

Empleo Sin Barreras – Una Apuesta Por La Inclusión Laboral En Colombia

Zaira Campo Arias and Jesús Cardenas Camargo 28

August 2017

Resumen

El Fondo de Oportunidades para el Empleo se diseñó e implementó en 2016 para mitigar las barreras de acceso al mercado laboral que enfrentan las mujeres, los jóvenes, las personas mayores, las personas con discapacidad y las personas víctimas del conflicto armado. El Fondo fue una propuesta innovadora que permitió a la población beneficiada encontrar un empleo de acuerdo con su perfil y, a las empresas participantes, contratar personal idóneo acorde a sus necesidades. Es decir, generó un encuentro efectivo entre la oferta y la demanda del mercado laboral colombiano. Como programa de mitigación de barreras, el Fondo fue una apuesta interinstitucional piloto en Colombia con unos resultados positivos en términos de ganancias netas sociales e impactos cualitativos.

Introducción

Dos de los principales desafíos que enfrenta la economía colombiana son las altas tasas de desempleo y de

ocupación no remunerada. Según la Organización Internacional del Trabajo – OIT –, en 2015, Colombia tuvo una participación laboral y una tasa de desempleo superiores al promedio latinoamericano y un índice de ocupación inferior al de la región. La tasa colombiana de desempleo solo fue superada por la de Costa Rica y la de los países del Caribe.

El desempleo y la informalidad no afectan por igual a todos los grupos poblacionales. La revisión literaria y estadística identifica que son las mujeres, los jóvenes, las personas mayores, las personas con discapacidad y las personas víctimas del conflicto armado quienes presentan mayores barreras de acceso al mercado laboral. Las limitaciones a las que ellos se enfrentan para acceder a la educación y obtener un empleo que les permita vivir dignamente, son mayores que las del resto de la población.

Como consecuencia, estos grupos poblacionales no sólo enfrentan tasas de desempleo más elevadas que el promedio nacional, sino que sus condiciones laborales son más precarias, asociadas a la informalidad.

Este artículo recoge la experiencia de la implementación del programa de Mitigación de Barreras – Fondo de Oportunidades para el Empleo, que implementó en 2016 la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y la Fundación Saldarriaga Concha, de manera tal que pueda servir como fuente de información sobre

programas que busquen mejorar el acceso al mercado laboral de la población vulnerable.

El artículo presenta, en la primera parte, un acercamiento teórico a la identificación de barreras de acceso al mercado laborales. En la segunda y tercera parte, se presenta en detalle el programa de Mitigación de Barreras – Fondo de Oportunidades para el Empleo y su funcionamiento. Posteriormente, se realiza una aproximación a los beneficios económicos del Fondo haciendo un cálculo de la ganancia social neta. El artículo finaliza con las lecciones aprendidas con la implementación del Fondo y unas conclusiones generales.

1. El Fondo de Oportunidades para el Empleo fue la apuesta

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo priorizó el diseño de un programa de mitigación de barreras de acceso al mercado laboral con un enfoque diferencial para grupos de la población de difícil empleabilidad. El programa exigía trabajar de manera articulada con la red de prestadores autorizados por el Servicio Público de Empleo, quienes finalmente conocen las vacantes requeridas por el sector empresarial y el perfil de los buscadores de empleo para lograr su vinculación laboral. El programa de mitigación de barreras debía promover la formación para el trabajo y la construcción de una comunicación fluida con las empresas para cerrar las brechas que impiden el acceso a

un empleo.

En el 2016, la Unidad del Servicio Público de Empleo en alianza con la Fundación Saldarriaga Concha, diseñó e implementó el "Fondo de Oportunidades para el Empleo", un programa enfocado en la mitigación de barreras de acceso al mercado laboral de mujeres, jóvenes, personas mayores, personas con discapacidad y víctimas del conflicto armado centrando sus esfuerzos especialmente, en la mitigación de barreras asociadas al desempleo estructural¹.

El Fondo de Oportunidades para el Empleo fue el resultado del trabajo articulado entre un actor público y un actor privado, convirtiéndose en el primer programa de mitigación de barreras en Colombia que ofreció herramientas a los centros de empleo para solucionar los problemas de empleo de poblaciones tradicionalmente excluidas del mercado laboral.

