utilidad común. Frente a las entidades de economía solidaria se concentran en actividades de servicios, transporte y finanzas, con menor presencia en sectores productivos o comerciales.

El tejido empresarial y social de los municipios de Corinto y Toribío se caracteriza principalmente por la presencia de microempresas sin presencia de medianas y grandes empresas. El sector mercantil está orientado principalmente a actividades de comercio y servicios básicos, con una baja diversificación productiva e industrialización. Las organizaciones sociales y solidarias se enfocan principalmente en otros servicios, que en el caso de Toribío se relacionan a la identidad indígena del territorio. Esta estructura empresarial tiene un impacto directo sobre el empleo debido a las estructuras simples y recursos limitados que caracterizan a las micro y pequeñas empresas, lo que favorece la informalidad y dificulta los niveles de desarrollo en el territorio.

En ambos municipios también se destacan brechas de género particularmente marcadas en el empleo y la participación asociativa, especialmente en el municipio de Toribío, donde se denota una mayor participación de los hombres en todos los sectores. Esta desigualdad refleja factores sociales y culturales muy marcados en estos territorios que limitan la participación de las mujeres en el empleo formal y el liderazgo, lo que supone un problema para su desarrollo económico y social.

En el Cauca se observan avances en participación y reducción del desempleo, pero las desigualdades de género y territorio siguen siendo profundas, sobre todo en las zonas rurales. Se evidencia una segregación sectorial que limita las oportunidades de empleo, mientras que los hombres tienen mayor presencia en actividades agrícolas e industriales, las mujeres se concentran en actividades de servicios y cuidado, con menores tasas de ocupación y más desempleo.

Además, se debe tener en cuenta que la alta carga de trabajo no remunerado continúa siendo una de las principales barreras para la autonomía económica femenina y para la

inserción de las mujeres en el mercado laboral. Para comprender mejor estas dinámicas y responder a las necesidades locales, sería clave contar con datos más desagregados por municipio y subregión.

Perfil ocupacional de la población firmante de paz

Esta etapa tiene como propósito caracterizar el perfil ocupacional de la población reincorporada, en la medida que las labores, saberes y condiciones de vinculación son importantes para orientar políticas públicas, programas de formación y estrategias para la generación de ingresos. Por lo cual, es relevante conocer las capacidades, identificar brechas y limitaciones que enfrenta esta población.

Para alcanzar el propósito establecido, el capítulo se organiza en cinco apartados. El primer apartado muestra la revisión de literatura, el segundo describe el diseño metodológico y el trabajo de campo, mostrando el proceso de aplicación de encuestas a la población reincorporada en los municipios de Santander de Quilichao, Corinto y Toribío. En tercer lugar, se presentan las características sociodemográficas de los participantes. Seguidamente, se presenta el perfil ocupacional, el cual considera los sectores productivos en los cuales se encuentran ubicados, se mencionan las habilidades y competencias, así como las expectativas de formación y empleo. Por último, se presentan las conclusiones y recomendaciones de la etapa.

6.1 Revisión de literatura

La dimensión laboral de la población reincorporada se ha abordado desde lo comunitario y colectivo, como lo muestra Palma-García y Echeverry (2021) los cuales analizan el papel de las cooperativas de reincorporados de las FARC en el Cauca como una apuesta productiva para la paz y la reconciliación territorial. El objetivo fue comprender cómo estas organizaciones contribuyen a la reincorporación económica y social a través de proyectos colectivos que promuevan la soberanía alimentaria y desarrollo rural. Se empleó una metodología cualitativa, mediante la revisión documental, entrevistas y diálogos con la *Corporación CEPRODET*. Los resultados muestran que, a pesar de la violencia política, el abandono estatal y la falta de tierra propia, las cooperativas han impulsado iniciativas en piscicultura, ganadería, porcicultura, viveros ambientales, bibliotecas comunitarias y mercados campesinos. Se resalta en las conclusiones que, las experiencias productivas son una fuente de ingreso y un espacio de reconciliación, el cual requiere apoyo institucional para garantizar sostenibilidad y evitar el riesgo de dependencia o retorno a economías ilegales.

Oviedo y Pungo (2024) analizaron las experiencias de excombatientes de las FARC-EP en Caldono, Cauca, tras la firma del acuerdo de paz. El objetivo de la investigación fue comprender las dinámicas sociales, productivas y comunitarias en el AETCR Carlos Perdomo, desde la perspectiva de quienes participaron en ellas. Con una metodología basada en sistematización de experiencias, entrevistas e historias de vida. Los resultados muestran que, a pesar de la violencia y los incumplimientos del Estado, los excombatientes han sostenido proyectos productivos colectivos de aguacate hass, tomate de árbol, piscicultura, porcicultura y confecciones textiles (*Hilando la Paz*), que cuentan con el apoyo de ECOMÚN y comunidades indígenas. A través de estos proyectos no solo se busca generar ingresos, también preservar la identidad fariana y dar sentido a la vida en comunidad. En las conclusiones se destaca que, aunque persiste la inseguridad y la precariedad, el AETCR es visto como un espacio de resistencia, colectividad y cooperación.

El artículo de Valenzuela y Welter (2020) analiza el programa autónomo Recomponer el Camino de Vuelta a Casa (RCVC), creado por el pueblo Nasa en el norte del Cauca como alternativa al DDR estatal, dirigido a excombatientes indígenas y menores desvinculados

de las FARC. A través de un estudio de caso con entrevistas, destacan seis componentes, entre ellos el económico, que garantiza acceso a tierra y proyectos productivos comunitarios como las huertas Nasa Tul, orientadas a la autosuficiencia y sostenibilidad local. Los resultados muestran que el proceso de rearmonización devolvió la identidad cultural y facilitó la aceptación comunitaria, mientras que la dimensión productiva contribuyó a generar medios de vida dignos. En las conclusiones muestran que, el éxito del programa se sustenta en las cosmovisiones Nasa, la cohesión comunitaria y la articulación de estrategias económicas y sociales de reconciliación.

En el municipio de Santander de Quilichao, Grisales(2025) abordó la resiliencia de los firmantes de paz en la Nueva Área de Reincorporación (NAR). Luisa González abordó cómo los excombatientes, a pesar de los desafíos de seguridad y violencia en la zona, persisten en su proceso de reincorporación. Entre los resultados se destaca que los excombatientes han demostrado cierta capacidad de autogestión, organizándose en la Cooperativa Multiactiva Agropecuaria de Mandiva Cauca (COMAMCE) para desarrollar un proyecto piscícola. Este proyecto no solo genera ingresos, sino que fortalece la fortaleza colectiva y el apoyo mutuo, lo cual es relevante para reconstruir el tejido social. A pesar de los desafíos como el desplazamiento forzado, la violencia persistente y la estigmatización, la investigación concluye que los firmantes de paz mantienen un fuerte compromiso con el acuerdo de paz. Por tanto, su resiliencia se basa en la motivación de construir un futuro mejor para sus familias, superando las adversidades a través de la cooperación y la solidaridad.

Acevedo-Lasso, López y Muñoz (2024)analizaron una alianza entre dos comunidades indígenas, Tacueyó y Pueblo Nuevo, una cooperativa de excombatientes de las FARC (COOMEEP). El objetivo del estudio es comprender cómo esta colaboración contribuye a la construcción de la paz y al “Buen Vivir” comunitario en un contexto marcado por el conflicto y la desigualdad. A través de una metodología cualitativa que incluye entrevistas, grupos focales y revisión documental, la investigación denota que, a pesar de los retos como la pérdida de autonomía alimentaria y la violencia, la alianza ha logrado transformar las relaciones a través del diálogo, el perdón y el hermanamiento. El estudio concluye mencionando que, aunque la iniciativa presenta dificultades de sostenibilidad y financiación, un enfoque en proyectos productivos colectivos con principios ambientales

y sociales son importantes para construir paz duradera y un desarrollo territorial integral.

Por su parte, Quintero (2020) tuvo por objetivo analizar la relación entre concepciones, políticas y prácticas de producción social del territorio en el marco de la construcción de paz territorial en Buenos Aires, Cauca. Bajo una metodología de enfoque crítica e investigación-acción, con trabajo de campo, entrevistas, observación participante, cartografía social y análisis documental. Los resultados mostraron que, aunque el enfoque territorial de paz abrió oportunidades, la implementación generó tensiones con el capital y la dependencia de las políticas nacionales. En el plano laboral y de proyectos recientes, se destacan experiencias como la panadería *Paz y Pan*, el *Café La Esperanza*, la *Red Comunitaria INC* y el *Centro de Memoria Histórica de Buenos Aires*, iniciativas que aportaron empleo fortaleciendo la economía local y la construcción de la memoria en medio de un contexto de conflictividad.

Vélez-Torres (2019), analiza el proceso de implementación del Acuerdo de Paz en Miranda, Cauca entre 2016 y 2018. El objetivo fue comprender, desde una perspectiva etnográfica y territorial, las narrativas comunitarias y las dinámicas que surgen a partir de la dejación de armas de las FARC-EP y a programas como el PNIS. La metodología incluyó entrevistas abiertas, participación en reuniones comunitarias e institucionales, acompañamiento territorial y registro audiovisual. Entre los resultados se destaca que, tras la dejación de las armas, los excombatientes enfrentaron abandono estatal, falta de proyectos productivos y precariedad educativa, lo que generó frustración y dispersión de la comunidad guerrillera. Los campesinos que de manera voluntaria optaron por la sustitución percibieron incumplimientos, ausencia de apoyo técnico y riesgos de violencia. En las conclusiones destacan que, la implementación ha estado marcada por la burocracia, inseguridad y desconfianza hacia el Estado, aunque hay apuestas comunitarias por la paz territorial y proyectos agrícolas incipientes que reflejan resistencia e incertidumbre frente al futuro.

6.2 Diseño del trabajo de campo

Para el levantamiento de la información se empleó como instrumento principal el formulario de caracterización de Oferta Laboral y ocupacional de la población reincorporada, entregada por el Ministerio de Trabajo. Este cuestionario se estructuró en

cuatro módulos y un total de 52 preguntas. El primer módulo recoge carácteristicas generales de los encuestados, incluyendo variables como sexo, edad, estado civil, entre otros. El segundo módulo se centró en la participación de la población en el mercado laboral, abordando la condición de la actividad, experiencias previas de empleo y formas actuales de vinculación. El tercer módulo buscó identificar el perfil laboral y ocupacional, expectativas de formación y ocupación manifestadas por los reincorporados. Por último, el módulo cuatro estuvo dirigido a quienes contaban con emprendimientos.

Posteriormente, se estableció contacto con los funcionarios de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) en el municipio de Santander de Quilichao, quienes confirmaron que la población reincorporada corresponde a 149 personas. Con esta información se definió la estrategia de aplicación del formulario, conformando el equipo para el trabajo de campo.

Tabla 13. Equipo para el trabajo de campo

Facilitadores ARN	Encuestadoras
6	7

Fuente: Elaboración propia

Se contó con la participación de 7 encuestadoras, y 6 facilitadores de la ARN, estos últimos fueron los encargados de establecer un primer acercamiento con la población reincorporada de los tres municipios para dar a conocer el objetivo de la encuesta y además facilitar el contacto con las personas para la realización de las mismas.

Resultado del trabajo de campo.

El proceso de recolección de la información se desarrolló el 27 de agosto de 2025. Previo a la encuesta los participantes firmaron un consentimiento informado, lo que garantizó que la participación fuera voluntaria, libre de presiones y con conocimiento de los objetivos del estudio. Asimismo, se explicó a los participantes el uso del cuestionario, el uso exclusivo de la información con fines investigativos y las medidas adoptadas para garantizar la confidencialidad y anonimato de los datos.

Tabla 14. Total de encuestas realizadas

Encuestador/a	Número de encuestas efectivas
Jennifer Paola Vasquez	28
Elsy Lorena Rosero Ceballos	23
Nesbi Johana Campo Campo	17
Valentina Escobar	19
Giannella Gisell Pinchao García	21
Juan David Cruz Escobar	21
Deisy Dayana Alemeza Samboni	20

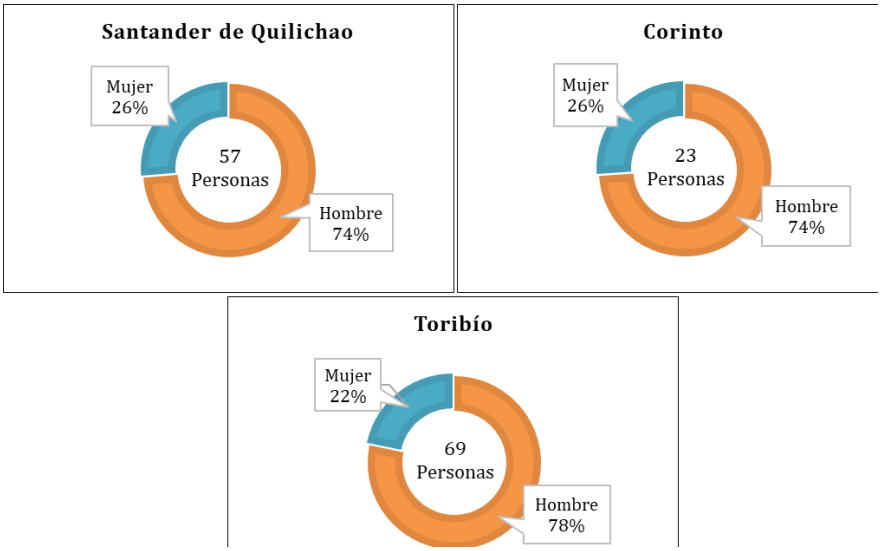
Fuente: Elaboración propia

Finalmente se logró realizar un total de 149 encuestas efectivas. De las cuales 57 corresponden al municipio de Santander de Quilichao, 23 al municipio de Corinto y 69 al municipio de Toribío. La información recolectada en las encuestas fue digitada en la matriz de Oferta Laboral proporcionada por el Ministerio del Trabajo.

6.3 Características sociodemográficas de la población reincorporada.

Este apartado muestra el análisis de las características sociodemográficas, las cuales permiten identificar las condiciones de vida de la población reincorporada, así como los factores que influyen en la participación económica, social y comunitaria.

Gráfico 33. Sexo



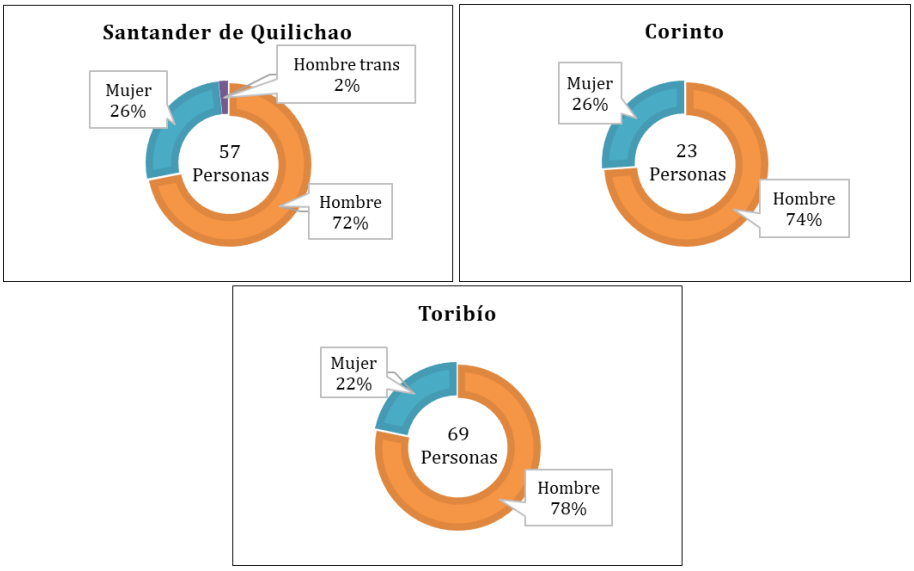
Fuente: Elaboración propia

En Santander de Quilichao, el trabajo de campo permitió encuestar 57 reincorporados, de los cuales el 74% corresponde a hombres y el 26% a mujeres. Esto muestra que hay más hombres en el proceso de reincorporación en el municipio.

En Corinto, se aplicaron 23 encuestas, de las cuales el 74% fueron a hombres y el 23% a mujeres. Aunque la muestra es pequeña, puede hacer aportes para entender cómo avanza el proceso de paz en este municipio.

En Toribío, se encuestaron 69 reincorporados, con un 78% de hombres y un 22% de mujeres. Al ser más alta esta muestra, puede dar un panorama amplio para tratar de comprender la situación local de las personas reincorporadas.

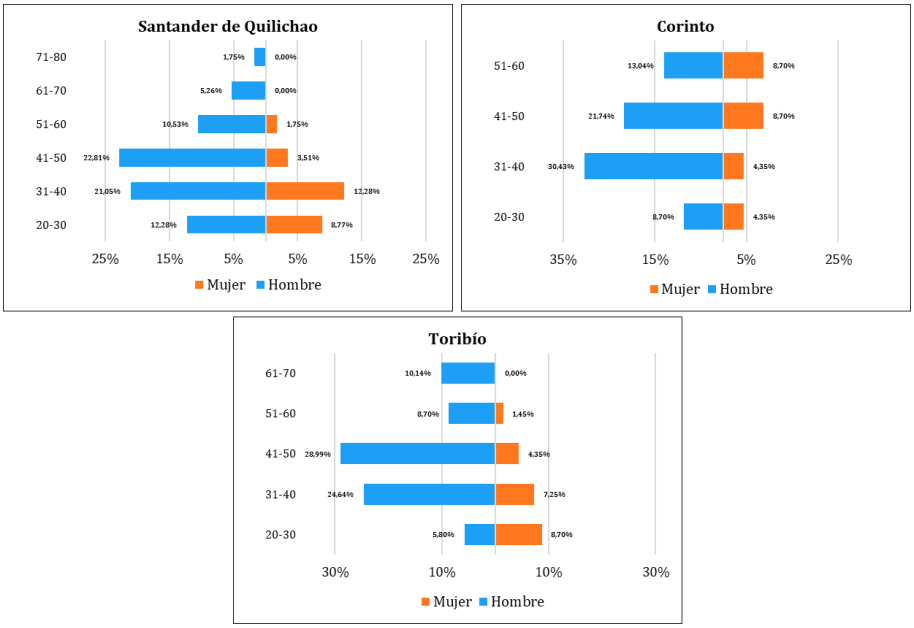
Gráfico 34. Género



Fuente: Elaboración propia

En Santander de Quilichao, de los 57 encuestados, el 72% se reconoció como hombres, el 26% como mujeres y el 2% como hombres trans. Esto permite ver que hay diversidad de género en el proceso. En Corinto y Toribío hay una composición igual entre el sexo biológico y la identidad de género de la población encuestada.

Gráfico 35. Edad



Fuente: Elaboración propia

Frente a la edad, en Santander de Quilichao, los hombres alcanzan un promedio de 43 años, mientras que las mujeres se concentran en una edad más baja, con un promedio de 36 años. Estos datos muestran que la participación de los hombres se da en grupos de mayor edad, mientras que las mujeres, por su parte, están más presentes en etapas jóvenes.

Al analizar la edad en Corinto, se observa que los hombres tienen un promedio de 41 años y las mujeres un promedio de 43 años. En este municipio no se observa mucha diferencia entre ambos sexos, esto muestra una distribución más equilibrada de edades en la participación.

En Toribío, por su parte, los hombres presentan un promedio de 44 años, mientras que las mujeres cuentan con un promedio de 35 años. Aquí hay una diferencia marcada en la participación de acuerdo al sexo, puesto que los hombres están en grupos de mayor edad y las mujeres en etapas más jóvenes.

Tabla 15. Situación de ocupación de la vivienda

Santander de Quilichao	Total (n: 57)	Hombre (n: 42)	Mujer (n: 15)
Propia, totalmente pagada	21%	19%	27%
Propia, la estan pagando	5%	5%	6%
En arriendo o subarriendo	48%	50%	44%
En usufructo	2%	2%	0%
Posesión sin titulo	5%	5%	6%
Propiedad colectiva	17%	19%	13%

Corinto	Total (n: 23)	Hombre (n: 17)	Mujer (n: 6)
Propia, totalmente pagada	26%	29%	17%
Propia, la estan pagando	0%	0%	0%
En arriendo o subarriendo	57%	59%	50%
En usufructo	4%	6%	0%
Posesión sin titulo	4%	0%	17%
Propiedad colectiva	9%	6%	17%

Toribío	Total (n: 69)	Hombre (n: 54)	Mujer (n: 15)
Propia, totalmente pagada	38%	37%	40%
Propia, la estan pagando	7%	4%	20%
En arriendo o subarriendo	35%	39%	20%
En usufructo	4%	4%	7%
Posesión sin titulo	1%	2%	0%
Propiedad colectiva	14%	15%	13%

Fuente: Elaboración propia

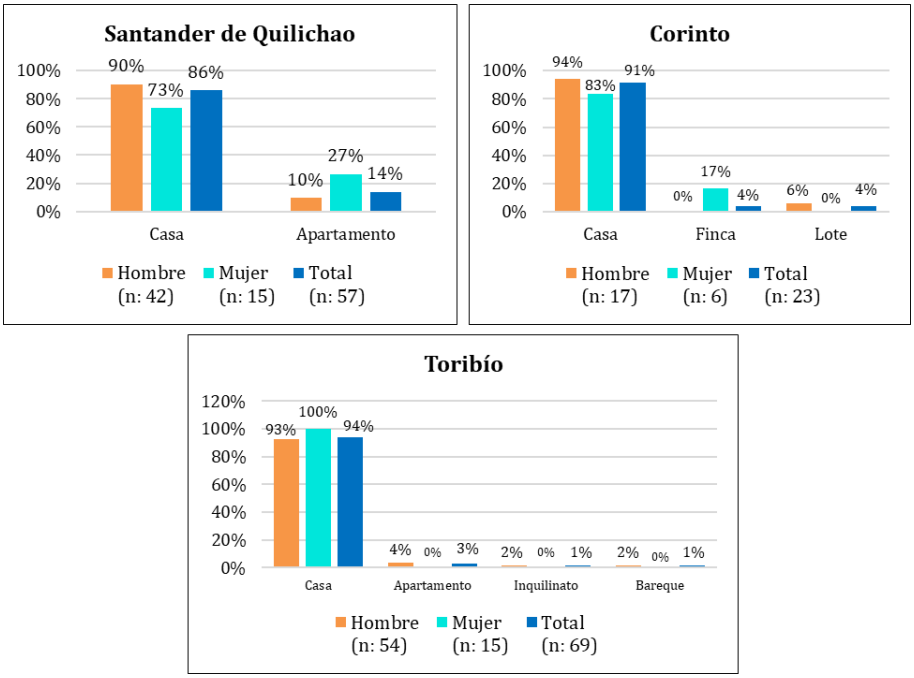
Respecto a la situación de ocupación de la vivienda, en Santander de Quilichao el 48% de los hogares vive en arriendo o subarriendo, siendo esta la forma más frecuente. Seguido a ello se encuentran las viviendas totalmente pagadas, con un 21%, y la propiedad colectiva con un 17%. Con menor frecuencia están pagando su vivienda, habita en posesión sin título y en usufructo.

Por su parte, en Corinto el 57% de los hogares vive en arriendo o subarriendo, mientras que un 26% cuenta con vivienda propia totalmente pagada. En menor medida se encuentra la propiedad colectiva, el usufructo y la posesión sin título. No hay hogares con vivienda propia en proceso de pago. Esto muestra una inclinación hacia el arriendo.

De la misma manera, en Toribío se observa una distribución donde el 38% de los hogares tiene vivienda propia pagada y el 35% vive en arriendo o subarriendo. Seguidamente, se encuentra la propiedad colectiva con un 14% y un 7% está pagando su vivienda. En menor medida se encuentran los hogares que viven en usufructo y en posesión sin títulos de propiedad. Se logra observar que hay un mayor peso en las viviendas propias frente al alquiler.

La población destacó que a veces esta pregunta no logra detallar la situación de su vivienda. Puesto que la tierra es colectiva, entonces el dato de propiedad propia puede no ser cierto.

Gráfico 36. Tipo de vivienda



Fuente: Elaboración propia

Con relación al tipo de vivienda, en Santander de Quilichao la mayoría de los hogares viven en casas, que representan un 86% de la población encuestada, también se observa que un 14% vive en apartamentos.

En cuanto a Corinto, también predomina la vivienda en casa, con un 91% del total de los hogares. En menor proporción se encuentran fincas y lotes.

En Toribío se evidencia que casi la totalidad de los hogares habita en casas, con un 94%. Apenas un 3% vive en apartamentos, un 1% en inquilinatos y otro 1% en bahareque.

Tabla 16. Autorreconocimiento étnico y cultural

	Total (n: 57)	Hombre (n: 42)	Mujer (n: 15)
Santander de Quilichao			
Indígena	77%	74%	87%
Ninguno de los anteriores	22%	26%	13%
Corinto			
	Total (n: 23)	Hombre (n: 17)	Mujer (n: 6)
Indígena	57%	59%	50%
Ninguno de los anteriores	43%	41%	50%
Toribío			
	Total (n: 69)	Hombre (n: 54)	Mujer (n: 15)
Indígena	96%	94%	100%
Negro, Afrodescendiente, Raizal y Palenquero	1%	2%	0%
Ninguno de los anteriores	3%	4%	0%

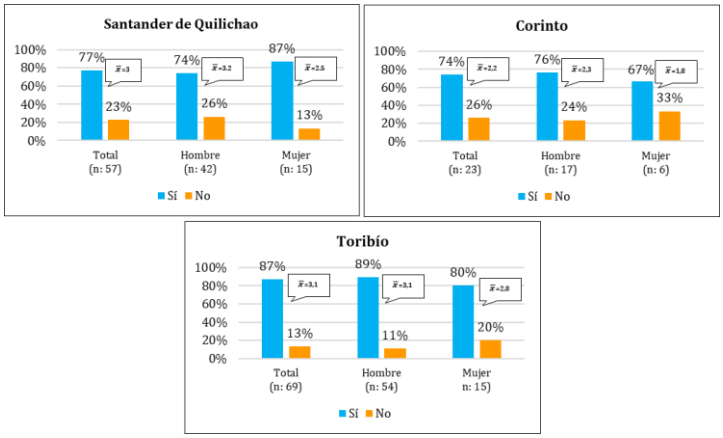
Fuente: Elaboración propia

En cuanto al autorreconocimiento étnico, en Santander de Quilichao el 77% de la población se reconoce como indígena, lo que muestra una fuerte presencia de esta identidad en el territorio. Por su parte, el 22% no se identifica con las categorías establecidas, de hecho, algunos participantes manifestaron reconocerse como parte de la comunidad campesina, una categoría que aún no está contemplada dentro de la clasificación étnica, por tanto, es necesario incluirlo para no omitir a un grupo importante.

