

DINÁMICA LABORAL

**Subregión del
Valle de Aburrá
2022**



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

Comfenalco
Antioquia

Informe de dinámica laboral de las nueve subregiones del departamento de Antioquia; Comfenalco Antioquia, 2022, 79 p.

Medellín, Colombia

Primera Edición: octubre de 2022

Director

○ Jorge Alejandro Gómez Bedoya

Gerente de Bienestar social e intelectual

○ Carolina Franco Giraldo

Gerente Mecanismo de Protección al Cesante

○ Liliana Yaneth Galeano Sarmiento

Autores

○ *Grupo de macroeconomía aplicada de la Universidad de Antioquia*

○ Marta Irene Pulgarín Agudelo

○ Edwin Esteban Torres Gómez

Revisión y edición

○ Proyecto Gestión del conocimiento

○ Daniela Mesa García

○ Juan Manuel Sánchez Díaz

○ Integrantes del proyecto de Gestión del Conocimiento

○ Departamento de Bibliotecas de Comfenalco Antioquia

Agradecimientos

○ Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo- UASPE

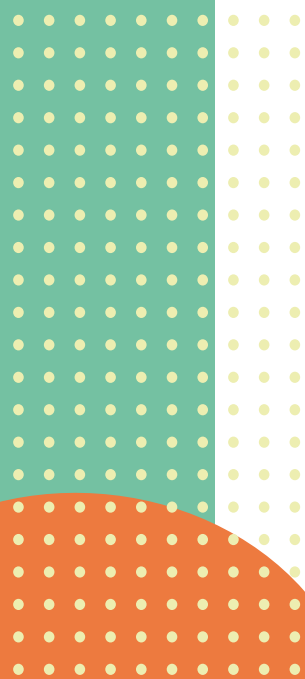
○ Departamento de comunicaciones y relaciones institucionales de Comfenalco Antioquia

○ Tutores del proyecto de Gestión del Conocimiento

○ Denis Astrid Henao

○ John Alexander García

○ Equipo de trabajo de las Agencias de Gestión y Colocación de Empleo de Comfenalco Antioquia.



CONTENIDO

Características de la subregión	4
Indicadores de calidad de vida	7
Indicadores de educación	12
Indicadores culturales	15
Composición del empleo	17
La intermediación laboral del servicio público de empleo - spe, un mecanismo para analizar la dinámica laboral	29
Análisis de empleo poblaciones diversas	63
Comfenalco la caja de las regiones - magdalena medio	70
Conclusiones	73
Referencias	77

Haz clic en cada contenido: 



CARACTERÍSTICAS DE LA SUBREGIÓN

1



El Valle de Aburrá, se compone de 10 municipios distribuidos en dos corredores anexos al municipio de Medellín. El primero de ellos, denominado Aburrá Norte, se encuentra integrado por los municipios de Barbosa, Girardota, Copacabana y Bello. Al centro se encuentra el municipio de Medellín y, del otro lado, se tiene el llamado Aburrá Sur, zona integrada por los municipios de Envigado, Itagüí, Sabaneta, La Estrella y Caldas.

El Valle de Aburrá constituye la subregión del departamento de Antioquia con mayor número de habitantes. En efecto, sus 10 municipios, que representan el 8% del total de municipios del Departamento, abarcan poco menos del 2% del territorio de Antioquia y de acuerdo con los datos más recientes del DANE, concentran el 88% de la población, es decir cerca de 5,3 millones de personas, de las cuales 2,3 millones habitan en el municipio de Medellín.





La importancia del Valle de Aburrá se evidencia, tanto en el número de habitantes, como en el aporte a la producción que tienen sus municipios. Ciertamente, los 10 municipios que la integran contribuyen con el 66,7% del total del PIB departamental y, tan sólo el municipio de Medellín, lo hace con el 44,4%. En las últimas décadas el Valle de Aburrá ha crecido sustancialmente, sus municipios son más poblados, migración que proviene desde el mismo departamento de Antioquia, de otros departamentos e incluso de otros países. Dicho crecimiento tiene implicaciones, algunas de las cuales podrían resumirse de la siguiente forma:



- La del Valle de Aburrá es la subregión donde existe una mayor concentración de actividades industriales. En efecto, el sector secundario, donde se concentran las manufacturas, representa cerca del 80% del total departamental. Vale la pena recordar que en dicho sector se encuentra el mayor porcentaje de empleos formales de la economía.
- Las actividades terciarias, asociadas principalmente a los servicios, abarcan el 70,5% del total departamental. En tal sentido, vale la pena resaltar los esfuerzos que se han realizado en los últimos años, en actividades como la turística, salud y educación; por ejemplo.
- Finalmente, las actividades primarias representan cerca del 2% del total departamental, lo cual no sorprende, pues la del Valle de Aburrá es una subregión marcadamente urbana.
- Estos desarrollos implican también un enorme esfuerzo por ampliar y mejorar la prestación de servicios públicos, uno de los principales retos de los entes locales.





INDICADORES DE CALIDAD DE VIDA

2





En general, la subregión cuenta con una serie de indicadores de calidad de vida que se encuentran en su totalidad mejor evaluados si se comparan con el promedio departamental.

El indicador de calidad de vida se encuentra casi 8 puntos por encima del promedio departamental y el indicador de condiciones de vida multidimensionales en el Valle de Aburrá es de 47,72 (más de 3 puntos por encima del promedio departamental). Este resultado optimista muestra sin duda que las condiciones de vida del Valle de Aburrá son mejores en comparación con el departamento, no obstante, los puntajes son relativamente bajos con respecto a los 100 puntos posibles que se pueden obtener en cada uno de los indicadores mencionados.

En términos de pobreza si se analiza el indicador de pobreza multidimensional de Oxford (IPM) se encuentra que el Valle de Aburrá tiene alrededor de 1,5 puntos menos de pobreza que el promedio departamental, y si mide la pobreza desde la perspectiva del indicador de necesidades básicas insatisfechas la pobreza en el Valle de Aburrá está casi 4 puntos por debajo del promedio departamental.

Adicionalmente, y en sintonía con los indicadores anteriores, si se analiza la pobreza desde la perspectiva de ingresos por cada miembro del hogar, medido con la línea de pobreza y línea de indigencia, el porcentaje de pobres en la subregión es del 37,98% (2 puntos por debajo de Antioquia) y en términos de pobreza extrema o indigencia esta subregión tiene un 2,94% de la población en esta condición, quedando en una condición favorable si se compara con el promedio de Antioquia, pese a que el Valle de Aburrá recibe gran parte de la población migrante.

De acuerdo con lo anterior, a pesar de las condiciones de vida favorables en la subregión en términos relativos, aún hay mucho por mejorar en los indicadores revisados y se debe proponer una agenda de mediano y largo plazo que permita mejorar en términos multidimensionales la calidad de vida de los habitantes, considerando especialmente que las mejoras en el Valle de Aburrá generan efectos contagio positivos en las demás subregiones.





Tabla 1. Indicadores sociales Antioquia - Valle de Aburrá, 2021

Nombre del Indicador	Antioquia	Valle de Aburrá
Índice de calidad de vida - ICV	62,58	70,92
Índice de Calidad de Vida Multidimensional – ICVM	44,13	47,72
Índice multidimensional de pobreza de Oxford-IMP	4,84	3,30
Necesidades Básicas Insatisfechas. % de hogares pobre por NBI	11,53	7,91
Línea de pobreza por ingresos - LP	40,01	37,98
Línea de indigencia por ingresos - LI	5,2	2,94

Fuente: Departamento de Antioquia; Encuesta de Calidad de Vida 2021.

El ICV se define sobre 5 dimensiones las cuales incluyen 17 variables. 1. Calidad de la vivienda y capital físico: toma como indicador las características de la vivienda. 2. Acceso de la vivienda a servicios públicos: medido a través de acceso a servicios públicos básicos de la vivienda. 3. Capital humano y escolarización: medido por las características de educación de los miembros del hogar. 4. Variables demográficas: medido por la existencia de menores 6 años y la cantidad de personas que componen el hogar. 5. Empleo y seguridad social en salud: mide las condiciones económicas del hogar y el acceso a salud del jefe del hogar. El ICVM es un indicador útil para estimar las condiciones de vida de los hogares mediante un conjunto de 40 variables relacionadas en 15 dimensiones. El indicador asigna a cada hogar un puntaje que varía entre cero y cien. A medida que el valor del índice aumenta, las condiciones de vida del hogar mejoran.

El IMP es un indicador que refleja el grado de privación de las personas en un conjunto de dimensiones.

El NBI es un indicador que permite caracterizar la pobreza en la población, a través de la identificación de las cinco necesidades básicas insatisfechas.

La línea de pobreza hace referencia al nivel mínimo de ingreso, necesario para adquirir una canasta de bienes.

La línea de indigencia hace referencia al nivel mínimo de ingreso, necesario para adquirir una canasta de bienes alimentarios y no alimentarios requeridos para la subsistencia.



Al desagregar el indicador de calidad de vida se observa que los municipios con mejores condiciones de vida en la subregión son Envigado y Sabaneta (73,31 y 73,16, respectivamente). En términos generales, hay poca varianza en el índice de calidad de vida en los municipios de la subregión, por lo que se puede intuir que las condiciones de vida en promedio son relativamente similares, Solo los municipios de Bello y Caldas tienen puntajes en calidad de vida levemente por debajo de los 70 puntos, sin embargo, todos los municipios de la subregión están muy por encima del promedio departamental (62,58).

En lo que respecta a la medición de pobreza multidimensional por hogares se observa una mayor heterogeneidad en la subregión, pasando de municipios como Envigado y Girardota con niveles de pobreza multidimensional de 0,61 y 0,64 (respectivamente) a otros como Bello con un nivel de pobreza multidimensional del 4,1%.



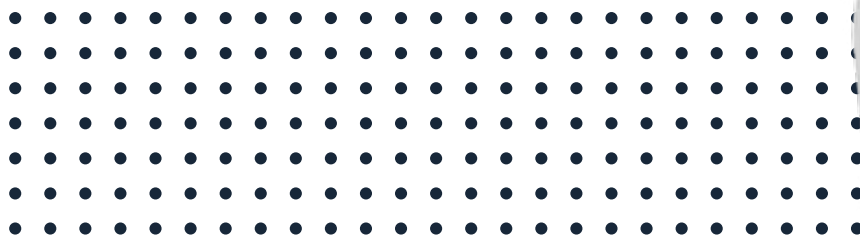
Tabla 2. Calidad de vida y pobreza en los municipios del Valle de Aburrá, 2021

Municipio	Índice de Calidad de Vida	Índice multidimensional de pobreza de Oxford-IMP (por hogar)
Medellín	70,77	3,61
Barbosa	70,53	3,88
Bello	69,80	4,10
Caldas	69,89	1,42
Copacabana	70,48	1,80
Envigado	73,31	0,61
Girardota	72,23	0,64
Itagüí	71,51	3,18
La Estrella	71,38	4,24
Sabaneta	73,16	1,49

Fuente: Departamento de Antioquia; Encuesta de Calidad de Vida, 2021.



Con respecto a las acciones desarrolladas en torno a la calidad de vida, el informe de gestión y rendición de cuentas del Área Metropolitana del Valle de Aburrá (2021), destaca las inversiones y proyectos culminados en los municipios de la subregión, mega construcciones como intercambios viales (Ayurá e Induamérica), proyectos de protección ambiental y conservación de la fauna, nuevos kilómetros de ciclorrutas e infraestructura social. De esta manera se contribuye principalmente al mejoramiento de la movilidad de los ciudadanos e indirectamente a la salud, al cuidado ambiental, calidad de movilidad y desplazamiento, por ende, mejoramiento de la calidad de vida.





INDICADORES DE EDUCACIÓN

3





En términos generales, los indicadores educativos de la subregión salen bien librados (con indicadores que se encuentran mejor evaluados en todos los casos si se compara con el promedio departamental). En general, la tasa de escolaridad para educación media y superior se encuentran por encima del promedio departamental, y la diferencia es notoria en todos los casos de tasa neta de escolaridad.

Adicionalmente, en términos de deserción se observa una tasa que está muy por debajo del promedio departamental en todos los niveles educativos. Las altas tasas de escolaridad van en línea con el promedio de años de educación en la subregión; mientras en Antioquia este indicador es de 9,23 años, en la subregión es de 9,96 años en promedio.

Una de las brechas más importantes con respecto al resto de Antioquia se observa en el porcentaje de personas bilingües, donde solo se encuentra que el 4,44% de los habitantes cumplen con esta condición. Sin embargo, este porcentaje de bilingüismo sigue siendo muy bajo para una subregión con tanta proyección internacional y que se ha convertido en un foco de turismo internacional, innovación y desarrollo.

Tabla 3. Indicadores del sector educativo, 2021

Nombre del Indicador	Antioquia	Valle de Aburrá
Tasa neta de escolaridad - Media	30,22	32,94
Tasa neta de escolaridad - Básica secundaria y media	51,75	53,10
Tasa neta de escolaridad - Educación superior	22,95	26,86
Tasa de deserción escolar - Básica secundaria	1,72	1,41
Tasa de deserción escolar - Media	2,51	2,50
Tasa de deserción escolar - Educación superior	5,76	5,02
Promedio de años de educación - Edad 15_mas	9,23	9,96
Tasa de analfabetismo - Edad 15_mas	3,56	2,17
Porcentaje de personas bilingües	3,13	4,40
Promedio de libros leídos	0,82	0,96

Fuente: Departamento de Antioquia; Encuesta de Calidad de Vida 2021.





Finalmente, el promedio de libros leídos se encuentra levemente por encima del promedio departamental, mostrando que mientras en el **Valle de Aburrá una persona lee en promedio 0.96 libros al año, en Antioquia leen 0,82**. Aquí se resalta que, a pesar de estar por encima de Antioquia, no se alcanza ni 1 libro en promedio por persona.





INDICADORES CULTURALES

4



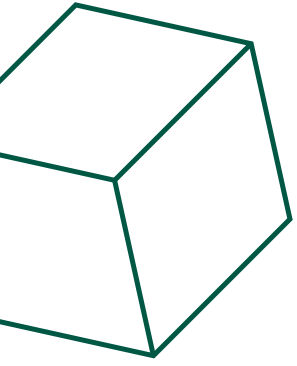
En cuanto a los aspectos culturales, la del Valle de Aburrá es una subregión con niveles de participación en actividades deportivas, recreativas y culturales relativamente mayor a lo que se observa para el promedio de Antioquia, pero con el precedente de que en la mayoría de los indicadores medidos la participación es muy baja. Lo anterior explica en gran medida también un punto de intervención que podría generar mejoras significativas en indicadores como el de calidad de vida y calidad de vida multidimensional, así como las condiciones generales de la población en el mediano y largo plazo.

Si se analizan los indicadores de práctica de actividades recreativas, deportivas y lúdicas, al igual que los de asistencia a eventos culturales, la subregión del Valle de Aburrá está en todos los casos por encima del promedio departamental, exceptuando el indicador del porcentaje de personas que asisten a eventos musicales, donde el resultado se ubica levemente por encima del departamento.

Tabla 4. Indicadores culturales, 2021

Nombre del Indicador	Antioquia	Valle de Aburrá
% Personas que practican actividades lúdicas	2,95	3,12
% Personas que practican actividades recreativas	3,41	3,56
% Personas que practican actividades deportivas	8,03	8,83
% Personas que practican actividades lúdicas, recreativas o deportivas	10,36	11,22
% Personas que asisten a eventos culturales	1,91	1,96
% Personas que asisten a eventos de arte	1,30	1,35
% Personas que asisten a eventos recreativos	3,08	3,29
% Personas que asisten a eventos musicales	1,01	1,00
% Personas que asisten a eventos de danza	0,90	0,90
% Personas que asisten a teatro	0,69	0,82
% Personas que asisten a eventos de pintura	0,69	0,71
% Personas que asisten a algún evento cultural o recreativo	6,34	6,67

Fuente: Departamento de Antioquia; Encuesta de Calidad de Vida 2021.



COMPOSICIÓN DEL EMPLEO





En contraste a los resultados favorables mencionados en los apartados anteriores, se resalta que el Valle de Aburrá antioqueño presenta una tasa de desempleo que se encuentra un poco más de un punto por encima de la tasa de desempleo departamental, lo que de un lado muestra un panorama retador, considerando lo difícil que es generar una cantidad de empleos significativa que permita reducirla. Adicionalmente, se resalta que tanto la tasa de desempleo en hombres como en mujeres está por encima de las departamentales. No obstante, gran parte de estas diferencias se puede explicar por el comportamiento de la tasa global de participación. En ambos grupos poblacionales se observa en promedio una mayor participación en el mercado laboral. Sin embargo, podría decirse que solo 1 de 2 mujeres en edad de trabajar participan efectivamente del mercado de trabajo, por lo que, si las mujeres participaran en la misma proporción que los hombres, la tasa de desempleo femenina probablemente duplicaría la masculina.

Tabla 5. Indicadores del Mercado Laboral.

Nombre de Indicador	Antioquia	Valle de Aburrá
Tasa de desempleo	9,14	10,40
Tasa de desempleo en los hombres	7,21	8,99
Tasa de desempleo en las mujeres	11,81	12,14
Tasa de ocupación	46,97	48,95
Tasa de ocupación de los hombres	59,79	59,97
Tasa de ocupación de las mujeres	35,23	39,25
Tasa de ocupación en la población afro	40,99	49,82
Tasa global de participación	55,8	58,72
Tasa global de participación de los hombres	67,64	69,21
Tasa global de participación de las mujeres	44,96	49,51
Tasa de trabajo infantil	5,76	5,32
Tasa de subempleo objetivo	5,12	5,59

Fuente: Departamento de Antioquia; Encuesta de Calidad de Vida 2021.

La tasa de desempleo se define como el número total de personas desempleadas en relación con la población económicamente activa.

La tasa global de participación es la relación entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar.

La tasa de ocupación se define como el número de ocupados en relación con la población en edad de trabajar.

La tasa de trabajo infantil es la relación porcentual de los niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años que trabajan con respecto a la población total en este grupo de edad. La tasa de subempleo corresponde al número de personas subempleadas, en relación con la población económicamente activa.



Sumado al panorama en términos de tasa de desempleo, la tasa de trabajo infantil para la subregión está por debajo de la tasa de trabajo infantil en Antioquia. Este resultado es importante en términos sociales, pues es el reflejo de las tasas de escolaridad más altas en el Valle de Aburrá y esta mayor participación en educación se refleja en menores tasas de trabajo infantil.

Adicionalmente, es importante mencionar que, pese a que la tasa de ocupación en hombres y mujeres es más alta que el promedio departamental, solo 4 de cada 10 mujeres en edad de trabajar logra efectivamente ocuparse en el Área Metropolitana.

Por último, la tasa de subempleo objetivo es mayor a la del departamento con un porcentaje de subempleados del 5,59%, lo que indicaría que en esta subregión hay un alto porcentaje de ocupados inconformes con sus trabajos que han realizado algún tipo de actividad para cambiar de empleo.

En términos de ingresos, el siguiente gráfico permite observar el ingreso promedio del total de ocupados en el Valle de Aburrá y en Antioquia, pero también se desagregan los ingresos promedio para hombres, mujeres y población afro.