Aunque se reconocen esfuerzos aislados por parte de las organizaciones para implementar modelos de inclusión laboral para un grupo poblacional específico, como puede suceder con las personas víctimas del conflicto armado y personas con discapacidad, y se crearon instituciones educativas especializadas para responder a la demanda en sectores económicos específicos, la educación no siempre responde a las necesidades empresariales y la transferencia de conocimientos de un modelo de inclusión laboral no necesariamente se traduce en vinculaciones

laborales efectivas.

Durante el primer ejercicio de implementación del Fondo, se aprobaron 44 proyectos localizados en 19 municipios del territorio nacional que permitieron realizar transferencia de conocimientos a 147 funcionarios de 16 centros de empleo para mejorar la atención de personas con discapacidad y mujeres, fortalecer las competencias laborales de 1.774 personas y lograr la vinculación laboral de 538 personas, es decir, el 29% de la población total.

En total, el Fondo de Oportunidades desembolsó 1.632 millones de manera exclusiva en la implementación de los proyectos aprobados. En términos de impacto, el 78 % de los participantes recibió formación en competencias específicas y el 55,1 % en competencias blandas, núcleo del componente de cierre de brechas de capital humano para poder acceder al mercado laboral.

2. Funcionamiento del Fondo

El Fondo de Oportunidades para el Empleo era una bolsa de recursos diseñado bajo un esquema de concurso, canalizando recursos con el fin de financiar proyectos presentados por los prestadores de la red del Servicio Público de Empleo, que tuvieran el propósito de poner en marcha mecanismos que permitieran acercar a los buscadores de empleo a las oportunidades laborales disponibles en los diferentes territorios.

El Fondo tuvo un presupuesto general de mil seiscientos cincuenta millones de pesos colombianos (COP\$1.650.000.000) para apoyar proyectos cuyo aporte oscilara entre los siete millones de pesos colombianos (COP\$7.000.000) y los cincuenta millones de pesos colombianos (COP\$50.000.000).

El Fondo de Oportunidades para el Empleo contaba con dos líneas de intervención: Mitigación de Barreras y Fortalecimiento de Capacidades. La primera se diseñó para ofrecer servicios que disminuyan o eliminen las barreras asociadas con la institucionalidad existente y las brechas de capital humano, mientras la segunda, se concibió como un instrumento para mejorar la eficiencia del canal de búsqueda formal de empleo, rol que desempeñan los centros de empleo para los buscadores.

El Fondo funciona en dos fases: En la primera fase se realiza la recepción y evaluación de los proyectos; en la segunda fase se realiza la contratación e implementación de los proyectos. A continuación, se detallan sus etapas y los procesos que se realizan dentro de éstas:

Primera etapa: Evaluación

Con la apertura del Fondo de Oportunidades para el Empleo se inicia la evaluación de proyectos durante la cual se aprueban los mejores proyectos presentados por los centros de empleo de la red del Servicio Público de Empleo (SPE) al FOE. Esta etapa se divide en tres fases:

1) Diseño y formulación. Los centros de empleo elaboran los proyectos que llevarán a consideración del FOE. Dependiendo de la línea de intervención, el equipo técnico del Fondo aconseja a los centros de empleo los siguientes pasos:

a. Línea de mitigación de barreras (fortalecimiento de las capacidades de las personas que buscan empleo)

Paso 1: Identificar las demandas de empleo por parte de las empresas del territorio y determinar las principales barreras para conseguir personal idóneo.

Paso 2: Identificar las barreras que enfrentan las personas que están registradas en el centro de empleo. Las barreras se entienden como las competencias o certificaciones que les hacen falta a quienes buscan empleo.

Paso 3: Seleccionar el tipo de formación o tipo de certificación que se necesita y que ayudará a las personas buscadoras de empleo a acceder a las vacantes identificadas.

Para la línea de mitigación de barreras es indispensable presentar como mínimo una *carta de intención* de una empresa legalmente constituida con necesidades de contratación de personal. La *carta de intención* debe incluir el nombre de la vacante, los requisitos para cumplir con dicha vacante y el tiempo para la contratación (inmediato, para los próximos tres meses o entre tres y

seis meses). De esta manera, se aumentan las probabilidades de vinculación laboral de los beneficiarios una vez finalizado el proceso de formación.

b. Línea de fortalecimiento de capacidades en la atención de los centros de empleo:

Paso 1. Realizar un diagnóstico inicial, teniendo en cuenta todas las fases de la ruta de empleabilidad y los indicadores establecidos en su plan de acción, aprobados por el Servicio de Empleo.