Por otro lado, en Corinto, el 57% de los participantes se identifica como indigena y el 43% no se identifica con ninguna categoría. Aquí la identificación indígena y la no identificación se encuentran un poco más equilibradas.

En Toribío, el 96% se reconoce como indígena. El 1% se identifica como negro, afrodescendiente, raizal o palenquero y el 3% no se reconoce en las categorías. Lo que muestra una fuerte presencia indígena en la población de análisis en el municipio.

Gráfico 37. Tiene personas a cargo



Fuente: Elaboración propia

En relación con las personas a cargo, en Santander de Quilichao el 78% manifestó tener dependientes, con un promedio de 3 personas a cargo, lo que muestra que hay un nivel significativo de responsabilidad familiar. Al desagregar por sexo, aunque un mayor porcentaje de mujeres reportó tener personas a cargo, los hombres tienen en promedio más dependientes (3.2 frente a 2.5).

Por otro lado, en Corinto el 74% indicó tener personas a cargo, con un promedio de 2.2 dependientes. En este caso, los hombres presentan una carga levemente mayor (2.3) frente a las mujeres (2.8).

En Toribío, el 87% manifestó tener personas a cargo, con un promedio de 3.1 dependientes. Los hombres muestran un promedio mayor (3.1) en comparación con las mujeres (2,8).

Tabla 17. Posición en el hogar

Santander de Quilichao

	Total (n: 57)	Hombre (n: 42)	Mujer (n: 15)
Jefe (a)	82%	83%	80%
Cónyuge	7%	2%	19%
Hijo, hijastro (a)	9%	12%	0%
Otro (a) pariente del jefe	2%	2%	0%

Corinto

	Total (n: 23)	Hombre (n: 17)	Mujer (n: 6)
Jefe (a)	91%	94%	83%
Cónyuge	4%	0%	17%
Hijo, hijastro (a)	0%	0%	0%
Otro (a) pariente del jefe	4%	6%	0%

Toribío

	Total (n: 69)	Hombre (n: 54)	Mujer (n: 15)
Jefe (a)	78%	93%	27%
Cónyuge	16%	6%	53%
Hijo, hijastro (a)	4%	0%	20%
Otro (a) pariente del jefe	1%	2%	0%

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la posición en el hogar, en Santander de Quilichao la mayoría de las personas encuestadas se reconoce como jefe de hogar, representando el 82% de la muestra, mientras que en menor porcentaje se identificaron como cónyuge, con un 7%, e hijo/a con un 9%.

En el municipio de Corinto, el 91% de las personas se identifican como jefes de hogar, esto muestra que hay un peso importante de esta figura entre los firmantes de paz. Solo un 4% se reconoce como cónyuge y otro 4% como hijo/a.

En Toribío, el 78% de las personas se identifican como jefes de hogar, seguido de un 12% que se identifican como hijo/a y un 9% como cónyuges. En esta muestra se observa que hay mayor diversidad en las posiciones que ocupan dentro del hogar.

Tabla 18. Estado civil

Santander de Quilichao	Total (n: 57)	Hombre (n: 42)	Mujer (n: 15)
En unión libre	66%	71%	50%
Casado (a)	7%	10%	0%
Separado(a) o divorciado (a)	3%	5%	0%
Soltero (a)	23%	14%	47%

Corinto	Total (n: 23)	Hombre (n: 17)	Mujer (n: 6)
En unión libre	61%	65%	50%
Casado (a)	0%	0%	0%
Separado(a) o divorciado (a)	13%	12%	17%
Soltero (a)	26%	24%	33%

Toribío	Total (n: 69)	Hombre (n: 54)	Mujer (n: 15)
En unión libre	80%	80%	80%
Casado (a)	12%	11%	13%
Separado(a) o divorciado (a)	3%	4%	0%
Soltero (a)	6%	6%	7%

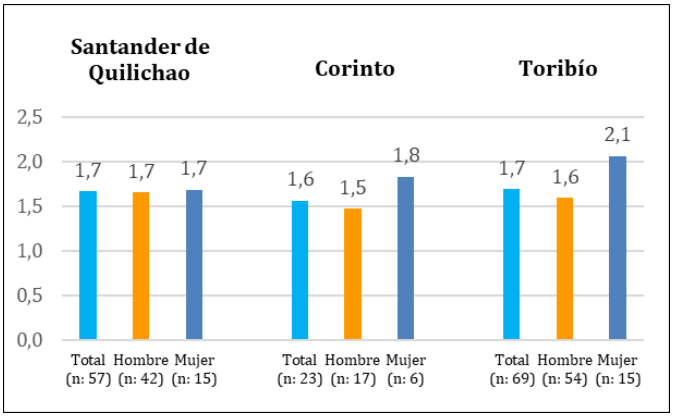
Fuente: Elaboración propia

Con respecto al estado civil,en Santander de Quilichao el 66% de los encuestados está en unión libre, lo que muestra que predominan las relaciones de pareja, lo cual puede influir en la manera en cómo se organizan las responsabilidades tanto familiares como económicas. Seguido se encuentran las personas solteras, con un 24%, y los casados con apenas el 7%.

En Corinto predomina la unión libre con un 61%, mientras que hay ausencia de personas casadas. Un 26% son solteros y un 13% separados o divorciados. En esta distribución se puede apreciar que surgen dinámicas distintas, mientras unos cuentan con pareja para compartir decisiones, otros asumen de manera individual sus compromisos.

En Toribío, el 80% de las personas se encuentran en unión libre, aquí se logra observar que hay una tendencia hacia la vida en pareja. Lo que puede favorecer el apoyo mutuo en el hogar.

Gráfico 38. Promedio de personas que aportan económicamente al sostenimiento del hogar



Fuente: Elaboración propia

Frente al promedio de personas que aportan económicamente al sostenimiento del hogar, se encuentra que en Santander de Quilichao, en promedio, 1.7 personas contribuyen al sostenimiento del hogar. No se observan diferencias entre hombres y mujeres, lo que podría mostrar cierta distribución equilibrada en el número de aportantes.

En Corinto, el promedio general es de 1.6 personas por hogar. Al desagregar por sexo, se logra apreciar una leve diferencia, mientras los hombres reportan 1.5 aportantes, las mujeres reportan 1.8 cuyo aporte es mayor.

Respecto a Toribío, el promedio total es de 1.7 aportantes. En los hogares de los hombres el promedio es de 1.6, mientras que en los de las mujeres es de 2.1, mostrando mayor contribución económica en los hogares de las mujeres.

Tabla 19. Población con dificultades para desempeñar actividades cotidianas

Población con dificultades para desempeñar actividades cotidianas	Santander de Quilichao		
	Total (n: 57)	Hombre (n: 42)	Mujer (n: 15)
Oír voces o sonidos?	11%	12%	7%
Hablar o conversar	0%	0%	0%
Ver de cerca, de lejos o alrededor	9%	12%	0%
Agarrar o mover objetos con las manos	3%	5%	0%
Entender, aprender, recordar o tomar decisiones por sí mismo(a)	2%	0%	6%
Comer, vestirse o bañarse por sí mismo(a)	2%	2%	0%
Relacionarse o interactuar con las demás personas	0%	0%	0%
Hacer las actividades diarias sin presentar problemas cardíacos, respiratorios	2%	2%	0%

Población con dificultades para desempeñar actividades cotidianas	Corinto		
	Total (n: 23)	Hombre (n: 17)	Mujer (n: 6)
Oír voces o sonidos?	4%	0%	17%
Hablar o conversar	0%	0%	0%
Ver de cerca, de lejos o alrededor	4%	6%	0%
Agarrar o mover objetos con las manos	17%	12%	33%
Entender, aprender, recordar o tomar decisiones por sí mismo(a)	4%	6%	0%
Comer, vestirse o bañarse por sí mismo(a)	4%	6%	0%
Relacionarse o interactuar con las demás perso	4%	6%	0%
Hacer las actividades diarias sin presentar problemas cardíacos, respiratorios	4%	0%	17%

Población con dificultades para desempeñar actividades cotidianas	Toribio		
	Total (n: 69)	Hombre (n: 54)	Mujer (n: 15)
Oír voces o sonidos?	4%	6%	0%
Hablar o conversar	0%	0%	0%
Ver de cerca, de lejos o alrededor	19%	20%	0%
Agarrar o mover objetos con las manos	4%	4%	7%
Entender, aprender, recordar o tomar decisiones por sí mismo(a)	4%	6%	0%
Comer, vestirse o bañarse por sí mismo(a)	3%	4%	0%
Relacionarse o interactuar con las demás perso	1%	2%	0%
Hacer las actividades diarias sin presentar problemas cardíacos, respiratorios	1%	2%	0%

Fuente: Elaboración propia

Entre los resultados obtenidos frente a las dificultades para desempeñar actividades cotidianas, se encontró que en Santander de Quilichao las principales dificultades se centran en oír voces o sonidos (11%) y ver de cerca, de lejos o alrededor (9%), con mayor frecuencia en hombres que en mujeres.

En Corinto, se destaca que un 17% reporta problemas para agarrar o mover objetos con las manos, siendo más frecuente en mujeres, con un 33%. Además, se logra observar que un 17% de mujeres presenta dificultades relacionadas con problemas cardiacos o respiratorios.

Por otro lado, en Toribío la principal dificultad está en ver de cerca, de lejos o alrededor, con un 19%, siendo más frecuente en los hombres (20%). En las demás dimensiones, las limitaciones tienen una menor frecuencia, como lo son los problemas para moverse o realizar actividades físicas.

Tabla 20. Responsabilidad del cuidado y efectos laborales

	Santander de Quilichao		
	Total (n: 57)	Hombre (n: 42)	Mujer (n: 15)
Responsable del cuidado			
Una persona del hogar	4%	5%	0%
Una persona de otro hogar no remunerada	0%	0%	0%
Permanece solo	7%	10%	0%
Abandono del trabajo para asumir el cuidado			
Sí	2%	2%	0%
No	4%	5%	0%

	Corinto		
	Total (n: 23)	Hombre (n: 17)	Mujer (n: 6)
Responsable del cuidado			
Una persona del hogar	0%	0%	0%
Una persona de otro hogar no remunerada	9%	6%	17%
Permanece solo	9%	6%	17%
Abandono del trabajo para asumir el cuidado			
Sí	4%	0%	17%
No	4%	6%	0%

	Toribio		
	Total (n: 69)	Hombre (n: 54)	Mujer (n: 15)
Responsable del cuidado			
Una persona del hogar	6%	7%	0%
Una persona de otro hogar no remunerada	0%	0%	0%
Permanece solo	10%	9%	13%
Abandono del trabajo para asumir el cuidado			
Sí	0%	0%	0%
No	6%	7%	0%

Fuente: Elaboración propia

Frente a la responsabilidad del cuidado y efectos laborales, en Santander de Quilichao, la mayoría de personas indicó que permanecen solas, con un 7%, mientras que una pequeña población señaló que el cuidado lo asume alguien del hogar (4%). Solo un 2% reportó que la persona que asumió la responsabilidad del cuidado había dejado de trabajar.

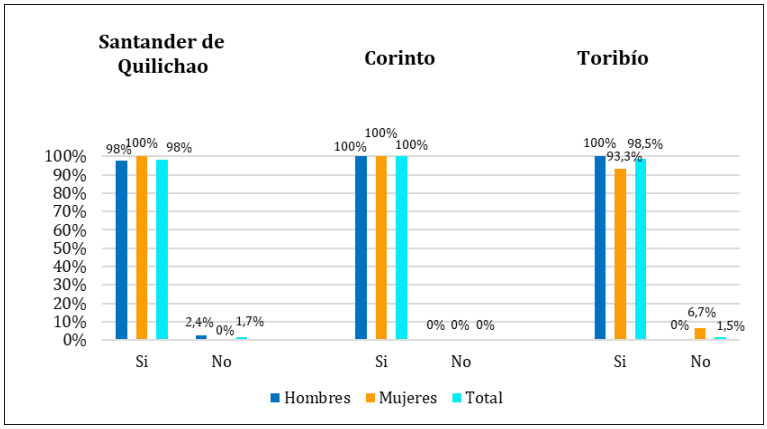
En Corinto, las personas reportaron ser cuidadas por miembros de otro hogar las cuales no eran remuneradas (9%), y el 9% reportó permanecer en soledad. El 17% de las mujeres manifestaron que las personas que asumieron su cuidado abandonaron su trabajo para asumir las tareas de cuidado. Esto muestra un impacto en la partición laboral de las personas que asumen el rol de cuidadoras.

Por su parte, en Corinto el 10% permanece solo y el 6% es cuidado por alguien del hogar. No se registraron casos en los cuales las personas cuidadoras hayan abandonado la parte laboral. Lo que puede mostrar que hay un impacto diferenciado en su participación laboral.

6.4 Perfil ocupacional de la población reincorporada.

Este apartado presenta el análisis del perfil ocupacional de la población reincorporada, el cual permite identificar experiencias laborales, competencias y expectativas de formación y generación de ingresos.

Gráfico 39. Sabe leer y escribir



Fuente: Elaboración propia

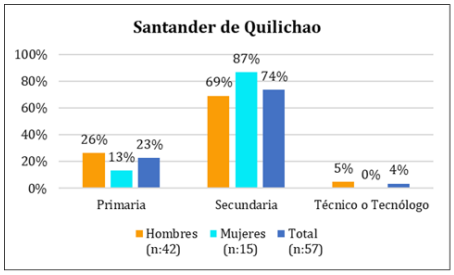
En el municipio de Santander de Quilichao, el 98% de las personas reincorporadas sabe leer y escribir, esto refleja que hay un buen nivel de alfabetización. Solo un 1.7% afirmó que no sabe leer y escribir, lo que muestra que muy pocos presentan esta dificultad.

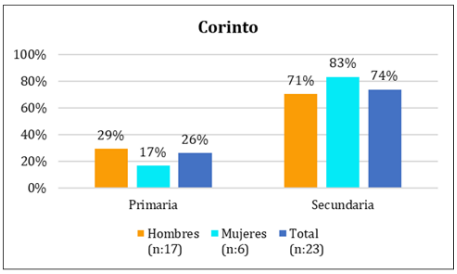
En Corinto, el 100% de la población encuestada manifestó que sabe leer y escribir. Esto muestra que las personas reincorporadas de este municipio cuentan con las habilidades para participar en procesos de formación y capacitación.

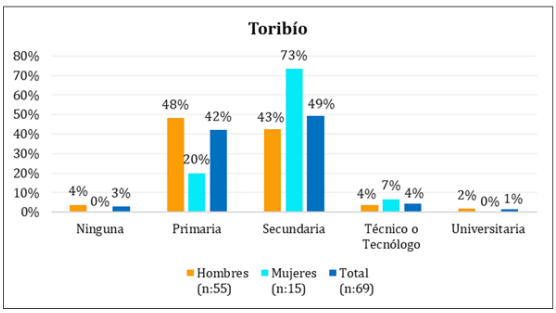
Frente a Corinto, se tiene que el 98.5% señalaron que saben leer y escribir. Sin embargo, el 1.5% manifestó que no cuenta con esta habilidad, en particular el grupo de las mujeres. Si bien el nivel de alfabetización es alto, se debe considerar el pequeño grupo que podría recibir mayor apoyo con programas.

Si bien Santander de Quilichao y Toribío se registró un bajo porcentaje de personas que no sabían leer ni escribir. Los participantes en la socialización de resultados pidieron revisarlo, ya que desde la ARN se realizaron procesos de alfabetización con la población firmante de paz. Mencionando que, "*les han enseñado a leer y escribir. La gran mayoría de personas ya pasaron por esos modelos flexibles de educación promovidos por la agencia*."

Gráfico 40. Nivel Educativo







Fuente: Elaboración propia

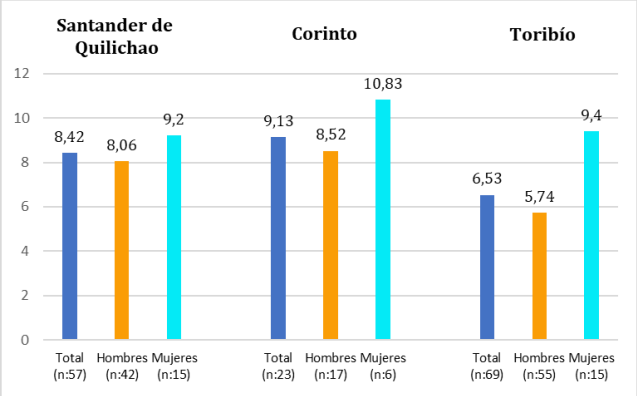
Frente al nivel educativo, en el municipio de Santander de Quilichao, la mayoría de la población reincorporada alcanzó el nivel de secundaria, con un 74%, mientras que el 23% de los encuestados llegó solamente hasta el nivel de primaria, y el 4% alcanzó formación técnica o tecnológica. Frente a esto se puede mencionar que la formación en niveles superiores se ve limitada y se concentra en secundaria.

En Corinto, el 74% de los encuestados se encuentran en el nivel de secundaria, seguidamente se encuentra la primaria con un 26%. En este municipio no se registran personas con formación superior.

Toribío muestra que la mayoría de firmantes se encuentra en el nivel de secundaria con un 49%, seguido se encuentra la formación primaria con un 42%. Un porcentaje accedió a formación técnica o tecnológica, con un 4%, y un pequeño porcentaje del 1% accedió a la universidad. Un 3% no cuenta con algún nivel educativo. Frente a ello se puede mencionar que los firmantes de paz de este territorio cuentan con una diversidad frente a los niveles de educación alcanzados, pero son bajos los porcentajes que cuentan con estudios superiores.

Algunos participantes señalaron que gran parte de la población culminó sus estudios de bachillerato, pero no hicieron el ICFES para pasar a la educación superior, por lo cual, se recomendó revisar este dato, ya que el porcentaje de personas concentradas en el nivel de bachillerato podría aumentar al actualizar los datos, donde se vean reflejados los avances en los procesos educativos y de reincorporación. Además, varios participantes aclararon que actualmente un número importante de personas se encuentra cursando estudios de educación superior, aunque esta información no se ve reflejada en los gráficos presentados.

Gráfico 41. Promedio de número de años escolares aprobados



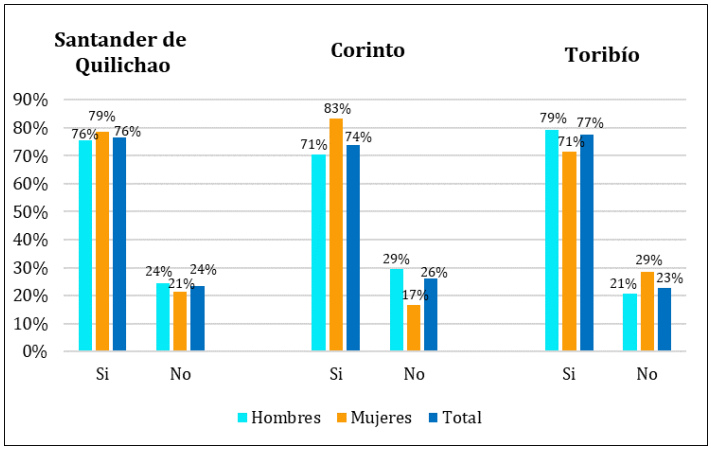
Fuente: Elaboración propia

En relación con el promedio de años de escolaridad de la población reincorporada en Santander de Quilichao, el promedio general es de 8,4 años de estudio, con una diferencia entre hombres (8,1 años) y mujeres (9,2 años), lo que muestra un nivel educativo un poco mayor en las mujeres.

En Corinto, el promedio total es de 9,1 años, donde las mujeres (10,8 años) superan a los hombres (8,5 años), lo que muestra una mayor permanencia del grupo femenino en el sistema educativo.

Por el contrario, en Toribío el promedio es de apenas 6,5 años, siendo los hombres los que registran una menor escolaridad (5,7 años) frente a las mujeres (9,4 años).

Gráfico 42. Considera que la formación académica recibida ha contribuido en su desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia

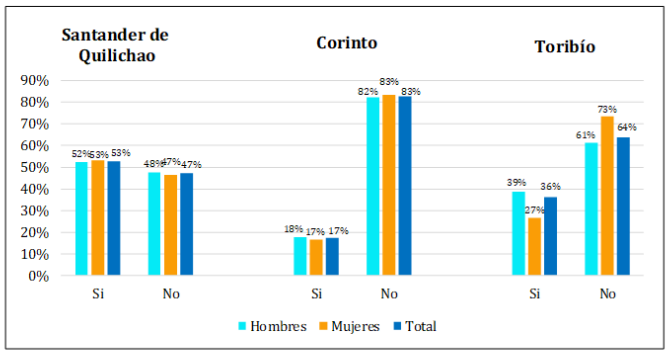
Respecto a la percepción de la contribución de la formación académica en el desempeño laboral se tiene que, en Santander de Quilichao el 76% de las personas encuestadas si lo considera relevante, mientras que un 24% no lo percibe de esa manera. Lo que muestra que de manera general, la educación sí ha contribuido de manera significativa en la vida laboral de la mayoría.

En Corinto, el 74% de los encuestados afirma que su formación académica sí ha contribuido en su desempeño laboral, frente a un 26% que no lo considera de igual forma. Si bien la mayoría lo encuentran favorable, una parte considera que la educación no es relevante en su vida laboral.

Toribío, por su parte, el 77% percibe que la educación ha contribuido en su desempeño laboral, mientras que el 23% piensa lo contrario. Esto refleja que la mayoría considera que sí hay un vínculo entre la formación académica y su vida laboral.

El hecho de que las personas sientan que su formación no les aporta al desempeño laboral. Es un punto crítico para la oferta educativa.

Gráfico 43. Maneja un segundo idioma / lengua



Número de personas que tiene un segundo idioma / lengua:

	Santander de Quilichao			Corinto			Toribío		
	Total (n: 28)	Hombre (n: 22)	Mujer (n: 6)	Total (n: 4)	Hombre (n: 3)	Mujer (n: 1)	Total (n:25)	Hombre (n: 21)	Mujer (n: 4)
Lengua indígena/nativa	27	21	6	4	3	1	25	21	4
Inglés	1	1	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia

En cuanto al manejo de un segundo idioma se encontró que, en Santander de Quilichao el 53% de los firmantes de paz manifestó manejar un segundo idioma o lengua, frente a un 47% que manifestó que no. Al revisar las lenguas específicas, se logra observar que 27 personas tienen dominio de una lengua indígena o nativa, mientras que solo 1 persona reportó hablar inglés. Lo cual muestra que hay un gran dominio de lenguas nativas, frente al poco acceso a lenguas extranjeras.

En el municipio de Corinto, el 17% de los encuestados manifestó manejar un segundo idioma, frente al 83% que no lo hace. Los datos muestran que solamente 4 encuestados dominan una lengua indígena o nativa, lo cual es un grupo pequeño frente al total de los encuestados de este municipio.

En Corinto, por su parte, el 36% de los encuestados maneja un segundo idioma, frente al 64% que no lo hace. En cuanto a la lengua reportada, 25 personas manifestaron dominar una lengua indígena o nativa.

Tabla 21. Forma en la que se ha desempeñado actividades económicas

Santander de Quilichao	Total (n: 55)	Hombre (n: 40)	Mujer (n: 15)
Empleado	53%	50%	60%
Independiente	64%	73%	40%
Emprendedor	22%	30%	0%

Corinto	Total (n: 23)	Hombre (n: 17)	Mujer (n: 6)
Empleado	57%	65%	33%
Independiente	87%	88%	83%
Emprendedor	22%	24%	17%

Toribío	Total (n: 65)	Hombre (n: 52)	Mujer (n: 13)
Empleado	48%	52%	31%
Independiente	74%	71%	85%
Emprendedor	23%	23%	23%

Fuente: Elaboración propia

Respecto al desempeño en actividades económicas, en Santander de Quilichao el 64% de los encuestados se desempeña en actividades independientes, mayoritariamente los hombres, con un 73%. El empleo formal alcanza al 53% de la población encuestada, mientras que el emprendimiento se encuentra en menor proporción, con un 22%, con una diferencia marcada por sexo, puesto que no hay ninguna mujer reportada en esta actividad.

En el caso de Corinto, el desempeño en actividades independientes está mayoritariamente presente, con un 87%. El empleo formal representa al 57% de la población encuestada. El emprendimiento tiene un porcentaje del 22%.

En el municipio de Toribío, las actividades económicas son más diversas. El 74% de los firmantes de paz se desempeñan principalmente en trabajo independiente. El empleo tiene un porcentaje menor del 48%. El emprendimiento, por su parte, representa al 23% de los encuestados.

Tabla 22. Actividades económicas que ha desempeñado la población

	Santander de Quilichao			
	General (n:55)	Empleado(a) (n:29)	Independiente (n:35)	Emprendedor (n:12)
Agricultura, Ganadería, Psicultura y Pesca	71%	38%	80%	75%
Seguridad	18%	34%	0%	0%
Construcción	13%	17%	6%	0%
Gobierno	4%	7%	0%	0%
Servicios	7%	0%	9%	8%
Comercio	5%	0%	6%	8%
Transporte	4%	7%	0%	0%
Mecánica	2%	0%	3%	0%
Manufactura	4%	3%	0%	8%
Actividades Administrativas	4%	7%	0%	0%
Salud	2%	3%	0%	0%
Comunidad Indígena	2%	0%	3%	0%
Agroforestal	2%	3%	0%	0%

	Corinto			
	General (n:23)	Empleado(a) (n:13)	Independiente (n:20)	Emprendedor (n:5)
Agricultura, Ganadería, Psicultura y Pesca	91%	69%	95%	80%
Construcción	22%	23%	10%	0%
Comercio	9%	8%	0%	20%
Transporte	9%	8%	5%	0%
Seguridad	4%	8%	0%	0%
Manufactura	4%	8%	0%	0%
Veterinaria	4%	0%	5%	0%
Oficios Varios	4%	0%	5%	0%

	Toribío			
	General (n:65)	Empleado(a) (n:31)	Independiente (n:48)	Emprendedor (n:15)
Agricultura, Ganadería, Psicultura y Pesca	85%	71%	88%	53%
Comercio	11%	3%	6%	33%
Construcción	12%	16%	8%	0%
Seguridad	6%	13%	0%	0%
Servicios	6%	3%	6%	0%
Manufactura	3%	3%	0%	13%
Gobierno	2%	3%	0%	0%
Comunidad Indígena	3%	6%	0%	0%
Mecánica	2%	0%	2%	0%
Explotación Minera	2%	3%	0%	0%
Agroforestal	2%	3%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia

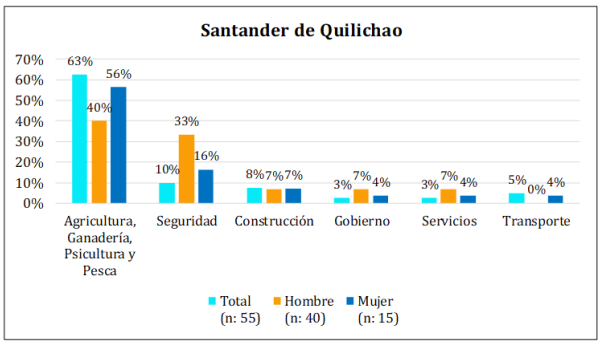
Con referencia a las actividades económicas desarrolladas, en Santander de Quilichao la agricultura, ganadería, piscicultura y pesca, está presente en el 71% de la población encuestada y con mayor peso entre las personas independientes, con un 80%. También está presente las ocupaciones relacionadas con seguridad, que representan el 18% y construcción 13%. En menor proporción aparecen actividades como gobierno, servicios, comercio y transporte, con porcentajes entre 4% y 7%.