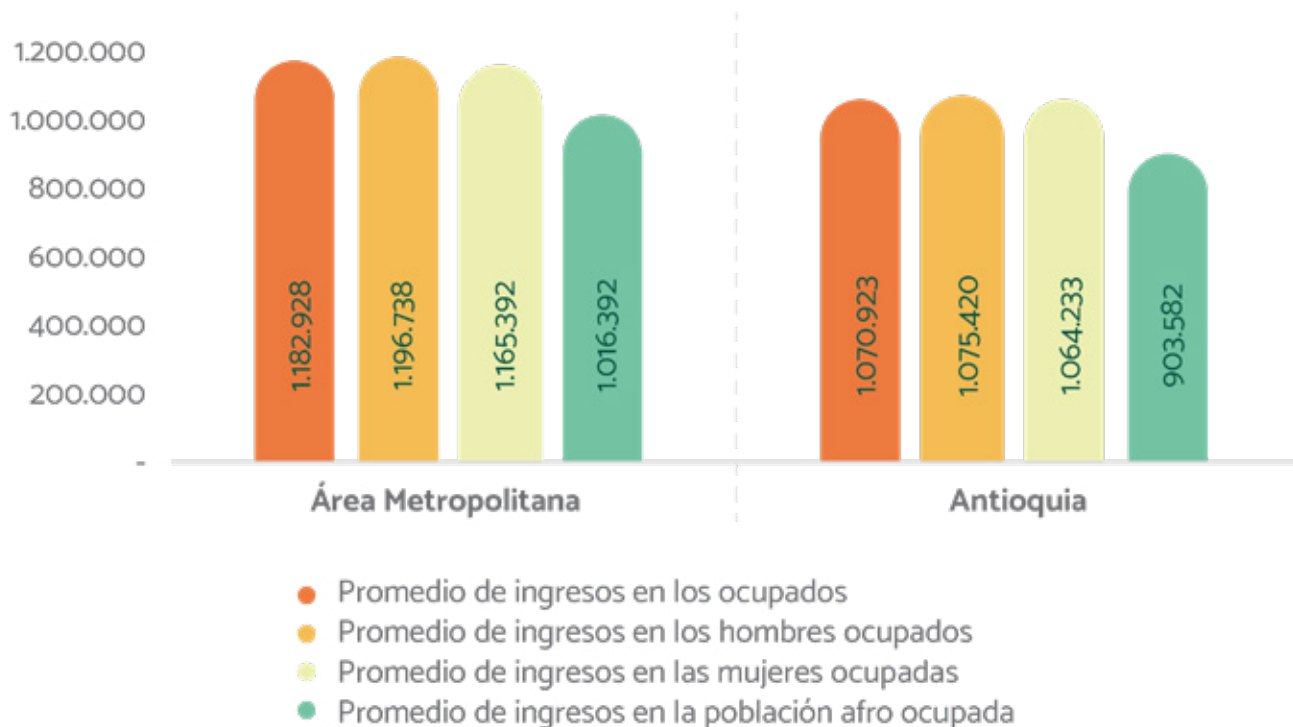


Varios asuntos importantes para destacar:

- El promedio del ingreso de los ocupados del Valle de Aburrá es de 1,182,928 pesos, ubicándose un 30% por encima del SMMLV para el 2021 en Colombia que se ubicó en 908.526 pesos.
- El ingreso de las mujeres ocupadas se ubica en promedio un 10% por encima del ingreso promedio de las mujeres en Antioquia, lo que las ubica en una condición salarial un poco más favorable, a pesar de que los costos de vida pueden ser mayores en el Área Metropolitana. Si se comparan con los hombres de la misma subregión la brecha es de 30 mil pesos aproximadamente.
- La población afro tiene un ingreso promedio de 1,016,392 pesos, devengando más de 107 mil pesos más que el SMMLV para el 2021 y en promedio también devengando 113 mil pesos más que el promedio de la población ocupada afro de Antioquia.
- En todos los casos el ingreso promedio de los grupos analizados está por encima del promedio de ingresos en el departamento de Antioquia y por encima del SMMLV para el 2021.



Ilustración 1. Ingresos en Población Ocupada - 2021



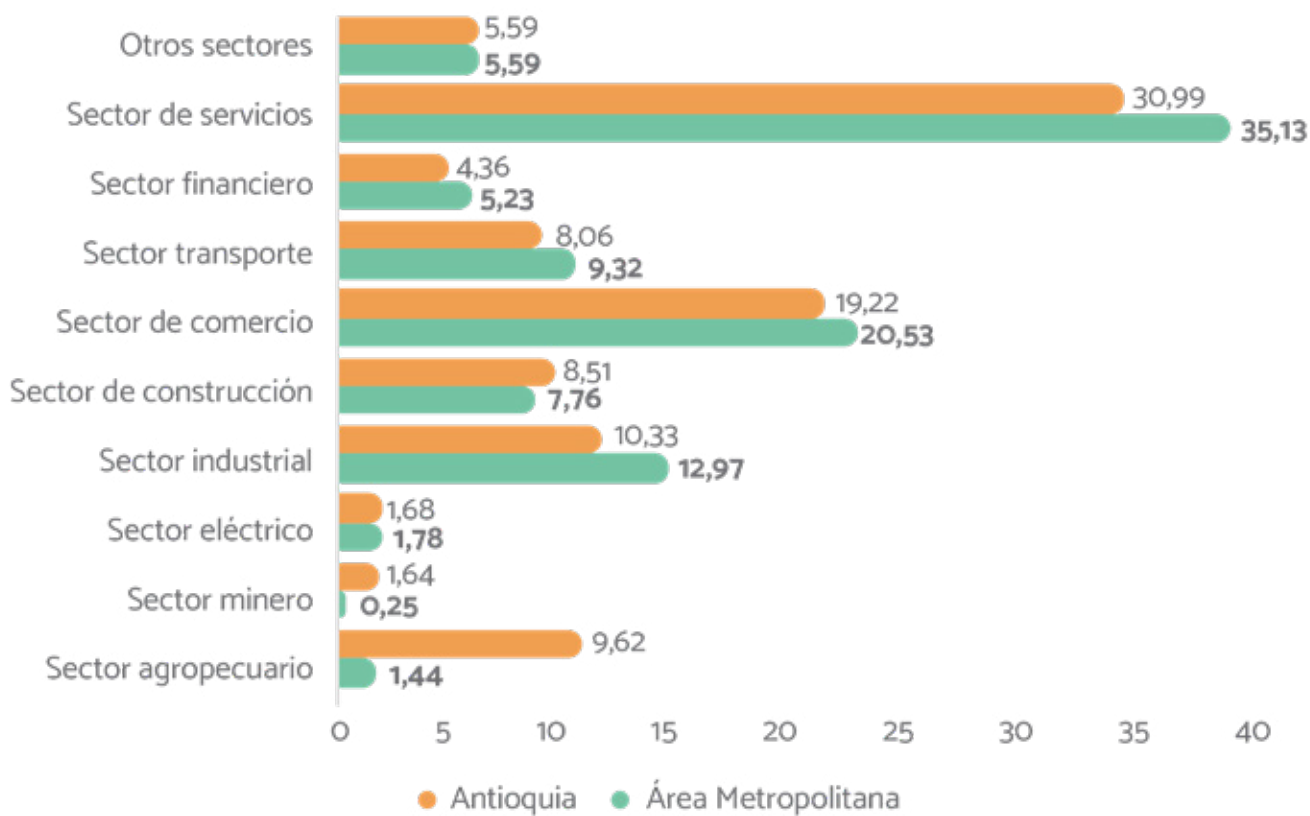
Fuente: Departamento de Antioquia; Encuesta de Calidad de Vida 2021.

En términos de ocupación en la subregión, se observa que los sectores con mayor peso en términos de ocupación son el sector de servicios con un 35,13% de ocupados, seguido por el sector comercio (20,53%) y el industrial con una participación del 12,97%, mientras que sectores como el eléctrico, el minero y el agropecuario sumados pesan cerca del 4,5% del empleo en la subregión.





Ilustración 2. Participación en el Empleo por Sector.

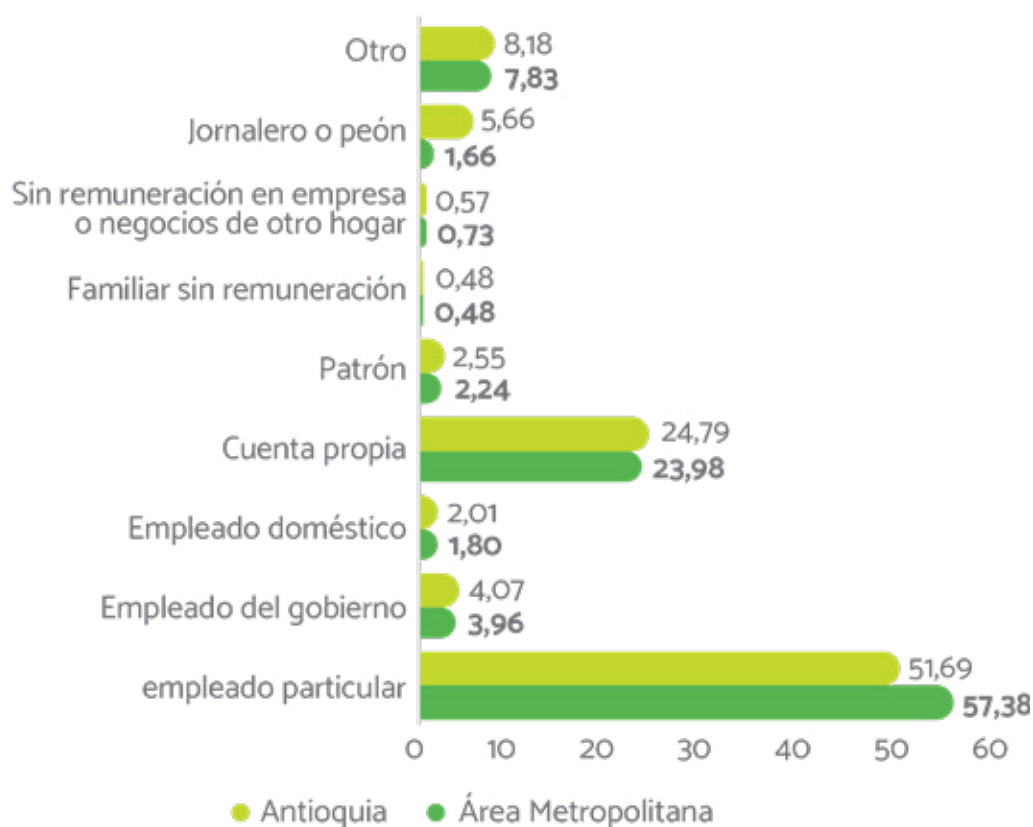


Fuente: Departamento de Antioquia; Encuesta de Calidad de Vida 2021,

Por tipo de ocupación se resalta la alta participación en la ocupación de empleados particulares (57,38%) y los cuenta propia con un 23,98%.



Participación en Empleo por Tipo



Fuente: Departamento de Antioquia; Encuesta de Calidad de Vida 2021,

Al analizar la formalidad laboral, considerado como uno de los aspectos a resaltar tanto a nivel nacional como en otros estudios complementarios a este como lo es la Misión Empleo del Gobierno Nacional, se observa que el 36,04% del empleo en la subregión es empleo informal, mientras que en Antioquia este indicador asciende al 42.35%, lo que muestra un panorama alentador, pero con muchas posibilidades de mejora. Es claro que la informalidad en mujeres y hombres en general está por debajo de la informalidad de Antioquia (la brecha es especialmente grande en los hombres), y en el caso de la población afro la informalidad también es incluso más baja, con un 33,7%.



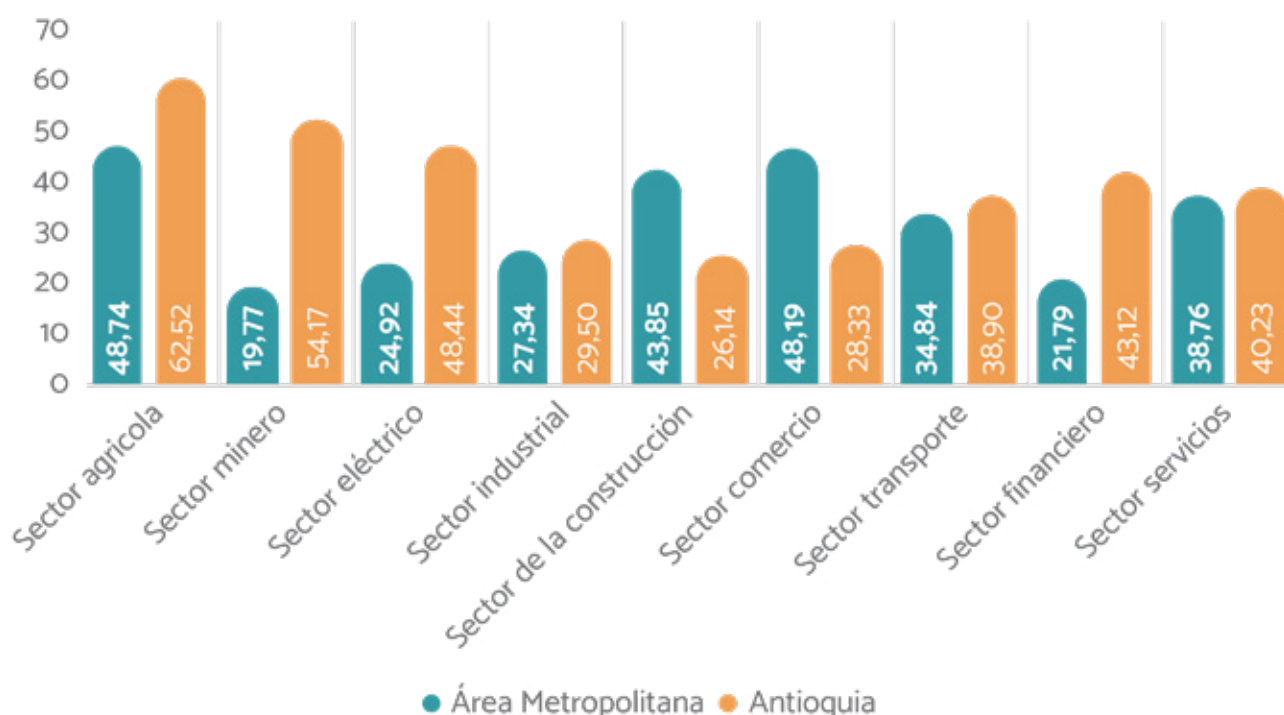
Tabla 6. Empleo Formal e Informal

Nombre de Indicador	Antioquia	Valle de Aburrá
Tasa de empleo informal	42,35	36,04
Tasa de empleo formal	57,65	63,96
Tasa de empleo informal en hombres	44,47	36,98
Tasa de empleo informal en mujeres	39,06	34,78
Tasa de empleo informal para la población afro	43,50	33,70

Fuente: Departamento de Antioquia; Encuesta de Calidad de Vida 2021,

Gran parte de la problemática de la informalidad se puede explicar en la subregión por dinámicas sectoriales. Prácticamente en todos los sectores de la economía la informalidad es más baja que en Antioquia, exceptuando los sectores de construcción y el comercio (que es la segunda rama más generadora de empleo del Área Metropolitana). El sector más informal en la subregión es el sector agrícola con una tasa de informalidad del 48,74%, pero ubicándose muy por debajo del porcentaje de informalidad promedio para este sector en Antioquia.

Ilustración 4. Empleo Informal por Sector: 2021



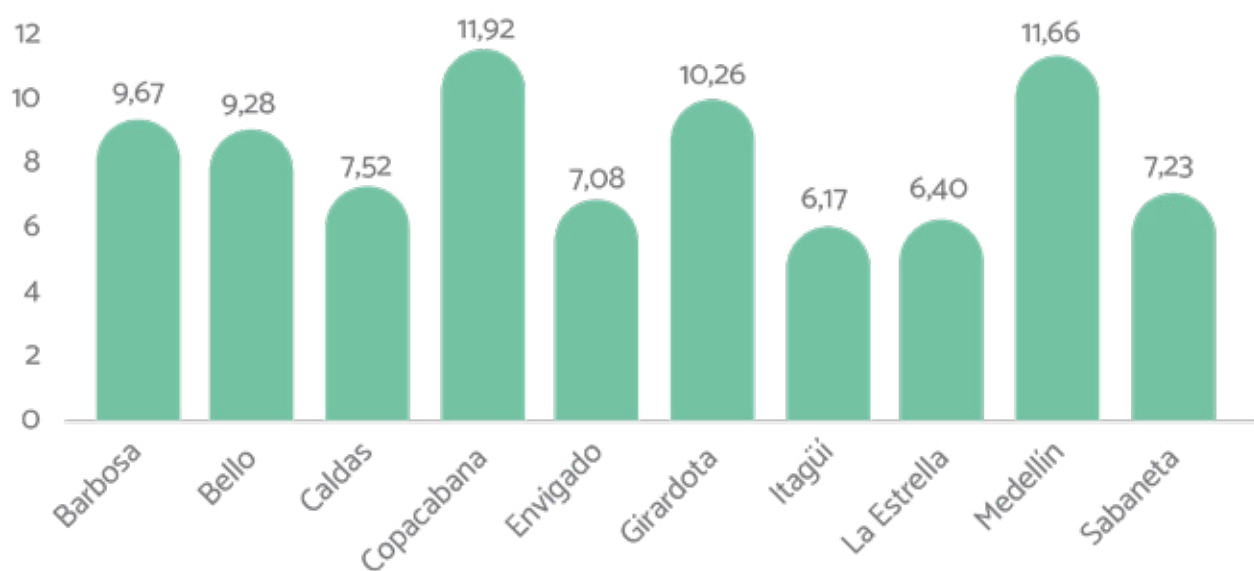
Fuente: Departamento de Antioquia; Encuesta de Calidad de Vida 2021,



Al entrar un poco más en profundidad en términos de tasa de desempleo, se observa que los municipios con mayores tasas de desempleo de la subregión son Medellín y Copacabana, con tasas del 11,66% y el 11,92%, respectivamente. Sin embargo, los únicos municipios con tasa de desempleo por debajo del promedio departamental son caldas, Envigado, Itagüí, La Estrella y Sabaneta.