Paso 2: Identificar la barrera que presenta el centro de empleo para fortalecer la ruta de empleabilidad. Estas barreras pueden ser tecnológicas o de conocimientos específicos de los funcionarios.

Paso 3: Definir el plan de ajuste señalando los bienes o servicios que son requeridos por el centro de empleo para el fortalecimiento de la ruta.

2) Presentación: Para cada línea de intervención, se definieron unos formatos específicos para ser presentados al Fondo. Los formatos están diseñados para que se diligencie la información general del proponente (nombre, dirección, teléfono, contacto del responsable), la información técnica (objetivo, descripción de la propuesta, identificación de la necesidad, población objetivo, propuesta de la solución y planteamiento de una estrategia de seguimiento y monitoreo) y la información presupuestal donde se incluye el desglose de los bienes y

servicios que se suministran y la participación financiera requerida por parte del Fondo.

3) Selección y aprobación: La presentación de los proyectos se realiza en ciclos, es decir, en tiempos preestablecidos para la presentación, revisión y aprobación de proyectos. Cada ciclo con una duración total de 15 días hábiles. Una vez recibida la propuesta, se realiza la revisión técnica y la publicación de observaciones por parte del equipo técnico durante los cinco primeros días hábiles. Posteriormente, los centros de empleo cuentan con cinco días hábiles para ajustar sus propuestas teniendo en cuenta las observaciones realizadas por el equipo técnico. Finalmente, el comité evaluador, que se compone de tres miembros del Servicio Público de Empleo y dos miembros de la Fundación Saldarriaga Concha, se reúne para la aprobación de las propuestas y se publican los resultados en los siguientes cinco días hábiles. En el 2016 se realizó la presentación de los proyectos en seis ciclos.

Segunda etapa: Implementación

Una vez finalizados los ciclos y definidos los proyectos aprobados por cada línea de intervención, se da inicio a la implementación, en la que los centros de empleo materializan los proyectos. La implementación está dividida en tres fases:

1) Contratación: La Fundación Saldarriaga Concha, en

calidad de administrador de los recursos del Fondo, realiza la suscripción de los contratos con los proveedores para el suministro de los bienes y servicios que permitirán la correcta ejecución de los proyectos aprobados. Para garantizar la transparencia en el proceso de contratación, se solicitan cotizaciones con un mínimo de tres proveedores por bien o servicio. Se da prioridad a la contratación de proveedores locales donde se ejecutará el proyecto. Es importante destacar que los recursos que se asignan a los proyectos ganadores van directamente a los proveedores y no a los centros de empleo.

2) Ejecución y seguimiento: Una vez son contratados los proveedores, comienza la fase en la que se materializan los proyectos aprobados que benefician a las poblaciones objetivo. El responsable inmediato de hacer seguimiento a la implementación es el Centro de Empleo y la Fundación se encarga de garantizar y verificar la entrega y calidad de los bienes y servicios contratados.

3) Cierre de proyectos: Con la terminación de la totalidad de los proyectos aprobados en las diferentes convocatorias, comienza el cierre del programa que integra tres componentes: financiero, de comunicaciones y técnico. Lo financiero corresponde al desembolso final a los proveedores, el balance de los recursos girados desde el Fondo y el manejo de los excedentes, en caso de que se presenten. El de comunicaciones se refiere a la comunicación de resultados de la formación y la remisión

de hojas vida a las empresas y la divulgación de los resultados de los proyectos con el fin de darle visibilidad al programa y reconocer los esfuerzos de los actores institucionales que participaron en él. Por último, lo técnico, que tiene que ver con el ejercicio de la gestión del conocimiento, que consiste en el examen de los procesos llevados a cabo a lo largo de las etapas del programa con el objetivo de identificar las buenas prácticas y las lecciones aprendidas que deberían ser aplicadas en futuras prácticas de esta naturaleza.

El éxito del Fondo se explica, en parte, porque el Servicio de Empleo y la Fundación Saldarriaga Concha asumieron el compromiso de trabajar de manera articulada, manteniendo una comunicación fluida entre las coordinaciones y definiendo las responsabilidades de cada uno de los actores.

3. Beneficios económicos del Fondo

Bajo la premisa de la escasez de recursos, el proceso de maximización del bienestar de una población implica la realización de asignaciones eficientes. En estas condiciones, el programa debe satisfacer como mínimo la condición de ganancia social neta positiva para justificar su importancia frente a otras alternativas de utilización de los recursos del Fondo. Desde esta perspectiva, un programa se considera viable en la medida en que la ganancia neta social derivada de su implementación sea igual o mayor que cero, en caso contrario, se consideraría

inviabile.