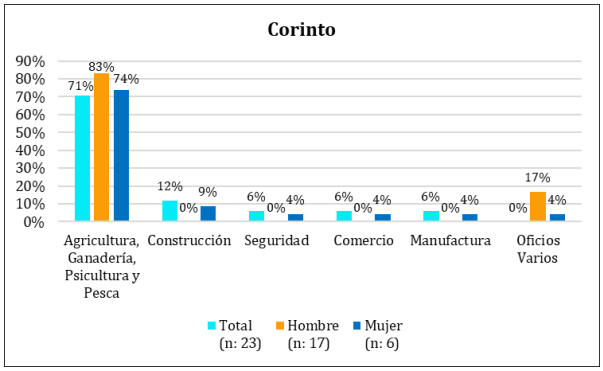
Corinto, por su parte, la agricultura, ganadería, piscicultura y pesca es la actividad principal, con un porcentaje del 91%. Seguido se encuentra la construcción con un 22%. Otras actividades como comercio, transporte, manufactura, veterinaria y oficios varios aparecen con pequeños porcentajes, entre el 4% y el 9%.

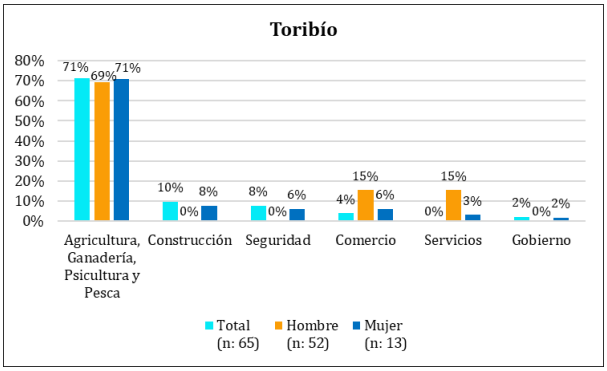
En Toribío la actividad económica también se centra en la agricultura, ganadería, piscicultura y pesca, con un 85%. El comercio y la construcción con un porcentaje del 11% y 12% respectivamente. La agricultura, el comercio y la manufactura representan un espacio relevante entre los emprendedores, quienes tienen un porcentaje significativo del 53%, 33% y 13% cada una de ellas. La construcción con un 12% es relevante para los empleados quienes tienen un peso del 16%. Otras actividades como servicios, gobierno, seguridad y explotación minera aparecen en menor proporción.

Estos resultados no suman el 100%, ya que algunas personas pueden tener más de una ocupación al mismo tiempo, por ejemplo, ser empleados, emprendedores o trabajar de forma independiente.

Gráfico 44. Actividades económicas que ha desempeñado la población reincorporada de forma general







Fuente: Elaboración propia

En términos generales, la población reincorporada se ha vinculado principalmente a actividades del sector agropecuario, como la agricultura, ganadería piscicultura y pesca. En el municipio de Santander de Quilichao el 63% de las personas ha trabajado en actividades agropecuarias, con mayor presencia de mujeres, con un 56%. Además se destacan ocupaciones en seguridad, con un 33% de hombres y construcción con 7% de mujeres.

Corinto, por su parte, el peso del sector agropecuario es aún más alto, con un 71%, especialmente entre los hombres del 83%. Seguido a ello aparece la construcción con un 12%. En menor medida aparecen las labores como seguridad, comercio y manufactura con porcentajes entre el 4% al 6%.

En Toribío, el 71% de los encuestados reportó experiencia en actividades agropecuarias. El comercio (15% hombres) y los servicios (15% de hombres) presentan gran relevancia en el municipio, junto a la construcción, con un 8% y la seguridad, con un 6%.

Tabla 23. Seguridad - Empleo

SANTANDER DE QUILICHAO					
	Cargos u Oficios	Funciones	Conocimientos y destrezas	Meses (promedio)	Recibía pago
Total (n:10)		• **Conducción, acompañamiento y protección de personas** • Coordinación de equipo humano en temas de seguridad • Reporte de actividades • **Protección y resguardo de bienes privados**	• **Conducción de vehículos, incluyendo blindados y en maniobras evasivas** • Manejo y porte de armas • Conocimientos en seguridad y prevención de riesgos • Habilidades de interacción y trato con personas • Responsabilidad • **Liderazgo en la coordinación de personas o equipos**	47	100%
Hombres (n:5)		• **Conducción, acompañamiento y protección de personas** • Coordinación de equipo humano en temas de seguridad • Reporte de actividades • Protección y resguardo de bienes de la empresa	• Conducción de vehículos, incluyendo blindados y en maniobras evasivas • Manejo y porte de armas • Condición física • **Conocimientos en seguridad y prevención de riesgos** • Habilidades de interacción y trato con personas	68	100%
Mujeres (n:5)		• Conducción, protección y transporte del protegido • **Cuidado y protección de personas** • Vigilancia y seguridad • Brindar seguridad a terceros	• **Conducción y manejo de vehículos** • Manejo y porte de armas • Defensa personal, prevención de riesgos • Responsabilidad • **Liderazgo en la coordinación de personas o equipos**	25	100%

TORIBÍO					
	Cargos u Oficios	Funciones	Conocimientos y destrezas	Meses (promedio)	Recibía pago
Hombres (n:4)		• **Vigilancia y cuidado de obras, instalaciones e infraestructura** • **Acompañamiento y protección de personas** • Cuidado, orden y mantenimiento de fincas	• Cuidado y protección de bienes materiales y establecimientos • Supervisión de instalaciones y espacios • Observación, análisis y comprensión del entorno • Habilidades administrativas • Responsabilidad	23	100%

Fuente: Elaboración propia

En Santander de Quilichao, la mayoría de personas que trabajan en el sector de Seguridad lo hacen como escolta, con una menor participación en el cargo de agente de escolta, vigilantes y supervisores. La función principal es cuidar la vida de las personas, transportar y hacer acompañamiento al protegido. Para desempeñar estos cargos se necesitan conocimientos en conducción de vehículos, manejo y porte de armas. Estas actividades en promedio son desarrolladas por 47 meses, en los hombres el tiempo es mayor con un promedio de 68 meses, mientras que en las mujeres es de 25 meses. Al

tratarse de ocupaciones realizadas en condición de empleados, todos los cargos reciben una remuneración económica.

En Toribío, de las personas que se emplean en este sector, la mayoría lo hace como vigilante, con una menor participación en los cargos de escolta. Sus funciones principales están orientadas a la vigilancia, cuidado de obras, instalaciones e infraestructura, además de brindar acompañamiento y protección a personas. Para ello se requieren habilidades como la supervisión de espacios, la observación, el análisis y la comprensión del entorno. En este municipio solo se identificó participación masculina, con un promedio de 23 meses de experiencia en la actividad.

Tabla 24. Agricultura, ganadería, caza, piscicultura y pesca - Empleo

SANTANDER DE QUILICHAO					
	Cargos u Oficios	Funciones	Conocimientos y destrezas	Meses (promedio)	Recibía pago
Total (n:11)		**• Actividades agrícolas y de finca** • Coger café en la cosecha • Mantener, abonar y hacer limpieza de la finca • Trabajos de aseo y recogida • Cuidar pollos en galpón Oficios varios	**Labores agrícolas** • Conocimiento en siembra de cultivos como el café, tomate y cacao • Agilidad en las manos, concentración, responsabilidad, eficiencia	49	100%
Hombres (n:8)		**• Actividades agrícolas y de finca** • Coger café en la cosecha • Mantener y hacer limpieza de la finca • Trabajos de aseo y recogida • Cuidar pollos en galpón oficios varios	**Labores agrícolas** • Conocimiento en siembra de cultivos como el café, tomate y cacao • Agilidad en las manos, responsabilidad, eficiencia	45	100%
Mujeres (n:3)		**• Labores de recolección de café en el proceso de cosecha** • Recolectar café, cosechar café	**Labores agrícolas** • Recolectar café. • Concentración y agilidad en las manos	60	100%

CORINTO					
	Cargos u Oficios	Funciones	Conocimientos y destrezas	Meses (promedio)	Recibía pago
Total (n:9)		**Actividades agrícolas y de finca** • Realizar labores de siembra, cultivo y limpieza del terreno • Recolectar café y mantener la finca en buen estado • Sembrar y cuidar cultivos como café, aguacate, plátano y yuca • Supervisar a los trabajadores en las actividades del campo	• Siembra, cultivo y cuidado de café y frutas • Experiencia en la recolección de café • **Conocimiento en el uso y manipulación de fertilizantes**	114	100%
Hombres (n:7)		**Actividades agrícolas y de finca** • Realizar labores de siembra, cultivo y limpieza del terreno • Recolectar café y mantener la finca en buen estado • Sembrar y cuidar cultivos como café, aguacate, plátano y yuca • Supervisar a los trabajadores en las actividades del campo	• Siembra, cultivo y cuidado de café y frutas • Experiencia en la recolección de café • Conocimiento en el uso y manipulación de fertilizantes	112	100%
Mujeres (n:2)		**Actividades agrícolas** • Realizar labores de siembra y cultivo de productos agrícolas • Participar en la recolección de café en época de cosecha	• **Experiencia en la recolección de café** • Manejo del campo y labores agrícolas	123	100%

TORIBÍO					
	Cargos u Oficios	Funciones	Conocimientos y destrezas	Meses (promedio)	Recibía pago
Total (n:24)		**Actividades agrícolas** • Siembra, cultivo y cosecha de café, plátano, fríjol, maíz y verduras • Limpieza, rocería y mantenimiento de cultivos y terrenos • Manejo y cuidado de bovinos, crianza de ganado • Corte de madera y logística para el corte de caña	**Labores agrícolas**: Experiencia en siembra, cultivo y recolección de café y otros productos agrícolas • Cuidado de bovinos y mantenimiento de potreros **Trabajo en equipo**	110	79%
Hombres (n:21)		**Actividades agrícolas** • Siembra, cultivo y cosecha de café, plátano, fríjol, maíz y verduras • Limpieza, rocería y mantenimiento de cultivos y terrenos • Manejo y cuidado de bovinos, crianza de ganado • Corte de madera y logística para el corte de caña	**Cultivar café**, limpiar y preparar terrenos; cuidado de cultivos • Manejo y cuidado de bovinos, limpieza de potreros **Uso de guadaña y motosierra**	110	76%
Mujeres (n:3)		**Actividades agrícolas** • Cultivo y cuidado de mora • Manejo y preparación de la tierra para la producción • Recolección de café	**Recolección de café** • Cultivo y cuidado de mora • Manejo y preparación de la tierra para cultivos	108	100%

Fuente: Elaboración propia

En el sector de agricultura, ganadería, caza, piscicultura y pesca, las personas se han empleado principalmente como jornaleros, agricultores, mayordomos y administradores, desempeñando labores que abarcan desde la siembra y el cuidado de cultivos hasta la gestión y mantenimiento de las fincas.

En Santander de Quilichao se identificaron 11 personas que se han vinculado a actividades agrícolas, principalmente como jornaleros, sus funciones se centran en la

recolección de café, la siembra y mantenimiento de cultivos y el cuidado de animales. Entre las habilidades más destacadas se encuentran el manejo de cultivos, la agilidad en las manos y la concentración. La experiencia en estas actividades en promedio es de 49 meses, con una mayor experiencia por parte de las mujeres, frente a 45 meses registrada por parte de los hombres.

En Corinto se identificaron 9 personas vinculadas a labores agrícolas. Entre las destrezas reportadas se encuentra la recolección de café y, en algunos casos, el manejo de fertilizantes. La permanencia en estas labores es amplia, con un promedio de 114 meses; los hombres alcanzan 112 meses, mientras que en el caso de las mujeres es mayor con un promedio de 123 meses.

En Toribío se vincularon 24 personas a actividades agrícolas con una permanencia promedio de 110 meses. Los hombres, que representan la mayoría, 21 personas, han trabajado en promedio 110 meses y el 76% de ellos reportaron pago por su labor. Las mujeres, 3 en total, permanecieron en estas actividades alrededor de 108 meses y en todos los casos recibieron remuneración.

Tabla 25. Agricultura, ganadería, caza, piscicultura y pesca - Independiente

SANTANDER DE QUILICHAO				
	Funciones	Conocimientos y destrezas	Meses (promedio)	Recibía pago
Total (n:36)	• **Sembrar, cultivar y cosechar café** • Cría y levante de cerdos • **Cuidado y alimentación de animales** • Oficios varios y apoyo comunitario en labores rurales	• **Siembra y cultivo de café, yuca, hortalizas y cultivos permanentes** • Manejo, cría y comercialización de cerdos • **Prácticas ganaderas**, ordeño, castrar, sanidad animal • Administración de recursos económicos • **Resolución de conflictos**	118	50%
Hombres (n:32)	• **Sembrar, cultivar y cosechar café** • Cría y levante de cerdos • **Cuidado y alimentación de animales** • Oficios varios y apoyo comunitario en labores rurales	• **Siembra y cultivo de café, yuca, hortalizas y cultivos permanentes** • Manejo, cría y comercialización de cerdos • Prácticas ganaderas, ordeño, castrar, sanidad animal • **Administración de recursos económicos**	123	50%
Mujeres (n:4)	• **Siembra, cultivo y recolección de café** • **Responsabilidad**	• **Conocimiento en cultivos de huertas caseras** • Administrar recursos • **Resolución de conflictos** • Cuidado del medio ambiente	78	50%

CORINTO				
	Funciones	Conocimientos y destrezas	Meses (promedio)	Recibía pago
Total (n:21)	• **Siembra de café, plátano, yuca, maíz, aguacate, arracacha y cítricos** • Guadañar • **Ceba de ganado, ordenar y cuidar** • **Supervisión y organización de labores**	• Mejora de la calidad del café • **Limpieza y manejo de cultivo de café** • Conocimiento en mantenimiento de guadaña • Eficiencia en el trabajo • **Administración de fincas**	117	71%
Hombres (n:17)	• **Siembra de café, plátano, yuca, maíz, aguacate, arracacha y cítricos** • Guadañar • Ceba de ganado • **Supervisión y organización de labores**	• **Mejora de la calidad del café** • Limpieza y manejo de cultivo de café • **Conocimiento en mantenimiento de guadaña** • Ser ordenado y disciplinado	120	71%
Mujeres (n:4)	• **Siembra y recolección de café** • **Ordeño y cuidado de ganado** • Cuidado de peces	• Siembra y cultivo de café • **Eficiencia en el trabajo** • **Administración de fincas** • Responsabilidad	106	75%

TORIBÍO				
	Funciones	Conocimientos y destrezas	Meses (promedio)	Recibía pago
Total (n:50)	• **Siembra y cultivo de café, tomate, mora, plátano, lulo, granadilla, verduras y hortalizas** • Cosecha y empaque de productos agrícolas como café, tomate y lulo • Cría y cuidado de ganado, aves, gallinas y peces	• **Siembra y cultivo de café, tomate, plátano, hortalizas y verduras** • Preparar la tierra, usar fertilizantes y hacer abono • **Cuidar animales, ganado, aves y peces** • **Trabajo en equipo, uso de herramientas y trabajo autónomo**	109	64%
Hombres (n:41)	• **Siembra y cultivo de café, tomate, mora, plátano, lulo, granadilla, verduras y hortalizas** • Cosecha y empaque de productos agrícolas como café, tomate y lulo • **Cría y cuidado de ganado, aves, gallinas y peces**	• **Siembra y cultivo de café, tomate, plátano** • Preparar la tierra, usar fertilizantes y hacer abono • Vender y distribuir productos agrícolas • **Cuidar animales, ganado, aves y peces** • **Trabajo en equipo, uso de herramientas y trabajo autónomo**	121	68%
Mujeres (n:9)	• **Cosecha, limpieza y arreglo** • Vacunación de ganado • **Cuidado de los trabajadores en labores agrícolas**	• **Venta y distribución de café y tomate** • Preparación de la tierra para cultivos • **Vacunación de ganado**	53	44%

Fuente: Elaboración propia

En las labores agrícolas como independientes, las personas se ocuparon principalmente en el sector de agricultura, ganadería, caza, piscicultura y pesca, realizando tareas de cultivo, siembra, cosecha de café, cuidado y cría de animales como ganado, aves y peces.

En Santander de Quilichao participaron 36 personas en estas labores de forma independiente, con un promedio de permanencia de 118 meses. Sus actividades abarcan el cultivo de café, yuca y hortalizas, además de la cría de cerdos, donde destacan destrezas en prácticas ganaderas, administración de recursos. En los hombres el promedio de experiencia alcanza los 123 meses, con un 50% que recibe remuneración, mientras que en las mujeres la experiencia es menor, 78 meses, un 50% de ellas reporta pago por esta actividad.

Por su parte, en Corinto participaron 21 personas, el promedio de meses que han trabajado en este sector fue de 117 meses, el 71% de ellas recibió un pago. Se destacan destrezas en el uso de guadañas y la administración de fincas. Los hombres alcanzan en promedio 120 meses de experiencia, mientras que las mujeres registran 106 meses, con énfasis en ordeño, cuidado de peces y un 75% que recibe pago.

En Toribío el promedio de experiencia es de 110 meses, con remuneración en el 79% de los casos. Se destacan labores en el cuidado de bovinos, mantenimiento de potreros y uso

de guadaña y motosierra. Los hombres acumulan en promedio 110 meses con el 76% de ellos que ha recibido pago, mientras que las mujeres alcanzan 108 meses, dedicadas a la recolección de café y cultivo de mora, todas remuneradas.

Tabla 26. Construcción - Empleo

SANTANDER DE QUILICHAO					
	Cargos u Oficios	Funciones	Conocimientos y destrezas	Meses (promedio)	Recibía pago
Total (n:5)		**Construcción y obra** • Mezcla, pegado de ladrillo, fundida, obra blanca y oficios varios. **• Manejo de cuentas y cotizaciones** • Preparación y suministro de materiales de construcción	**• Construcción de vías** **• Elaboración de alcantarillas** • Experiencia adquirida en construcción (de obra gris) **• Trabajo en equipo**	16	100%
Hombres (n:4)		**• Mezcla, pegado de ladrillo, fundida** **• Obra blanca y oficios varios** • Manejo de cuentas y cotizaciones	**• Construcción de vías** **• Experiencia adquirida en construcción (de obra gris)** • Trabajo en equipo	19	100%
Mujeres (n:1)		• Mezclar cemento • Pasar arena **• Preparación y suministro de materiales de construcción**	**• Construcción de vías** **• Elaboración de alcantarillas** • Trabajo en equipo	7	100%

CORINTO					
	Cargos u Oficios	Funciones	Conocimientos y destrezas	Meses (promedio)	Recibía pago
Hombres (n:3)		**• Repello, construcción de casas** **• Apoyo al maestro de construcción** • Mezcla de cemento.	**• Conocimientos en todo lo relacionado con la construcción.** • Medición de cemento y toma de medidas • Manejo de materiales	28	100%

TORIBÍO					
	Cargos u Oficios	Funciones	Conocimientos y destrezas	Meses (promedio)	Recibía pago
Hombres (n:5)		**• Operar maquinaria pesada, realizar excavaciones** **• Manejo de herramientas de construcción** • Hacer acabados en obra blanca, pintar y pegar ladrillos • Supervisar a los trabajadores	**• Manejo de maquinaria** • Cálculo de material necesario, cálculo del terreno **• Construcción de casas de madera** **• Organización y agilidad en tiempos**	45	100%

Fuente: Elaboración propia

En el sector de construcción, las principales ocupaciones ejercidas por las personas en calidad de empleados corresponden a los cargos de ayudante de construcción, maestro de obra y operador.

En Santander de Quilichao, 5 personas participaron en estas actividades, 4 hombres y 1 mujer. Sus funciones se concentraron en la preparación y suministro de materiales para obra gris, requiriendo destrezas como la medición y cálculo de materiales, y experiencia en este tipo de actividades.El promedio de experiencia en estos cargos fue de 16 meses, con una media de 19 meses en los hombres y 7 meses en la mujer.

Por su parte en Corinto, se registró la participación de 3 hombres como ayudantes de construcción, con conocimientos en todo lo relacionado con la construcción de casas; quienes reportaron en promedio 28 meses de experiencia en el oficio.

Se encuentra una situación similar en el caso de Toribío, 5 hombres desempeñaron labores en este sector, con un promedio de 45 meses de experiencia. Cabe resaltar que, al tratarse de ocupaciones desarrolladas en condición de empleados, en todos los casos las personas recibieron remuneración por sus actividades

Tabla 27. Sector económico en el que le gustaría generar un negocio o emprendimiento

	Santander de Quilichao		
	Total (n: 57)	Hombre (n: 42)	Mujer (n: 15)
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	23%	31%	0%
Industrias manufactureras	14%	12%	20%
Construcción	0%	0%	0%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	40%	40%	40%
Alojamiento y servicios de comida	9%	5%	20%
Información y comunicaciones	2%	2%	0%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	2%	2%	0%
Otras actividades de servicios	4%	2%	7%
No informa	7%	5%	13%

	Corinto		
	Total (n: 23)	Hombre (n: 17)	Mujer (n: 6)
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	26%	35%	0%
Industrias manufactureras	9%	6%	17%
Construcción	4%	6%	0%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	48%	41%	67%
Alojamiento y servicios de comida	0%	0%	0%
Información y comunicaciones	4%	0%	17%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	4%	6%	0%
Otras actividades de servicios	0%	0%	0%
No informa	4%	6%	0%

	Toribío		
	Total (n: 69)	Hombre (n: 54)	Mujer (n: 15)
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	38%	42%	21%
Industrias manufactureras	9%	4%	29%
Construcción	1%	2%	0%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	25%	25%	21%
Alojamiento y servicios de comida	7%	7%	7%
Información y comunicaciones	0%	0%	0%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	1%	2%	0%
Otras actividades de servicios	3%	2%	7%
No informa	16%	16%	14%

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a los sectores en los que la población reincorporada quisiera emprender o generar un negocio, en Santander de Quilichao, tiene mayor preponderancia el comercio y reparación de vehículos, con un 40%, seguido de la agricultura, ganadería, caza y pesca, con un 26%. También hay interés por industrias manufactureras, con un 14%, sobre todo en las mujeres (20%), mientras que aparecen en menor medida actividades artísticas, alojamiento y comunicaciones.

En Corinto, el sector con mayor interés es el comercio, con un 48%, con una participación superior de las mujeres (67%). La agricultura tiene un peso importante de un 26%, sobre todo entre los hombres (35%), aparece en menor medida opciones como la industria manufacturera y la construcción (9% y 4%).

Respecto a Toribío, se puede apreciar que hay un mayor interés por actividades en la agricultura (41%) y el comercio (26%). Hay una diferencia al desagregar por sexo, las mujeres se inclinan más por la industria manufacturera (27%), mientras que los hombres encuentran mayor interés en la agricultura (42%) y el comercio (25%).

Figura 2. Producto o servicio que le gustaría ofrecer

Santander de Quilichao		
Total (n:57)	Hombres (n:42)	Mujeres (n:15)
		

Corinto		
Total (n:58)	Hombres (n:42)	Mujeres (n:16)
		

Toribío		
Total (n:58)	Hombres (n:42)	Mujeres (n:16)
		

Fuente: Elaboración propia

Respecto al producto o servicio que le gustaría ofrecer a los encuestados, en Santander de Quilichao el café aparece como el producto que más se mencionó, especialmente entre el grupo de los hombres, quienes lo asocian con producción agrícola y derivados. Las mujeres, por su parte, encuentran mayor interés en actividades de venta y confección de ropa.

En Corinto, también es relevante el café y la agricultura como productos principales, de manera particular para los hombres, mientras que las mujeres encuentran interés en la venta de productos variados y servicios.

Toribío, por su parte, aunque el café y la agricultura son productos centrales para los hombres, en las mujeres se muestran actividades como la confección de ropa, artesanías y labores de cuidado.