Ilustración 5. Tasa de Desempleo por Municipio: 2021

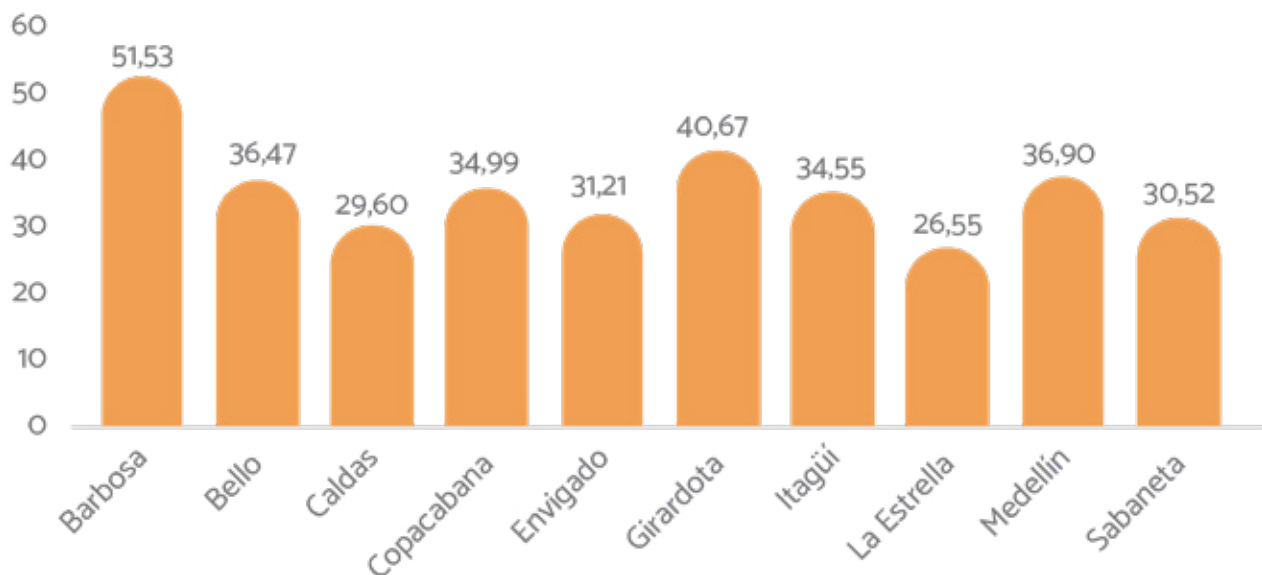


Fuente: Departamento de Antioquia; Encuesta de Calidad de Vida 2021



En el siguiente gráfico se muestran las tasas de informalidad por municipio, En este indicador se resalta el resultado de Barbosa con una tasa de informalidad del 51,52%, seguido por Girardota con un 40,67% (más de 10 puntos por debajo).

Ilustración 5, Tasa de Informalidad por Municipio: 2021



Fuente: Departamento de Antioquia; Encuesta de Calidad de Vida 2021





Por último, en términos de mercado laboral la siguiente tabla muestra la síntesis de las brechas en términos de tasa de desempleo y tasa de informalidad por municipio y género para los municipios de la subregión.

Tabla 7. Tasa de Desempleo e Informalidad por Municipio y Género.

Municipio	Género	Tasa de Desempleo	Tasa de informalidad
Barbosa	Mujeres	16,70	40,45
	Hombres	4,98	57,27
Bello	Mujeres	10,65	37,14
	Hombres	8,20	35,98
Caldas	Mujeres	5,99	26,68
	Hombres	8,61	31,59
Copacabana	Mujeres	15,76	32,13
	Hombres	8,94	36,92
Envigado	Mujeres	8,73	28,53
	Hombres	5,66	33,38
Girardota	Mujeres	15,73	36,47
	Hombres	6,65	43,05
Itagüí	Mujeres	8,63	33,10
	Hombres	4,23	35,61
La Estrella	Mujeres	6,68	28,36
	Hombres	6,17	24,94
Medellín	Mujeres	13,38	35,75
	Hombres	10,24	37,76
Sabaneta	Mujeres	6,55	28,80
	Hombres	7,83	32,05

Fuente: Departamento de Antioquia; Encuesta de Calidad de Vida 2021





Finalmente, y de manera complementaria al análisis de los indicadores del mercado laboral, en la siguiente tabla se realiza un resumen de indicadores relacionados con seguridad social, protección social y población con discapacidades funcionales o síndrome de Down.

La población con discapacidades funcionales en el Valle de Aburrá se encuentra por levemente por debajo del promedio del Departamento de Antioquia. Sin embargo, es un reto para esta subregión atender a ese 7,84% de la población, y de forma particular, se observa que el porcentaje es mayor en el caso de las mujeres.

En cuanto a población con síndrome de Down se encuentra que el 1,47% de la población se encuentra en esta condición, levemente debajo del promedio departamental del 1,56%. De nuevo, este indicador implica retos en términos de inclusión.

En un análisis conjunto a las cifras anteriores, se resalta el bajo porcentaje de cobertura en el sistema de salud general, con un 89,85% en cobertura de la población, ubicándose por debajo del indicador para Antioquia.

Adicionalmente, al analizar el porcentaje de personas ocupadas que cotizan al sistema de seguridad social, se resalta que el 76,62% lo hacen, mientras en Antioquia el indicador asciende al 52,91%, mostrando de nuevo mejores niveles de formalización laboral y resultado es consistente con el porcentaje de ocupados afiliados a ARL.

Por último, al comparar la subregión con Antioquia en términos del porcentaje de población que se encuentra en condiciones seguras en términos alimentarios los resultados muestran que hay un reto en términos de alimentación en la subregión, considerando que solo el 41,26% de los habitantes se ubican con seguridad alimentaria.





Tabla 7. Indicadores sociales complementarios al mercado laboral.

Nombre de Indicador	Antioquia	Valle de Aburrá
% De personas con discapacidad funcional	7,86	7,84
% De hombres con discapacidad funcional	7,55	7,56
% De mujeres con discapacidad funcional	8,16	8,10
% De personas con síndrome de Down	1,56	1,47
% De personas afiliados al sistema de seguridad social en salud	91,2	89,85
% De personas ocupadas que cotizan al sistema de seguridad social en salud	52,91	71,46
% De personas ocupadas que tienen afiliación a una ARL	68,52	76,62
Seguridad alimentaria - Seguro	40,31	41,26

Fuente: Departamento de Antioquia; Encuesta de Calidad de Vida 2021.





LA INTERMEDIACIÓN LABORAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO – SPE, UN MECANISMO PARA ANALIZAR LA DINÁMICA LABORAL



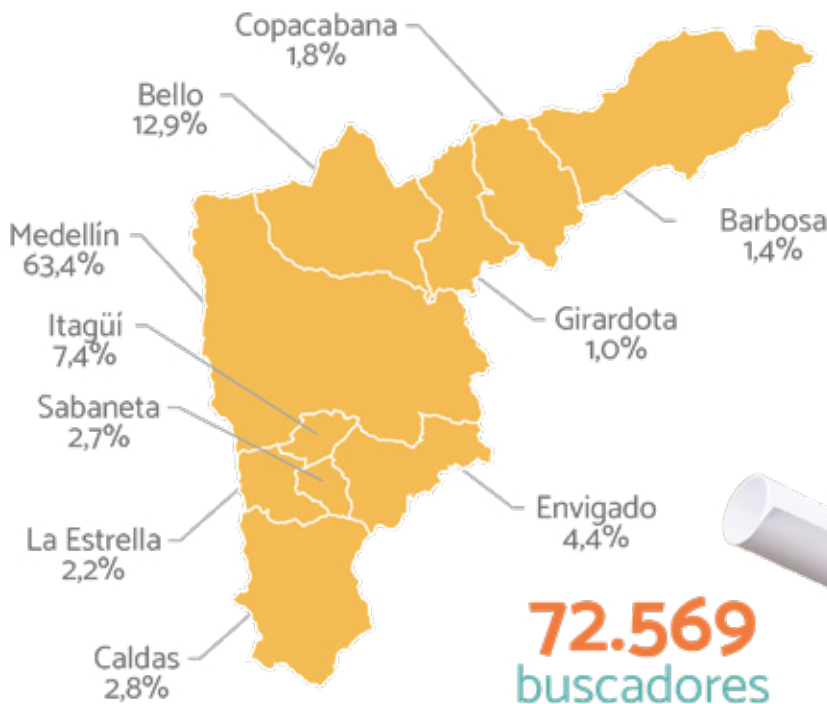
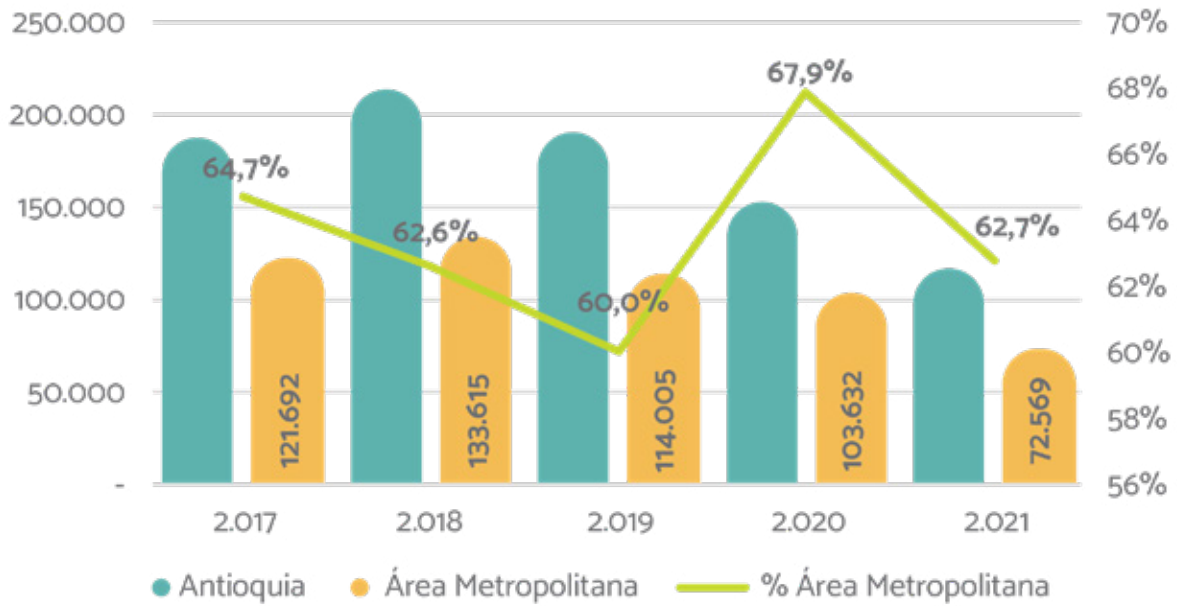
Nota técnica: La Intermediación Laboral del Servicio Público de Empleo – SPE, un mecanismo para analizar la Dinámica Laboral





6.1 Perfil de los Buscadores y/u Oferentes de Empleo

Ilustración 7. Número de Buscadores y % por Municipios del Valle de Aburrá



72.569
buscadores

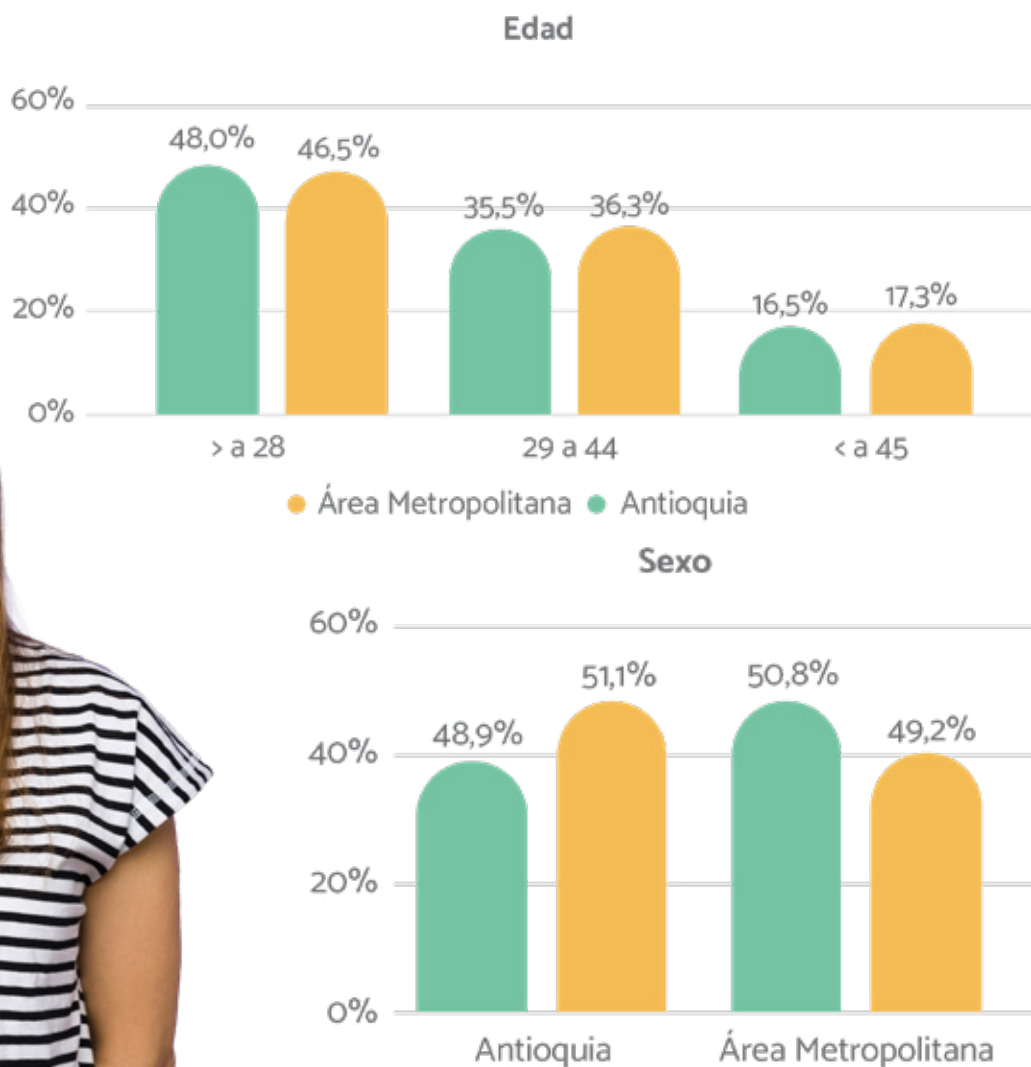


Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2020-2021



De acuerdo con la información del Servicio Público de Empleo –SPE–, el 62,7% de las personas inscritas en el Departamento pertenecen a la subregión del Valle de Aburrá, equivalente a 72.569 buscadores de empleo que corresponde a 30 pp (puntos porcentuales) menos en relación con el año 2020. Cabe resaltar que Medellín es el municipio con mayor participación. Por zonas se tiene que el Aburrá Norte posee el 17,1% del total de los inscritos encabezados por los municipios de Bello (12,9%) y Copacabana (1,8%). La zona del Aburrá Sur posee una participación del 19,5%, siendo Itagüí (7,4%) y Envigado (4,4%), los municipios que la búsqueda de empleo. Cabe señalar que esta subregión es la más dinámica en relación con lo económico, político y poblacional, considerada la centralidad departamental.

Ilustración 8. Sexo y Edad



Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2020-2021



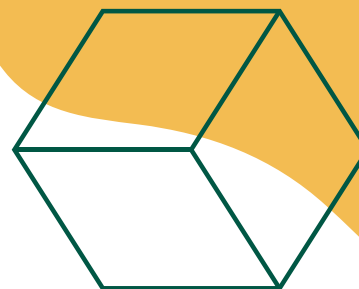
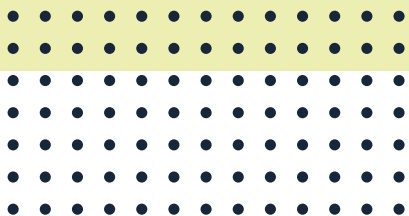


Para el año 2021 la proporción mujeres como buscadores de empleo del Valle de Aburrá se encontraba 1,9 pp (puntos porcentuales) por encima los hombres, siendo una de las dos subregiones donde hay mayor participación femenina en búsqueda de empleo. Además, las buscadoras de empleo en esta subregión se encuentran por encima del promedio departamental en 1,6 pp. El mayor porcentaje de personas registradas en el sistema para el año 2021, sigue siendo los menores de 28 años con un 46,5% esta se encuentra por debajo del promedio departamental en 1,5 pp. Además, la participación de la población mayor de 29 años es ligeramente superior frente al promedio de Antioquia. Los resultados anteriores, indican que se debe seguir trabajando en políticas que promuevan el acceso a la población diversa como jóvenes, mujeres y personas adultas en el mercado laboral formal.

Tabla 9. Grupo Étnico Antioquia - Valle de Aburrá 2021

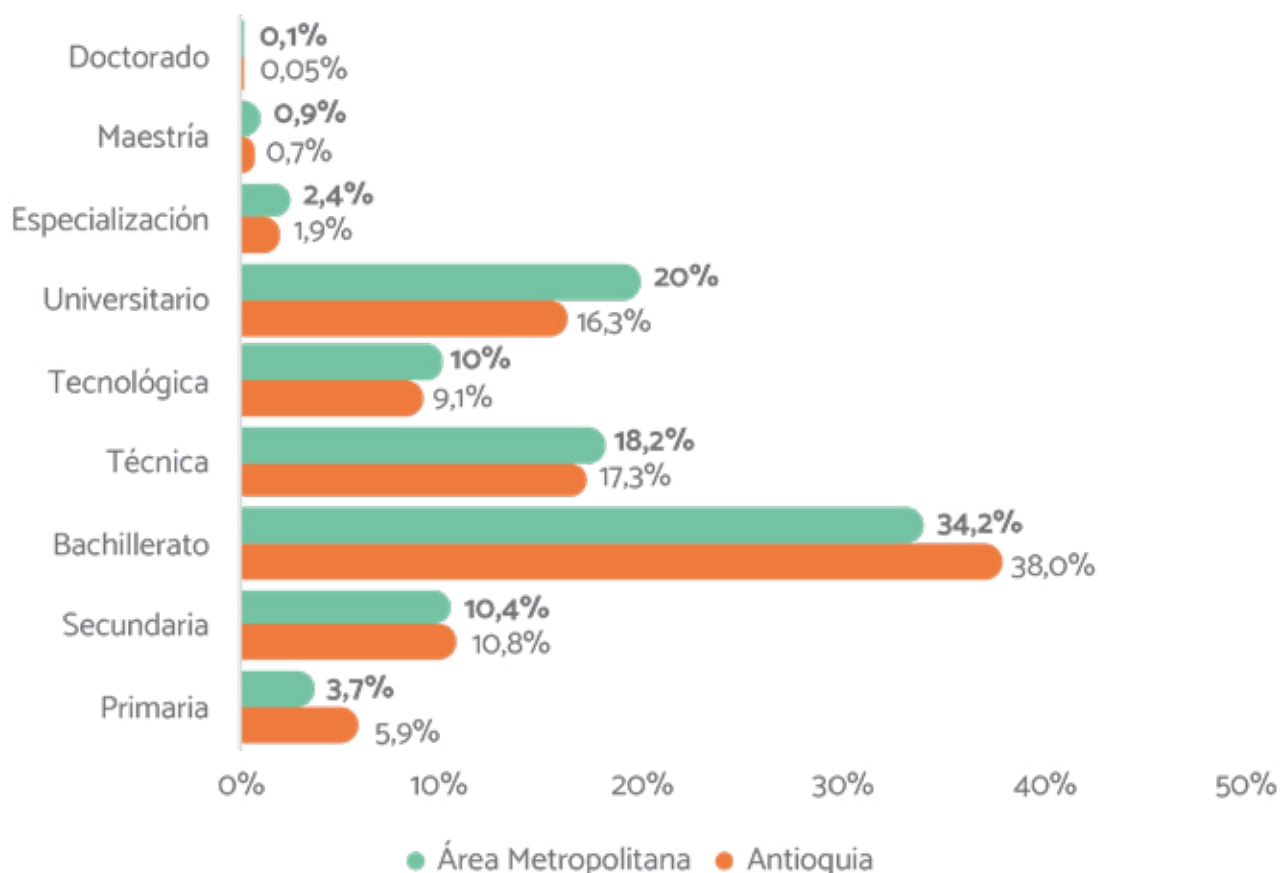
Grupo Étnico	Antioquia	Valle de Aburrá
No se reconocen	98,6%	98,4%
Se Reconocen	1,4%	1,6%
Afrocolombianos	66,7%	66,7%
Indígenas	16,5%	15,1%
Negros	4,5%	4,4%
Palenqueros	1,6%	2,1%
Raizales	5,5%	6,2%
Rrom	5,3%	5,6%

Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2020-2021



En la subregión el 1,6% se reconocen en algún grupo étnico, siendo la segunda subregión con mayor reconocimiento étnico en el departamento, estando por encima del promedio departamental en 0,2 pp. Donde la mayor parte se reconocen como Afrocolombianos, seguido de los indígenas con un 15,1% de participación. Adicionalmente, vale la pena considerar que 6,6% de los buscadores de empleo viven en el área rural del Valle de Aburrá. Finalmente, el 69,5% de la población extranjera que busca oportunidades de empleo en el departamento se asentaron en esta subregión (3.570 personas), encabezando el número de población extranjera en Antioquia, en búsqueda de empleo por medio de las agencias de empleo autorizadas por el Ministerio del Trabajo.