Se define ganancia social neta como la diferencia entre los beneficios sociales totales y los costos sociales totales. Los beneficios sociales totales son la suma del beneficio directo e indirecto, mientras el costo social total es la suma del costo directo y el indirecto.

El beneficio directo del programa sería el valor monetario derivado de remuneración que los vinculados reciben en el tiempo que, de no ser apoyados por el programa, estarían utilizando en el proceso de búsqueda de trabajo. De este modo, podríamos definirlo por la siguiente fórmula:

$$(1) \sum_{i=1}^n \sum_{mi=1}^{Mi} S_i * m_i^1$$

Donde n representa al número participantes que ingresan al mercado laboral, al terminar la intervención del programa, M_i es el total de meses que habría estado desempleado el vinculado, en caso de no haber recibido la intervención y S_i es el salario promedio que devenga el individuo durante el periodo M_i , luego de ser tratado.

Asimismo, se definen los beneficios indirectos como la sumatoria de la variación del ingreso futuro de los participantes, producto del aumento del potencial productivo asociado con la adquisición de capital humano

y físico como resultado del programa.

$$(2) \sum_{i=1}^N \int_{t_{i=1}}^{t_i} \Delta S_i$$

N representa al total de participantes del programa, S el salario y t_i el tiempo laboral que le resta al individuo i .

Los costos directos son la suma de los desembolsos realizados por el Fondo para la financiación de los proyectos, mientras que los costos indirectos corresponden al valor imputado del tiempo que el personal de las instituciones aliadas utilizó en el diseño e implementación del programa.

En principio, es factible calcular el costo total a partir del valor de los desembolsos del Fondo y la dedicación del personal de los actores institucionales al programa. Sin embargo, no ocurre lo mismo con el caso de los beneficios sociales, los cuales deberían calcularse sobre el supuesto de lo que habría pasado en caso de que los participantes no hubiesen sido apoyados por el programa. Este componente, denominado contrafactual, correspondería a un ejercicio de evaluación de impacto, que queda por fuera del alcance del presente artículo, al tratarse de un programa que solo lleva un año de implementación.

Aunque no sea posible hacer un análisis de evaluación de impacto todavía, sí es posible realizar una cuantificación aproximada de los beneficios a partir de la información disponible y la construcción de un escenario, como se muestra a continuación.

Durante la vigencia del Fondo, 538 participantes se vincularon laboralmente. Aunque no se tienen datos oficiales, es posible determinar que dichas personas han sido vinculadas con un salario equivalente, como mínimo, al mínimo legal vigente en Colombia (para el año 2017 corresponde a \$737.717 pesos corrientes) ya que las empresas que participaron con cartas de intención en este proceso están constituidas de manera formal.

Por otra parte, hasta el momento, no se tiene ningún cálculo del tiempo que permanecerían los participantes del programa en situación de desempleo de no haber participado en el programa de Mitigación Barreras. Es la razón por la cual se ha construido una aproximación y se toman como referencia dos documentos: *Duración del desempleo en Colombia: género, intensidad y búsqueda y anuncio de vacantes* (Arango y Ríos, 2015) y *Cuánto dura el desempleo en la población más pobre de Chile* (Montero, 2007). En el primero, se estima que la duración del desempleo es de 7,4 meses para el caso de las mujeres; mientras que, en el segundo libro, se estima que las mujeres, las personas entre 45 y 53 años, los jóvenes y aquellos que tienen niveles bajos de escolaridad (cómo las víctimas del conflicto armado y las personas

con discapacidad), experimentan mayores tiempos de búsqueda. Con esta información podríamos suponer que el tiempo aproximado de duración de desempleo de nuestra población objetivo es cercano a los 7,4 meses.

A partir de la información anterior, se propone un escenario que asume un comportamiento homogéneo entre los participantes de tal modo que comparten el mismo salario como resultado de la vinculación y tiempos de búsqueda de empleo similares, en caso de que no hubiesen participado en el programa. De este modo, los 538 vinculados ganarían \$737.717 pesos corrientes por haber participado en el programa, mientras que la duración de la búsqueda hubiese sido de 7,4 meses.