Tabla 28. Cargos u oficios deseados

	Santander de Quilichao		
	Total (n: 57)	Hombre (n: 42)	Mujer (n: 15)
En cargos administrativos o de oficina (trabajando con papelería o en un computador)	11%	12%	7%
En cargos educativos o de enseñanza	2%	2%	0%
En cargos relacionados con atender personas o de servicio al cliente	7%	7%	7%
En cargos relacionados con negociar o vender productos al por menor	9%	7%	13%
En cargos relacionados con actividades deportivas	7%	5%	13%
En cargos relacionados con la preparación de bebidas y alimentos, o restaurantes	9%	7%	13%
En cargos relacionados con el cuidado de personas o la salud	5%	5%	7%
En cargos relacionados con la organización social y cívica	2%	0%	7%
En cargos relacionados con el manejo de maquinarias o equipos	26%	36%	0%
En cargos relacionados con la costura o la moda	5%	2%	13%
Otro	18%	17%	20%

	Corinto		
	Total (n: 23)	Hombre (n: 17)	Mujer (n: 6)
En cargos administrativos o de oficina (trabajando con papelería o en un computador)	4%	6%	0%
En cargos educativos o de enseñanza	9%	12%	0%
En cargos relacionados con atender personas o de servicio al cliente	4%	6%	0%
En cargos relacionados con negociar o vender productos al por menor	9%	0%	33%
En cargos relacionados con actividades deportivas	4%	6%	0%
En cargos relacionados con la preparación de bebidas y alimentos, o restaurantes	17%	12%	33%
En cargos relacionados con el cuidado de personas o la salud	9%	6%	17%
En cargos relacionados con la organización social y cívica	4%	6%	0%
En cargos relacionados con el manejo de maquinarias o equipos	22%	29%	0%
En cargos relacionados con la costura o la moda	9%	6%	17%
Otro ¿Cuál?	9%	12%	0%

	Toribío		
	Total (n: 69)	Hombre (n: 54)	Mujer (n: 15)
En cargos administrativos o de oficina (trabajando con papelería o en un computador)	3%	4%	0%
En cargos educativos o de enseñanza	3%	4%	0%
En cargos relacionados con atender personas o de servicio al cliente	9%	6%	18%
En cargos relacionados con negociar o vender productos al por menor	24%	25%	24%
En cargos relacionados con actividades deportivas	7%	9%	0%
En cargos relacionados con la preparación de bebidas y alimentos, o restaurantes	0%	0%	0%
En cargos relacionados con el cuidado de personas o la salud	6%	0%	24%
En cargos relacionados con la organización social y cívica	1%	2%	0%
En cargos relacionados con el manejo de maquinarias o equipos	20%	26%	0%
En cargos relacionados con la costura o la moda	7%	0%	29%
Otro ¿Cuál?	20%	25%	6%

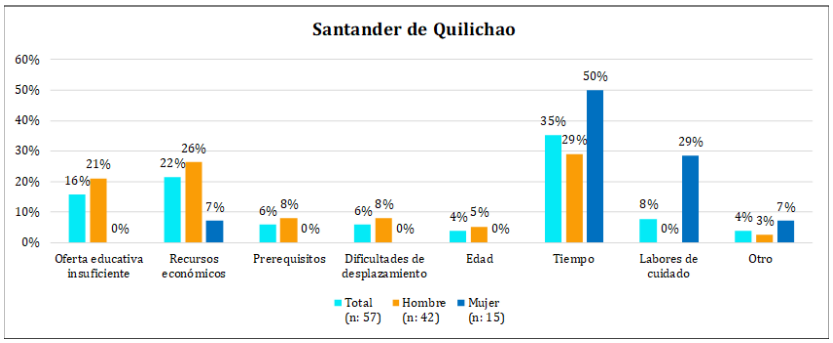
Fuente: Elaboración propia

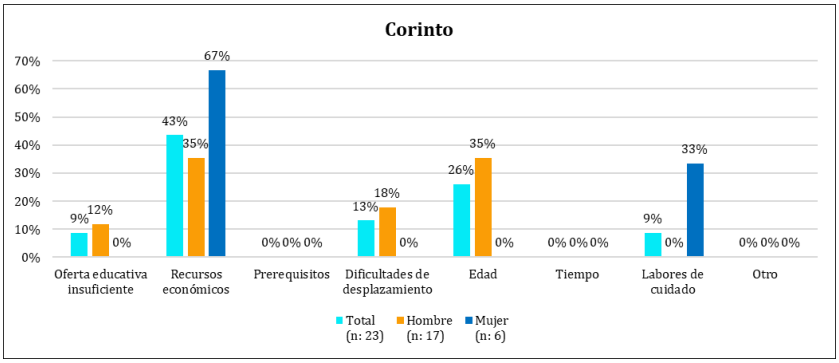
En relación con los oficios o cargos en los cuales la población reincorporada quisiera desempeñar, se observa una diversidad en los intereses. En Santander de Quilichao hay un alto interés por el manejo de maquinaria o equipos, con un 26%, principalmente entre el grupo de los hombres. Las mujeres, por su parte, encuentran mayor interés por actividades como la costura o moda, con un 13%, la preparación de alimentos (13%) y el comercio al por menor, con un 13%. En menor medida aparecen actividades como los cargos administrativos o relacionados con deportes.

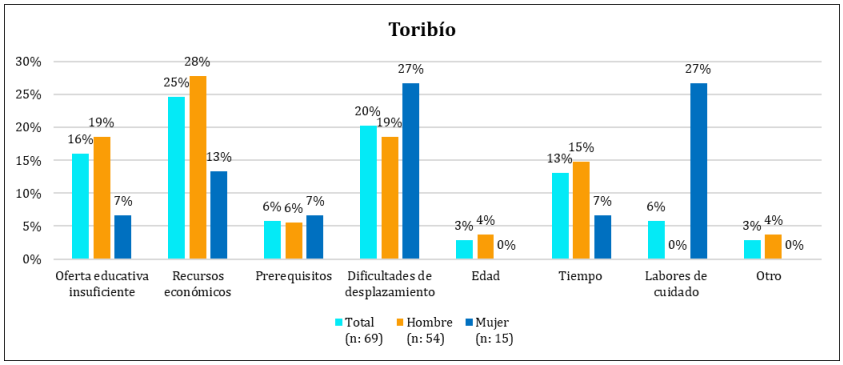
En Corinto, sobresalen cargos en preparación de alimentos y restaurantes, con un 17%, manejo de maquinaria con un 22% y en el comercio al por menor, con un 9%. Entre las mujeres hay interés en oficios de comercio (33%) y preparación de alimentos (33%). Los hombres, por su parte, se inclinan más por la educación (12%) y la maquinaria (29%).

Respecto a Toribío, hay mayor interés en actividades de comercio al por menor (24%) y manejo de maquinaria (20%). Al desagregar por sexo se encuentra que entre las mujeres se centran en oficios de costura o moda (29%), servicio al cliente (18%) y cuidado de personas o la salud (26%).

Gráfico 45. Motivos por los cuales no se ha capacitado







Fuente: Elaboración propia

Frente a los motivos que les ha impedido capacitarse a los firmantes de paz, se encuentra que en Santander de Quilichao el 35% de los encuestados manifestó que el tiempo es el principal motivo para participar en procesos de capacitación, particularmente en las mujeres (50%), lo que se puede relacionar con el siguiente limitante que es la carga de labores del cuidado (29%). En los hombres influyen los recursos económicos, con un 26%, y la oferta educativa limitada, con un 21%.

En Corinto, el 43% de los encuestados manifiesta que el motivo principal por el cual no se capacitan son los recursos económicos, particularmente en el grupo de las mujeres (67%). Los hombres, en cambio, relacionan factores como la edad (35%) y las dificultades de desplazamiento (18%). En el grupo de las mujeres también se destacan las labores del cuidado (33%) como un impedimento para capacitarse.

Los encuestados del municipio de Toribío resaltan las dificultades de desplazamiento, con un 20%, seguido de los recursos económicos, con un 25%, se presenta con mayor

frecuencia en el grupo de los hombres. En el grupo de las mujeres se encuentra que además de los recursos económicos, otro limitante son las labores de cuidado y las dificultades de movilidad, ambas con un 27%.

Participación en el mercado laboral

El análisis del mercado laboral permite identificar las principales ocupaciones, condiciones de empleo y las formas en que los reincorporados buscan la inserción económica.

Tabla 29. Ocupación principal en la última semana

	Santander de Quilichao		
	Total (n: 57)	Hombre (n: 42)	Mujer (n: 15)
Trabajar	77%	79%	73%
Tengo negocio propio	7%	10%	0%
Labores de cuidado	5%	2%	13%
Estudiar	4%	2%	7%
Otro	4%	2%	7%
Buscar trabajo	2%	2%	0%
Incapacitado permamentemente para trabajar	2%	2%	0%
Oficios del hogar	0%	0%	0%

	Corinto		
	Total (n: 23)	Hombre (n: 17)	Mujer (n: 6)
Trabajar	70%	88%	17%
Tengo negocio propio	9%	12%	0%
Labores de cuidado	9%	0%	33%
Estudiar	4%	0%	17%
Otro	0%	0%	0%
Buscar trabajo	0%	0%	0%
Incapacitado permamentemente para trabajar	9%	0%	33%
Oficios del hogar	0%	0%	0%

	Toribío		
	Total (n: 69)	Hombre (n: 54)	Mujer (n: 15)
Trabajar	75%	85%	40%
Tengo negocio propio	6%	6%	7%
Labores de cuidado	3%	0%	13%
Estudiar	1%	0%	7%
Otro	0%	0%	0%
Buscar trabajo	7%	6%	13%
Incapacitado permamentemente para trabajar	3%	2%	7%
Oficios del hogar	4%	2%	13%

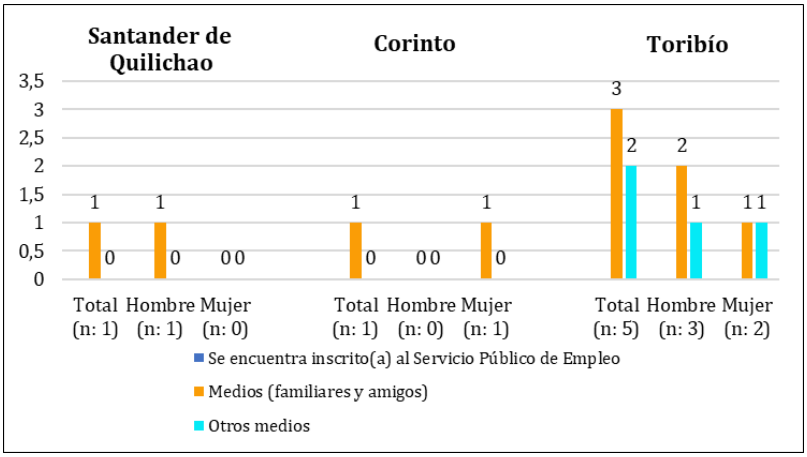
Fuente: Elaboración propia

Respecto a la ocupación principal llevada a cabo en la última semana, en Santander de Quilichao el 77% de los encuestados reportó haber trabajado, con una distribución similar entre hombres (79%) y mujeres (73%). Se encuentran algunas diferencias en cuanto a las labores del cuidado, puesto que se observa una participación del 13% de las mujeres frente a un 2% de los hombres. Además, el 10% de los hombres cuentan con negocio propio mientras que no se encuentra ninguna mujer que se haya dedicado a esta actividad.

En Corinto, el 88% de los hombres reportó que su principal actividad es el trabajo, mientras que entre las mujeres el porcentaje es apenas del 17%. Tiene mayor peso para las mujeres actividades como las labores de cuidado, con un 33%, y situaciones de incapacidad permanente para trabajar (33%).

En el municipio de Toribío, también se encuentra que el trabajo es la principal actividad a la cual se ha dedicado la población encuestada en la última semana, con un 75%, donde hay un alto porcentaje en el grupo de los hombres, con un 85%. En el grupo de las mujeres se observa que se han dedicado a las labores de cuidado (13%), buscar trabajo (13%), oficios del hogar (13%) y estudio (7%).

Gráfico 46. Número de personas que no se encuentra trabajando y tiene alguna intención de trabajar



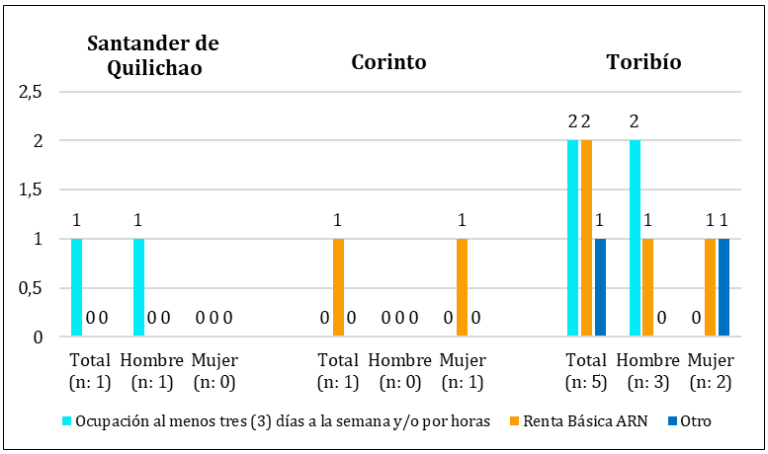
Fuente: Elaboración propia

Respecto a las personas que no se encuentran trabajando pero que si tienen algún tipo de intención de hacerlo, se encuentra que en Santander de Quilichao solo se identificó a una persona en esta condición, el cual es un hombre. La forma de buscar empleo fué a través de familiares y amigos, el cual no se encuentra inscrito en el Servicio Público de Empleo ni de otros medios.

Se encuentra una situación similar en el municipio de Corinto, puesto que también se encontró una persona, en este caso una mujer, cuyo medio de búsqueda de empleo fue a través de familiares y amigos, además no se encuentra inscrita en el Servicio Público de Empleo ni de otros medios.

En Toribío, se registraron cinco personas en esta condición, tres hombres y una mujer. Tres personas buscaron empleo a través de familiares y amigos, mientras que los otros dos optaron por otros medios distintos al Servicio Público de Empleo.

Gráfico 47. Número de personas que no se encuentra trabajando por principal fuente de ingresos para su sostenimiento



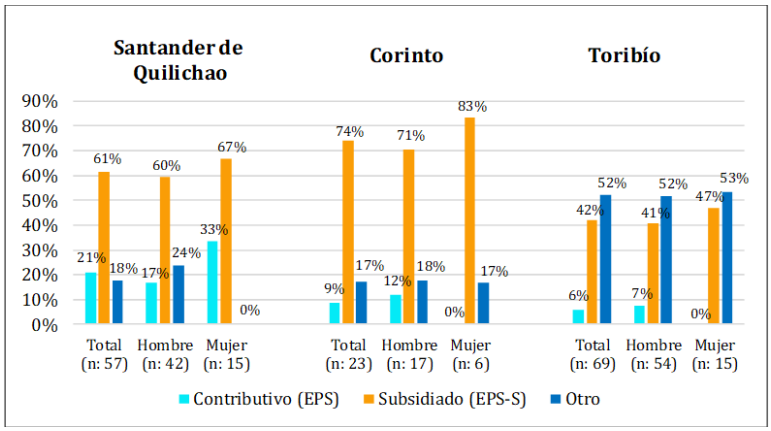
Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la principal fuente de ingresos de las personas que no se encuentran trabajando, se observa que, en Santander de Quilichao solo se encuentra una persona en esta condición, un hombre que se sostiene económicamente a través de ingresos a través de una ocupación al menos tres días a la semana y/o por horas. No se registra ningún beneficiario de Renta básica ARN ni de otras fuentes de ingresos.

En Corinto también se registra una sola persona, en este caso mujer, quien se sostiene económicamente a partir de los ingresos de Renta Básica ARN. No se registran ocupaciones u otras vías de ingresos.

Respecto al municipio de Toribío, se identifican cinco personas en esta condición. Dos de ellos son hombres, quienes dependen económicamente de ocupaciones al menos tres días a la semana y/o por horas, por su parte, un hombre y una mujer sus ingresos dependen de la Renta Básica ARN. Y por último, una mujer reporta otra fuente de ingresos, diferente a de las ya mencionadas.

Gráfico 48. Afiliación a seguridad social



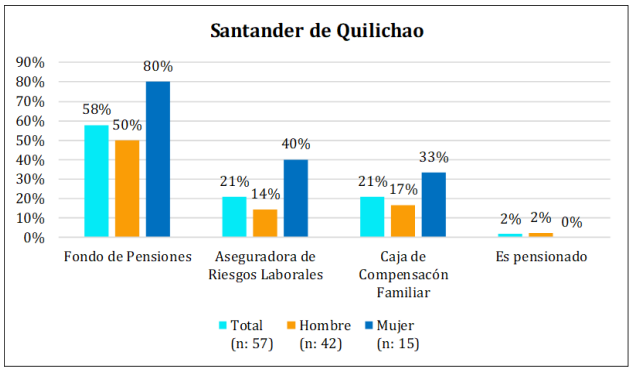
Fuente: Elaboración propia

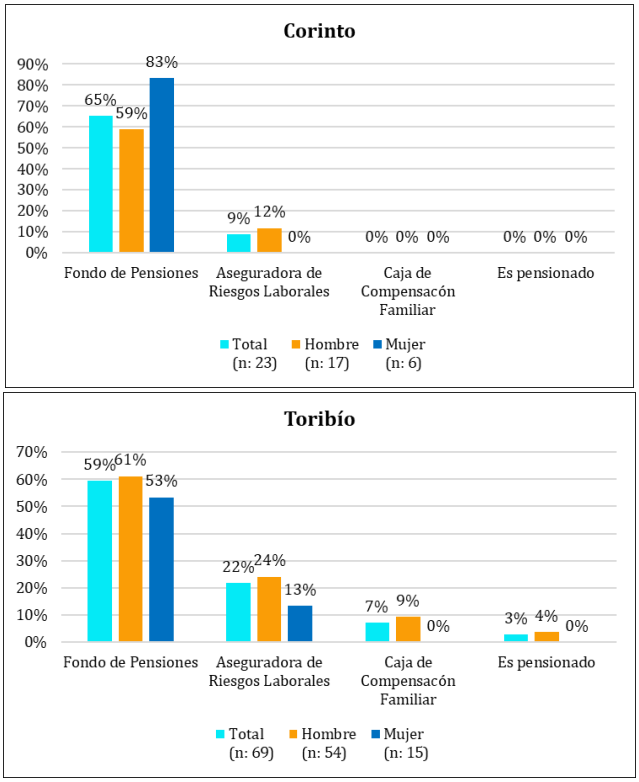
Con respecto a la afiliación a seguridad social, en Santander de Quilichao el 61% se encuentran afiliados al régimen subsidiado, mayoritariamente en el grupo de las mujeres, con un 67%. Hay un 21% que se encuentra afiliado al régimen contributivo, el cual tiene mayor presencia del grupo de las mujeres (33%). Un 18% reportó estar vinculado a "otro" tipo de afiliación.

La afiliación en el municipio de Corinto se centra en el régimen subsidiado, con un 74%, mayoritariamente en el grupo de las mujeres (83%). Hay un bajo porcentaje del 9% que pertenecen al régimen contributivo, en el cual no hay presencia del grupo de las mujeres. En la categoría "otro" hay un porcentaje del 17%, que se encuentra distribuido de manera casi igual entre hombres y mujeres.

En el municipio de Toribío hay un alto porcentaje de afiliados en la categoría de "otro" tanto de hombres como de mujeres, con un 52%. Seguido se encuentra la categoría del régimen subsidiado con un porcentaje del 42%. Hay un bajo porcentaje en la categoría de régimen contributivo, con apenas un 6%, en el cual no se encuentra ninguna mujer.

Gráfico 49. Otras afiliaciones





Fuente: Elaboración propia

Respecto a otras afiliaciones, en Santander de Quilichao, el 58% de los encuestados manifestó estar afiliado al Fondo de Pensiones, con un mayor porcentaje en el grupo de las mujeres con un 80%. Se encuentra una participación moderada del 21% en afiliaciones como a ARL y Cajas de Compensación. Hay un bajo porcentaje de participación en la condición de pensionados, con apenas un 2% y solo en hombres.

En el municipio de Corinto hay un alto porcentaje de afiliados al Fondo de Pensiones, con un 65%, el cual cuenta con mayor participación del grupo de las mujeres, con un 83%. Se encuentra un porcentaje bajo de afiliaciones a ARL del 9% y solo reportada por el grupo de los hombres. No hay registros de afiliación a Cajas de Compensación ni de pensionados.

Toribío, por su parte, registra un 59% de afiliados al Fondo de Pensiones, con una participación similar de hombres y mujeres. Se registra un 22% de afiliados a ARL, con

una mayor presencia del grupo de hombres (24%). Hay baja participación en afiliaciones a Caja de Compensación, con un 7%. En cuanto a pensionados, solo hay un pequeño porcentaje del 3%. solamente registrado en el grupo de los hombres.

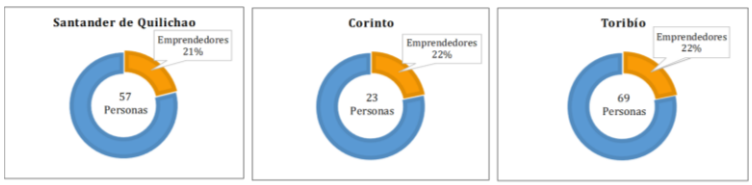
Frente a la alta participación de los encuestados al Fondo de Pensión, una participante explicó lo siguiente: "*Un programa de ahorro que tiene el gobierno a través de contención [...] pueden confundir expresando que es una pensión, pero realmente no es una pensión, es un ahorro al que el gobierno aporta un 20% más para que reciban un auxilio. Mientras están aportando tienen opción de seguro de vida y unas cositas adicionales. Entonces lo que están aportando ellos realmente es a ahorrar.*"

Por tanto, el alto porcentaje de afiliación reportado en los gráficos se debe principalmente en parte a que varias personas participan en programas de ahorro con incentivos del Estado, que aunque incluyen beneficios como seguro de vida, no corresponde a un fondo de pensiones contributivo tradicional. Por ello, se recomendó aclarar esta diferencia metodológica para evitar interpretaciones erróneas sobre la cobertura real del sistema de pensiones entre la población firmante de paz.

Emprendedores

El análisis de los emprendedores, permite reconocer la participación de la población reincorporada en proyectos productivos, así como las actividades económicas que desarrollan.

Gráfico 50. Emprendedores



Número de emprendedores por actividad economica	Santander de Quilichao			Corinto			Toribío		
	Total (n: 12)	Hombre (n: 12)	Mujer (n: 0)	Total (n: 5)	Hombre (n: 4)	Mujer (n: 1)	Total (n: 7)	Hombre (n: 4)	Mujer (n: 3)
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	9	9	0	4	3	1	4	2	2
Industrias manufactureras	2	2	0	0	0	0	2	2	0
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas				1	1	0	1	0	1
Información y comunicaciones	1	1	0	0	0	0	0	0	0

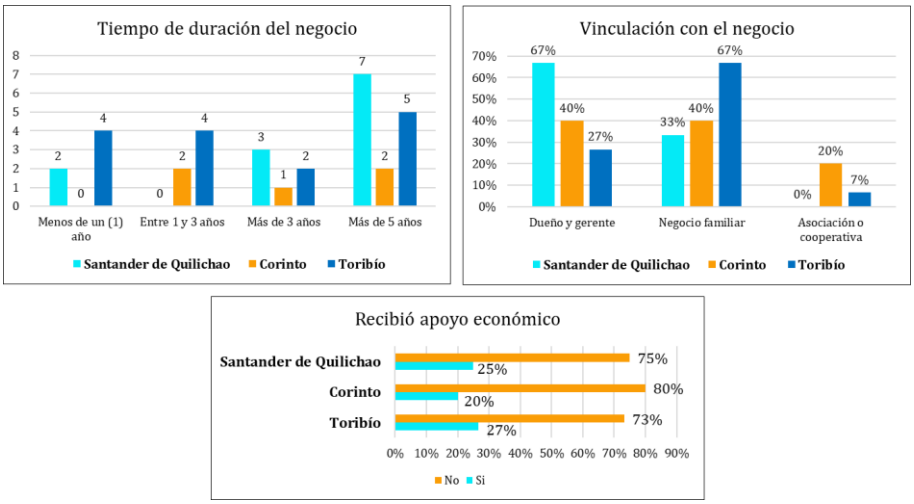
Fuente: Elaboración propia

En Santander de Quilichao, se identificaron 12 emprendedores, todos son hombres, lo que corresponde al 21% de la muestra. La gran mayoría (9) se dedica a actividades agrícolas, mientras que 2 están en el sector de la industria manufacturera y solo 1 en información y comunicaciones.

Corinto, por su parte, solo se registraron 5 emprendedores, que corresponden al 9% del total de encuestados, de los cuales 4 son hombres y 1 mujer. Las actividades económicas se centran principalmente en la agricultura y en menor medida el sector comercio.

En Toribío, se identificaron 7 emprendedores, que es un 22% del total encuestado, se encuentra distribuido en 4 hombres y 3 mujeres. También predomina el sector de la agricultura con 4 casos, seguido se encuentra la industria manufacturera con 2 y comercio con 1 caso.

Gráfico 51. Estado de los emprendedores



Fuente: Elaboración propia

Con respecto al estado de los emprendedores, en Santander de Quilichao la mayoría de los emprendimientos cuentan con más de cinco años de funcionamiento y tres superan los tres años, lo que puede reflejar cierta estabilidad. La vinculación principal es como dueños y gerentes, con un 67%, seguido se encuentran los negocios familiares, con un 33%. El apoyo económico es limitado, ya que solo el 25% de los emprendedores

manifestó haberlo recibido, frente a un 75% que sostiene su negocio con recursos propios.

Los negocios en Corinto se caracterizan por ser más recientes, predominan los que tienen entre uno y tres años (2) y los que superan los cinco años (2), solo uno de ellos lleva más de tres años. La vinculación con el negocio es variada, el 40% son dueños y gerentes, otro 40% corresponde a negocios familiares, y el 20% está asociado a cooperativas. Se puede observar que únicamente el 20% recibió apoyo económico.

En el caso de Toribío, cuatro de los emprendimientos tienen menos de un año, cuatro están entre uno y tres años, y cinco superan los cinco años. La vinculación se concentra en negocios familiares, con un 67%, el 27% corresponde a dueños y gerentes, y solo un 7% a asociaciones y cooperativas. En cuanto al apoyo económico, solo el 27% de ellos lo recibió.

Durante la discusión sobre los resultados de emprendimiento y proyectos productivos, los participantes explicaron que no todos los casos deben considerarse de la misma forma, ya que algunos emprendimientos fueron financiados por el Estado mediante capital semilla (por ejemplo, los 8 millones entregados por la ARN o cooperación internacional), mientras que otros fueron impulsados con recursos propios.

Mencionando de manera explícita que, "*no es lo mismo el proyecto de reincorporación productiva individual que lo que yo emprendo. Por ejemplo, colaborar con personas que tienen venta de zapatos es diferente al tema del apoyo. [...] Sería interesante más adelante diferenciar qué son los proyectos que están en capital semilla —los 8 millones— e iniciativas que ellos con recursos propios han realizado.*" Además señaló: *"Sería interesante mirar qué se sostiene de los 8 millones y qué han hecho ellos por sus iniciativas personales."*

Por tanto, al distinguir entre proyectos productivos financiados con capital semilla estatal y aquellos emprendidos autónomamente permitiría medir la sostenibilidad real de los negocios y la autonomía alcanzada tras la reincorporación.

6.5 Necesidades de capacitación, formación y/o reentrenamiento para la población.

En cuanto a las necesidades de capacitación y/o formación de la población reincorporada, se identifican tendencias comunes. Se destaca el interés por el ámbito agropecuario, junto con áreas técnicas como mecánica y manejo de maquinaria pesada. asimismo se evidencian demandas en administración, sistemas, contabilidad, mercadeo y comercialización, así como en la transformación de alimentos. De forma complementaria, aparecen necesidades en salud, pedagogía y seguridad, lo que refleja la búsqueda de diversificación laboral.

Tabla 30. Necesidades de capacitación.