Ilustración 9. Nivel Educativo Buscadores Antioquia - Valle de Aburrá: 2021

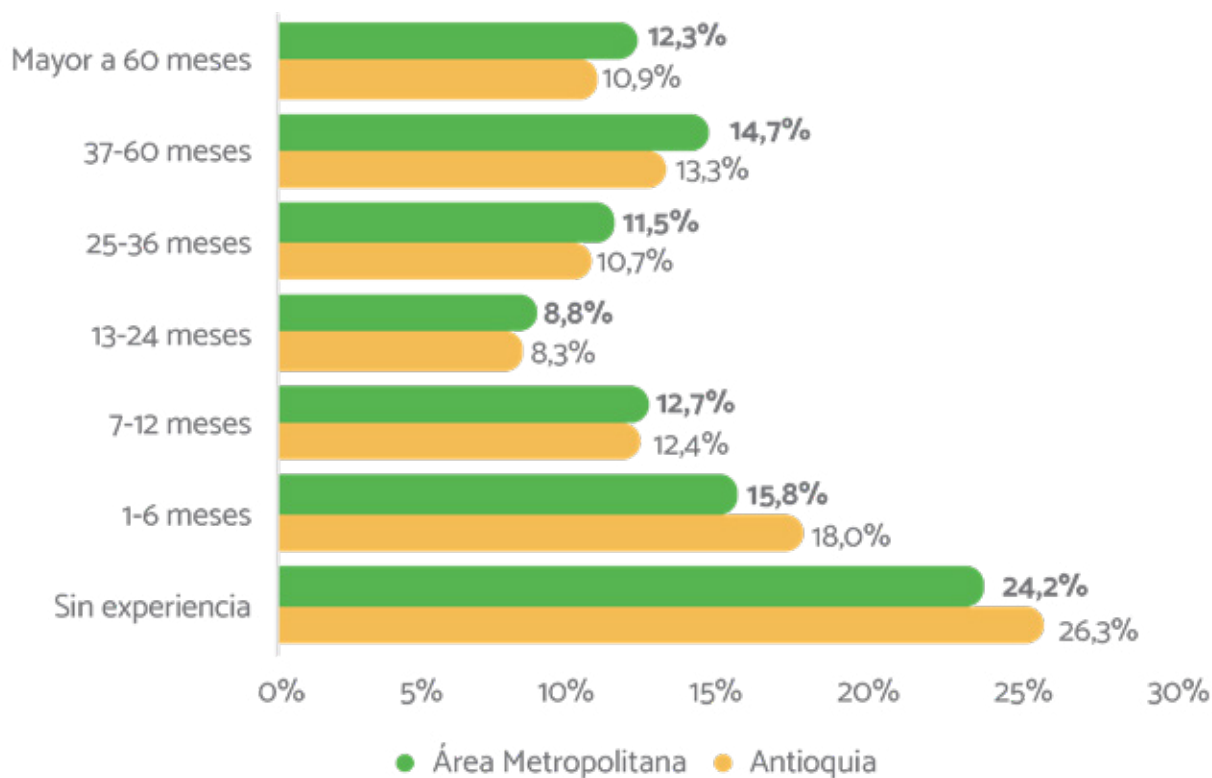


Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2020-2021



El nivel educativo de los oferentes en la subregión del Valle de Aburrá es intermedio, debido a que los buscadores con educación primaria y bachillerato representa el 48,3% de las personas inscritas para el año 2021, mientras que el promedio departamental se es del 54,7%, ubicándose por debajo del promedio departamental. Por otro lado, las personas que poseen alguna formación superior en conjunto representan el 51,7% de los buscadores, especialmente formación técnica y universitaria, estando por encima de la media departamental en 6,4 pp.

Ilustración 10. Experiencia laboral Buscadores Antioquia - Valle de Aburrá: 2021



Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2020-2021





La experiencia laboral de los buscadores de empleo, a través de la red de agencias del Servicio Público de Empleo, se concentra en aquellas personas que no poseen hasta un año experiencia, que para el 2021 correspondió a cerca del 53%, siendo inferior frente a la media departamental. Este porcentaje se puede explicar por los jóvenes que usan el servicio de red de prestadores como opción de empleo formal que carecen de experiencia laboral. Mientras que las personas con mayor experiencia en esta región se sitúan por encima de la media departamental, donde el 27% de ellos cuentan entre 37 a más de 60 meses.

Tabla 10 Aspiración Salarial Antioquia – Valle de Aburrá: 2021

Aspiración Salarial	Antioquia	Valle de Aburrá
Menos de 1 SMMLV	1,0%	0,9%
1 SMMLV	21,9%	16,6%
1 a 2 SMMLV	28,8%	25,7%
2 a 4 SMMLV	7,2%	7,8%
4 a 6 SMMLV	1,6%	1,8%
> 6	0,7%	0,8%
A Convenir	38,8%	46,3%

Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2020-2021

Con respecto a la aspiración salarial, se encuentra que el mayor grupo de personas que se ofrecen en el mercado laboral no informan su salario o consideran más conveniente llegar a un acuerdo con el futuro empleador con más del 46% de las personas. Mientras que, las aspiraciones salariales en un nivel medio (inclusive si se compara con la media del departamento), se encuentra que un 42,3% aspira entre uno a dos SMMLV, mientras que, para las aspiraciones salariales relativamente altas, tan solo el 10,5% aspiran entre 2 a 6 SMMLV, tendencia que sigue los patrones departamentales.



Tabla 11 Personas Con Discapacidad Antioquia - Valle de Aburrá: 2021

Discapacidad	Antioquia	Valle de Aburrá
PcD Física	185	132
PcD Auditiva	82	58
PcD Visual	64	48
PcD Psicosocial	7	5
PcD Sordoceguera	1	1
PcD Cognitiva	72	46
Total	411	290

Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2020 - 2021

Se tiene que el 71% de las personas con discapacidad que buscaron empleo mediante servicio público del Valle de Aburrá, el 46% poseen discapacidad física, 20% auditiva y 17% visual, además, la única persona con discapacidad de sordoceguera del departamento pertenece a esta subregión.

Tabla 11. TOP 10 Núcleo Educativo Última Experiencia - Buscadores: 2021

Núcleo de Conocimiento	Antioquia	Valle de Aburrá
Administración	26,1%	25,3%
Educación	7,1%	5,9%
Sin definir	5,6%	5,5%
Contaduría pública	5,4%	5,2%
Psicología	4,4%	4,6%
Ingeniería de sistemas, telemática y afines	4,3%	4,6%
Derecho y afines	4,0%	4,4%
Ingeniería industrial y afines	3,3%	3,5%
Ingeniería civil y afines	3,0%	3,1%
Diseño	2,3%	2,8%

Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2021



Referente al núcleo educativo de la última experiencia laboral de los buscadores de empleo, se tiene que sigue la tendencia departamental, donde los núcleos de conocimiento se concentran en áreas administrativas, contables y educativas. Cabe resaltar los núcleos de diversas ingenierías, en parte relacionada con la vocación productiva de la región. Vale resaltar que este top 10 suman el 65% de las personas que buscan empleo. Al detallar cuales son los perfiles de los buscadores, se tiene que casi el 46% se concentran en las siguientes experiencias, que van de la mano de la vocación económica de la región:

Tabla 12. TOP 10 Perfiles Laborales Última Experiencia - Buscadores

Última Experiencia Laboral	% Valle de Aburrá
Asesor comercial y de ventas	10,9%
Empleado servicios generales	6,1%
Asistente administrativo	5,6%
Asesor servicio al cliente	5,1%
Operario de producción	4,2%
Oficial de construcción	3,6%
Auxiliar de bodega y logístico	3,1%
Auxiliar de cocina	2,9%
Vigilante	2,4%
Conductor	1,9%

Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2020 - 2021

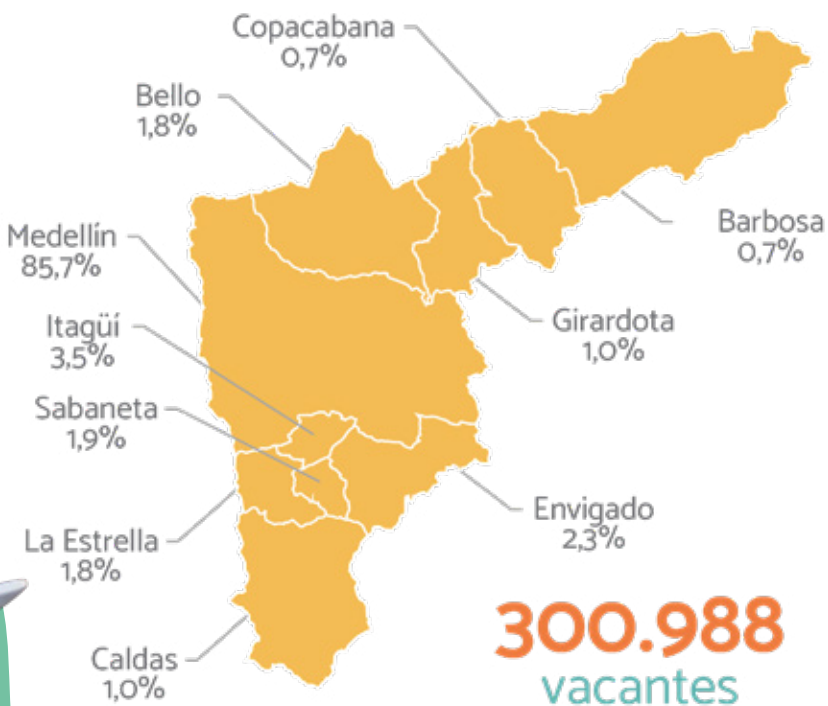
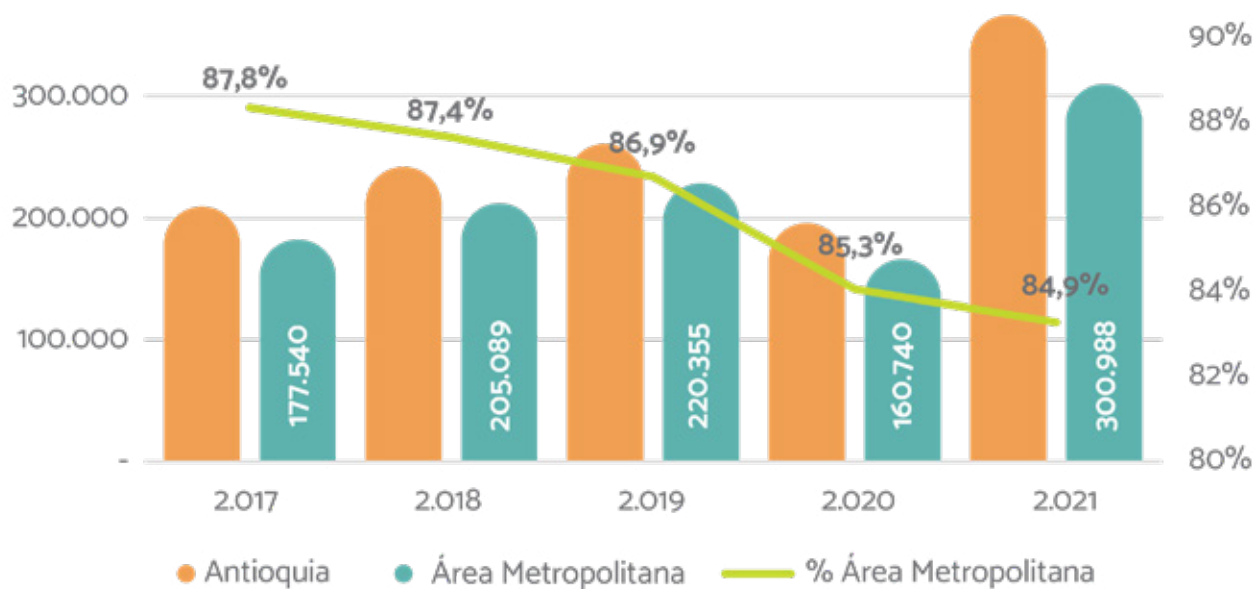
Cabe mencionar, que las actividades acá descritas la mayor parte son de carácter operativo y básico, lo cual indica que las personas que más acuden a las agencias de empleo autorizadas son en su mayor parte personas de oficios generales y operativos.





6.2 Perfil de las Vacantes de Empleo

Ilustración 11. Vacantes - Registradas por Municipios Valle de Aburrá: 2021



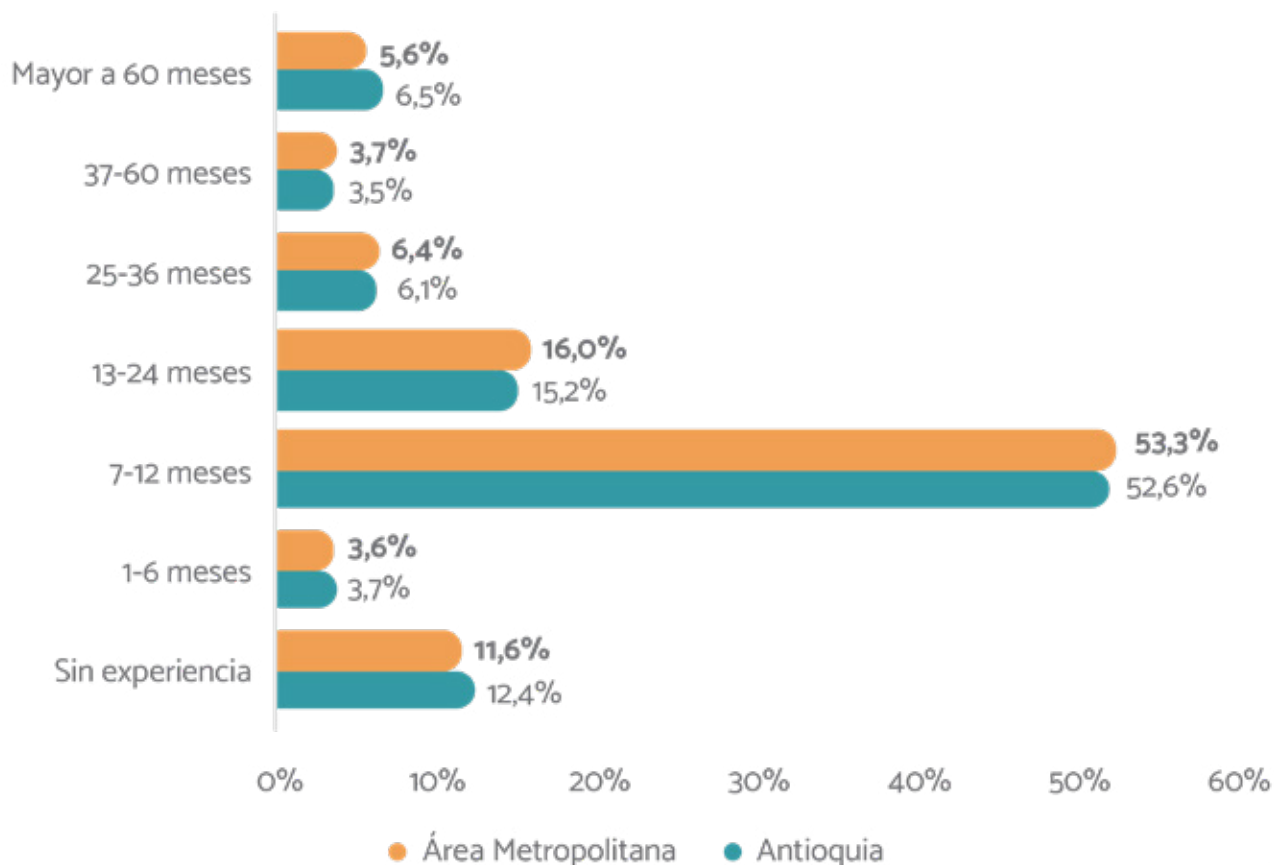
Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2017 - 2021





Para el año 2021 se presentaron 300.988 vacantes, presentándose un aumento del 87,3% con relación al año anterior y corresponde al 84,9% del todo el departamento. Cabe resaltar que el municipio con mayor participación es Medellín con casi el 86% de proporción. Posteriormente se encuentra el municipio de Itagüí (3,5%) y Envigado (2,3%).

Ilustración 12. Experiencia Laboral Vacantes Antioquia - Valle de Aburrá: 2021



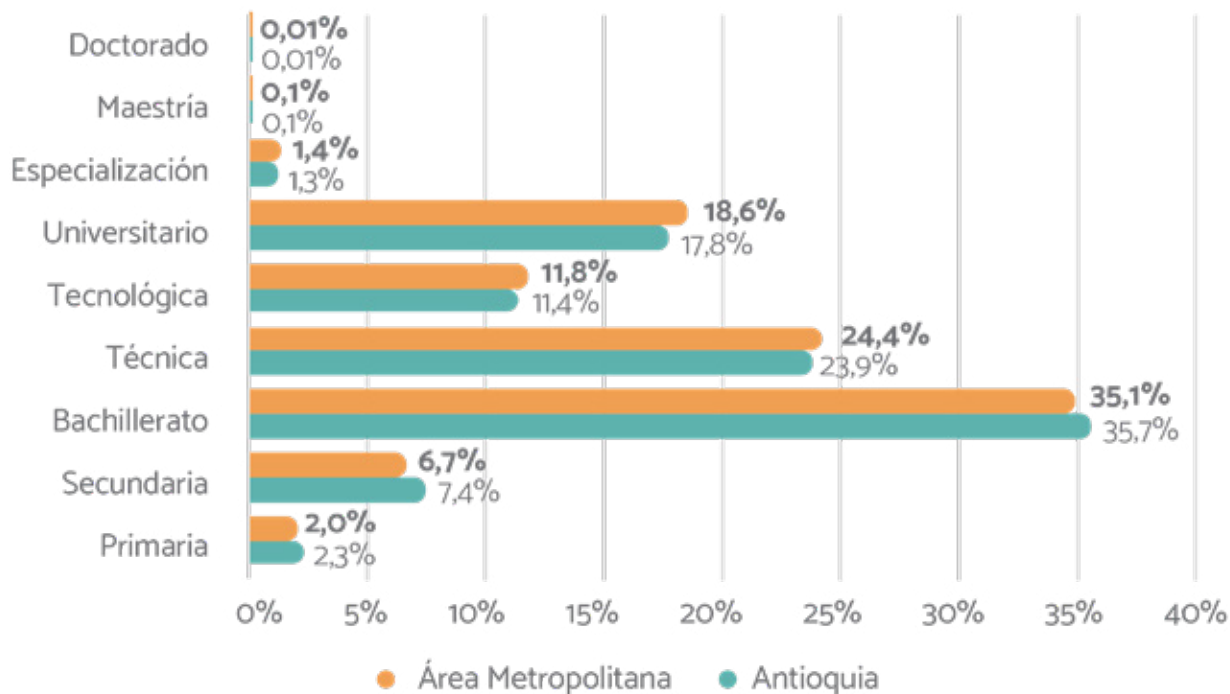
Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2021

En general, los requerimientos de experiencia son poco elevados. En principio, para el año 2021 un poco más del 68% de las vacantes solicitadas se encontraban entre quienes no requieren experiencia hasta los 12 meses, dato que está en la media del departamento que se sitúa en casi un 69% en este mismo rango. En comparación con el departamento, los requerimientos de más experiencia son ligeramente menores, dado que para las vacantes la experiencia requerida para cargos entre el rango de 37 a más de 60 meses se ubicó en un 9,3%, mientras que en Antioquia fue del 10%.