Con este escenario, la fórmula 1, correspondiente a los beneficios directos, quedaría expresada como:

$$\bar{S} * \bar{m} * \bar{V},$$

donde el acento superior significa promedio. Al reemplazar los valores correspondientes, tenemos que los beneficios directos del programa, en su primer ejercicio de implementación, sumaron \$2.936 millones de pesos corrientes. Este valor es 152 % más alto que los costes directos, derivados de los desembolsos del Fondo, que alcanzaron los \$1.632 millones de pesos corrientes. Si

suponemos que los beneficios indirectos son superiores a los costes indirectos, dado que los primeros son de largo plazo y abarcan un grupo poblacional amplio, en comparación con los segundos, se podría decir que el programa de Mitigación de Barreras, en su primer ejercicio de implementación, es económicamente eficiente ya que sus beneficios sociales superan sus costos sociales.

Un beneficio económico no contemplado en el análisis anterior, asociado con la vinculación laboral, es el incremento en la probabilidad de salir de la condición de pobreza monetaria, definida por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE².

Suponiendo que en ningún caso las personas que se vincularon laboralmente pertenecen al mismo núcleo familiar, estamos hablando de al menos 538 hogares que se alejan de la condición de pobreza monetaria.

Por último, es relevante señalar que, más allá de lo económico, existen otros beneficios para la población. Durante la implementación del Fondo se identificó que una gran parte de los buscadores no había tenido la oportunidad de asistir a cursos de formación en competencias específicas, algunos no habían terminado el bachillerato, mientras que otros tenían debilidades en competencias blandas relacionadas con su forma de vivir. El Fondo les permitió a los participantes no solo adquirir conocimientos sino fortalecer competencias blandas indispensables en el ser.

4. Las lecciones del Programa

La implementación del Fondo generó lecciones que pueden llegar a ser útiles tanto para las instituciones que participaron en el Programa como para aquellas interesadas en implementar proyectos similares. Compartimos algunos de las más relevantes a continuación:

1. Una de las principales características del Fondo de Oportunidades para el Empleo es que le apuesta a las capacidades territoriales y descentraliza las decisiones de impacto social. El Fondo fue diseñado para que los centros de empleo presentaran soluciones a las particularidades de sus territorios en términos de necesidades del sector empresarial y perfil socioeconómico de las personas que están buscando empleos. En ese sentido, la formación impartida a los participantes respondía al criterio de pertinencia.

2. Fortaleció las capacidades de formulación de proyectos de los centros de empleo. Dado que el Fondo funcionaba bajo un esquema de concurso que requería la presentación de proyectos para acceder a los recursos, se hizo indispensable que los centros de empleo afianzaran conocimientos en formulación de proyectos. La apuesta de los aliados es que los centros de empleo accedan a diversas fuentes de recursos que requieren la presentación de proyectos.

3. El Fondo buscaba generar articulación territorial. La presentación de un proyecto al Fondo requería como mínimo la presentación de una carta de intención de una empresa legalmente constituida y, en algunos casos, de los aliados representados en las entidades territoriales. La participación activa de sectores privados y sectores públicos para alcanzar un objetivo común dio como consecuencia la articulación territorial.

4. El Fondo fomentó el trabajo con grupos de población tradicionalmente excluidos del mercado laboral. Para algunos centros de empleo, era la primera vez que trabajaban con personas con discapacidad o víctimas del conflicto armado. Trabajar con dichos grupos de la población sensibilizó a los funcionarios de los centros de empleo y empresarios y permitió conocer las características socioeconómicas particulares que presentan estas personas.

5. Dado que el monto máximo aprobado era de 50 millones de pesos corrientes, se hizo necesario el planteamiento de soluciones que tuvieras en cuenta la relación costo-beneficio efectivo para mitigar las barreras de acceso al mercado laboral. Los centros de empleo debían priorizar bienes y servicios para ser suministrados a los beneficiarios.

6. Permitted afianzar el objeto de los centros de empleo donde las empresas contratan trabajadores acordes con sus necesidades y los trabajadores se emplean en cargos

ajustados a sus perfiles.

7. Visibilidad a nivel local del Servicio Público de Empleo y la Fundación Saldarriaga Concha como actores comprometidos con la inclusión social.

8. El Fondo ha logrado operar en 19 municipios de 15 departamentos durante la implementación de proyectos. Algunos de los municipios tradicionalmente rezagados en términos económicos y con mayores barreras para superar las tasas de informalidad participaron en el Fondo. Fue el caso del municipio de Leticia en el Amazonas y Apartadó en Antioquia.