	Hombres	Mujeres
Santander de Quilichao	Maquinaria amarilla, mecánica de motos, ganadería, porcicultura, cultivo, transformación, catación y derivados del café.	Auxiliar de enfermería, sistemas, gastronomía y manipulación de alimentos, repostería, confección de ropa y zapatos.
Corinto	Fortalecimiento en procesos de agricultura, transformación del café, mecánica automotriz, sistemas	Sistemas, contabilidad y finanzas, procesamiento de productos lacteos, manipulación de alimentos
Toribío	Maquinaria amarilla, mecánica de motos, mercadeo, sistemas, ganadería y especies menores, elaboración de abonos.	Auxiliar de enfermería, estilista, sistemas, contabilidad y finanzas, confección de ropa, catación de café.

Fuente: Elaboración propia

De manera general, se identificó la necesidad de desarrollar programas de formación en áreas estratégicas vinculadas con la tecnología, especialmente el uso de medios tecnológicos y herramientas ofimáticas, competencias clave para ampliar las oportunidades de acceso a la educación y mejorar las posibilidades de generación de ingresos.

Las necesidades de capacitación de la población reincorporada difieren entre hombres y mujeres. En Santander de Quilichao los varones se inclinan por procesos relacionados con el agro, como el café, la ganadería y la porcicultura, además de áreas técnicas como la mecánica, el manejo de maquinaria pesada y seguridad. las mujeres en cambio, muestran mayor interés en formación vinculada a la preparación y manipulación de alimentos, confección y costura, enfermería, sistemas y temas administrativos como contabilidad y finanzas.

En Corinto los hombres manifiestan mayor interés en capacitaciones sobre el cultivo y transformación del café, agricultura, porcicultura así como mecánica de motos, sistemas y maquinaria pesada. Por su parte las mujeres prefieren cursos en sistemas, contabilidad y finanzas, así como manipulación de alimentos, procesamiento de productos lácteos.

Por su parte, en Toribío, los hombres destacan principalmente el café, especies menores y la ganadería, junto con oficios técnicos como mecánica, maquinaria pesada y seguridad. Las mujeres, en cambio, orientan sus preferencias hacia cursos asociados al cuidado y servicios, como enfermería, farmacia, preparación de alimentos, estilista, y confección de ropa además de algunos intereses de catación de café, contabilidad y finanzas.

Entonces se propone que los programas de capacitación que se den a la población reincorporada puede ser en el caso de los hombres y de las mujeres, en Santander de Quilichao en actividades como manejo de maquinaria amarilla, mecánica, ganadería y especies menores, sistemas, auxiliar de enfermería. En el caso del curso manejo de maquinaria amarilla ofrece mayores posibilidades de empleo para los hombres y las mujeres ya que permiten acceder a trabajos técnicos y de mantenimiento que tradicionalmente han sido ocupados por hombres. Por su parte los cursos de ganadería y especies menores fortalecen competencias en la producción agropecuaria local, lo que facilita la generación de ingresos sostenibles en el tiempo. En cuanto a los cursos de sistemas y auxiliar de enfermería, estos tienen un componente tecnológico y de servicios, con alta empleabilidad, y están alineados con los intereses de las mujeres encuestadas

En el caso de corinto programas relacionados con la transformación del café, como catación de café, productos derivados del café, manipulación de alimentos, comercialización, mecánica, sistemas. Los cursos acerca del café permiten agregar valor a la producción local y fomentar la elaboración de productos más competitivos, la

manipulación de alimentos y la comercialización amplían la oferta de servicios y negocios locales, favoreciendo tanto a hombres como a mujeres; y los cursos de mecánica y sistemas desarrollan habilidades técnicas necesarias para acceder a empleos en mantenimiento y tecnología, áreas con alta demanda laboral

Para Toribio los cursos planteados son café y especies menores, ganadería, preparación de alimentos, mecánica y comercialización de productos. Los cursos de mecánica y comercialización de productos permiten acceder a trabajos técnicos y al desarrollo de emprendimientos, promoviendo la autonomía económica de hombres y mujeres por igual, además expandir el mercado de los productos.

6.6 Identificación de la vulneración de derechos en la población reincorporada desde la perspectiva de género, desigualdad, discriminación disparidad entre hombres y mujeres en derechos, recursos y oportunidades laborales.

La encuesta sobre los perfiles ocupacionales permitió identificar diferencias importantes entre hombres y mujeres que inciden directamente en las oportunidades y condiciones laborales de la población reincorporada.

En Santander de Quilichao, los hombres tienen una participación más amplia en el proceso de reincorporación, asumen la mayoría de jefaturas de hogar y se consolidan como principales proveedores. Desarrollan principalmente actividades agrícolas, ganaderas, de seguridad y construcción, caracterizadas por una mayor estabilidad e ingresos más constantes. En contraste, las mujeres, aunque también aportan al sostenimiento familiar, se desempeñan en oficios relacionados con el cuidado, los servicios, la confección y la manipulación de alimentos, los cuales presentan condiciones más precarias y un alto nivel de informalidad.

Las brechas de género también se evidencian en el acceso al empleo y la formación, los hombres muestran una vinculación laboral más constante, mientras que las mujeres, pese a su interés por capacitarse, enfrentan barreras asociadas a la falta de tiempo y a las responsabilidades domésticas. Un hallazgo relevante es la ausencia de mujeres

emprendedoras en el municipio, situación que refleja una exclusión de los espacios productivos y una limitación en el acceso al crédito y a programas de apoyo económico

Por su parte en Corinto, las desigualdades entre hombres y mujeres se manifiestan tanto en la participación económica como en las condiciones de empleo. Los varones se ocupan principalmente en labores agrícolas, pecuarias y de construcción, mientras que las mujeres realizan trabajos domésticos, de cuidado o servicios, con ingresos inestables. En el ámbito de la formación se mantienen brechas, las mujeres muestran disposición a capacitarse en áreas administrativas, contables y de procesamiento de alimentos, pero la falta de recursos y el exceso de tareas de cuidado dificultan su participación.

En el municipio de Toribío, las diferencias son aún más evidentes en el acceso al trabajo y en la participación económica. Los hombres dominan los sectores agropecuarios, ganaderos y técnicos, mientras que las mujeres se ocupan en actividades como el comercio, la salud y el cuidado, oficios que tradicionalmente reciben menor valoración económica. Además, son los hombres quienes impulsan la mayoría de los emprendimientos y lideran los proyectos productivos, mientras la presencia femenina sigue siendo limitada.

6.7 Esquema territorial orientado a la población reincorporada en términos de generación de ingresos, formación para el trabajo y el emprendimiento.

La población reincorporada de los municipios de Santander de Quilichao, Corinto y Toribío cuentan con apoyo a partir de programas nacionales, regionales y locales. Estos programas buscan generar ingresos, formar para el trabajo y fortalecer el emprendimiento, procesos que son liderados por la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN).

Hay mayores iniciativas a nivel nacional, dentro de ellas se puede destacar que, el SENA es uno de los principales aliados a través del Convenio 1356 de 2023, el cual ofrece formación técnica, certificación de competencias, capacitación complementaria y apoyo a la implementación de unidades productivas. El ICETEX, por su parte, ofrece un fondo especial para facilitar el acceso a la educación superior. La Agencia Nacional de Tierras (ANT) y la Sociedad de Activos Especiales (SAE) están enfocados en los procesos de

acceso a las tierras. La FAO, PNUD, la Federación Nacional de Cafeteros se han centrado en proyectos de asistencia técnica y en el fortalecimiento comunitario.

Desde lo regional, la Gobernación del Cauca a través de las Secretarías de Agricultura, Desarrollo Económico y Salud brindan asesorías en compras públicas, aseguramiento en salud y asistencia técnica. Asimismo, la Universidad del Cauca y la Corporación Universitaria Comfacauca han ofrecido diplomados, formación complementaria y asistencia técnica. La UAIIN brinda programas de formación educativa, la Universidad del Valle cuenta con cupos especiales para la población reincorporada.

Desde lo local, las Empresas Sociales del Estado (ESE) brindan una oferta en salud, y el Centro Nacional de Memoria Histórica acompaña la dinamización de los Salones de la Memoria.

Además de los programas y proyectos, existen espacios de articulación como las mesas temáticas a nivel departamental y territorial, que abarcan asuntos sobre la productividad, salud, educación, género, tierras y vivienda. También se generan estos espacios en los Consejos Territoriales de Paz y las Agendas Territoriales de Reincorporación Comunitarias, en la cual participan varias instituciones. Estos espacios permiten articular las necesidades específicas de cada municipio.

Tabla 31. Acciones de formación recientes en municipios focalizados (2025)

Municipio	Actividad o curso	Entidad responsable	Estado / Observaciones
Santander de Quilichao	Técnico en mantenimiento de maquinaria amarilla	SENA	En proceso de matrículas; se reportó falta de cupos para completar el grupo de formación.
Santander de Quilichao	Curso corto de mantenimiento de maquinaria	SENA	Culminado; formación complementaria realizada recientemente.
Santander de Quilichao	Diplomado en formulación de proyectos y fortalecimiento organizativo	Unicomfacauca	Culminado; el grupo finalizó el sábado anterior a la socialización.
Santander de Quilichao	Diplomado en Escuela de Formación Política	ARN / Universidad del Cauca	En desarrollo, según solicitudes de los firmantes del Acuerdo de Paz
Santander de Quilichao	Diplomado en Administración de Negocios	ARN / SENA	Recientemente se abrió la convocatoria la semana previa a la socialización.
Corinto y Toribío	Formación técnica y complementaria en áreas agropecuarias	SENA	En desarrollo; ajustadas a solicitudes locales de los firmantes.

Fuente: Elaboración propia, información suministrada por ARN

De manera complementaria, en 2025 se han desarrollado procesos de formación en los municipios de análisis, los cuales han sido liderados principalmente por el SENA y Unicomfacauca, de acuerdo a las necesidades que manifiestan los firmantes de paz. Los programas más recientes se encuentran cursos técnicos en mantenimiento de maquinaria amarilla, formulación de proyectos y fortalecimiento organizativo.

6.8 Lineamientos para la construcción de un plan de trabajo en el territorio para apoyar los proyectos de emprendimiento de los firmantes de paz

El apoyo a los emprendimientos de los firmantes de paz en los municipios de Santander de Quilichao, Corinto y Toribío requieren un plan de trabajo territorial que articule lo institucional, comunitario y lo productivo. A partir de experiencias previas de los firmantes de paz, la literatura revisada y los aportes de la socialización, se propone los siguientes lineamientos:

En primer lugar, los proyectos deben tener un enfoque territorial que permita reconocer las dinámicas económicas, culturales y ambientales de cada municipio. Los gráficos de estructura productiva mostraron que la mayoría de los emprendimientos se concentran en sectores como agricultura, ganadería, pesca y silvicultura, con menor presencia en comercio y servicios. Esto evidencia que hay una fuerte dependencia del sector primario. Promover alianzas intermunicipales y fortalecer formas asociativas (cooperativas, colectivos y asociaciones productivas) es relevante para generar espacios de confianza, cohesión social y sostenibilidad, con los ejemplos exitosos como COMAMCE en Santander de Quilichao y las cooperativas COOMEEP y ECOMÚN muestran que el trabajo colectivo puede favorecer la permanencia de los proyectos y la inserción a mercados más amplios.

En segundo lugar, es necesario diferenciar entre los emprendimientos financiados por capital semilla estatal o internacional (como los apoyos de 8 millones otorgados por la ARN) y aquellos iniciados con recursos propios. Durante la socialización se mencionó que varios proyectos no logran sostenerse en el tiempo, mientras que otros, surgidos de la iniciativa individual, se mantienen activos incluso sin acompañamiento institucional. Esta diferencia puede permitir que se diseñen estrategias diferenciadas en el acompañamiento: los proyectos con capital semilla pueden enfocarse en la sostenibilidad

y la reinversión, mientras que los proyectos autogestionados pueden priorizar el acceso a recursos, asesoría financiera y fortalecimiento de capacidades administrativas. Asimismo, esta clasificación puede permitir que se mida la autonomía económica y evaluar el impacto de los programas en los reincorporados.

En tercer lugar, los emprendimientos requieren de un acompañamiento tanto de formación técnica, contable, comercial, así como organizativa. La revisión de los cursos ofrecidos muestra un avance importante (técnico en mantenimiento de maquinaria amarilla y los diplomados en formulación de proyectos y fortalecimiento organizativo desarrollados por el SENA y Unicomfacauca), pero con una cobertura limitada. Por ello, desde instituciones de formación como el SENA, universidades locales y la ARN pueden impulsar un esquema de manera permanente frente a la formación y reentrenamiento, donde se priorice habilidades para la transformación productiva, gestión de recursos y comercialización. Donde este acompañamiento debe ser continuo y adaptarse a las condiciones rurales, evitando capacitaciones aisladas.

En cuarto lugar, se requiere que se orienten los proyectos hacia cadenas de valor locales, en el que se promueva la transformación y agregación de valor en sectores como agroindustria, piscicultura y café. Los datos presentados muestran que, aunque existen experiencias previas en productividad que son diversas, la mayoría se concentran en actividades sin procesos de transformación. De tal manera que los emprendimientos no solo generen ingresos de manera individual, sino que se cree una dinámica en la economía que contribuya al desarrollo regional.

En quinto lugar, se identificó un bajo porcentaje de mujeres emprendedoras en los municipios analizados, lo cual refleja una brecha en el acceso a formación, crédito y participación productiva. Por lo cual, se pueden implementar acciones para fortalecer el liderazgo femenino en los espacios económicos y organizativos, lo que implica diseñar programas de capacitación que se adapten a las condiciones de las mujeres, garantizando su acceso a fondos de apoyo y promover espacios de cuidado compartido que faciliten su participación. La inclusión de las mujeres no solo amplía las oportunidades de ingreso, sino que fortalece el tejido social.

En sexto lugar, se puede implementar una mesa técnica territorial que se encuentre integrada por la ARN, el Ministerio del Trabajo, el SENA, las alcaldías, la Gobernación del

Cauca y las organizaciones de firmantes. Esto va a permitir que se coordinen acciones, se gestionen recursos y hacer un seguimiento participativo a los avances de los proyectos. Además, puede permitir que se articulen los esfuerzos institucionales que garanticen una planificación con las necesidades identificadas en cada territorio.

Por último, se podría implementar una estratégia de sistematización de experiencias productivas exitosas, con el propósito de identificar aprendizaje y replicar buenas prácticas. La recopilación de estas experiencias permitirá reconocer los factores que favorecen la permanencia de los proyectos, fortalecer las redes de comercialización y lograr que se replique un modelo de apoyo al emprendimiento.

6.9 Avances y obstáculos en el desarrollo de la investigación

El desarrollo de la investigación permitió identificar una serie de avances significativos, así como desafíos que limitaron algunos procesos. En primer lugar se logró el cumplimiento de las etapas metodológicas propuestas, que incluyeron la caracterización socioeconómica de los municipios, el levantamiento de información para identificar el perfil ocupacional de la población en proceso de reincorporación y la formulación de estrategias para la intervención territorial. todo el proceso se desarrolló bajo una perspectiva de género, lo cual permitió analizar las dinámicas de participación económica y las diferencias entre hombres y mujeres dentro de los territorios

En segundo lugar, se obtuvieron aportes empíricos relevantes, derivados del trabajo de campo y del procesamiento de los datos recolectados. Uno de los hallazgos importantes es que una parte de la población reincorporada combina distintas formas de generación de ingresos, alternando entre el empleo, el trabajo independiente y el emprendimiento, reflejando una diversificación económica. Asimismo se identificaron las principales áreas de experiencia laboral y los sectores con mayor potencial de vinculación, especialmente los relacionados con el café y la seguridad.

Otro aporte significativo fue la identificación de insumos para la oferta de programas de formación y capacitación, ajustados tanto a las demandas del mercado laboral local como a los intereses y aspiraciones de la población. Estos resultados permiten una mejor comprensión sobre las condiciones laborales, las estrategias de sustento económico y los factores principales que inciden en la inserción productiva de la población reincorporada.

En tercer lugar, se destaca la validación y aplicación de los instrumentos de recolección de la información, ejemplo de ello es el Formulario de oferta laboral para población en proceso de reincorporación, que permite recolectar información de las características generales de la población con su experiencia laboral, actividades productivas y potencialidades para el ingreso al mercado laboral. Insumo clave para llevar a cabo la investigación. Sin embargo, se identificó una limitación relacionada con la ausencia de una variable que especifique el municipio de procedencia de cada persona. Por lo tanto, se recomienda ajustar el instrumento en futuras investigaciones, incorporando variables de ubicación que fortalezcan el análisis territorial.

Otra de las dificultades identificadas es la limitada disponibilidad de información secundaria desagregada por municipio, de fuentes como el DANE y el Departamento Nacional de Planeación, especialmente en lo referente al mercado laboral y las actividades económicas desarrolladas en cada territorio. Esta carencia dificulta la comparación de los contextos locales y la identificación precisa de las dinámicas productivas propias de cada municipio.

6.10 Conclusiones II etapa.

De manera general se puede decir que, el perfil ocupacional de la población reincorporada de los municipios de Santander de Quilichao, Corinto y Toribío se encuentra influenciada por condiciones tanto sociodemográficas, como educativas y de acceso desigual al trabajo. En la medida que, hay una participación masculina mayoritaria, frente a una minoría de mujeres, las cuales enfrentan barreras para acceder a empleo formal y emprendimientos, que se debe en parte, por la carga de cuidado y las limitadas oportunidades de formación.

La mayoría de la población reincorporada se encuentra en edades productivas, entre los 35 y 45 años, con niveles educativos que se concentran en la básica secundaria y un nivel alto de alfabetización. Sin embargo, hay bajos porcentajes de formación técnica o superior, lo cual puede limitar el acceso al mercado laboral. La principal fuente de empleo y sustento se encuentra en el sector agropecuario, tanto en las actividades asalariadas como independientes, a este sector le sigue la construcción y la seguridad, que cuenta con mayor presencia masculina.

Frente a las necesidades de capacitación, estas se centran en el sector agropecuario, técnico y de servicios, en el que se destaca la mecánica, el manejo de maquinaria pesada, la transformación de alimentos, los sistemas y la enfermería. Estas preferencias muestran que hay una disposición por mejorar las competencias laborales, así como también muestra que hay unas desigualdades de género, en la medida que, los hombres se inclinan hacia áreas técnicas, mientras que las mujeres prefieren oficios en áreas de servicios, salud y confección, este enfoque diferencial se lo puede tener en cuenta para los programas de formación.

El interés por emprendimientos agropecuarios y comerciales denotan el enfoque de producción en el territorio, así como la dependencia de la economía rural. Por tanto, es necesario fortalecer capacidades en mecánica, transformación de alimentos y comercialización, así como también es necesario generar alianzas con entidades como el SENA y universidades para promover la formación, esto con la intención de que haya una facilidad para la población reincorporada de acceder al mercado laboral y tener una autonomía económica, particularmente de las mujeres.

Identificación de Brechas de Capital Humano entre el perfil ocupacional versus oportunidades de empleo del territorio.

La prospectiva laboral, consiste en la identificación de grandes tendencias tecnológicas, organizacionales y verdes, enmarcadas en diferentes horizontes de tiempo y permite anticipar los cambios que estas transformaciones generan en el sector y el impacto sobre el capital humano a futuro. Mientras que las brechas de capital humano se entienden como la diferencia existente entre las capacidades y competencias que poseen los trabajadores o buscadores de empleo, y aquellas que realmente demandan las empresas en sus procesos productivos. (Ministerio del Trabajo, 2024).

En este apartado se exponen los resultados del análisis de prospectiva laboral en los sectores priorizados que son objeto de este estudio y la medición de las brechas en relación con los perfiles ocupacionales de la población firmante de paz en los municipios de Santander de Quilichao, Corinto y Toribío, lo que aporta un insumo clave para orientar políticas de formación y empleabilidad en la región.

7. Identificación del sector o sectores estratégicos para la demanda laboral de la población firmante de paz.

El sector cafetero en el Cauca ocupa un lugar central en la economía y en el tejido social del departamento. De acuerdo con la Federación de Cafeteros del Cauca (2025), el departamento es el cuarto productor de café a nivel nacional. La producción está en manos de 94.700 familias cafeteras, lo que convierte al Cauca en el departamento con el mayor número de hogares vinculados directamente al cultivo de café en Colombia. Se trata de una caficultura caracterizada por parcelas de pequeña escala, donde la producción se combina con prácticas tradicionales y comunitarias.

De las personas que lideran estas familias cafeteras se destaca que, 32.382 son mujeres, 2.930 son jóvenes entre 18 y 28 años, 29.601 adultos mayores de 60 años, 15.330 víctimas del conflicto armado, 30.516 indígenas y 4.260 personas con discapacidad. Esta pluralidad le otorga a la caficultura caucana un papel fundamental en la inclusión social y económica de poblaciones históricamente vulnerables. En términos de empleo, las familias cafeteras del Cauca generan alrededor de 62.000 empleos agrícolas directos, lo que convierte al sector en uno de los principales motores de desarrollo rural y cohesión social del departamento.

Desde el 2018, con la actualización de la Agenda Regional de Competitividad, en el Cauca se ha venido trabajando en fortalecer algunos sectores que se consideran clave para el desarrollo de la región. Entre ellos, el café ocupa un lugar especial, sobre todo a través del Clúster de cafés especiales, junto con el impulso a las empresas de base tecnológica y al turismo.

Tabla 32. Sectores priorizados para la identificación de BCH

Café	**Seguridad**

Fuente: Elaboración propia

En este sentido, el café sigue siendo uno de los sectores más importantes para el departamento, y especialmente para el Norte del Cauca que se caracteriza por la comercialización, transformación y generación de valor. Por eso, desde el ORMET Cauca

se decidió incluir al sector cafetero en el análisis de la demanda laboral dentro de este estudio. Además, al revisar los perfiles ocupacionales de la población encuestada, se identificó la necesidad de tener en cuenta también el sector de servicios de seguridad.

7.1. Demanda laboral

Servicios de Seguridad

La información de demanda laboral fue obtenida a partir de entrevistas semiestructuradas realizadas a las empresas del sector seguridad en la ciudad de Popayán que tienen operación en el departamento del Cauca, y a los centros de empleo, con quienes se indagó sobre los cargos del sector y la información de competencias asociadas a dichos cargos (funciones, conocimientos, y destrezas), principales debilidades o falencias que se evidencian en términos de las competencias, conocimientos habilidades y destrezas requeridas, y el componente de prospectiva laboral, donde se mencionan cargos críticos, de alta rotación y más demandados.

De acuerdo a las entrevistas realizadas a las diferentes empresas del sector seguridad y a los centros de empleo del departamento, se presentan los resultados en cuanto a necesidades de recurso humano en lo referente a cargos requeridos y competencias asociadas a dichos cargos.

Tabla 33. Cargos demandados por el sector seguridad en el departamento del Cauca

Cargo	Cód. CIUO08 A.C. relacionado	Funciones	Conocimientos	Destrezas	Tipo de cargo
Jefe operativo	5414	Realizar estudio de análisis de seguridad de las instalaciones de la empresa donde se presta el servicio Planear y dirigir y controlar todas las actividades operativas Supervisar, coordinar y programar las actividades del personal de vigilancia Monitorear los sistemas de seguridad	Estudios de riesgo, seguridad y manejo de armas Manejo y distribución del personal y atención y servicio al cliente Manejo de cámaras de video	Proactividad, Trabajo en equipo, Relaciones interpersonales, orientación al servicio Comunicación asertiva, Persuasión, Conciliación, Resolución de problemas complejos Liderazgo y Interpretación Disciplina, Trabajo bajo presión, Manejo de imprevistos, Control de actividades	Alta demanda

Supervisor	5414	Supervisar, coordinar y programar las actividades del personal de vigilancia Efectuar rondas periódicas a los sitios vigilados por el personal a su cargo Verificar el cumplimiento de normas de seguridad y vigilancia Instruir al personal acerca de las funciones y políticas de la empresa Resolver problemas laborales Elaborar reportes e informes	Seguridad, manejo de armas, defensa personal, manejo de emergencias, Conducción de vehículo y/o moto. Marketing y mercadeo. Atención y servicio al cliente Normatividad vigente en términos de seguridad y vigilancia, manejo de personal y procesos laborales	Persuasión, Trabajo en equipo, Conciliación, Resolución de problemas complejos Comunicación asertiva Disciplina, Trabajo bajo presión, Manejo de imprevistos,, Control de actividades, orientación al servicio	Crítico
Escolta	5414	Desempeñar funciones de escolta de clientes particulares o personajes públicos Controlar, verificar y observar entornos Prestar servicio como conductor a la persona escoltada y manejo de rutas Realizar análisis de riesgos	Conocimientos en defensiva y evasiva Manejo de armas y defensa personal Manejo de vehículos Atención y servicio al cliente	Comunicación asertiva, Planeación, Análisis de procesos, Gestión del tiempo, Manejo del estrés, Trabajo bajo presión, Orientación al servicio, Liderazgo	Alta demanda
Guarda de seguridad	5414	Prestar servicio de vigilancia y seguridad en establecimientos Controlar el acceso a establecimientos, dirigir a los visitantes, realizar registros y monitoreo Reportar novedades y cumplir consignas Hacer cumplir las normas del establecimiento Efectuar requisas a la entrada y salida de los establecimientos o empresas Verificar perímetros y patrullar áreas asignadas	Manejo de armas y defensa personal, conocimientos en seguridad y vigilancia Manejo de medios tecnológicos Atención y servicio al cliente ´Primeros auxilios y manejo de emergencias	Comunicación asertiva, Seguir instrucciones, Manejo de imprevistos, Proactividad, Trabajo en equipo, orientación al servicio Pensamiento crítico, Vigilancia de operaciones, Aprendizaje aplicado , Análisis de procesos, Conciliación, Resolución de problemas complejos, Relaciones interpersonales Disciplina, Trabajo bajo presión, Organización, Liderazgo	Alta demanda
Analista de riesgos	2421	Evaluar los niveles de riesgo de los protegidos Construir matrices de riesgo Recopilar, verificar, analizar información y hacer seguimiento y revaluación Mantener comunicación con autoridades Aplicar protocolos procedimientos y herramientas institucionales Garantizar la confidencialidad de la información	Profesional universitario en derecho, psicología, trabajo social, con conocimientos en metodología de evaluación de riesgo, análisis de contexto, herramientas de recolección y análisis de información, normativa legal, protocolos y procedimientos institucionales, enfoque diferencial	Comunicación asertiva, Relaciones interpersonales, Pensamiento crítico, Trabajo en equipo, Criterio y toma de decisiones, Flexibilidad y adaptabilidad, Análisis de control de calidad, Gestión del tiempo, Organización	Crítico y de alta demanda

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la información recolectada, se pudo evidenciar que los cargos críticos en el sector seguridad son escoltas mujeres, analistas de riesgos y supervisores, debido a que son cargos altamente demandados, y a los que no se presentan muchos aspirantes.