Ilustración 13. Nivel Educativo Exigido Vacantes Antioquia – Valle de Aburrá: 2021



Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2021

En cuanto al nivel de estudios, se tiene que hay una exigencia del nivel de educación superior que en conjunto representan el 56,3%, lo cual está por encima de la media departamental, en especial técnico y universitario para las vacantes. Seguido del nivel educativo de bachiller, el cual ocupa el primer lugar entre las exigencias de las vacantes con el 35,1%, encontrándose por debajo de las exigencias de las vacantes promedio en el departamento en 0,6 pp.

Tabla 14. Salario de la Vacante Antioquia – Valle de Aburrá: 2021

Salario Ofrecido	Antioquia	Valle de Aburrá
Menor a \$884.250	7,4%	7,1%
1 SMMLV	33,5%	32,3%
1 a 2 SMMLV	32,3%	33,3%
2 a 4 SMMLV	9,3%	9,8%
4 a 6 SMMLV	2,1%	2,3%
> 6 SMMLV	0,8%	0,9%
A Convenir	14,5%	14,3%

Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2021





El mayor porcentaje del salario de las vacantes se encuentra en el rango de 1 a 2 SMMLV, con un 65,6%. Cabe señalar que los promedios departamentales y subregionales prácticamente coinciden debido al peso de las vacantes subregionales en el departamento. De otro lado, el salario A convenir en el Valle de Aburrá se encuentra en un 14,3%.

Un aspecto para destacar es que tan sólo el 54% de las vacantes informan poder contratar personas con discapacidad, estando por encima de la media departamental. Elemento para tener en cuenta para aquellas entidades públicas y privadas que trabajan por la inclusión laboral en la región.

Tabla 15. Tipo de Contrato Vacante Antioquia – Valle de Aburrá: 2021

Tipo de Contrato	Antioquia	Valle de Aburrá
Otra	4,7%	4,7%
Por obra o labor	45,7%	44,9%
Prestación de servicios	1,3%	1,2%
Término fijo	21,6%	20,5%
Término indefinido	26,5%	28,3%
Temporal	0,3%	0,3%

Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2021

Frente a la contratación se tiene que la mayor parte se realizará por obra o labor con casi el 45% que está levemente por debajo del promedio departamental, seguido a término indefinido con el 28,3%, lo cual es una muestra de la posible temporalidad del empleo.



Tabla 16. Vacantes Según Sector Económico Antioquia – Valle de Aburrá: 2021

Sectores	Antioquia	Valle de Aburrá
Vendedores	19,9%	18,0%
Empleados de trato directo con el público	10,7%	10,6%
Técnicos y profesionales del nivel medio de las ciencias y la ingeniería	8,4%	7,4%
Auxiliares contables y encargados del registro de materiales	8,5%	7,2%
Operarios procesamiento: alimentos, confección, ebanistas y afines	5,7%	5,0%
Profesionales de las ciencias y de la ingeniería	4,9%	4,5%
Técnicos y profesionales del nivel medio en las finanzas y la administración	4,3%	4,0%
Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados móviles	3,6%	2,9%
Profesionales de negocios y de administración	3,1%	2,9%
Profesionales en derecho, en ciencias sociales y culturales	2,5%	2,3%

Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2021

Según sector económico para el año 2021 las vacantes se distribuyen en diferentes sectores, ampliando así las posibilidades de colocación. Se identifica que gran parte de las actividades la componen la búsqueda de vendedores y personas de trato directo con el público, es decir atención al cliente (28,6%). Seguido de los técnicos y profesionales en las ciencias e ingenierías, como los sectores con más vacantes, posteriormente aquellas actividades relacionadas con la vocación de la región como las de carácter operativo, las actividades contables, financieras y de construcción, las cuales en conjunto representan más del 64,9% de las vacantes del Valle de Aburrá.





Tabla 17. Vacantes Según Clasificación CINE Antioquia - Valle de Aburrá: 2021

Clasificación CINE	Antioquia	Valle de Aburrá
Programas básicos	44,9%	43,9%
Educación comercial y administración	25,5%	26,9%
Ingeniería y profesiones afines	7,4%	7,2%
Salud	6,3%	6,2%
Tecnologías de la información y la comunicación (TIC)	3,4%	3,6%
Industria y producción	2,6%	2,7%
Artes	1,9%	2,0%
Humanidades	1,6%	1,7%
Arquitectura y construcción	1,2%	1,0%
Ciencias sociales y del comportamiento	0,9%	0,9%

Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2021

Por otro lado, las vacantes según la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación -CINE el 84,2% de las vacantes se ubican en las cuatro primeras áreas prioritizadas. En este sentido, se permite observar que el 43,9% de ellas son en programas básicos, seguido del área comercial y administrativa que refleja la necesidad de vendedores y personas del área contable según la tabla anterior.

Posteriormente y casi en el mismo porcentaje se encuentran las vacantes relacionadas con la ingeniería, la salud, arquitectura y construcción, transporte y TICs que va de la mano de la vocación productiva de la región.



Una de las formas de ver cuáles son las necesidades de las empresas es mirar las vacantes por sectores económicos y CINE, para este ejercicio en particular se escogieron las tres primeras clasificaciones de CINE (ingeniería, educación comercial y administración, y Arquitectura y Construcción) y se cruzaron con los cinco primeros sectores relacionados, con ello encontrándose lo siguiente:

En ingeniería y profesiones afines los cinco primeros sectores corresponden al 83,6% de esa clasificación, seguida de los operarios de electricidad y electrónica, metalurgia, mecánicos, muy propios de las actividades vocacionales de la región.

En el CINE comercial y administración se privilegia los vendedores, técnicos y profesionales de nivel medio en administración, dado que se requieren para mover los flujos de caja y en especial después de pandemia, seguido de las ciencias e ingenierías. Mientras que en el CINE de Arquitectura y Construcción si bien se privilegia los profesionales de este mismo sector, también se requiere personal administrativo e ingenierías para hacer por ejemplo mantenimiento preventivo y correctivo a los equipos de salud. Ver tablas a continuación.



**Tabla 18. Vacantes Clasificación CINE vs Según Sectores Valle de Aburrá: 2021**

Sector Económico vs CINE: Ingeniería y Profesiones Afines	% Valle de Aburrá
Técnicos y profesionales del nivel medio de las ciencias y la ingeniería	35,1%
Profesionales de las ciencias y de la ingeniería	26,6%
Oficiales y operarios de electricidad y electrónica	8,6%
Profesionales de tecnología de la información y las comunicaciones	6,9%
Operarios de la metalurgia; mecánicos y reparadores de máquinas y afines	6,5%

Sector Económico vs CINE: Educación Comercial y Administración	% Valle de Aburrá
Vendedores	31,6%
Técnicos y profesionales del nivel medio en las finanzas y la administración	14,7%
Empleados de trato directo con el público	11,3%
Profesionales de negocios y de administración	8,7%
Técnicos y profesionales del nivel medio de las ciencias y la ingeniería	7,8%

Sector Económico vs CINE: Arquitectura y Construcción	% Valle de Aburrá
Oficiales y operarios de la construcción (excluyendo electricistas)	26,0%
Profesionales de las ciencias y de la ingeniería	25,7%
Técnicos y profesionales del nivel medio de las ciencias y la ingeniería	22,9%
Profesionales de tecnología de la información y las comunicaciones	7,3%
Obreros y peones de la minería, la construcción, la industria	3,4%

Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2021





6.3 Perfil de las Empresas

Según la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia para el año 2019 el PIB del departamento fue de \$153 billones, de los cuales la subregión del Valle de Aburrá aportó el 68,6 %, es decir \$105 billones, ubicándose como la región que más aporta al PIB de Antioquia, donde Medellín es quién lidera con el 63,8%. En menor medida se encuentran los municipios de Bello (10,1%), Itagüí (7,2%) y Envigado (5,8%).

Tabla 19. Tamaño de las Empresas Antioquia - Valle de Aburrá: 2021

Tamaño de las Empresas	Antioquia		Valle de Aburrá	
	N	%	N	%
Micro	172.973	88,6%	116.992	86,2%
Pequeña	15.978	8,2%	13.619	10,0%
Mediana	4.686	2,4%	3.947	2,9%
Grande	1.581	0,8%	1.237	0,9%
Total	195.218	100,0%	135.795	100,0%

Fuente: Construcción propia con información de CCMA, 2021

Frente a su dinámica empresarial se tiene que para el año 2020 el total de empresas en Antioquia fue de 195.218, un 7,6 % menos de las registradas en 2019, donde la subregión representa el 69,6% del total departamental, del total en la subregión, 71,8 % estaban en Medellín, un 18,9 % en el sur, especialmente en Itagüí y Envigado, y el restante 9,1 %, en el norte, con alta concentración en Bello. De las cuales el 96,2% son microempresas y tan sólo el 2,9% (3.947empresas) son medianas y el 0,9% grandes. (Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia - CCMA, 2022)





Ilustración 14. Estructura Empresarial Valle de Aburrá, Sectores Económicos, 2020

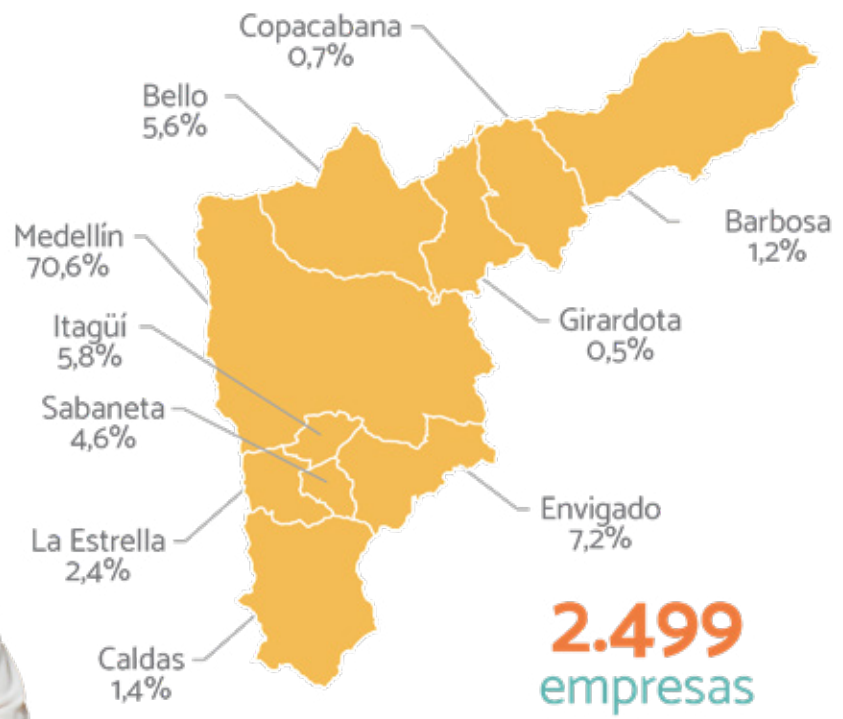
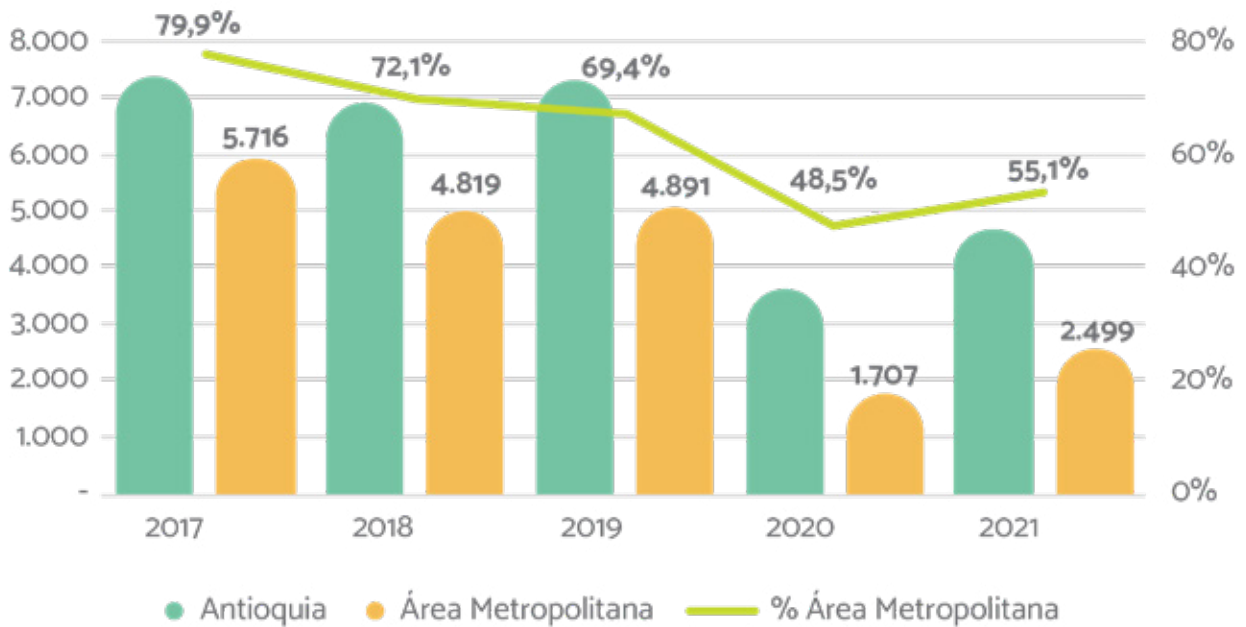


Fuente: (Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia - CCMA, 2022)

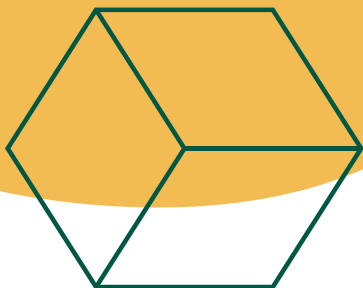
De acuerdo con la CCMA, Cuando se analiza la estructura empresarial se encuentra que estas están lideradas por el sector terciario con el 51,6% del total del tejido empresarial. Es así como el sector comercio ocupa el primer lugar con el 35% de los establecimientos, seguidas por las empresas dedicadas a las actividades de alojamiento y servicios de comida con un 8,7% y actividades profesionales, científicas y técnicas con el 7,9%. Por el lado del sector secundario se tiene una buena participación de la industria manufacturera con el 13,6% y 5,4% concentradas el sector de la construcción. (Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia - CCMA, 2022).



Ilustración 15. Empresas por Municipios Valle de Aburrá: 2021



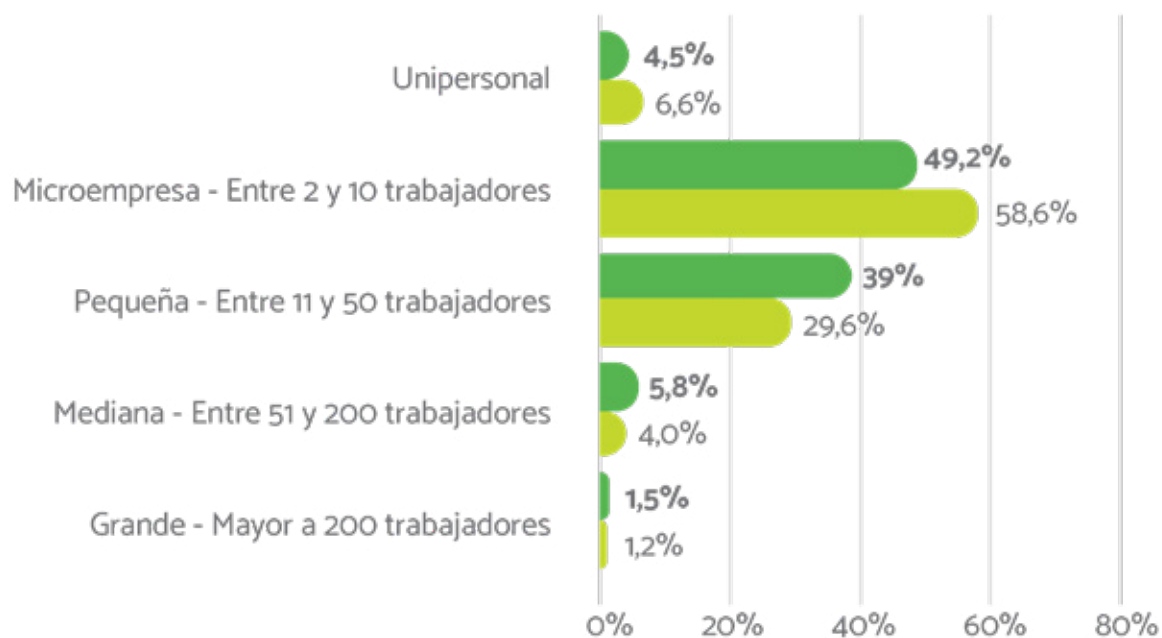
Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2021



En el año 2021 fueron registradas **2.499 empresas**, lo que significó un crecimiento de un **46,4%** respecto al año anterior para el mismo período (enero – diciembre), el total de empresas inscritas en la subregión representa el 55,1% de toda Antioquia, presentando con ello un crecimiento de 6,6 pp. respecto al año 2020. Un elemento para señalar es que el 1,8% de las empresas nuevas registradas en el Valle de Aburrá utilizaron las agencias de empleo para la búsqueda nuevo personal para sus empresas.

Además, se tiene que Medellín es el municipio que lidera la inscripción de nuevas empresas de toda la región con el 70,6% del total de inscripción. Además, el Norte del Valle de Aburrá representaron el 8% del total de las empresas inscritas, donde el municipio de Bello es quien lidera el proceso de inscripción. Mientras que, el Sur del Valle de Aburrá representaron el 21,4%, donde los municipios de Envigado, Itagüí y Sabaneta son los líderes de esta zona.