Sin lugar a duda, el impacto más relevante que tuvo la implementación del Fondo fue la contribución a la reducción en las tasas de desempleo y de informalidad. Aunque podría deducirse que su impacto fue marginal si se tienen en cuenta las tasas como valores absolutos, el Fondo demostró ser una herramienta efectiva de mitigación de barreras de acceso al mercado laboral teniendo en cuenta que la vinculación laboral alcanzó una tasa del 29% entre los participantes.

5. Conclusiones

La creación y puesta en marcha del Fondo de Oportunidades para el Empleo, en 2016, fue la respuesta a la necesidad de mejorar los procesos de inserción de la población tradicionalmente excluida del mercado y que se

complementará con la oferta de servicios vigente de la red de centros de empleo del SPE.

En el primer ejercicio de implementación, el programa ejecutó 1.632 millones de pesos para financiar los proyectos del Fondo de los cuales el 66,1 % se utilizaron para financiar proyectos de mitigación de barreras y el restante 33,9 % para la línea de fortalecimiento de capacidades. Con estos recursos se beneficiaron 1.774 personas en 15 departamentos. Los resultados del programa han sido satisfactorios: 538 personas se han vinculado al mercado de trabajo en condiciones dignas de empleo, 1.388 personas han sido formadas en competencias claves y 978 en transversales, con la consecuente mejora en su capacidad productiva y de generación de ingresos. Más allá de estas cifras, se pudo constatar que el programa ofrece la posibilidad de una vida en mejores condiciones a aquellas personas que, por su contexto económico y social, han tenido pocas oportunidades de crecimiento personal y profesional.

Utilizando las cifras anteriores, se construyó un escenario para realizar un ejercicio de identificación de los beneficios y costos directos del programa. El resultado de éste muestra un programa en el que dichos beneficios superan los costos, lo cual justifica la continuidad y fortalecimiento del programa.

Este programa también permitió, a través de una sistematización de experiencias, identificar las buenas

prácticas y las lecciones aprendidas que se tendrán en cuenta y se aplicarán en la implementación de la fase 2 del programa durante el año 2017.

¹ El desempleo estructural es una de las categorías en las cuales se ha clasificado el desempleo. Para el lector interesado en conocer los aspectos teóricos de esta clasificación, puede consultar el documento "Programa de Mitigación de Barreras para poblaciones de difícil inserción laboral", disponible en

: http://www.saldarriagaconcha.org/es/gestion-del-conocimiento/?option=com_k2&view=itemlist&layout=category&task=category&id=132

² Según el DANE, se consideran pobres los hogares cuyos ingresos se encuentren por debajo de los \$983.424 mensuales si se ubican en las principales ciudades del país; de \$988.108 si se sitúan en el resto de cabeceras, y de \$591.008 si viven en centros poblados y rurales dispersos.

Bibliografía

Arango Luis Eduardo y Ríos Ana María. Duración del desempleo en Colombia: género, intensidad de búsqueda y anuncio de vacantes. Borrador de economía número 886. Banco de la República. 2015.

Cárdenas Jesús y Gómez Mónica. Estrategias de formación e inclusión laboral y productiva en sectores alternativos a los hidrocarburos: Hato Corozal y Tauramena. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Primera Edición. 2016.

Contreras Alfredo, Gaviria Alejandro, Misas Martha y Tenjo Jaime. Duración del desempleo en Colombia. Universidad Jorge Tadeo Lozano. 2012.

Lalive Rafael. How do extended benefits affect unemployment duration? A regression discontinuity approach. Iza discussion paper, n.º 2.200. 2006.

Mankiw Gregory. Macroeconomía. Octava edición. Antoni Bosch editor. 2014.

Montero Rodrigo. ¿Cuánto dura el desempleo de la población más pobre en Chile? En: Cuadernos de economía, vol. 44, n.º 130. Instituto de Economía, Pontificia Universidad Católica de Chile. Páginas 211-231. 2007.

Mortensen Dale. Job search and labor market analysis. En: Handbook of labor economics, volumen II, capítulo 15. Orley Ashenfelter y David Card editores. 1986.

Organización Internacional del Trabajo. Panorama Laboral 2015: América Latina y el Caribe. OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. 2015.

Uribe José y Viáfara Carlos. Duración del desempleo y canales de búsqueda en Colombia. En: Revista de Economía Institucional, volumen II, número 21, páginas 139-160. Universidad del Valle. 2009.



Autores

Jesús Cárdenas

Analista e Investigador Proyecto Empleo sin Barreras

Zaira Campo Arias

Coordinadora de Programa