Las entrevistas realizadas a las empresas permitieron identificar que, en el caso de la UNP, el principal desafío al momento de contratar población reincorporada radica en el requisito de contar con título de bachiller. Por su parte, en las empresas privadas persiste la desconfianza como un factor determinante en un sector tan sensible como el de la seguridad, dado que se exigen lineamientos estrictos en materia de control y confiabilidad.

Café

Las entrevistas a las empresas y asociaciones del sector en el departamento mostraron que las necesidades de talento humano para el sector del café son las siguientes.

Tabla 34. Cargos demandados por el sector Café en el departamento del Cauca.

Nombre del cargo	Cód. CNO	Funciones	Conocimientos	Destrezas	Tipo de cargo
Recolector	9211	Seleccionar frutos maduros Cosechar, revisar y limpiar el grano Realizar adecuadamente la recolección de los frutos de café	Grado de madurez del fruto, técnicas de recolección manual, manejo y cuidado del fruto, conocimiento básico del terreno y las plantas, uso y cuidado de herramientas de trabajo	Escucha activa, aprendizaje aplicado, trabajo en equipo, manejo de imprevistos, gestión del tiempo, proactividad, seguir instrucciones	Cargo crítico
Técnico agropecuario	3142	Asistir en la planificación y manejo del cultivo, brindar asistencia técnica a los caficultores, realizar monitoreos y evaluaciones del cultivo, controlar la aplicación de insumos agrícolas, velar por el cumplimiento de normas de calidad, apoyar la implementación de prácticas sostenibles	Agronomía del cultivo de café, manejo de plagas y enfermedades, fertilización y nutrición del cultivo, conservación de suelos y agua, procesos de beneficio y calidad del café, normas de certificación y trazabilidad, uso y mantenimiento de equipos agrícolas	Liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, estrategias para el aprendizaje, mantenimiento de equipos	Cargo de alta demanda

Encargado del manejo de arvenses	6112	Controlar química y mecánicamente plantas que interfieren en el buen desarrollo del cultivo, promover el uso de tapetes y malezas benéficas que protegen el suelo	Manejo de guadaña y aplicación de herbicidas	Escucha activa, aprendizaje aplicado, manejo de imprevistos, gestión del tiempo, seguir instrucciones, mantenimiento de equipos	Cargo de alta demanda
Seleccionador	7514	Clasificar los granos según su calidad, identificar y retirar impurezas, verificar el grado de madurez o secado del grano, organizar el café por categorías	Etapas de beneficio del café, defectos del grano, criterios de clasificación y estándares de calidad, manipulación del grano	Escucha activa, aprendizaje aplicado, manejo de imprevistos, gestión del tiempo, proactividad, seguir instrucciones.	Cargo crítico
Conductor	8322	Conducir el vehículo proporcionado por la empresa, y transportar la carga	Conducción	Escucha activa, manejo de imprevistos, gestión del tiempo, proactividad, seguir instrucciones	Cargo de alta rotación
Cotero	9333	Transportar el café recolectado, cargar y descargar sacos, apoyar durante la cosecha, organizar el producto en el beneficio, verificar el producto transportado	Conocimiento básico del proceso de recolección y beneficio del café, manejo adecuado de cargas y herramientas, identificación del producto y su estado, uso de equipos o animales de carga, conocimiento básico de seguridad laboral	Escucha activa, aprendizaje aplicado, manejo de imprevistos, gestión del tiempo, proactividad, seguir instrucciones, flexibilidad y adaptabilidad, trabajo bajo presión	Cargo de alta rotación
Ingeniero agrónomo	2146	Planificar y dirigir la producción de café, realizar estudios y diagnósticos del suelo y del cultivo, elaborar y ejecutar planes de manejo del café, supervisar y coordinar al personal técnico y operativo, brindar asesoría, gestionar programas de sostenibilidad y certificación, controlar la calidad del café, participar en investigación y desarrollo tecnológico, administrar recursos, capacitar al personal en finca.	Fisionomía y agronomía del café, manejo integrado del cultivo, diagnóstico y control de plagas y enfermedades, fertilidad de suelos y nutrición del cultivo, procesos de calidad y beneficio del café, evaluación de calidad física y sensorial del café. gestión y administración de fincas cafeteras, normas de calidad, certificaciones y trazabilidad, sostenibilidad y adaptación al cambio climático	Liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, estrategias para el aprendizaje, redacción de textos, control de calidad	Normal
Administrador de finca	1311	Planificar y organizar labores agrícolas, supervisar al personal y controlar la producción, manejar técnicamente el cultivo, gestionar el beneficio y poscosecha del café, administrar recursos y finanzas básicas	Manejo del cultivo, procesos de beneficio y poscosecha, administración y gestión básica, uso de herramientas	Comunicación asertiva, liderazgo, gestión de recursos de personal y materiales	Cargo de alta demanda

Catador	7514	Realizar pruebas de cata bajo protocolos estandarizados, identificar defectos físicos o sensoriales, determinar el perfil de sabor del café, clasificar cafés por calidad y destino, elaborar reportes y apoyar decisiones de compra y venta, capacitar a productores	Análisis sensorial del café verde y tostado, procedimientos de laboratorio de calidad, identificación de defectos físicos y organolépticos, protocolos de cata	Control de calidad	Normal
Tostador	8161	Operar y calibrar equipos de tostado, determinar curvas de tostión, evaluar color, aroma y tiempo de tostión, realizar pruebas de tueste y ajustes de temperatura, coordinar con el catador para lograr el perfil de taza objetivo, asegurar condiciones adecuadas de almacenamiento del café tostado	Tipos de tueste y sus efectos sensoriales, curvas de temperatura y control de tiempo, propiedades físico químicas del grano en la tostión	Mantenimiento de equipos	Normal

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la información compartida por las empresas, los centros de empleo y los principales expertos del sector durante las entrevistas, se identificó que el cargo de recolector se considera crítico, principalmente por el estigma que aún existe alrededor del trabajo en el campo. A esto se suma que muchas personas, especialmente los jóvenes, están siendo atraídos por actividades ilícitas. Además, el deseo de migrar hacia las ciudades en busca de otras oportunidades laborales ha reducido el interés por los trabajos agrícolas, lo que ha hecho que cada vez sea más difícil encontrar mano de obra para las labores de recolección y otras actividades propias del sector caficultor.

También se resalta que las mujeres son principalmente seleccionadas para los procesos de selección y recolección del café, especialmente en el caso de los cafés especiales y en las etapas relacionadas con la trazabilidad, debido a su mayor atención al detalle y precisión en las labores. Por su parte, los hombres suelen desempeñarse en las tareas más pesadas dentro del proceso productivo.

7.2. Oferta educativa

Servicios de Seguridad

La información relacionada con la oferta educativa se recopiló mediante entrevistas realizadas a las academias que imparten programas en el área de seguridad. A partir de estas entrevistas, se identificaron las competencias que desarrolla cada programa. En

Popayán, se encuentran tres academias acreditadas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y registradas en la Cámara de Comercio del Cauca, autorizadas para ofrecer formación en seguridad privada y vigilancia.

Tabla 35. Oferta educativa en el sector Seguridad

Academias	Programas de formación ofrecidos	Requisitos
Academia de vigilancia y seguridad privada Espartanos LTDA	Fundamentación en: Escolta Supervisión Operador de medios tecnológicos vigilancia	Cédula Tener aprobado quinto de primaria
Academia de Seguridad Privada las Americas	Fundamentación, reentrenamiento, especialización y profundización en: Escolta Operador de medios tecnológicos Supervisor Vigilancia	Cédula
Centro de Alto Rendimiento en Seguridad Popayán	Fundamentación en: Escolta Supervisión Operador de medios tecnológicos Vigilancia	Cédula, libreta militar de primera o segunda, tener aprobado quinto grado de estudios, octavo grado de estudios, o diploma bachiller

Fuente: Elaboración propia

Las academias se enfocan en desarrollar competencias acordes con las demandas del sector, ofreciendo programas que responden a los requerimientos de las empresas para los distintos cargos mencionados. Brindan formación básica, reentrenamiento, especialización y actualización en estas áreas, además de facilitar la vinculación laboral de sus egresados en compañías que requieren este tipo de perfiles.

En relación con los requisitos de ingreso, estos programas presentan condiciones de acceso flexibles, lo que facilita la participación de una población amplia y diversa. Al tratarse de cursos de corta duración, representan una alternativa formativa ágil. Su diseño permite a los estudiantes adquirir competencias específicas orientadas a la inserción laboral, fortaleciendo sus capacidades técnicas y prácticas.

Café

Basado en la consulta de fuentes como el SENA, páginas web de diferentes universidades y revisión de fuentes secundarias sobre oferta formativa no formal disponible a nivel

regional y nacional, la oferta educativa para el sector del café en el territorio es la siguiente:

Tabla 36. Oferta educativa en el sector café.

Nombre del programa	Nivel de Formación	Institución que lo ofrece	Municipio donde es Ofertado
Técnico en Sistemas Agropecuarios Ecológicos	Técnico	SENA	Popayán
Técnico en Proyectos Agropecuarios	Técnico	SENA	Popayán
Técnico en Producción Agropecuaria	Técnico	SENA	Popayán
Tecnología en Agrobiotecnología	Tecnólogo	SENA	Popayán
Tecnología en Producción Agropecuaria Ecológica	Tecnólogo	SENA	Popayán
Tecnología en Gestión de la Producción Agrícola	Tecnólogo	SENA	Popayán
Tecnología en Gestión de Empresas Agropecuarias	Tecnólogo	SENA	Popayán
Gestión Agroempresarial	Tecnólogo	SENA	Virtual
Proyectos Agropecuarios	Técnico	SENA	Virtual
Ingeniería agroindustrial	Profesional	Universidad del Cauca	Santander de Quilichao, Popayán
Programa Agroindustria	Profesional	Universidad del Valle	Santander de Quilichao
Tecnología Agroambiental	Tecnólogo	Corporación Universitaria Comfacauca	Santander de Quilichao, Popayán
Ingeniería Agroambiental	Profesional	Corporación Universitaria Comfacauca	Santander de Quilichao, Popayán
Técnico en Sistemas Agropecuarios Ecológicos	Técnico	Centro de Educación Capacitación e Investigación para el Desarrollo Integral de la Comunidad - CECIDIC	Toribío

Fuente: Elaboración propia

En el departamento del Cauca se encuentra una gran oferta académica relacionada con el agro y el manejo adecuado del campo y sus componentes, El SENA lidera la formación técnica y tecnológica con programas en producción, gestión y biotecnología agropecuaria, mientras que universidades como la del Cauca, del Valle y Comfacauca ofrecen programas

tecnológicos y profesionales en agroindustria e ingeniería agroambiental, fortaleciendo la innovación y la sostenibilidad en el sector.

Además de estos programas, se dispone de opciones formativas en áreas complementarias como el tueste y el barismo a nivel técnico-intermedio, así como el programa profesional de Catador, que fortalecen las cadenas de valor del café y aportan al desarrollo económico regional.

8. Análisis de prospectiva laboral

El análisis de prospectiva laboral se desarrolló a partir de la información validada y obtenida con expertos de ambos sectores del departamento. Para el caso del sector seguridad se consultó con la Unidad Nacional de Protección, actor clave debido a que es la organización que más demanda cargos de seguridad que son ofrecidos por la población firmante de paz en el departamento. Así mismo, se contó con la participación de algunas empresas del sector que tienen operación en el departamento. Con esta información se pudieron obtener las tendencias que se esperan para el sector en el corto, mediano y largo plazo y su impacto en el capital humano.

En el caso del sector cafetero, se contó con la participación del Comité de Cafeteros del Cauca, la Federación Campesina del Cauca, TECNICAFÉ y SUPRACAFÉ, todos ellos actores fundamentales por su experiencia, conocimiento y compromiso con la innovación en la cadena del café. Gracias a las entrevistas realizadas con estos representantes, fue posible identificar las principales tendencias y proyecciones a futuro para el sector, y las repercusiones que están tendrán y están teniendo en el capital humano.

8.1. Servicios de Seguridad

El sector seguridad experimentará cambios que estarán asociados a la implementación de tecnología, modelos híbridos, automatización y demanda especializada de servicios. Las principales tendencias que fueron identificadas y validadas por los expertos del sector en el departamento del Cauca, a nivel organizacional, tecnológico y medio ambiental se presentan a continuación.

Tabla 37. Tendencias sector seguridad

Clasificación	Tendencias	Implicaciones laborales
Límites	• IA y analítica avanzada para detección de amenazas, análisis predictivo y reconocimiento de patrones. • Protección físico-digital mediante ciberseguridad, resguardo de datos y gestión de amenazas híbridas.	Se requerirán analistas de datos, ingenieros en inteligencia artificial aplicada, especialistas en análisis predictivo y personal con formación en ciberseguridad.
Retos	• Vigilancia inteligente y monitoreo en tiempo real: integración de cámaras con analítica avanzada, centros de control y plataformas digitales bajo demanda (apps, páginas web, alertas móviles, respuesta rápida). • Modelo híbrido humano + tecnología: guardias apoyados por IA, cámaras, drones y robots. • Control de acceso y biometría: reconocimiento facial, huella, iris y otros sistemas avanzados para protección de instalaciones y personas.	Crece la demanda de coordinadores de seguridad tecnológica, operadores de centros de control integrados, técnicos en biometría y control de acceso y analistas de datos aplicados a la seguridad. Pierden relevancia los guardas de seguridad y supervisores.
Acciones inmediatas	• Mayor discreción y seguridad integral: especialmente para figuras públicas o ejecutivos, combinando protección física, digital y reputacional. • Servicios personalizados: soluciones diferenciadas según cliente (residencial, corporativo, transporte de bienes, altos perfiles). • Integración de criterios ESG: eficiencia energética, impacto ambiental bajo y prácticas laborales responsables.	Crece la demanda de escoltas especializados, analistas de riesgos personales, asesores en reputación digital y personal con habilidades blandas en comunicación y confidencialidad. Nuevos cargos en sostenibilidad operativa, eficiencia energética en dispositivos y gestión ambiental dentro de empresas de seguridad.
Acciones menos urgentes	• Exigencias regulatorias y normativas: mayores estándares en licencias, auditorías, transparencia.	Necesidad de auditores de cumplimiento normativo.

Fuente: Elaboración propia

Estas tendencias evidencian un marcado enfoque tecnológico dentro del sector de la seguridad, lo que impulsa una mayor demanda de perfiles especializados y con sólidas competencias digitales y técnicas. Este proceso de transformación también implicará que algunos cargos tradicionales, como los guardas de seguridad y supervisores operativos, reduzcan su relevancia frente a la automatización y la adopción de nuevas herramientas. Al mismo tiempo, surgirán nuevas ocupaciones vinculadas con la gestión normativa, la ciberseguridad y la integración tecnológica en los servicios de protección.

A continuación, se presentan los escenarios a corto, mediano y largo plazo para el sector, elaborados a partir de las tendencias identificadas y su impacto proyectado en el capital humano.

Escenario de Corto Plazo

El sector seguridad experimentará una transición hacia modelos híbridos, donde la tecnología complementará, pero no reemplazará totalmente, la labor humana. La vigilancia inteligente y el monitoreo en tiempo real serán las principales tendencias, impulsadas por la integración de cámaras con analítica avanzada, sensores y plataformas digitales que permiten la atención bajo demanda (aplicaciones, páginas web, alertas móviles y respuestas rápidas). La protección físico-digital cobrará mayor importancia, combinando seguridad tradicional con ciberseguridad básica y manejo de datos personales. Los servicios tenderán a ser más personalizados, con soluciones específicas para distintos tipos de clientes (residencial, empresarial o de alto perfil). Asimismo, se fortalecerán las acciones de cumplimiento normativo y licenciamiento, impulsadas por exigencias regulatorias más estrictas.

Estos cambios harán que crezca la demanda de **operadores de monitoreo remoto, técnicos en sistemas de videovigilancia, analistas de riesgos y ciberseguridad básica, escoltas y** que los puestos de guardas de seguridad se transformen para adquirir **competencias tecnológicas y atención al cliente.** Sin embargo, también se perderá relevancia de **vigilantes sin formación tecnológica y de supervisores que realizan rondas tradicionales.**

Escenario de Mediano Plazo

El modelo de seguridad evolucionará hacia un enfoque integrado humano más tecnología, donde los guardias serán asistidos por inteligencia artificial (IA), drones, robots y sistemas de reconocimiento biométrico. El trabajo operativo se reducirá, mientras aumentará la demanda de perfiles técnicos especializados en control de acceso, análisis de datos y mantenimiento de equipos inteligentes. La IA y la analítica predictiva permitirán anticipar comportamientos sospechosos y optimizar la respuesta a incidentes.

Este escenario prevé un crecimiento de los cargos de **coordinadores de seguridad tecnológica, operadores de centros de control integrados, técnicos en biometría y control de acceso y analistas de datos aplicados a la seguridad.** Mientras que, como se mencionó anteriormente, se perderá relevancia de cargos operativos como **guardias de seguridad que están en un puesto fijo, y que realizan control de acceso sin**

conocimientos digitales, lo que también repercutirá en la transformación de estos conocimientos.

Escenario de Largo Plazo

A largo plazo, la seguridad será principalmente inteligente, preventiva y automatizada. La IA avanzada y el análisis predictivo dominarán el sector, permitiendo identificar amenazas en tiempo real y responder antes de que se produzcan incidentes.

El rol humano se concentrará en la toma de decisiones estratégicas, la gestión ética de la tecnología y la supervisión de sistemas autónomos. La protección integral (física, digital y reputacional) será un estándar, especialmente en entornos corporativos y para figuras públicas. Además, el sector deberá alinearse con criterios ESG, priorizando eficiencia energética, reducción del impacto ambiental y buenas prácticas laborales.

Esto hará que se demanden más cargos de especialistas en **inteligencia artificial aplicada a seguridad, ingenieros cibernéticos y de analítica avanzada**, creando cargos nuevos de **consultores en seguridad integral y cumplimiento normativo** y personas encargadas de realizar las auditorías para el cumplimiento del enfoque ESG en el sector.

Sin embargo, estos cambios organizacionales y tecnológicos seguirán teniendo impacto en los **guardias de seguridad** perdiendo relevancia, en los **operadores tecnológicos**, y cualquier personal de respuesta, vigilancia o seguridad que **no tenga competencias digitales y tecnológicas.**

8.2. Café

El sector café enfrenta transformaciones profundas derivadas de factores ambientales, tecnológicos, organizacionales y de mercado. Estos cambios no solo impactan la producción, sino que redefinen los perfiles laborales, las competencias y las oportunidades de empleo. A continuación se presentan los escenarios a corto, mediano y largo plazo, a partir de las principales tendencias identificadas con los actores claves del sector en el departamento del Cauca, y que están clasificadas en acciones inmediatas, retos, límites y acciones necesarias, de acuerdo a la metodología proporcionada por el Ministerio del Trabajo.

Tabla 38. Tendencias en el sector café

Clasificación	Tendencias	Implicaciones laborales
Límites	• Variedades resistentes al estrés hídrico, plagas y enfermedades. • Modelos agroforestales diversificados con bajas densidades de siembra. • Negociación de certificados y bonos de carbono. • Analítica de datos y machine learning aplicados a la producción.	Crecimiento de la demanda de agrónomos, biotecnólogos, técnicos agroforestales, analistas de datos y especialistas en bonos de carbono.
Retos	• Nuevos materiales genéticos resistentes a altas temperaturas. • Uso de energías renovables en la cadena de producción. • Implementación de IoT, drones y automatización para monitoreo. • Control automatizado en procesos de beneficio. • Logística y transporte sostenibles.	Necesidad de ingenieros en energías renovables, operadores de drones, especialistas IoT, técnicos en automatización y expertos en logística verde.
Acciones inmediatas	• Economía circular con subproductos del café. • Manejo sostenible del agua. • Reducción de insumos químicos y manejo agroecológico. • Blockchain y trazabilidad digital. • Cafés diferenciados y de especialidad. • Asociatividad y cooperación. • Turismo cafetero y cafeterías experienciales. • Certificaciones ambientales y procesos estandarizados.	Creación de empleos en agroindustria circular, certificación y auditoría, barismo y turismo rural, marketing de cafés diferenciados, blockchain aplicado a cadenas de valor y fortalecimiento de gestores asociativos.
Acciones necesarias	• Tokenización y modelos de financiación digital.	Demanda de perfiles en bancarización rural y asesoría financiera especializada para pequeños productores.

Fuente: Elaboración propia

Estas tendencias, demuestran que el futuro laboral del sector café estará en constante diversificación. El trabajo agrícola tradicional abrirá el camino hacía empleos en biotecnología, tecnologías digitales, energías renovables, trazabilidad y turismo de especialidad.

También serán muy importantes los perfiles técnicos y digitales en las tecnologías más recientes (IoT, blockchain, analítica de datos,), que también se sumarán a los perfiles orientados a la asociatividad, las certificaciones y el turismo. Estas tendencias demuestran que el sector café se convertirá en un motor de innovación digital, agroindustrial y cultural.

Escenario corto plazo

De acuerdo a la información proporcionada por los expertos del café en el Cauca, este escenario se caracteriza por la implementación de prácticas de economía circular, como el aprovechamiento de pulpas, cáscaras y residuos en biofábricas, compostaje y

coproductos. Estas innovaciones generan nuevas oportunidades laborales en agroindustria circular y producción de bioinsumos.

El escenario también estará marcado por el auge de cafés diferenciados y de especialidad, lo que incrementará la demanda de comercializadores, baristas especializados y promotores de turismo cafetero. Del mismo modo, el fortalecimiento de la asociatividad y las certificaciones ambientales hará crecer la necesidad de gestores comunitarios, personal para áreas administrativas de las asociaciones, y técnicos en sostenibilidad.

En este horizonte, las tecnologías digitales como blockchain comienzan a incorporarse en la trazabilidad de la cadena de valor, lo que abrirá empleos para tecnólogos y profesionales especializados en registros digitales aplicados al sector agroalimentario.

Escenario mediano plazo

En este escenario, los expertos destacan la transición hacia un modelo productivo más tecnológico y sostenible. El uso de energías renovables como paneles solares, biogás y energía eólica en procesos poscosecha abrirá campo laboral para ingenieros en energías renovables aplicadas al agro.

La incorporación de IoT, drones y sistemas de teledetección para el monitoreo de plagas y condiciones ambientales aumentará la demanda de operadores tecnológicos y especialistas en automatización agrícola. De igual forma, el control automatizado en procesos de beneficio generará empleos para técnicos de mantenimiento y calibración de sensores e infraestructuras digitales.

Adicionalmente, la implementación de modelos de transporte y logística sostenibles requerirá profesionales especializados en logística verde y cadenas de suministro resilientes. En paralelo, la tokenización y los nuevos modelos de financiación digital impulsarán la demanda de asesores financieros rurales.

Escenario largo plazo

De acuerdo con la información proporcionada por los expertos del café en el Cauca, lo que caracteriza este escenario es el desarrollo de nuevas variedades resistentes al estrés hídrico, plagas y altas temperaturas, que al mismo tiempo mantienen la calidad en taza.

Esta innovación tendrá un impacto positivo en la alta demanda de agrónomos, biotecnólogos y mejoradores genéticos.

Asimismo, se espera la expansión de modelos agroforestales diversificados con frutales, maderables y cultivos de sombra. Este cambio generará nuevas oportunidades laborales para técnicos especializados en agroforestería y conservación de la biodiversidad.

El escenario también estará marcado por la consolidación de mercados de bonos de carbono y mecanismos de negociación de bonos verdes, lo que creará nuevos cargos especializados en finanzas verdes y mercados ambientales.

Finalmente, la aplicación generalizada de machine learning y analítica avanzada para la predicción de rendimientos, detección de plagas y optimización de insumos aumentará la demanda de analistas de datos y científicos agrícolas con dominio de inteligencia artificial aplicada.

Todos estos escenarios reflejan un crecimiento de la productividad en el sector café, lo que impactará de manera directa en todos los empleos del sector aumentando los puestos de empleo en toda la cadena de valor, desde los recolectores hasta los procesos de exportación y transformación. Esto repercutirá en una mejora de las condiciones de vida de las familias cafeteras, condiciones más dignas de empleo y un dinamismo de la economía en general.

9. Brechas de capital humano

Esta parte del estudio se orienta a reconocer las diferencias entre las necesidades del mercado laboral y la formación académica disponible en los distintos sectores, a través del análisis de brechas relacionadas con cantidad, pertinencia y calidad.

Para ello, se llevó a cabo una revisión cualitativa de los perfiles solicitados por el sector productivo, así como de las debilidades y limitaciones en competencias y destrezas que los empleadores señalan en el personal vinculado. Posteriormente, se procedió a identificar los programas de educación superior y de formación que pueden responder a dichos perfiles, junto con las instituciones que actualmente los ofertan.

9.1. Servicios de Seguridad

Análisis de brechas de cantidad

Actualmente, en el departamento del Cauca únicamente se encuentran acreditadas tres academias por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, las cuales además están registradas en la Cámara de Comercio. Esta situación refleja una oferta reducida de instituciones que imparten programas de formación en áreas como escolta, vigilancia, operación de medios tecnológicos y supervisión. La limitación de escuelas disponibles en el municipio ha llevado incluso a que varias personas deban trasladarse a otras ciudades del país para acceder a este tipo de capacitaciones. No obstante, las academias existentes sí logran responder a las demandas de formación planteadas por las empresas para los diferentes cargos del sector.

En cuanto a la cantidad de oferta, no se evidencian brechas significativas. Aunque el número de academias acreditadas es bajo, los programas que ofrecen requieren pocos prerrequisitos de ingreso, tienen una duración corta, cuentan con precios relativamente accesibles y además facilitan la vinculación laboral de sus egresados en empresas que demandan este tipo de ocupaciones. Esto explica por qué la demanda de los cursos disponibles es alta. Sin embargo, dado que estas instituciones no ofrecen formación de nivel técnico o tecnológico, únicamente certifican los cursos. Por esta razón, no fue posible establecer el número de personas matriculadas en estos programas durante los últimos cinco años.

Por el lado de las instituciones de educación superior que ofrecen programas de formación que en carreras como derecho, psicología y trabajo social se encontró que las universidades que cuentan con presencia en el departamento, satisfacen de manera satisfactoria las demandas de formación que requieren las empresas para el cargo de analista de riesgo.

De acuerdo con los datos reportados en el Observatorio Laboral de Educación (OLE) se observa que en general, durante el periodo de 2019 a 2023, los tres programas tienen una demanda alta y estable en el Cauca. Derecho sigue siendo el programa con más

interés, Psicología está creciendo con fuerza, y Trabajo Social vuelve a ganar estudiantes después de haber tenido una baja en años anteriores.