Ilustración 16. Empresas por Tamaño Antioquia – Valle de Aburrá: 2021



Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2021



Las empresas que más acudieron a las agencias del Servicio Público de Empleo – SPE, para el año 2021 fueron las micro y pequeñas empresas que en conjunto representaron un poco más del 92,6%, lo cual se explica en primer lugar por la estructura misma de la base empresarial de la subregión, el departamento e inclusive el país. Por otro lado, también se explica debido al ahorro de costos de transacción por la búsqueda del personal requerido para estas empresas, dado que por su tamaño y estructura generalmente no cuenta un departamento de gestión humana para realizar este tipo de labor.

Tabla 20. Empresas Inscritas por Actividad Económica Antioquia – Valle de Aburrá: 2021

Actividad Económica	Antioquia	Valle de Aburrá
Otras actividades de servicios	45,0%	44,7%
Construcción	10,7%	12,6%
Industrias manufactureras	9,4%	10,3%
Alojamiento y servicios de comida	6,4%	5,6%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	7,2%	5,3%
Actividades inmobiliarias	2,3%	2,9%
Información y comunicaciones	2,1%	2,7%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	2,1%	2,5%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1,8%	2,5%
Transporte y almacenamiento	2,6%	2,4%

Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2021





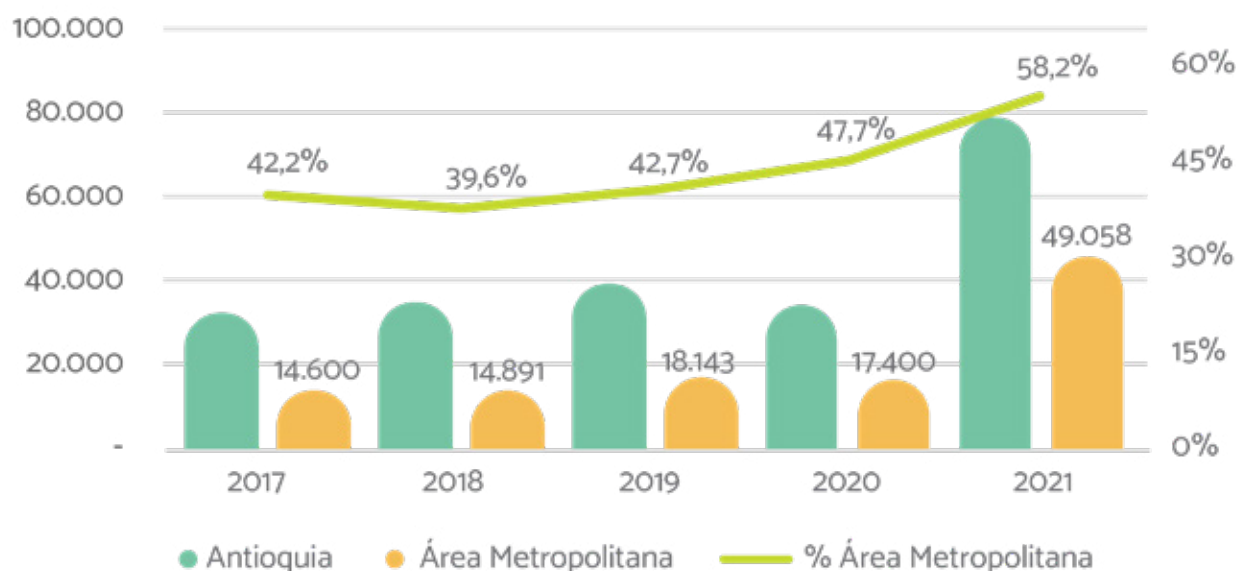
Cabe señalar que estos 10 sectores priorizados corresponden al 91,6% de las empresas que se inscribieron para solicitar apoyo en el proceso de selección y búsqueda de personal idóneo para su que hacer empresarial.

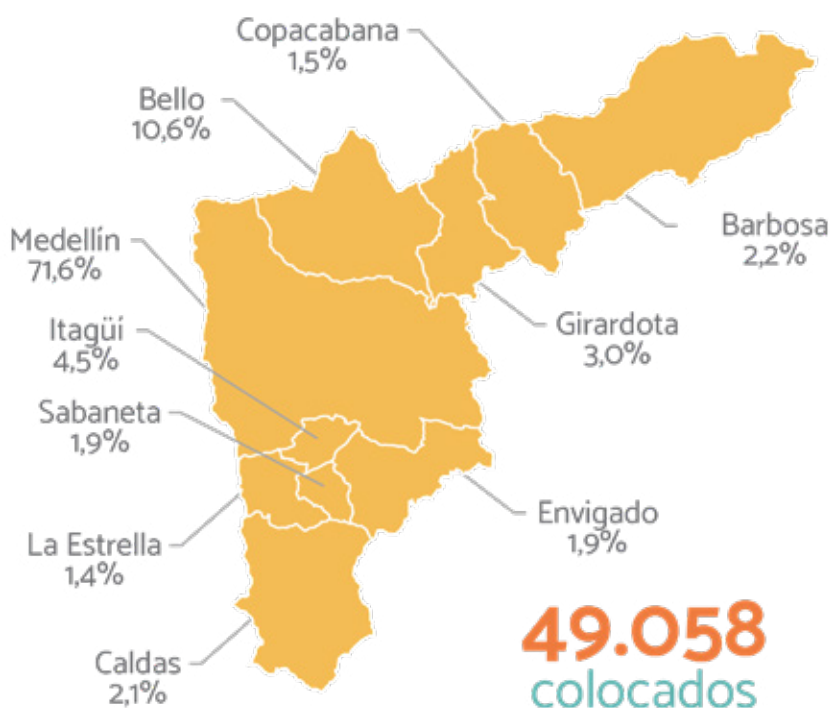
En cuanto a las actividades por actividad económica se encuentra que está sigue la estructura empresarial de la región y por ello se encuentra encabezada por el sector de otras actividades de servicio con un poco más del 44,7%, seguidas de actividades construcción. Posteriormente se encuentra las industrias manufactureras y el alojamiento y comida, las cuales son actividades propias del Valle de Aburrá. En menor medida se encuentran las actividades de comercio, actividades inmobiliarias, información, atención en salud, transporte y almacenamiento.



6.4 Perfil de los Colocados

Ilustración 17. Colocados por Municipios Valle de Aburrá: 2021



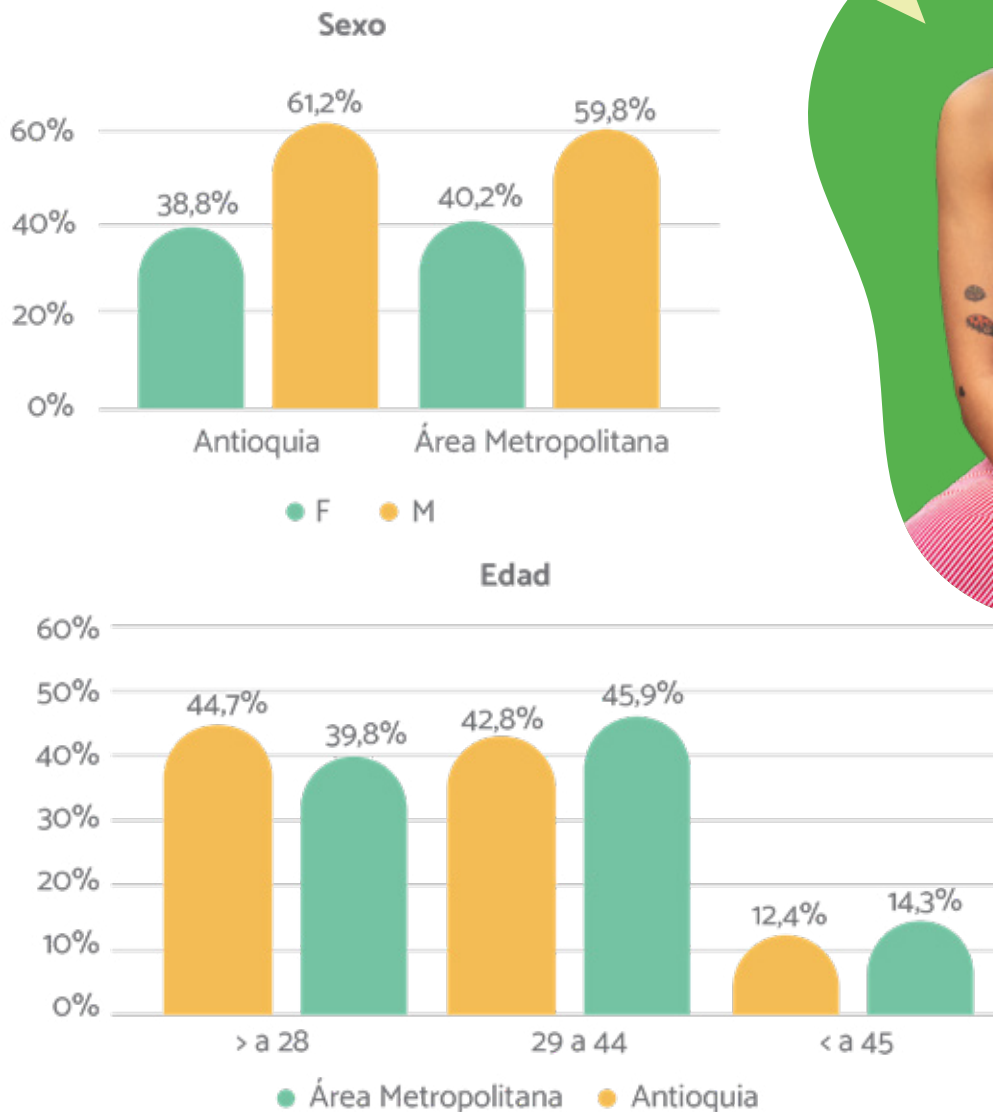


Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2017 -2021

Para el año 2021 fueron colocados 49.058 personas que significó un aumento de 181,9% respecto al año anterior, lo que implica la activación económica después de pandemia, además el 58,8% de los colocados en Antioquia pertenecen al Valle de Aburrá. En la subregión se concentraron las cargas de los colocados en el Municipio de Medellín con el 71,6% de ellas. Lo cual está relacionado con la dinámica misma de la subregión, donde la capital del departamento es el centro social, económico y político de Antioquia. En segundo lugar, se encuentra la zona del Norte del Valle de Aburrá con un poco más del 15%, liderado por el municipio de Bello. Y en la zona del Sur del Valle de Aburrá con el 13% de las contrataciones, liderada por municipios de Itagüi y Envigado.



Ilustración 18. Sexo y Grupo de Edad Colocados Antioquia



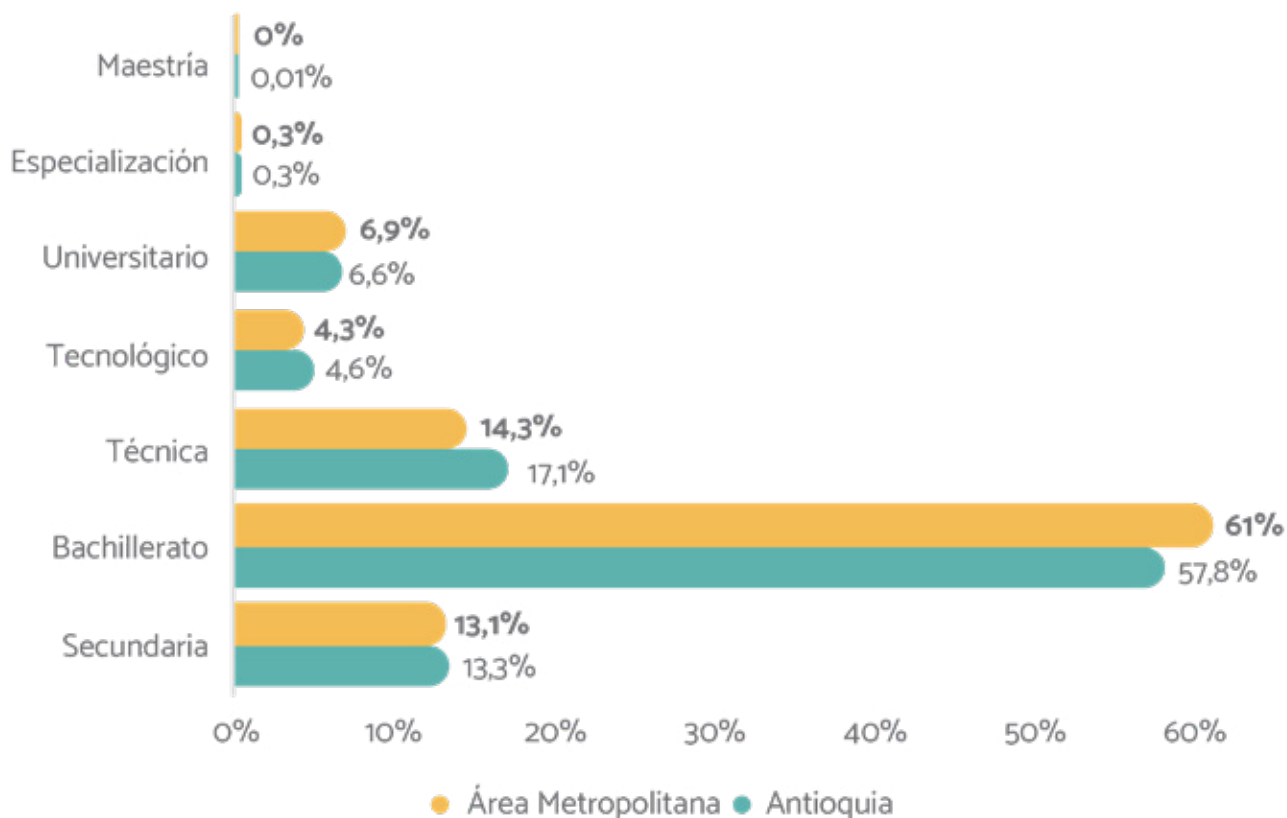
Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2021

Las colocaciones en esta subregión se caracterizan por concentrarse en personas de sexo masculino, siendo una de las regiones con más colocaciones femeninas y se encuentra por encima del promedio departamental en 1,5 pp. De ahí la importancia de promover en todo el departamento políticas dirigidas a fomentar el trabajo decente a esta población.

Frente al grupo poblacional, se tiene que esta se concentró en la población entre 29 a 44 años, estando por encima de la media departamental en 3,1 pp. Además, le siguen el grupo poblacional entre los menores a 28 años, y la participación de las personas mayores de 45 años se encuentra por encima de la media departamental, elemento a destacar en esta región dado que ellos son considerados de difícil colocación.



Ilustración 19. Nivel Educativo de Colocados Antioquia – Valle de Aburrá: 2021



Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2021



Otro elemento para tener en cuenta es el nivel de educación de las personas que se colocaron, el cual en un primer lugar se encuentra en el nivel de bachiller como máximo nivel de educación. Además, se tiene que el 25,9% poseen algún nivel de educación superior en especial nivel técnico y universitario, siendo el nivel educativo que más peso tiene en las contrataciones, lo anterior está por debajo del promedio departamental en 3,0 pp. Cabe resaltar que, tanto a nivel regional como departamental, no se contratan por las agencias de empleo adscritas al Ministerio del Trabajo personas que no posean por lo menos educación secundaria, lo cual implica la necesidad de la realización de programas que le permitan a las personas extra - edad poder culminar sus estudios y así obtener un empleo con las garantías de trabajos formales.



Tabla 21. Salario Colocados Antioquia - Valle de Aburrá: 2021

Salario Colocados	Antioquia	Valle de Aburrá
Menor a \$884.250	9,6%	12,5%
1 SMMLV	71,7%	72,0%
1 a 2 SMMLV	4,3%	4,6%
2 a 4 SMMLV	0,4%	0,6%
4 a 6 SMMLV	0,1%	0,2%
> 6 SMMLV	0,0%	0,0%
A Convenir	13,8%	10,2%

Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2021

La mayor parte de la contratación se realiza con un salario base entre un mínimo a un millón de pesos con el 84,5% de los contratados, mientras que el 10,2% de ellos son salarios A Convenir, lo cual está en la media de empleos de carácter operativo que implica bajos ingresos laborales, baja experiencia y nivel educativo como enseña la gráfica anterior.

Tabla 22. Colocados por Grupos Ocupacionales

Ocupación	%
Otras actividades de provisión de talento humano	9,1%
Actividades de seguridad privada	2,5%
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.p.	2,3%
Seguros de vida.	2,2%
Actividades de limpieza	1,5%
Expendio a la mesa de comidas preparadas.	1,1%
Actividades de centros de llamadas (call center).	0,8%
Transporte aéreo de carga.	0,7%
Otras actividades de servicio de apoyo a las empresas n.c.p.	0,7%
Confección de prendas de vestir, excepto prendas de piel	0,5%

Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2021



Del lado de las posiciones ocupacionales, se tiene que el 60,9% no informaron que tipo de vacantes se llenaron. Mientras que las actividades que si informaron se tiene que el 21,4% se concentraron en las 10 primeras ocupaciones, donde los más colocados corresponden a las actividades de provisión de talento humano, seguridad privada, actividades profesionales científicas y técnicas. Además, cabe aclarar que sigue existiendo una fuerte utilización de los Servicios Públicos de Empleo para la búsqueda de vacantes de perfil técnico y operativo, mientras que los cargos de mayor perfil utilizan otros mecanismos como cazatalentos y/o referidos.

Tabla 23. Tipo de Contrato Antioquia - Valle de Aburrá: 2021

Tipo de Contrato	Antioquia	Valle de Aburrá
Otra	4,2%	5,7%
Por obra o labor	45,4%	42,3%
Prestación de servicios	1,4%	1,6%
Término indefinido	33,8%	15,6%
Término fijo	14,6%	33,8%
Temporal	0,6%	1,0%

Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2021



Frente al tipo de contrato se tiene que la mayor parte se realizaron por obra o labor con un poco más del 42%, seguido por el término fijo con casi el 34%, la cual está por debajo del departamento y muestra que los empleos generados en el Valle de Aburrá no son tan estables, pero obedecen a la dinámica económica de la subregión.





Tabla 24. Grupo Étnico Antioquia - Valle de Aburrá: 2021

Grupo étnico	Antioquia	Valle de Aburrá
No se reconocen	98,5%	98,3%
Se Reconocen	1,5%	1,7%
Afrocolombianos	68,9%	70,8%
Indígenas	13,8%	11,8%
Negros	5,4%	4,9%
Palenqueros	1,7%	2,0%
Raizales	6,3%	6,1%
Rrom	4,0%	4,4%

Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2021

Por grupos poblacionales se tiene que el 1,7% de la población que acude a las agencias de empleo y son contratados se auto reconocen pertenecer algún grupo étnico, lo cual es superior a la media del departamento, siendo una de las regiones con mayor reconocimiento. De estos se tiene que casi el 76% son afrocolombianos y negros, mientras que el 11,8% se reconocen como indígenas.