Tabla 39. Número de estudiantes egresados por año en el departamento del Cauca.

Programa	2023	2022	2021	2020	2019
Derecho	684	684	474	405	629
Psicología	452	411	424	372	232
Trabajo Social	433	181	311	186	245

Fuente: Elaboración propia con datos del Observatorio Laboral de Educación, 2025.

Este escenario refleja que no existe brecha de cantidad en términos de déficit de demanda por programas de formación debido a que, todos los programas requeridos para el cargo se mantienen con una alta demanda en todas las instituciones de educación superior durante los últimos 5 años según datos del OLE en el departamento. Además de que existe tanto educación pública como privada en todos los programas lo que facilita el acceso y de acuerdo con la información recopilada durante las entrevistas con las empresas, lo que hace que el analista de riesgo sea un cargo crítico no se relaciona con una escasez de profesionales formados en los programas correspondientes, sino con el desinterés de estos profesionales en desempeñarse en dicho rol.

Análisis de brechas de calidad y pertinencia

En cuanto a las brechas relacionadas con la pertinencia y la calidad, se identifica que existe una oferta educativa suficiente, aunque con algunas debilidades que vale la pena resaltar. Los principales hallazgos se presentan a continuación.

Tabla 40. Brechas de calidad y pertinencia en servicios de seguridad

Cargo	Programas identificados relacionados con el cargo	Nivel de formación del programa	Instituciones que ofrecen el programa	Municipio donde se encuentra la oferta	Brecha de pertinencia detectada	Brecha de calidad detectada
Jefe operativo	Operador de medios tecnológicos	Curso	Academia de seguridad privada Las Américas. Academia Espartanos. Academia Centro	Popayán	Conocimientos en análisis de riesgo Redacción de textos Gestión de recursos de personal Orientación al servicio Trabajo en equipo	Manejo de sistemas operativos

			de Alto Rendimiento		Proactividad Liderazgo	
Supervisor	Supervisor	Curso	Academia de seguridad privada Las Américas. Academia Espartanos. Academia Centro de Alto Rendimiento	Popayán	Marketing y mercadeo Orientación al servicio Persuasión Trabajo en equipo Flexibilidad y adaptabilidad	Conocimiento y actualización de la normatividad vigente Manejo de nuevas tecnologías Redacción de textos Comunicación asertiva y liderazgo Manejo de armas
Escolta	Escolta	Curso	Academia de seguridad privada Las Américas. Academia Espartanos. Academia Centro de Alto Rendimiento	Popayán	Conducción de vehículos de última generación Orientación al servicio Proactividad Relaciones interpersonales Creatividad	Comunicación asertiva
Guarda de seguridad	Vigilancia	Curso	Academia de seguridad privada Las Américas. Academia Espartanos. Academia Centro de Alto Rendimiento	Popayán	Orientación al servicio Redacción de textos Seguir instrucciones Comunicación asertiva Trabajo bajo presión Manejo de imprevistos Trabajo en equipo Proactividad	Manejo de medios tecnológicos Primeros auxilios Manejo de emergencias
Analista de riesgos	Derecho Psicología Trabajo social	Universitario	Universidad del Cauca Universidad del Valle Unicomfacauca Fundación Universitaria de Popayán Universidad Nacional Abierta y a Distancia	Popayán Santander de Quilichao	Metodología de evaluación de riesgo Análisis de contexto aplicado a riesgos Herramientas de recolección y análisis de información Protocolos y procedimientos institucionales Análisis de control de calidad	No existe brecha de calidad, debido a que los programas relacionados no forman en el conocimiento que las empresas consideran más difícil de conseguir para este cargo.

Fuente: Elaboración propia

Jefe operativo

Se identifican brechas de pertinencia entre el cargo de jefe operativo, y el programa de formación como operador de medios tecnológicos en las siguientes áreas: **conocimientos en análisis de riesgo, redacción de textos, gestión de recursos de**

personal, orientación al servicio. En cuanto a las **destrezas y competencias transversales**, los programas no están fortaleciendo en sus egresados aspectos clave como **trabajo en equipo, proactividad y liderazgo**, que son precisamente las habilidades que las empresas están demandando actualmente y en las que se evidencia una falta de formación.

Asimismo, **existe brecha de calidad en el manejo de sistemas operativos.** Aunque los programas educativos asociados al cargo de jefe operativo incluyen formación en esta competencia, las empresas reportan que el personal contratado aún presenta dificultades en su aplicación en la práctica.

Supervisor

Existen **brechas de pertinencia** en este cargo. Las empresas señalan que los supervisores deberían contar con **conocimientos en marketing, mercadeo,** pero las academias no están incluyendo estas competencias dentro de sus programas de formación.
En cuanto a las **destrezas**, las organizaciones demandan en sus supervisores **orientación al servicio, persuasión, trabajo en equipo, flexibilidad y adaptabilidad.** Sin embargo, los programas actuales no están fortaleciendo estos aspectos en sus egresados.

También se identifican **brechas de calidad** en competencias como el **conocimiento y actualización de la normatividad vigente, manejo de nuevas tecnologías, redacción de texto, comunicación asertiva, liderazgo y manejo de armas**. Aunque las academias incluyen estos temas en sus planes de estudio, las empresas afirman que el personal contratado aún presenta debilidades en su aplicación práctica.

Escolta

En el caso del cargo de **escolta**, se observan **brechas de pertinencia**. Las empresas requieren que los escoltas tengan conocimientos en **conducción de vehículos de última generación**, pero esta área no está siendo abordada en los programas académicos. En cuanto a las destrezas, las compañías buscan escoltas con **orientación al servicio, proactividad, relaciones interpersonales**, aunque los programas de formación actuales no están desarrollando estas habilidades de manera suficiente.

Además, se evidencia una **brecha de calidad en la comunicación asertiva** A pesar de que las academias incluyen esta competencia dentro de su formación, las empresas reportan deficiencias en la manera en que el personal se comunica en el ejercicio de sus funciones.

Vigilante / Guarda de seguridad

También se identifican **brechas de pertinencia** en este cargo. Los programas no están formando a sus egresados en áreas clave como **orientación al servicio, redacción de textos, seguir instrucciones, comunicación asertiva, trabajo bajo presión, manejo de imprevistos, trabajo en equipo y proactividad,** que son precisamente las competencias que las empresas consideran más importantes para el desempeño de los vigilantes.

Asimismo, se presentan **brechas de calidad**. Aunque las academias incluyen formación en **informática**, las empresas reportan **carencias en el manejo de medios tecnológicos**, así como **deficiencias en primeros auxilios y manejo de emergencias**, aspectos fundamentales para el adecuado desempeño del cargo.

Analista de riesgos

Este cargo también presenta **brechas de pertinencia,** en los siguientes conocimientos y destrezas: **metodología de evaluación de riesgos, análisis de contexto aplicado a riesgos, herramientas de recolección y análisis de información, protocolos y procedimientos institucionales y análisis de control de calidad.** Esto se debe a que las universidades no forman a sus egresados con un enfoque específico para desempeñarse como analistas de riesgos. Cabe destacar que, aunque las empresas requieren los conocimientos mencionados anteriormente, son ellas mismas quienes capacitan a su personal en estas áreas. Esto se debe a que los profesionales desarrollan competencias clave durante el ejercicio de su profesión, mientras que los conocimientos más específicos para este cargo son proporcionados directamente por la empresa.

Para este cargo no existe brecha de calidad, debido a que los programas relacionados no forman en el conocimiento que las empresas consideran más difícil de conseguir para este cargo.

Brechas entre perfil de la población reincorporada versus oportunidades de empleo del territorio

Teniendo en cuenta que entre los tres municipios el que presenta mayor población con experiencia en el sector de la seguridad es Santander de Quilichao, se realiza un análisis conjunto para los tres municipios, dado que en Corinto únicamente una persona manifestó haberse desempeñado como escolta, y en Toribío se registró la participación de dos vigilantes y un escolta.

Para el desarrollo de esta sección se efectuó un análisis cualitativo de las entrevistas aplicadas a la población reincorporada, a partir del cual se obtuvo información relacionada con los cargos que han desempeñado, los cursos realizados para su ejercicio, así como las funciones, conocimientos y habilidades asociados, en contraste con los perfiles laborales requeridos por las empresas.

Esta sección tiene como propósito identificar los desajustes existentes entre la oferta laboral de la población reincorporada y la demanda del sector seguridad, mediante el análisis de brechas en aspectos de perfilamiento, nivel de formación y experiencia laboral.

Tabla 41. Cargos desempeñados por la población reincorporada en el sector seguridad

Cargo	Funciones realizadas en el cargo	Conocimientos,destrezas y competencias transversales adquiridos en el cargo	Cargos relacionados
Escolta	Brindar protección Conducir y transportar al protegido Vigilar entornos	Conducción Manejo de armas Defensa personal Seguridad Prevención de riesgos Condición física Conducción defensiva y evasiva Manejo de vehículos blindados Responsabilidad Liderazgo	Jefe operativo Analista de riesgos
Supervisor	Brindar seguridad Coordinar equipo humano	Conducción Manejo de armas Liderazgo Interactuar con la gente	Supervisor
Vigilante	Prestar seguridad a recintos Cuidar los bienes materiales de la institución Vigilar y supervisar el lugar	Manejo de armas Seguridad Vigilancia Supervisión de entornos	Guarda de seguridad

Fuente: Elaboración propia

Para este análisis se encontró que las personas se han desempeñado en los cargos de escolta, supervisor y vigilante. El perfil de escolta es el que más se ajusta a los requerimientos de los cargos de jefe operativo y analista de riesgos, en cuanto a funciones desempeñadas.

Análisis de brechas de perfilamiento

La siguiente tabla muestra las brechas de perfilamiento en el sector seguridad, desagregada por cargos demandados por las empresas.

Tabla 42. Brechas de perfilamiento en el sector seguridad

Nombre del cargo demandado	Nombre del cargo desempeñado	Brecha de nivel de formación detecta	Brecha de experiencia laboral detectada	Brecha de perfil detectada
Escolta	Escolta	No	No	Planificar rutas. Conducción de vehículos de última generación Conocimientos legales Planeación Análisis de procesos Gestión del tiempo Trabajo bajo presión Manejo del estrés
Guarda de seguridad	Vigilante	Bachilleres	No	Dirigir visitantes Realizar registros y monitoreo Reportar novedades y cumplir consignas Efectuar requisas a la entrada y salida Verificar perímetros y patrullar áreas asignadas. Manejo de medios tecnológicos Seguir instrucciones Manejo de imprevistos Aprendizaje aplicado Análisis de procesos, Disciplina, trabajo bajo presión, comunicación asertiva, pensamiento crítico,aprendizaje indicado, análisis de procesos, conciliación, relaciones interpersonales, resolución de problemas complejos.
Jefe operativo	Escolta	Operador de medios tecnológicos Técnico, tecnólogo, universitario en carreras administrativas o afines.	No cumplen con los años de experiencia requeridos al no haberse desempeñado en el cargo	Conocimiento en el manejo de cámaras de video Realización de estudios de seguridad Dirección y coordinación de equipos operativos Monitoreo de sistemas de seguridad, Estudios de riesgo Planeación y dirección de las actividades operativas Proactividad, trabajo bajo presión, manejo

				de imprevistos, disciplina, control.
Supervisor	Supervisor	Curso de Supervisor	No	Rondas periódicas a los sitios vigilados Elaboración de reportes e informes Verificación del cumplimiento de normas de seguridad y vigilancia Marketing y mercadeo Manejo de emergencias Normatividad vigente en seguridad y vigilancia. Resolución de problemas complejos, disciplina, control, manejo de imprevistos, trabajo bajo presión.
Analista de riesgos	Escolta	Profesional en Derecho, Psicología o Trabajo Social	Existe brecha de experiencia laboral. Los oferentes no cumplen con el requisito de 1año de experiencia requeridos por las empresas para desempeñarse en el cargo de analistas de riesgos, pues ninguno manifestó haberse desempeñado alguna vez en este cargo	Evaluar los niveles de riesgo de los protegidos Construir matrices de riesgo Recopilar, verificar, analizar información y hacer seguimiento y revaluación Mantener comunicación con autoridades, Aplicar protocolos y herramientas institucionales Metodología de evaluación de riesgo Análisis de contexto Herramientas de recolección y análisis de información Pensamiento crítico, Criterio y toma de decisiones, Flexibilidad y adaptabilidad, Análisis de control de calidad, Gestión del tiempo

Fuente: Elaboración propia

Escolta

No existe brecha por nivel de formación. Los oferentes que cumplen con el perfil de escolta, cumplen con el requisito del **curso de escolta** requerido por las empresas para el cargo, y también el 100% saben leer y escribir y son en promedio, **bachilleres.**

No existe brecha de experiencia laboral, el número de años requerido por las empresas para el cargo de escolta es de **2 años de experiencia,** y los oferentes tienen en promedio **3 años y medio,** un promedio superior al requerido.

Sin embargo, para este cargo existe brecha de perfilamiento. La población reincorporada no tiene experiencia **planificando rutas** y se encuentran los siguientes déficits en conocimientos y destrezas: **conducción de vehículos de última generación,**

conocimientos legales, planeación, análisis de procesos, gestión del tiempo, trabajo bajo presión y manejo del estrés.

Guarda de seguridad

Existe brecha por nivel de formación. Los oferentes no son en promedio, **bachilleres.** Es decir, que no cumplen con este requisito para el cargo de vigilante, aunque cuenten con el curso de vigilancia.

No existe brecha de experiencia laboral. Los oferentes cuentan en promedio con **3 años** de experiencia en el cargo. Lo que supera a lo requerido por las empresas **(1 año).**

Existen brechas de perfil, debido a que el perfil de la población reincorporada no se ajusta a los requerimientos ya que no cuentan con la experiencia requerida en las siguientes áreas **dirigir visitantes, realizar registros y monitoreo, reportar novedades y cumplir consignas, efectuar requisas a la entrada y salida, verificar perímetros y patrullar áreas asignadas. manejo de medios tecnológicos, seguir instrucciones, manejo de imprevistos, aprendizaje aplicado, análisis de procesos, disciplina, trabajo bajo presión, comunicación asertiva, pensamiento crítico, análisis de procesos, conciliación, relaciones interpersonales, resolución de problemas complejos.**

Supervisor

Existe brecha por nivel de formación. Los oferentes que cumplen con el perfil de supervisor no tienen el **curso de supervisor** requerido por la vacante de las empresas. Por lo demás, el 100% saben leer y escribir y son en promedio, bachilleres.

No existe brecha de experiencia laboral, el número de años requerido por las empresas para el cargo de supervisor es de **1 año** de experiencia, y los oferentes tienen en promedio **10 años**, un promedio superior al requerido.

Existe brecha de perfil. El perfil de la población reincorporada para el cargo de supervisor no se ajusta a los requisitos del cargo demandado por las empresas. Los oferentes no tienen experiencia **efectuando rondas periódicas a los sitios vigilados, elaborando reportes e informes, verificando el cumplimiento de normas de seguridad y**

vigilancia. Por el lado de los conocimientos, **el manejo de emergencia, marketing y mercadeo, normatividad vigente en seguridad y vigilancia.** En cuanto a destrezas no se cuenta con: **resolución de problemas complejos, disciplina, control, manejo de imprevistos, trabajo bajo presión.**

Jefe operativo

Existe brecha por nivel de formación. La población reincorporada no cumple con el requisito de tener un **curso como operador de medios tecnológicos,** requerido por las empresas para desempeñarse en el cargo de jefe operativo. Tampoco cumplen en promedio con el requisito de tener **técnico, tecnólogo, o universitario en carreras administrativas o afines.**

Existe brecha de experiencia laboral. Los oferentes no cumplen con el requisito de **2 años** de experiencia requeridos por las empresas para desempeñarse en el cargo de jefe operativo, pues ninguno manifestó haberse desempeñado alguna vez en este cargo.

Existen brechas de perfil, las personas no cumplen con el perfil requerido para este cargo. Al no haberse desempeñado alguna vez en el cargo de jefes operativos, ni tener cursos como operadores de medios tecnológicos, no cumplen con los conocimientos, destrezas y funciones requeridas específicamente en las siguientes áreas: **conocimiento en el manejo de cámaras de video; tener experiencia en la realización de estudios de seguridad, en la dirección y coordinación de equipos operativos, en el monitoreo de sistemas de seguridad, estudios de riesgo, y en la planeación y dirección de las actividades operativas. Además de déficit en las siguientes destrezas: proactividad, trabajo bajo presión, manejo de imprevistos, disciplina, control.**

Analista de riesgos

Existe brecha por nivel de formación. Los reincorporados, no cumplen con el requisito de la formación **profesional en Derecho, Psicología o Trabajo Social** requerido por la vacante de las empresas, ya que son en promedio bachilleres.

Existe brecha de experiencia laboral. Los oferentes no cumplen con el requisito de **1 año** de experiencia requeridos por las empresas para desempeñarse en el cargo de analistas de riesgos, pues ninguno manifestó haberse desempeñado alguna vez en este cargo.

Existen brechas de perfil, la población reincorporada no cumple con el perfil requerido para este cargo. Al no haberse desempeñado alguna vez en el cargo de analista de riesgos, ni tener el perfil profesional como **abogados, psicólogos o trabajadores sociales,** no cumplen con los conocimientos, destrezas y funciones requeridas específicamente en las siguientes áreas: **evaluar los niveles de riesgo de los protegidos, construir matrices de riesgo, recopilar, verificar, analizar información y hacer seguimiento y revaluación, mantener comunicación con autoridades, aplicar protocolos y herramientas institucionales.** en conocimientos presentan déficits en: **metodología de evaluación de riesgo, análisis de contexto, herramientas de recolección y análisis de información.** en cuanto a destrezas: **pensamiento crítico, criterio y toma de decisiones, flexibilidad y adaptabilidad, análisis de control de calidad, gestión del tiempo.**

9.2 Café

Análisis de brechas de cantidad

En el departamento del Cauca, la única institución que ofrece un programa de formación técnica agropecuaria alineado con los perfiles requeridos por el sector cafetero es el SENA, a través del programa **Técnico en Producción Agropecuaria**. Esto indica que no existe una brecha de cantidad por déficit de programas de formación para los cargos que demandan este nivel educativo, tales como **técnico agropecuario, encargado del manejo de arvenses, administrador de finca, catador y tostador.** Para estos dos últimos perfiles, la institución TECNICAFÉ complementa la oferta mediante programas y certificaciones Q-Grader y SCA por lo que la demanda por estos programas de formación estaría cubierta.

No obstante, la baja proporción de personas interesadas en trabajar en el campo limita el acceso y la continuidad en estos programas, lo cual genera una brecha de cantidad asociada al déficit demanda de formación.

Adicionalmente, la carrera de **Ingeniería Agronómica** no se ofrece en el departamento, lo que restringe aún más las oportunidades de educación superior en el área y representa una brecha de cantidad por déficit de programas de formación.

Por otra parte, si bien cargos como recolector, seleccionador, cotero y conductor no exigen un nivel educativo específico y en algunos casos solo es necesario ser bachiller, se evidencia una brecha de demanda por formación técnica y complementaria en el sector agrícola en general, necesaria para fortalecer las capacidades del talento humano rural.

Análisis de brechas de calidad y pertinencia

Respecto a los aspectos de pertinencia y calidad, se observa que la formación disponible cubre en buena medida las necesidades de los cargos identificados. No obstante, se evidencian ciertas limitaciones que es importante considerar. Los hallazgos más relevantes se exponen a continuación.

Tabla 43. Brechas de calidad y pertinencia en el sector café

Cargo	Programas identificados relacionados con el cargo	Nivel de formación del programa	Instituciones que ofrecen el programa	Municipio donde se encuentra la oferta	Brecha de pertinencia detectada	Brecha de calidad detectada
Técnico agropecuario	Técnico agropecuario	Técnico	SENA	Santander de Quilichao y Popayán	Procesos de beneficio y calidad del café Normas de certificación y trazabilidad cafetera Mantenimiento de equipos agrícolas Estrategias para el aprendizaje Comunicación asertiva	Conocimiento general del cultivo
Encargado del manejo de arvenses	Técnico agropecuario	Técnico	SENA	Santander de Quilichao y Popayán	Controlar mecánicamente plantas que interfieren en el buen desarrollo del cultivo Manejo de guadaña Escucha activa Gestión del tiempo Seguir instrucciones Mantenimiento de equipos	NO
Administrador de finca	Técnico agropecuario	Técnico	SENA	Santander de Quilichao y Popayán	Gestionar el beneficio y poscosecha del café Administrar recursos y finanzas básicas Gestión de recursos de personal y materiales	NO
Catador	Técnico agropecuario Catador QGRADER	Técnico Especialización	SENA TECNICAFÉ	Santander de Quilichao Popayán Cajibío	Identificar defectos físicos o sensoriales	NO
Tostador	Técnico	Técnico	SENA	Santander de	Coordinar con el catador	NO

	agropecuario Tostador SCA	Especialización	TECNICAFÉ	Quilichao Popayán Cajibío	para lograr el perfil de taza objetivo	

Fuente: Elaboración propia

En los demás cargos no se evidencian brechas de calidad y pertinencia debido a que, como se mencionó anteriormente, no requieren formación específica y en algunos casos solo se requiere un nivel de bachillerato, ya que estos cargos son más relacionados a la experiencia en el sector. Y en el caso del ingeniero agrónomo, debido a que este programa no se ofrece en el departamento, no se evalúan brechas de calidad ni de pertinencia.

Brechas entre perfil de la población reincorporada versus oportunidades de empleo del territorio

Para esta parte del estudio se revisó la información aportada por la población reincorporada de los tres municipios. Al analizarla, se encontraron resultados muy parecidos entre ellos. Por eso, a continuación se presenta un análisis conjunto de los perfiles que mejor se ajustan a los cargos que demanda el sector cafetero.

Tabla 44. Cargos desempeñados por la población reincorporada en el sector café

Cargo	Funciones realizadas en el cargo	Conocimientos,destrezas y competencias transversales adquiridos en el cargo	Cargos relacionados
Jornalero, Recolector, Agricultor	Sembrar, cultivar, limpiar café, Recolectar café Oficios varios limpiar finca,abonar, cuidar cultivo Guadañar	Recolectar café agilidad en las manos Todo lo relacionado con el cultivo de café Uso de fertilizantes Manejo de guadaña	Recolector, seleccionador
Conductor	Conducir y transportar cargas	Conducción	Conductor
Operario de Cargue y descargue	Hacer cargue y descargue en la empresa	Cargue y descargue Trabajo bajo presión	Cotero

Fuente: Elaboración propia

Como se observa, el cargo que más se ajusta a los requerimientos del sector y que la población firmante ha desempeñado, es el de jornaleros agrícolas, y recolectores, con un nivel académico promedio de noveno grado y una experiencia de 9 años en promedio. Durante estos trabajos han adquirido conocimientos sobre siembra, cosecha y recolección, que se ajustan a los perfiles de recolector y seleccionador. Sin embargo, dado que no hay competencias técnicas más desarrolladas ni estudios específicos en el sector, no se han detectado cargos más especializados.

Análisis de brechas de perfilamiento

La siguiente tabla muestra las brechas de perfilamiento en el sector café desagregadas por cargos demandados por las empresas.

Tabla 45. Brechas de perfilamiento en el sector café

Nombre del cargo demandado	Nombre del cargo desempeñado	Brecha de nivel de formación detecta	Brecha de experiencia laboral detectada	Brecha de perfil detectada
Recolector	Recolector, jornalero agricultor	NO	NO	Escucha activa, aprendizaje aplicado, trabajo en equipo, manejo de imprevistos, gestión del tiempo, proactividad, seguir instrucciones
Técnico agropecuario	Recolector, jornalero agricultor	Técnico agropecuario	No cumplen con el año de experiencia requerido para desempeñarse en el cargo	Asistir en la planificación y manejo del cultivo Brindar asistencia técnica a los caficultores Realizar monitoreos y evaluaciones del cultivo Controlar la aplicación de insumos Velar por el cumplimiento de normas de calidad apoyar la implementación de prácticas sostenibles procesos de beneficio y calidad del café, normas de certificación y trazabilidad, uso y mantenimiento de equipos agrícolas. Liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, estrategias para el aprendizaje, mantenimiento de equipos
Encargado del manejo de arvenses	Recolector, jornalero agricultor	Bachiller	NO	Controlar químicamente las plantas que interfieren en el buen desarrollo del cultivo Escucha activa, aprendizaje aplicado, manejo de imprevistos, gestión del tiempo, seguir instrucciones, mantenimiento de equipos. Promover el uso de tapetes y malezas benéficas que protegen el suelo
Seleccionador	Recolector, jornalero agricultor	No	No	Clasificar los granos según su calidad Etapas de beneficio del café, defectos del grano, criterios de clasificación y estándares de calidad, manipulación del grano Escucha activa, aprendizaje aplicado, manejo de imprevistos, gestión del tiempo, proactividad, seguir instrucciones. identificar y retirar impurezas Verificar el grado de madurez o secado del grano Organizar el café por categorías
Conductor	Conductor	No	No cumplen con el año de experiencia requerido	Escucha activa, manejo de imprevistos, gestión del tiempo, proactividad, seguir instrucciones
Cotero	Operario de cargue y descargue	No	No	Transportar el café recolectado Conocimiento básico del proceso de recolección y beneficio del café, identificación del producto y su estado, conocimiento básico de seguridad laboral. Escucha activa, aprendizaje aplicado, manejo de imprevistos, gestión del tiempo, proactividad, seguir instrucciones, flexibilidad y adaptabilidad Apoyar durante la cosecha, Organizar el producto en el beneficio Verificar el producto transportado

Ingeniero agrónomo	Recolector, jornalero agricultor	Ingeniero agrónomo	No cumplen con el año de experiencia requerido para desempeñarse en el cargo	"Planificar y dirigir la producción de café, diagnóstico y control de plagas y enfermedades, fertilidad de suelos y nutrición del cultivo, procesos de calidad y beneficio del café, evaluación de calidad física y sensorial del café. gestión y administración de fincas cafeteras, normas de calidad, certificaciones y trazabilidad, sostenibilidad y adaptación al cambio climático. Liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, estrategias para el aprendizaje, redacción de textos, control de calidad Realizar estudios y diagnósticos del suelo y del cultivo, Elaborar y ejecutar planes de manejo de café, Supervisar y coordinar al personal técnico y operativo, Brindar asesoría a caficultores, Gestionar programas de sostenibilidad y certificación, Controlar la calidad del café Participar en investigación y desarrollo tecnológico Administrar recursos Capacitar al personal en finca
Administrador de finca	Recolector, jornalero agricultor	Técnico agropecuario	No cumplen con los 6 meses de experiencia requerido para desempeñarse en el cargo	Planificar y organizar labores agrícolas, procesos de beneficio y poscosecha, administración y gestión básica, uso de herramientas. Comunicación asertiva, liderazgo, gestión de recursos de personal y material, Supervisar al personal y controlar la producción, Manejar técnicamente el cultivo, Gestionar el beneficio y poscosecha del café, Administrar recursos y finanzas básicas
Catador	Recolector, jornalero agricultor	Técnico agropecuario Catador Q GRADER	No cumplen con los 6 meses de experiencia requerido para desempeñarse en el cargo	"Realizar pruebas de cata bajo protocolos Análisis sensorial del café verde y tostado, procedimientos de laboratorio de calidad, identificación de defectos físicos y organolépticos, protocolos de cata Control de calidad Identificar defectos físicos o sensoriales Determinar el perfil de sabor del café Clasificar cafés por calidad y destino Elaborar reportes Apoyar decisiones de compra y venta Capacitar a productores
Tostador	Recolector, jornalero agricultor	Técnico agropecuario Tostador SCA	No cumplen con los 6 meses de experiencia requerido para desempeñarse en el cargo	"Operar y calibrar equipos de tostado Tipos de tueste y sus efectos sensoriales, curvas de temperatura y control de tiempo, propiedades físico químicas del grano en la tostión Mantenimiento de equipos Determinar curvas de tostión Evaluar color, aroma y tiempo de tostión Realizar pruebas de tueste y ajustes de temperatura Coordinar con el catador para lograr el perfil de taza objetivo Asegurar condiciones adecuadas de almacenamiento del café tostado

Fuente: Elaboración propia

Recolector

Para este cargo no existen brechas de formación, ya que las empresas no requieren una preparación específica para su desempeño. Tampoco hay brecha de experiencia, dado que la población reincorporada cuenta, en promedio, con nueve años de trabajo en actividades agrícolas relacionadas con la recolección y el cultivo de café. Sin embargo, sí se evidencia una brecha de perfilamiento, especialmente en las destrezas específicas que solicitan las empresas.

Técnico agropecuario

Existe brecha de formación, debido a que no se cumple con el nivel técnico agropecuario exigido para este rol, ya que el promedio académico de la población es de noveno grado. Tampoco se cuenta con experiencia en el cargo, por lo que hay brecha de experiencia. Finalmente, se identifica brecha de perfilamiento, pues no se poseen los conocimientos, destrezas ni funciones propias de un técnico agropecuario, especialmente en los aspectos técnicos del manejo del cultivo de café.

Encargado del manejo de arvenses

En este cargo se presenta una brecha de formación, ya que las empresas requieren que los trabajadores sean bachilleres, mientras que la población reincorporada vinculada al sector cafetero ha cursado, en promedio, hasta noveno grado. Sin embargo, debido a que han desempeñado labores de limpieza y guadaña, no existe brecha de experiencia, pues su trabajo como jornaleros los acredita para este cargo. Se mantiene una brecha de perfilamiento, principalmente en el control químico de plagas y en algunas destrezas específicas.

Seleccionador

Como se mencionó anteriormente, para este cargo se ajusta el perfil de recolector o jornalero con el que cuenta la población reincorporada, por lo que no se identifica brecha de formación ni de experiencia, ya que no se exige un nivel educativo para desempeñarse en este rol. No obstante, sí existe brecha de perfilamiento en lo relacionado con las funciones propias de la selección del café y las destrezas que requiere el cargo.

Conductor

No existe brecha de formación, ya que las personas que han ocupado este cargo son, en promedio, bachilleres. Sin embargo, no cumplen con la experiencia requerida, pues cuentan con alrededor de seis meses, mientras que las empresas solicitan al menos un año. También se observa brecha de perfilamiento, especialmente en las destrezas que demanda el sector.

Cotero

No se presentan brechas de formación ni de experiencia, ya que los perfiles cumplen con el nivel de bachillerato y con los seis meses de experiencia requeridos. Sin embargo, sí se evidencia brecha de perfilamiento, ya que no se alcanzan los niveles esperados por las empresas en cuanto a funciones, conocimientos y destrezas. Es importante resaltar que este es un cargo de alta rotación, lo que puede influir en la baja consolidación de habilidades para su adecuado desempeño.

Ingeniero agrónomo

Este es el cargo que presenta mayor distancia frente al perfil de la población reincorporada. Existen brechas en formación, experiencia y perfilamiento. No se cuenta con la formación universitaria en ingeniería agronómica, por lo que tampoco hay experiencia en el cargo ni se cumplen los requisitos en conocimientos, funciones y destrezas requeridas.

Administrador de finca

Se identifican brechas en formación, experiencia y perfil. La población no cuenta con la formación técnica agropecuaria necesaria, ni con los seis meses de experiencia requeridos en este tipo de funciones. En consecuencia, tampoco se cumplen los conocimientos, destrezas ni responsabilidades exigidas para el cargo.

Catador y tostador

Para estos cargos existen brechas en formación, experiencia y perfil. La población no cuenta con formación técnica agropecuaria ni con las certificaciones como **Catador Q-Grader** o **Tostador SCA**, requeridas por las empresas y el sector. Al no haber desempeñado estos roles, tampoco se cumple con la experiencia ni con las competencias específicas que demandan estos perfiles.

9.3.Estrategias para la formación, capacitaciones y/o reentrenamiento para la población en los sectores productivos seleccionados.

Como parte de los resultados de la investigación se proponen algunas estrategias como las siguientes:

- Es importante que las personas que manifestaron no haber culminado su bachillerato logren hacerlo, ya que este nivel educativo constituye un requisito fundamental para mejorar sus oportunidades de ingreso y sus condiciones de vida. Además, se identificó que la falta de este grado de formación representa una brecha significativa en el sector de seguridad, y en general, una limitación en los procesos de cualificación de la fuerza laboral.

- Es fundamental impulsar la participación de las mujeres en el sector de la seguridad, promoviendo su inclusión en un campo laboral en el que participan generalmente hombres, pero que cuenta con alta demanda de personal. Fomentar su vinculación no solo contribuye a la equidad de género y a la diversificación del mercado laboral, sino que también amplía las oportunidades de empleabilidad y fortalece las competencias disponibles en el sector.

- Promover la formación de la población en programas técnicos agropecuarios, con el propósito de fortalecer sus conocimientos y capacidades productivas. Esta formación les permitiría adquirir competencias técnicas que contribuyan al mejoramiento de sus prácticas agrícolas, ganaderas y pecuarias, asimismo les permita impulsar sus propios emprendimientos.

- Generar alianzas con instituciones especializadas, como por ejemplo Tecnicafé, para ofrecer procesos de certificación en catación, tueste y barismo. Esta articulación busca no solo fortalecer el perfil laboral de las personas mediante la adquisición de competencias técnicas, sino también fomentar la creación de modelos de negocio enfocados en cafés especiales, contribuyendo al fortalecimiento de sus emprendimientos y al desarrollo del sector cafetero.

Durante la discusión sobre los resultados de programas de formación, se hace hincapié en la necesidad de garantizar la seguridad en los territorios donde se llevan a cabo estos espacios de formación. Por parte de la ARN se mencionó que: *"Con Tecnicafé se tiene una limitación, que afecta absolutamente todos los procesos que adelantamos, y es el tema de seguridad, este año teníamos programado un tema con Tecnicafe, no se pudo llevar a cabo porque el municipio está supremamente afectado y ellos debían movilizarse hasta el municipio y este año no se pudo hacer por el tema de seguridad".* Se sugiere que se debe

garantizar como mínimo la seguridad a los firmantes de paz, para desarrollar con éxito sus procesos formativos.

Por otra parte es necesario impulsar acciones orientadas a la presentación de las pruebas ICFES, pues se menciona que hay personas que logran terminar su estudios de bachillerato, pero no presentan este examen, lo que limita su acceso a la educación superior. En este sentido, la implementación de cursos de preparación y simulacros constituyen un paso importante para fortalecer sus competencias académicas y ampliar las oportunidades de continuidad educativa y formación profesional.

En cuanto a educación superior se menciona que los firmantes tienen ofertas particulares para ellos, en universidades como la Universidad del Valle, la Universidad de Nariño y otras universidades a nivel Nacional, en La Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD se tiene política de gratuidad, sin embargo aún no se logra un convenio con la Universidad del Cauca, que es una institución que tiene presencia en el territorio.

Se indica claramente que, *"Hay oferta académica en la Universidad del Cauca, pero para los firmantes es difícil competir en iguales condiciones con las demás personas que se presentan a las carreras (...) y es que ellos vienen de procesos de educación flexibles y cuando presenten las pruebas ICFES se están apenas adaptando, los resultados no les permite el ingreso a la universidad"*.

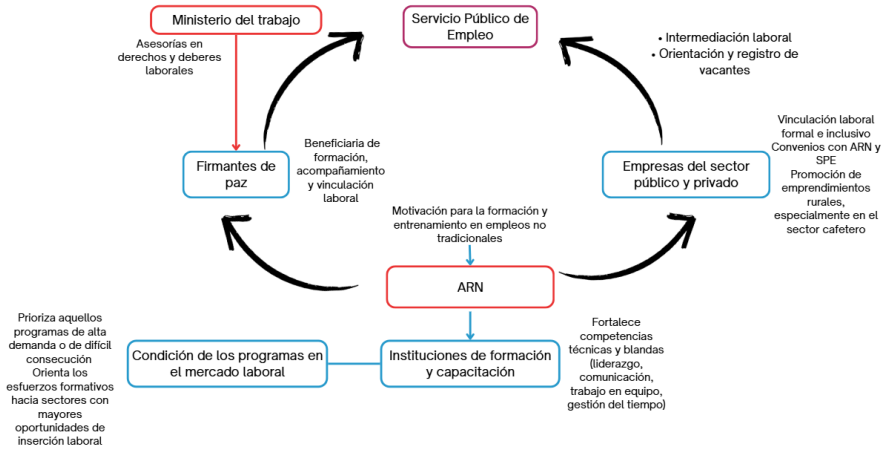
En este sentido, resulta necesario un convenio con instituciones de educación superior, especialmente con la Universidad del Cauca, en áreas técnicas y agrícolas, que permita crear cuotas de participación para la población firmante de paz. Es importante que parte de estas cuotas se destine a las mujeres, garantizando su inclusión en procesos formativos.

Es pertinente implementar políticas de conciliación laboral y familiar, dado que las actividades de cuidado al interior del hogar constituyen una de las principales razones por las cuales las mujeres no participan en el mercado laboral ni en los procesos formativos. En este sentido es pertinente promover pautas orientadas a reconocer, redistribuir y reducir las carga de cuidado. Asimismo estrategias como guarderías en los centros formativos y la adopción de horarios flexibles son convenientes para una mayor participación de las mujeres en estos espacios.

9.4. Ruta de empleabilidad.

La ruta de empleabilidad no es un camino lineal, sino un conjunto articulado de acciones e instituciones que buscan aumentar las posibilidades de acceso a un empleo digno, decente e incluyente para la población reincorporada de los municipios de Santander de Quilichao, Corinto y Toribío.

Figura 3. Ruta de empleabilidad población reincorporada



Fuente: Elaboración propia

La ruta plantea una red de coordinación institucional que esté orientada de brechas formativas, laborales y de perfil anteriormente identificadas. El **Ministerio del Trabajo** es un aliado que puede fomentar los derechos laborales y la generación de políticas que incentiven la contratación de población reincorporada.

Por su parte, la **Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN)** tiene un papel fundamental en la motivación, acompañamiento psicosocial y ocupacional de la población, especialmente de las mujeres, fomentando su participación en sectores no tradicionales y tecnológicos. Donde esta entidad puede fortalecer convenios con empresas públicas y privadas que favorezcan la inclusión laboral y desarrollar estrategias que permitan reducir los estereotipos de género.

Otros actores importantes en la vinculación laboral, son las **empresas del sector público y privado**, como ya se mencionó, ya que promueven la empleabilidad a través de procesos inclusivos y convenios específicos con la ARN y el Servicio Público de Empleo. También, se puede fomentar **emprendimientos rurales y productivos en el sector cafetero**, para aprovechar los conocimientos de los firmantes de paz y la relevancia económica del territorio.

Desde el **Servicio Público de Empleo**, cumplen una función de intermediación laboral, lo que facilita la conexión entre la oferta y la demanda de trabajo mediante la orientación ocupacional, el registro de vacantes y la colocación efectiva.

Las **instituciones de formación y capacitación** pueden complementar la ruta mediante programas enfocados en competencias técnicas y blandas (liderazgo, comunicación asertiva, trabajo en equipo y gestión del tiempo) que permiten fortalecer el perfil de los participantes y facilitar su inserción laboral.

Además de los programas de formación, es pertinente considerar la **condición de estos programas en el mercado laboral**, priorizando aquellos de alta demanda o de difícil consecución, pues permiten orientar los esfuerzos formativos hacia sectores con mayores oportunidades de inserción laboral. La clasificación de manera general se la tiene de la siguiente manera:

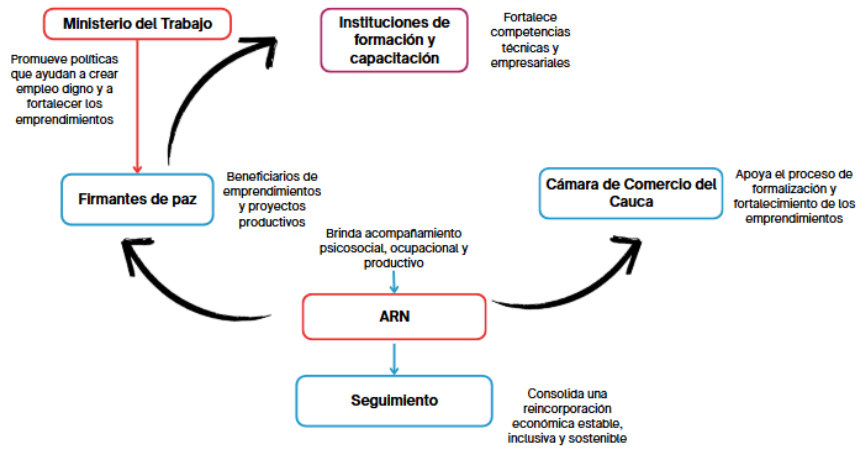
- Programas de difícil consecución: ingeniería agronómica, electricidad, mecánica, escolta, gastronomía profesional, docencia bilingüe, enfermería profesional, medicina especializada y ciberseguridad.
- Programas de alta demanda: recolección de café, panadería, ventas, barismo, construcción, auxiliares administrativos, auxiliares contables, auxiliares de enfermería, conductores, logística y meseros.

Durante la socialización se señaló que la ruta de empleabilidad propuesta resulta más pertinente para contextos urbanos, donde existen mayores oportunidades de empleo formal y estructuras empresariales consolidadas. En cambio, en los municipios rurales como Corinto y Toribío, la mayoría de los firmantes de paz se desempeñan en actividades agropecuarias e independientes, por lo que se propuso la estrategia incorpore acciones

que fortalezcan el emprendimiento, más que una intermediación laboral centrada en el empleo formal.

Ante esta sugerencia, se plantea la ruta de empleabilidad para el emprendimiento que busca fortalecer las capacidades productivas, técnicas y empresariales de la población en proceso de reincorporación, en los municipios de Santander de Quilichao, Corinto y Toribío, donde predominan las actividades agropecuarias, los proyectos asociativos y el trabajo independiente. Esta ruta requiere de la articulación de diferentes instituciones que acompañen el proceso de reincorporación económica y social.

Figura 4. Ruta de empleabilidad población reincorporada enfocado en el emprendimiento



Fuente: Elaboración propia

Esta ruta parte por el **Ministerio del Trabajo**, quien tiene un papel muy importante, ya que promueve políticas que ayudan a crear empleo digno y a fortalecer los emprendimientos. A través de sus programas, puede apoyar la generación de ingresos, la protección social y la capacitación para el trabajo. También puede coordinar acciones con la ARN, las instituciones de formación y la Cámara de Comercio, para promover la creación y formalización de microempresas, cooperativas y asociaciones productivas. Su participación garantiza que los emprendimientos se desarrollen de forma estable, con condiciones laborales justas y sostenibles.

Seguidamente se tiene la **Agencia para la Reincorporación y la Normalización** (ARN), quien cumple un rol central, liderando el acompañamiento psicosocial, ocupacional y productivo de los firmantes de paz. Su trabajo incluye orientar a las personas en la creación de proyectos sostenibles, gestionar capital semilla, brindar asesoría técnica y establecer vínculos con entidades financieras y productivas. Además, promueve la participación de las mujeres en diferentes sectores, fomentando la equidad y el desarrollo local.

Además se tiene a las **instituciones de formación y capacitación**, quienes fortalecen las habilidades técnicas y empresariales de los participantes a través de cursos y talleres en áreas productivas, gestión administrativa y emprendimiento. Estas instituciones también impulsan la formación continua y ayudan a que las personas actualicen sus conocimientos según las necesidades del mercado y las oportunidades del territorio.

Por su parte, la **Cámara de Comercio del Cauca** apoya el proceso de formalización y fortalecimiento de los emprendimientos, ofreciendo asesoría en trámites legales, financieros y comerciales. Además, promueve espacios de encuentro y redes de apoyo que facilitan el contacto entre los emprendedores y posibles aliados o compradores, ayudando a que los proyectos crezcan y se consoliden.

Por último, se incluye una fase de **seguimiento,** la cual contempla la sostenibilidad, que busca asegurar que los emprendimientos continúen creciendo con el tiempo. En esta etapa se evalúan los avances, se identifican las dificultades y se brindan soluciones oportunas. También promueve la creación de redes de colaboración y alianzas locales que faciliten la comercialización, el acceso a nuevos mercados y la innovación en los procesos productivos.

Conclusiones etapa III y IV

Los sectores cafetero y de seguridad representan áreas estratégicas para la generación de empleo y el fortalecimiento económico del departamento del Cauca, especialmente para la población firmante de paz. Ambos constituyen espacios con alto potencial de inclusión laboral, aunque enfrentan desafíos diferenciados en materia de formación, acceso y estigmatización, lo que demanda mayor articulación entre instituciones educativas, entidades públicas y empresas privadas.

En el sector cafetero persisten brechas asociadas a la falta de mano de obra calificada y al bajo interés de los jóvenes por el campo, por lo cual es necesario fortalecer la oferta educativa y promover alianzas con instituciones como el SENA y Tecnicafé para impulsar la capacitación en catación, tueste y barismo y en consecuencia fortalecer el emprendimiento. En el sector de seguridad, la alta demanda de personal contrasta con las dificultades de acceso por requisitos académicos y desconfianza hacia la población reincorporada, lo que requiere estrategias de acompañamiento institucional que garanticen la empleabilidad y la inclusión social

Frente a la prospectiva laboral, se puede mencionar que en el sector de servicios de seguridad experimentará una transición hacia modelos híbridos donde la tecnología lo va a complementar, pero no a reemplazar de manera total mano de obra. A corto plazo y mediano plazo se dirige hacia la vigilancia inteligente, monitoreo en tiempo real y el manejo de equipos tecnológicos. Este tendencia requiere que se fortalezcan perfiles profesionales como Jefe Operario y Supervisor, son de las funciones se van a relacionar con la gestión de tecnología, el liderazgo de personal, la elaboración de informes y el servicio al cliente avanzado, en lugar de centrarse únicamente en la seguridad física o el manejo de armas.

En el sector café, los productores y asociaciones en el departamento se están enfocando en la producción de cafés especiales y sostenibles. La calidad y la diferenciación van a exigir que se incorporen nuevas tecnologías y prácticas agronómicas avanzadas para ajustarse al mercado. La importancia de este sector requerirá de profesionales especializados, como el Ingeniero Agrónomo para liderar los procesos de producción, siembra y cosecha. A futuro, la proyección se dirige a la promoción de proyectos productivos al café que generen emprendimientos.

Respecto a las brechas de capital humano, en el sector de servicios de seguridad se identificaron brechas de calidad y pertinencia en todos los cargos demandados. Esto indica que existe un desbalance entre los requerimientos del sector empresarial y la oferta formativa. El sector demanda habilidades blandas, como servicio y atención al cliente, comunicación asertiva, persuasión, negociación y manejo de grupos de trabajo, pero se encontraron falencias en la formación de estas áreas.

Para los firmantes de paz, se encontró que existen brechas de perfilamiento que se ven más marcados en los cargos que se encuentran mejor remunerados de Supervisor y jefe operativo. La población no cuenta con la formación formal requerida (curso de operador de medios tecnológicos o formación técnica/universitaria en áreas administrativas) para estos perfiles, esto disminuye las posibilidades de empleabilidad en puestos de mayor nivel. Por lo tanto, se hace necesaria la inversión en cursos de operador de medios tecnológicos, la formación técnica superior, y el fortalecimiento de las habilidades blandas.

En el sector café se encontró una brecha de cantidad en el cargo de recolectores, especialmente en la época de cosecha, debido a que los jóvenes no están interesados en trabajar en el campo. Esto se relaciona con el déficit en la demanda de programas de formación en el área agrícola. También se encontró la brecha de cantidad por la falta de programas de nivel superior en el departamento, ya que la carrera de Ingeniería Agronómica no se ofrece localmente.

En la población firmante de paz, el perfil de jornalero se ajusta a la demanda de recolectores, sin embargo, existe brecha de perfilamiento en destrezas específicas. Las brechas se amplían para los roles técnicos y profesionales, como Técnico Agropecuario, Administrador de Finca, Catador y Tostador, debido a la falta de formación y experiencia en estos cargos. Por tanto, es fundamental promover se formación técnica agropecuaria, para aprovechar los conocimientos de la población en agricultura, además es necesario realizar alianzas con entidades como Tecnicafé para la certificación en catación, tueste y barismo, lo que puede facilitar el desarrollo de emprendimientos en cafés especiales.

Referencias

Acevedo-Lasso, C., López Menza, E. F., & Muñoz, I. (2024). De la desconfianza al hermanamiento : el caso de una alianza entre indígenas y firmantes de paz por el desarrollo territorial en el Cauca , Colombia. En Transiciones ecosociales desde experiencias de Economía Social y Solidaria en Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú (Instituto, pp. 95–133).

Alcaldía Municipal de Corinto (2018). *Página institucional Alcaldía de Corinto –Nuestro municipio.* Recuperado de https://www.corinto-cauca.gov.co/municipio/nuestro-municipio

Alcaldía Municipal de Corinto. (2020). *Plan de Desarrollo Municipal "Corinto Somos Todos" 2020–2023*. Recuperado de: https://www.corinto-cauca.gov.co/planes/plan-de-desarrollo-municipal-2020203-unidos-por-un-desarrollo

Alcaldía Municipal de Santander de Santander de Quilichao (s.f.). *Página institucional Alcaldía de Santander de Quilichao – Mi Municipio*. Recuperado de https://santanderdequilichao-cauca.gov.co/MiMunicipio/Paginas/Informacion-del-Municipio.aspx

Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao. (2020). *Plan de Desarrollo Municipal 2020–2023: Quilichao Vive*. Recuperado de https://santanderdequilichao-cauca.gov.co

Alcaldía Municipal de Toribío (2020). *Página institucional Alcaldía de Toribío – Dimensión GeoGráfico*. Recuperado de https://www.toribio-cauca.gov.co/municipio/geografia

Alcaldía Municipal de Toribío. (2024). *Plan de Desarrollo Municipal 2024–2027: Cuidemos la Vida*. Recuperado de https://www.toribio-cauca.gov.co/planes/plan-de-desarrollo-municipal-toribio-cuidemos-la-vida

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2024). *Boletín técnico: Pobreza multidimensional (IPM)*. Recuperado de: https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/pobreza-multidimensional

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2025). Cuentas nacionales departamentales: PIB por departamento. Recuperado de: https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-nacionales-departamentales

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (s.f.). Geoportal. *Descarga de datos geoestadísticos.* https://geoportal.dane.gov.co/servicios/descarga-y-metadatos/datos-geoestadisticos/?cod=111

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2025, Febrero). Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH - 2024. Recuperado de: https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/819

Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2022). *Megaficha territorial – Subregión PDET Alto Patía y Norte del Cauca*. Recuperado de: https://terridata.dnp.gov.co/assets/docs/pdet/MegafichaAltoPatia.pdf

Departamento Nacional de Planeación (DNP). (s.f.). Territata. *Indicadores territoriales por municipio para los años 2020 y 2022.*[Archivo de Excel]. https://territata.dnp.gov.co/index-app.html#/descargas

Departamento Nacional de Planeación (DNP). (n.d.). Territata. Indicadores territoriales por dimensión para los años 2011 a 2022. Recuperado de: https://territata.dnp.gov.co/index-app.html#/descargas

Departamento Nacional de Planeación (DNP). (s.f.). Territata. *Proyecciones de demografía y población por municipio para 2025.* Recuperado de https://territata.dnp.gov.co/index-app.html#/comparaciones

Grisales López, A. (2025). *Resiliencia y desafíos, una exploración de la seguridad en la reincorporación de firmantes de paz en el "NAR" Luisa González del Norte del Cauca* (Número 1). https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28459981/%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.resenv.2025.100208%0Ahttp://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://ww

Ministerio de Educación Nacional. (2023). *Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES*. Recuperado de https://snies.mineducacion.gov.co/portal/Informes-e-indicadores/Perfiles-municipales-de-Educacion-Superior/

Ministerio de Educación Nacional. (2024). *Sistema Integrado de Matrícula – SIMAT*. Recuperado de https://www.mineducacion.gov.co/1780/w3-channel.html

Oviedo Hernández, E. A., & Pungo García, D. A. (2024). Experiencias de la reincorporación de excombatientes de las FARC-EP en Caldono, Colombia. *Eirene Estudios de Paz y Conflictos*, *7*(12), 53–82. https://doi.org/10.62155/eirene.v7i12.229

Palma-García, A. C., & Echeverry, Ó. (2021). *Las cooperativas de reincorporados en el Cauca , apuestas productivas por la paz y la reconciliación territorial*. *September*.

Quintero, J. D. M. (2020). *Desarrollo Y Paz Territorial: Concepciones, Políticas Y Prácticas De Los Diferentes Agentes Productores Del Territorio.* 1–315.

Valenzuela Gruesso, P. E., & Welter Llanos, Z. (2020). Recomponer el Camino de Vuelta a Casa. Estudio de un proceso comunitario de reintegración de excombatientes indígenas en Colombia. *Papel Político*, *25*. https://doi.org/10.11144/javeriana.papo25.rcvc

Vélez-Torres, I. (2019). Narrativas comunitarias y dinámicas territoriales del proceso de implementación del Acuerdo de Paz en Miranda, Cauca (2016-2018). *Revista CS*, *28*, 153–179. https://doi.org/10.18046/recs.i28.3203