Tabla 25. Discapacidad Antioquia - Valle de Aburrá: 2021

Discapacidad	Antioquia	Valle de Aburrá
PcD Física	44	28
PcD Auditiva	50	38
PcD Visual	22	10
PcD Psicosocial	12	8
PcD Cognitiva	36	18
Total	164	102

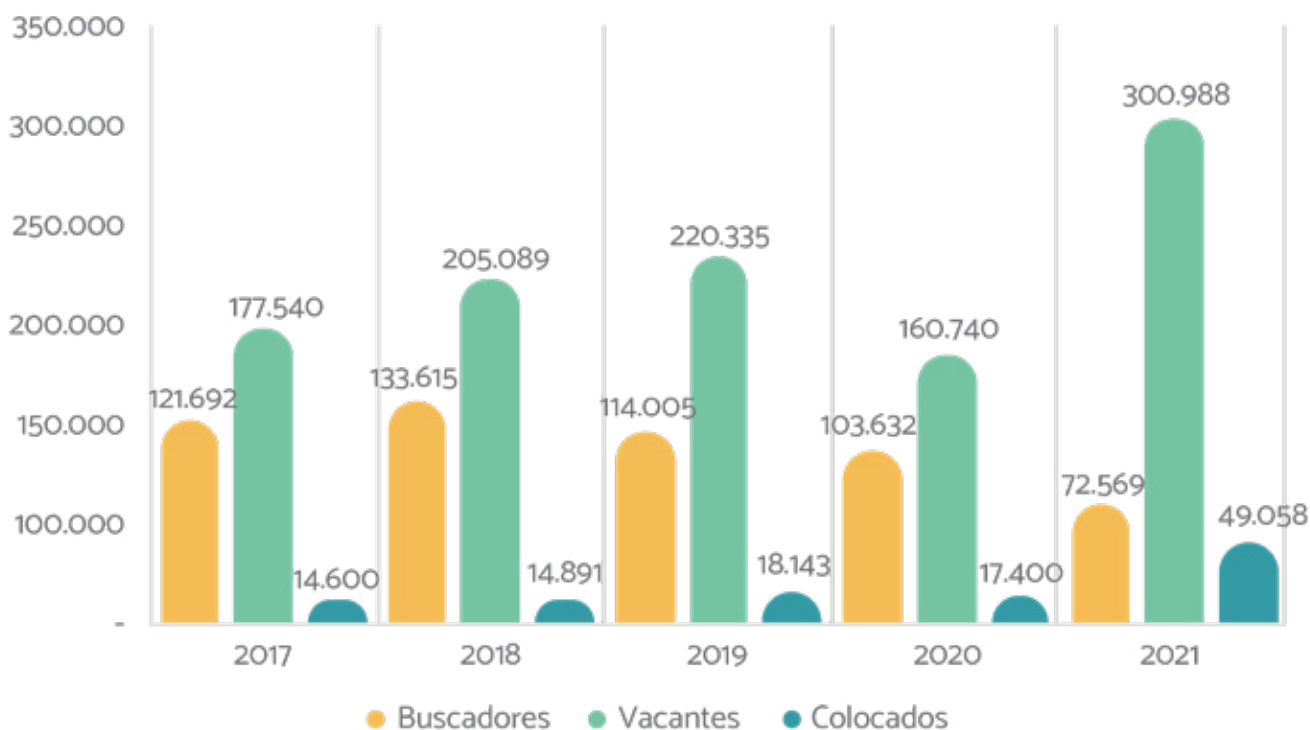
Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2021

De otra parte, se tiene que en todo el departamento se colocaron 164 personas con discapacidad, de las cuales el 62,2% (102 personas) de ellas pertenecen a la región del Valle de Aburrá, siendo la primera subregión con mejores prácticas de la población diversa con discapacidad. La mayor parte de las contrataciones se hacen a población con discapacidad auditiva (37,3%), seguida de física (27,5%) y cognitiva (17,6%).



6.5 Brechas

Ilustración 20. Buscadores, Vacantes y Colocados- Valle de Aburrá: 2017 - 2021



Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2017- 2021

Analizando el histórico de buscadores, vacantes y colocados se tiene que, por el lado de los buscadores, en el año 2019 fue cuando más personas en búsqueda de empleo utilizaron las agencias autorizadas por el Ministerio de Trabajo, no obstante, a partir del año 2020, empezó un descenso en la cantidad de buscadores, llegando a su tope mínimo en el año 2021, experimentando un descenso de más del 40% en estos años de estudio.

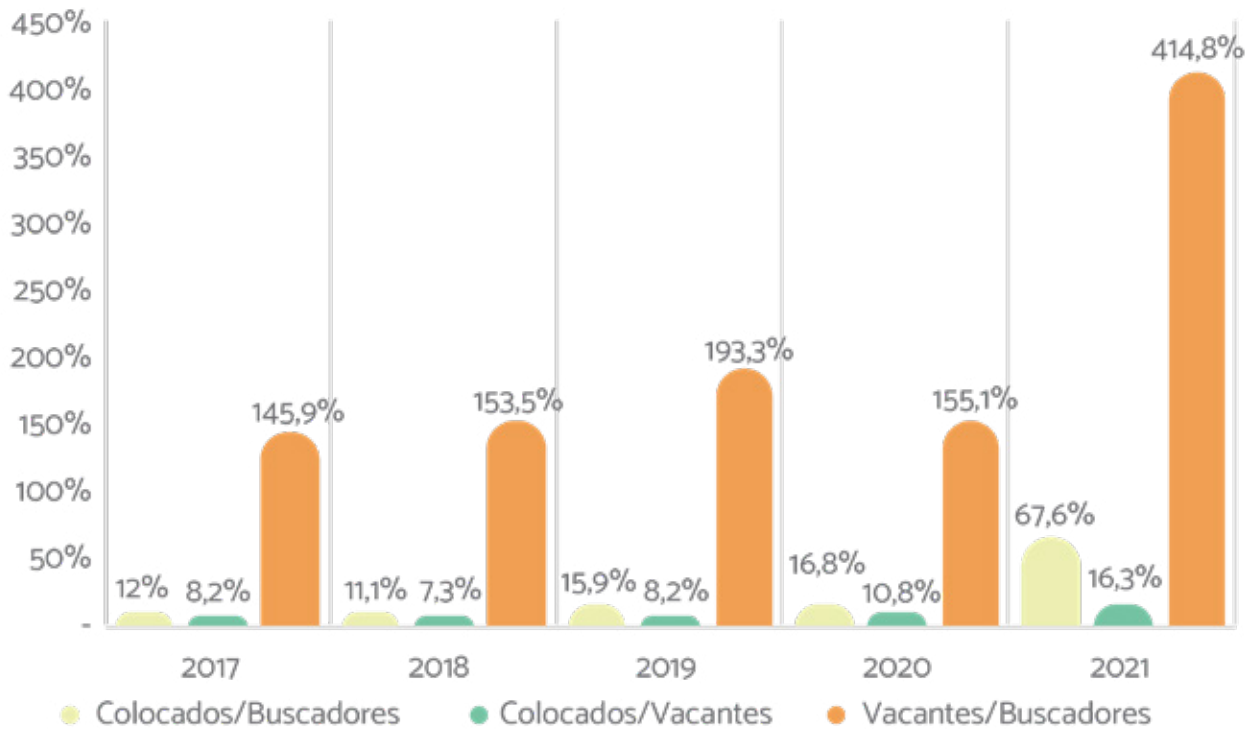
Cuando se analiza las vacantes y los colocados, estas presentan un comportamiento similar, en cuanto a su irregularidad en su comportamiento que se vio afectado negativamente por el fenómeno de la pandemia que llevo a que se disminuyeran los puestos de trabajo en el mercado.





Sin embargo, se observa un repunte en el número de vacantes y colocados para el año 2021, lo cual puede ser explicado por la mayor efectividad del sistema en la búsqueda de talento humano necesario para las empresas, junto con los programas y proyectos estatales apoyados por las agencias de servicio público de empleo, en especial las cajas de compensación familiar como Comfenalco Antioquia que fueron mediadoras en las políticas de reactivación económica y de apoyo para las empresas en tiempos de postpandemia.

Ilustración 21. Relaciones entre: Oferentes, Vacantes y Colocados: 2017 - 2021



Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2017- 2021

En este sentido, si se analiza las relaciones Colocado / Vacantes y Colocados / Buscadores, se encuentra que ha venido subiendo la efectividad del mecanismo de intermediación laboral para las personas que ofrecen empleo y las empresas que buscan llenar sus vacantes, en este sentido se tiene que el 16,3% de las vacantes fueron efectivamente cubiertas para el año 2021, siendo una señal que el sistema público de empleo, se ha venido consolidando en la región como mecanismo de intermediación laboral, donde el 67,6% de los buscadores de empleo pudieron encontrar empleo utilizando este mecanismo de intermediación laboral, lo anterior implica que de cada 3 personas que estaban buscando empleo por medio de las agencias de empleo, dos era contratada.





Tabla 26. Dinámica Laboral por Municipio y Zona - Valle de Aburrá: 2021

Municipio	Buscadores	Vacantes	Empresas	Colocados
Barbosa	1,4%	0,3%	1,2%	2,2%
Bello	12,9%	1,8%	5,6%	10,6%
Copacabana	1,8%	0,7%	0,7%	1,5%
Girardota	1,0%	1,1%	0,5%	1,0%
Aburrá Norte	17,1%	3,8%	8,0%	15,4%
Medellín	63,4%	85,7%	70,6%	71,6%
Caldas	2,8%	1,0%	1,4%	2,1%
Envigado	4,4%	2,3%	7,2%	3,0%
Itagüí	7,4%	3,5%	5,8%	4,5%
La Estrella	2,2%	1,8%	2,4%	1,4%
Sabaneta	2,7%	1,9%	4,6%	1,9%
Aburrá Sur	19,5%	10,5%	21,4%	13,0%

Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2021

Cuando se analiza por municipios, se encuentra que el municipio más dinámico de lejos en relación con el empleo es Medellín. En el caso del Aburrá Norte, el municipio de Bello sigue siendo el centro zonal. Por el lado del Aburrá Sur, son los municipios de Itagüí y Envigado, los que más dinamizan esta zona, dado que ambos municipios son considerados el centro regional, político y económico de la región, donde además de tener mayor presencia empresarial, se ha visto beneficiado por su cercanía a otros departamentos y centros de desarrollo del país.



Tabla 27. Nivel Educativo – Valle de Aburrá: 2021

Nivel Educativo	Buscadores	Vacantes	Colocados
Primaria	3,7%	2,0%	0,0%
Secundaria	10,4%	6,7%	13,1%
Bachillerato	34,2%	35,1%	61,0%
Técnica	18,2%	24,4%	14,3%
Tecnológica	10,0%	11,8%	4,3%
Universitario	20,0%	18,6%	6,9%
Especialización	2,4%	1,4%	0,3%
Maestría	0,9%	0,1%	0,0%
Doctorado	0,1%	0,01%	

Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2021

De acuerdo con la información del SPE, en la región se presenta algunos desequilibrios en materia educativa. Los niveles de formación, con los cuales las personas buscan empleo, son medios y altos, y las empresas están buscando personas con mínimo bachillerato y con conocimientos específicos a nivel técnico, pero a pesar de existir personas con el nivel de estudios solicitados, aún permanecen plazas por llenar, debido quizás a la falta de pertinencia en materia educativa, concentrándose las colocaciones a nivel de bachiller y formación técnica.

Frente a los grupos poblacionales se tiene que el 50,8% de los buscadores fueron mujeres, mientras que las colocadas fueron el 40,2%, de los colocados son mujeres que significa una diferencia de 10,6 pp, estas cifras están por encima del promedio departamental, convirtiendo a esta región en una de las regiones más paritaria en dinámica laboral.

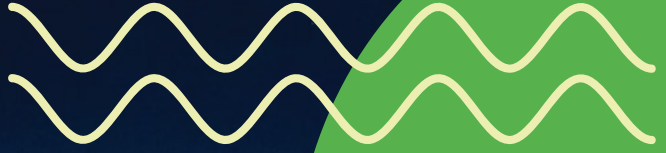




Por el lado de los grupos poblacionales por edad, se tiene que los adultos (personas menores a 28 años), son los que más número de buscadores tuvieron y los más colocados fueron aquellas personas entre los 29 a 44 años. La contratación juvenil tuvo mayores estímulos que recibieron las empresas, donde la subregión tuvo una participación del **19,4% de todas las contrataciones realizadas para el año 2021** y la mayor parte de estos programas (68,4%) estuvieron dirigidas para beneficiar a la población joven como es el caso de los programas de generación empleo para jóvenes.¹ Mientras que el 18,7% estuvieron dirigidas la estrategia de Fondo de Oportunidades para el Empleo. (Servicio Público de Empleo, 2022).



¹ Programas desarrollados en 2020-2021 como: EmpleaT, ReactivaT, Qué hay pa' hacer y Sacudete.



ANÁLISIS DE EMPLEO POBLACIONES DIVERSAS

7





En el tema del empleo la población joven¹ ha sido una de las poblaciones más vulnerables en cuanto al acceso y mejores condiciones de empleo en el mercado laboral, por lo que en esta sección del análisis de la dinámica laboral en la región del Valle de Aburrá se hace un análisis comparativo de la población joven (15 a 28 años) en los ítems de buscadores y colocados en la región.

En este sentido se tiene que de los 55.545 jóvenes que buscaron empleo de Antioquia en el año 2021, el 60,7% de ellos (33.721 personas) lo realizaron en el Valle de Aburrá. Mientras que de los 37.720 jóvenes colocados en el departamento 19.540 pertenecen a esta misma región correspondiendo al 51,8% del total de los contratados, siendo la región con menor aporte de jóvenes contratados en el departamento.



Tabla 28. Buscadores y Colocados Jóvenes por Municipio - Valle de Aburrá: 2021

Municipio	Buscadores		Colocados	
	P. General	Jóvenes	P. General	Jóvenes
Barbosa	1,4%	1,7%	2,2%	2,7%
Bello	12,9%	12,9%	10,6%	10,0%
Caldas	2,8%	2,9%	2,1%	2,4%
Copacabana	1,8%	1,9%	1,5%	1,7%
Envigado	4,4%	4,0%	3,0%	2,6%
Girardota	1,0%	1,0%	1,0%	1,3%
Itagüí	7,4%	7,4%	4,5%	5,1%
La Estrella	2,2%	2,3%	1,4%	1,6%
Medellín	63,4%	63,5%	71,6%	70,6%
Sabaneta	2,7%	2,6%	1,9%	2,2%

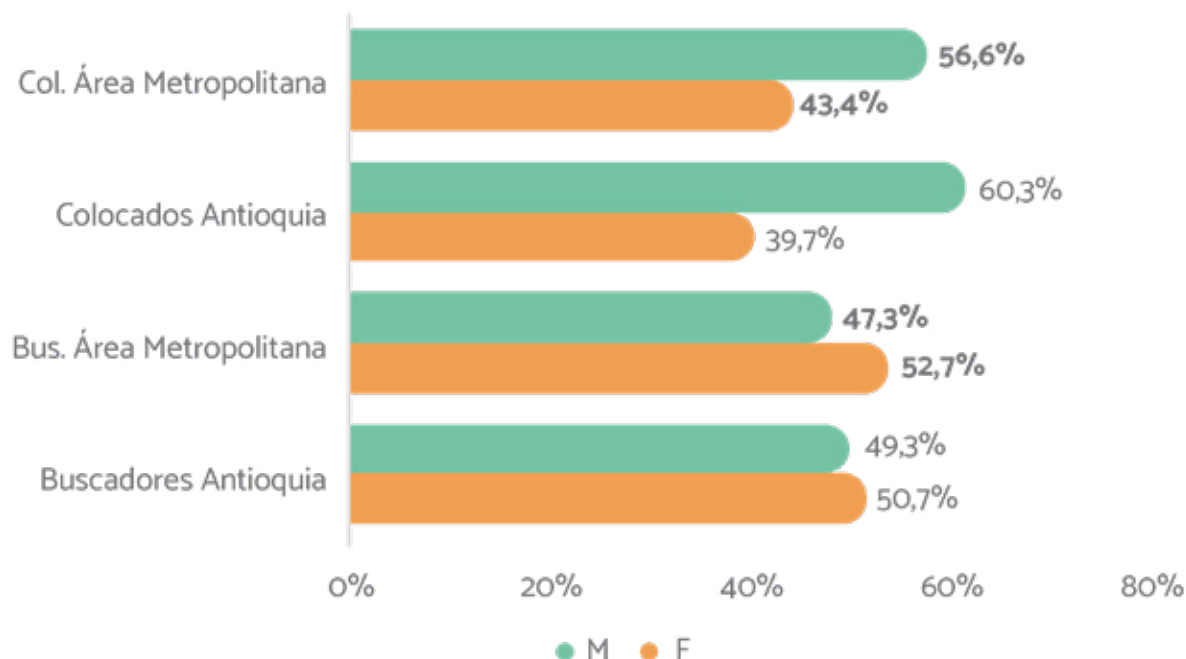
Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2021

¹ Por políticas del gubernamentales a través de las agencias de empleo autorizadas por el Ministerio de Trabajo, las vacantes publicadas no pueden contener información de preferencias en cuanto a diferentes ítems como son: edad, genero, país de origen, entre otros que lleven a posibles sesgos de discriminación. Por tal motivo la información en este apartado se concentra en los ítems de buscadores y colocados para la población joven.



Como puede observarse en la tabla anterior, haciendo un comparativo por municipio entre población general y joven, esta última sigue casi los mismos patrones de la población en su conjunto, en términos de buscadores de empleo los jóvenes buscan empleo se concentran en los municipios de Medellín, Bello e Itagüí. Fenómeno que se repite en aquellos jóvenes que encontraron empleo mediante las agencias de empleo. Sin embargo, la colocación tiene una menor participación en Girardota y se concentra un poco más en el municipio de Medellín y Envigado.

Ilustración 22. Buscadores y Colocados por Sexo Antioquia - Valle de Aburrá: 2021



Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2021

Si bien la brecha entre hombres y mujeres jóvenes en la búsqueda de empleo a nivel departamental es relativamente estrecha, en la región del Valle de Aburrá es menor en 1,4 pp frente a Antioquia a favor de las mujeres; pero si se compara con el general de la población de la región se tiene que sigue la tendencia regional. No obstante, esta brecha se aumenta a la hora de la contratación, dado que la preferencia por la población masculina en el departamento es de 60,3%, lo que significa casi 13,2 pp. por debajo en el Valle de Aburrá, siendo de las regiones que las políticas públicas a favor de las mujeres han venido logrando disminuir la brecha, sin embargo, con la pandemia se retrocedió un poco en este aspecto y por ello se debe seguir trabajando a favor de esta población.



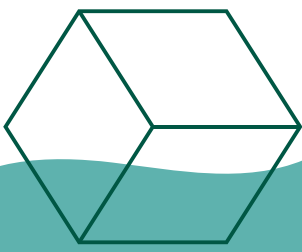


Tabla 29. Nivel Educativo Buscadores y Colocados Jóvenes - Valle de Aburrá: 2021

Nivel Educativo	Buscadores		Colocados	
	Antioquia	Valle de Aburrá	Antioquia	Valle de Aburrá
Primaria	2,3%	1,0%	0,0%	0,0%
Secundaria	9,4%	8,1%	14,1%	13,7%
Bachillerato	41,9%	37,0%	63,4%	67,9%
Técnica	18,7%	19,2%	14,8%	11,4%
Tecnológica	9,5%	10,7%	3,5%	2,9%
Universitaria	17,4%	23,0%	4,1%	4,2%
Especialización	0,6%	0,7%	0,04%	0,0%
Maestría	0,2%	0,3%	0,0%	0,0%

Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2021

El nivel educativo de los jóvenes buscadores de empleo del Valle de Aburrá es mayor que el promedio departamental, dado que los buscadores de empleo que poseen educación superior en Antioquia se sitúan en 46,4% mientras que en la región es de 54%. Tendencia que se ahonda con los jóvenes contratados en el 2021, dado que tienen un nivel de educación superior de **18,4%** estando por debajo de la tendencia de la población general en -7,5%, situación que se repite si se compara con la media de los jóvenes de Antioquia, estando en 4% pp por debajo.

Un elemento para analizar es que entre los colocados informados ante el SPE, no hay jóvenes en el Valle de Aburrá con formación de nivel universitario y menos de posgrado, lo cual puede deberse a que este tipo de jóvenes, generalmente utilizan otros canales de búsqueda de empleo, como las empresas caza talento, referencias personales, concursos gubernamentales, entre otros. Además, las agencias públicas de empleo normalmente se focalizan en proveer trabajos más operativos que llevan a que no sean (por ahora) un canal más efectivo para este tipo de población.



Tabla 30. Salario Jóvenes Buscadores, Colocados Antioquia - Valle de Aburrá: 2021

Salario: Aspiración y Contratación	Buscadores		Colocados	
	Antioquia	Valle de Aburrá	Antioquia	Valle de Aburrá
Menos de 1 SMMLV	1,0%	1,4%	0,0%	0,0%
1 SMMLV	22,2%	26,9%	9,2%	12,0%
1 a 2 SMMLV	20,9%	29,4%	76,6%	76,1%
2 a 4 SMMLV	3,7%	5,2%	2,9%	3,0%
4 a 6 SMMLV	0,4%	0,5%	0,1%	0,2%
> 6 SMMLV	0,2%	0,2%	0,0%	0,0%
A convenir	51,5%	36,3%	11,1%	8,8%

Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2021

La falta de experiencia de los jóvenes y la búsqueda de oportunidades de empleo hace que los jóvenes prefieran que sus salarios sean por negociación en el momento de ser contratados, donde los salarios a convenir se ubican en un poco más del 36% y los salarios entre 1 a 2 SMMLV el 29,4%.

Cuando ya se contratan los jóvenes se tiene que los salarios son relativamente bajos dado que el 88,1% de ellos se encuentran entre 1 a 2 SMMLV, debido en parte a los bajos niveles educativos, actividades operativas y bajos requerimientos de experiencia hace que los salarios de estas personas se encuentran por debajo inclusive de la media departamental.

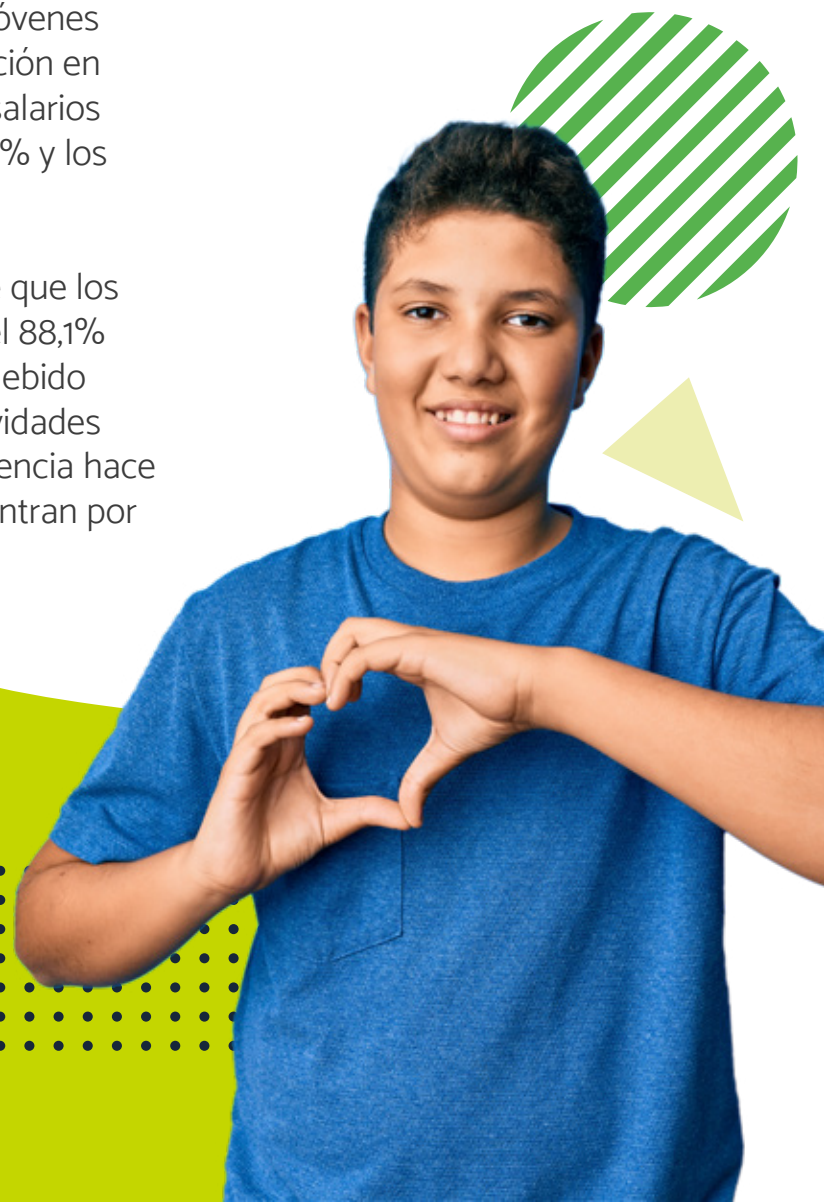
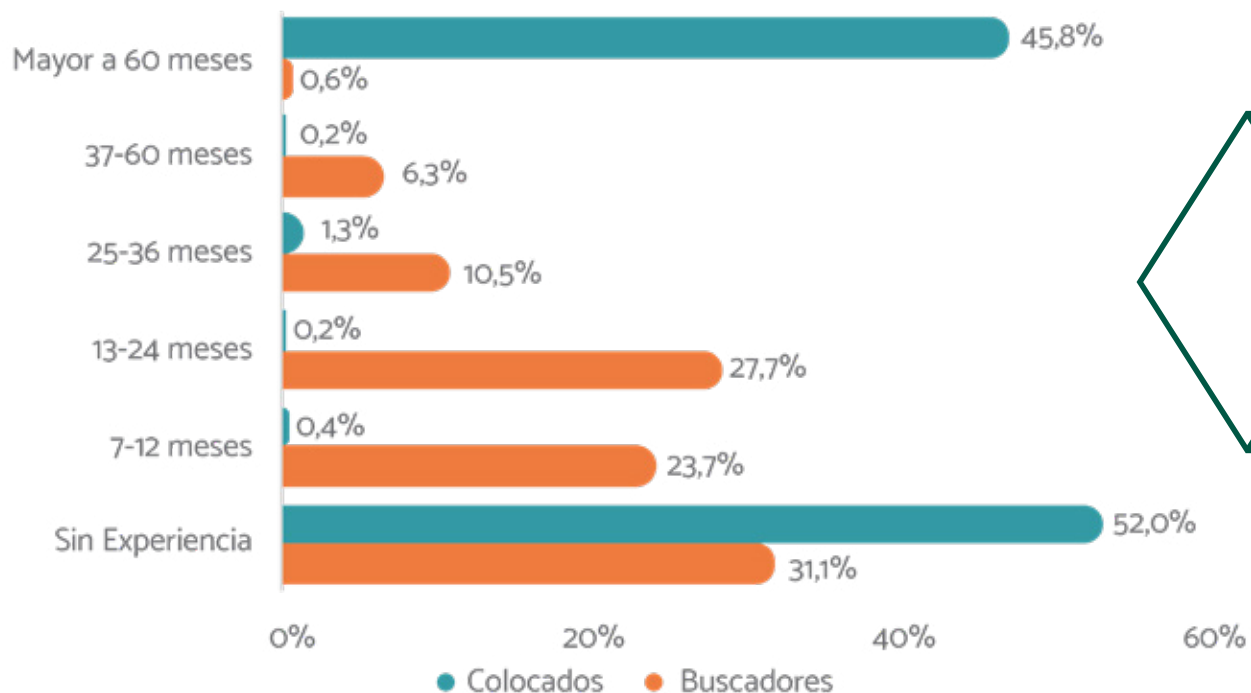




Ilustración 23. Experiencia Buscadores y Colocados Valle de Aburrá:2021



Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2021

Lo anterior se comprueba cuando se indaga por la experiencia de los jóvenes a la hora de buscar empleo y ser contratados. Se encontró que en los jóvenes que desean ingresar al mercado laboral en general poseen baja experiencia, donde el 54,8% de ellos no tienen experiencia o como máximo un año. Sin embargo, a la hora de ser contratados se busca los extremos: sin experiencia muchas veces apalancados por programas de gobierno como la estrategia sacúdete, siendo una tasa de 52,5%. Pero también se privilegia aquellos jóvenes que tiene mucha experiencia en el mercado a la hora de ser contratados.

Tabla 31. Tipo de Contrato Jóvenes Colocados Antioquia - Valle de Aburrá: 2021

Tipo de Contrato	Antioquia	Valle de Aburrá
Otra	6,1%	8,9%
Por obra o labor	50,2%	45,9%
Prestación de servicios	0,9%	1,2%
Temporal	0,5%	0,8%
Término fijo	28,6%	27,5%
Término indefinido	13,7%	15,7%

Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2021



A diferencia con la forma de contratación de la población en general, los jóvenes tienen contratos de menor garantía en el largo plazo, dado que predominan los contratos por obra o labor y a término fijo en Antioquia. El caso de los jóvenes en el Valle de Aburrá sigue la tendencia del departamento y la región en general, dado que más del 73,4% son contratos de corto plazo. Lo cual puede llevar a inestabilidad económica y social para ellos y sus familias.

Tabla 32. Jóvenes Colocados por Grupos Ocupacionales - 2021

Ocupación	%
Otras actividades de provisión de talento humano	10,80%
Actividades de centros de llamadas (call center).	5,88%
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.p.	2,44%
Comercio al por menor en establecimientos no especializado	2,43%
Seguros de vida.	1,68%
Construcción de otras obras de ingeniería civil.	1,38%
Construcción de carreteras y vías de ferrocarril	1,31%
Actividades de administración empresarial	1,21%
Otras actividades de servicio de apoyo a las empresas n.c.p.	1,14%
Comercio al por menor de prendas de vestir y sus accesorios	0,91%

Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2021

Las actividades productivas para las cuales fueron contratados los jóvenes de la subregión siguen la tendencia general de los colocados, donde las actividades como Call Center, actividades profesionales, comercio y construcción. Las cuales están muy relacionadas con actividades operativas, que no requieren tanta experiencia y por ello los pagos están en un SMMV.



8 **COMPENALCO LA CAJA DE LAS REGIONES - MAGDALENA MEDIO**





Comfenalco en su misión de ser la caja de las regiones y en su objetivo retador de ser la Caja más cercana al corazón de nuestros afiliados y su mejor aliado en la gestión del bienestar, consolidaremos un crecimiento sostenible por medio del incremento de la base empresarial, duplicando los ingresos por servicios y creciendo el número de vidas impactadas en los territorios. En el 2021 hubo logros destacados que aportaron en la calidad de vida de los antioqueños, impactando la vida de nuestros afiliados y grupos de interés. (Comfenalco Antioquia, Informe Integrado Sostenibilidad, 2021).



- Diseñamos el Programa “Mi Sueño, Mi Hogar” con el objetivo de facilitar la vinculación al Subsidio Familiar de Vivienda, impactando en 2021 a 350 personas mediante el acompañamiento social y financiero.
- En Antioquia en 2021 se impactó la calidad de vida en los siguientes niveles: 15.166 niños, niñas y adolescentes en Jornada Escolar Complementaria; 30.239 empleos por medio de Agencia de empleo; 8.641 personas con Subsidios de protección al cesante; Se asignó un valor de auxilio económico al desempleo de \$19.450 millones con recursos FOSFEC y un valor auxilio económico al desempleo con recursos FOME de \$183 millones.
- En servicios de biblioteca fueron atendidos 2.343.969 usuarios, el programa de emprendimiento y desarrollo empresarial acompañó 8.500 personas y capacitó 27.425 estudiantes en ETDH.
- Fueron 5.981 becas de Educación Regular en colegios privados e instituciones especializadas, por un valor de \$6.633 millones.



En el Valle de Aburrá en el presente 2022, Comfenalco Antioquia por medio de sus servicios para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las personas en los territorios, está impactando en los siguientes niveles:

Conceptos	Valle de Aburrá
Nro de cursos y programas de recreación	44
Nro de cursos y programas de deportes	645
Nro de personas atendidas en recreación	157262
Nro de personas atendidas en deportes	56581
Nro. De Créditos sociales entregados	10702
Nro. Subsidios de Vivienda Asignados	276
No de cuotas monetarias entregadas	937097
Valor de cuota monetaria entregada	\$38.328.262.435
Nro de vacantes	15.536
Nro de personas colocadas	5,139
Nro. De Subsidios - Becas educativas entregadas	4701
Valor Subsidios - Becas educativas entregadas	\$ 2.833.876.164
Nro. de usuarios matriculados en programas de educación ETDH	18071
Nro. De personas atendidas en desarrollo empresarial	4886





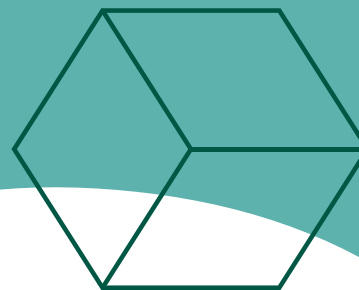
CONCLUSIONES





- Los indicadores de calidad de vida de la subregión se encuentran en general mejor que el promedio departamental y la pobreza se encuentra por debajo de la de Antioquia. Sin embargo, es necesario fortalecer aspectos relacionados con cultura, educación, recreación y deporte para mejorar estos indicadores tanto en el mediano y largo plazo, así como mejorar la seguridad alimentaria de la población.
- En términos educativos, se observan menores tasas de deserción en la subregión al comparar con Antioquia y también unas mejores tasas de escolaridad.
- Los resultados en términos de deserción y nivel de escolaridad se relacionan con una menor tasa de trabajo infantil, que se encuentra por debajo del promedio departamental, por lo que se recomienda realizar acciones que permitan a los niños y jóvenes culminar su proceso formativo antes participar en el mercado laboral.
- A pesar de que los salarios en promedio se encuentran por encima de los salarios de Antioquia, aún hay retos en términos de tasas de desempleo y brechas de género.
- Hay un porcentaje de informalidad relativamente bajo en la subregión, y este fenómeno se concentra especialmente en actividades como el sector de construcción y comercio.
- La dinámica laboral de la subregión se centra en municipio de Medellín, lo cual se debe a su desarrollo económico, social y político. No obstante, se destacan Bello en el Aburrá Norte y Envigado e Itagüí en el Aburrá Sur, municipios que se caracterizan por su dinámica económica, regional y poblacional, donde tradicionalmente se han asentado las empresas en la zona.





- El Valle de Aburrá se ha caracterizado por brindarle mayor oportunidad a la población diversa, como las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad, de hecho, esta última población tiene mayor participación en los procesos de búsqueda y contratación laboral mediante las agencias de empleo, elemento a tener en cuenta a la hora de generar políticas públicas para apoyar a la población diversa.
- Se debe visibilizar los prestadores del servicio público de empleo para la gestión y colocación de otras actividades productivas, ya que los principales buscadores que usan los servicios corresponden a personas con experiencias en cargos operativos y comerciales.
- Los jóvenes de la región en relación con el departamento están en menores condiciones laborales en términos de temporalidad del trabajo y los salarios son relativamente más bajos, debido en parte a la falta de experiencia y el tipo de empleo de carácter operativo al cual acceden a través de las agencias de empleo.
- Las acciones que se desarrollan frente al mejoramiento de calidad de vida denotan un seguimiento de tendencias asociadas al desarrollo sostenible, al uso de medios de transportes alternativos, a megaproyectos que interconectan el Valle de Aburrá entre sí con otras subregiones. En este sentido, el mercado laboral atravesará una serie de transformaciones y necesidades para las cuales se recomienda preparación en temas de energías renovables, utilización de drones en logística, transporte ferroviario, valle del software, entre otros.
- Recomendaciones al SPE para la gestión de información de personas con LGBTI en el mercado laboral, se hace necesario evidenciar las necesidades de estos grupos poblacionales.



Nota técnica: La Intermediación Laboral del Servicio Público de Empleo – SPE, un mecanismo para analizar la Dinámica Laboral

La información de buscadores de empleo utilizada en el presente informe está sujeta a la transaccionalidad que la naturaleza del registro implica y corresponde a lo que administra la Unidad del SPE a través del Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE); esta información se toma a partir de lo consignado por las personas que tienen su hoja de vida registrada en dicho sistema y no da cuenta de la gestión de la Unidad del SPE. Estos datos están sujetos a modificación y/o actualización de la información por parte de la persona registrada y no corresponden al 100% de los buscadores de empleo que utilizan el Servicio Público de Empleo.

La información que aportó la Unidad del SPE se ha producido siguiendo procedimientos técnicos y de control de calidad. No obstante, la Unidad del SPE no se responsabiliza por el uso e interpretación realizado.

La información sobre demanda laboral que administra la Unidad del Servicio Público de Empleo corresponde a las ofertas de empleo que registran los empleadores a través de todos los prestadores autorizados de la red. Las ofertas de empleo se entienden como el anuncio con solicitud de personal en el que se especifican las características de la vacante o vacantes que se desean suplir, ya que una oferta de empleo puede contener más de una vacante. Por su parte, el término de vacante,

según la Resolución 2605 de 2014 del Ministerio del Trabajo, se define como el puesto de trabajo no ocupado para el cual el empleador está tomando medidas activas con el objetivo de encontrar el candidato idóneo para cubrirlo.

La clasificación sectorial de los registros de ofertas de empleo se asigna según la CIU (Clasificación Internacional Industrial Uniforme) Rev 4 A.C., a través del cruce de información de la identificación del empleador con las bases de datos del directorio de empresas del DANE, RUES (Registro Único Empresarial) de Confecámaras y RUE (Registro Único de Empleadores) que consolidan la Unidad del SPE con la información que proporcionan las Cajas de Compensación Familiar (CCF) sobre las empresas que tienen al menos un trabajador afiliado a la CCF. Aproximadamente el 5 % de los registros de ofertas de empleo quedan sin clasificación sectorial y un porcentaje importante queda clasificado en los sectores 78 (Actividades de empleo) y 82 (Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades de apoyo a las empresas) debido a que las empresas de servicios temporales (EST), que reportan una parte importante de las ofertas de empleo a nivel nacional, generalmente no informan el sector económico en el que se desempeñará la vacante sino el sector de la empresa temporal como tal.



REFERENCIAS

10





Área Metropolitana del Valle de Aburrá. (2021). Rendición de Cuentas Área Metropolitana 2021. Recuperado de: <https://acortar.link/xfuMIR>

Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia - CCMA. (02 de 2022). Dinámica Empresarial 2021. Cámara Indica(9).

Gobernación de Antioquia. (2021). Informe de Calidad de Vida. Medellín: Gobernación de Antioquia.

Servicio Público de Empleo. (03 de 2022). Información Estadística 2017 a 2021 por Municipios en Antioquia. Bogotá, Colombia: SPE.





DINÁMICA LABORAL

**Subregión del
Valle de Aburrá
2022**



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

Comfenalco
Antioquia