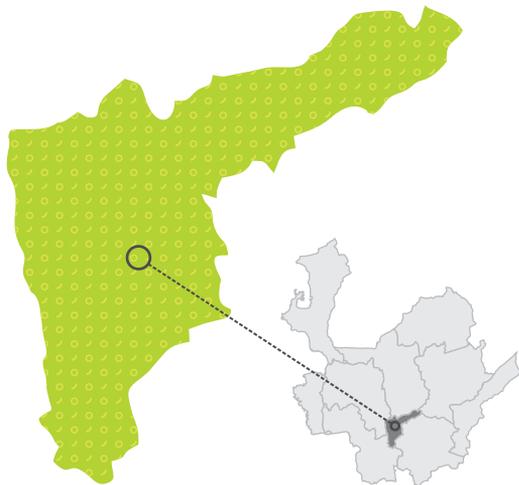


DINÁMICA LABORAL

Agencia de Gestión y Colocación
de Empleo Comfenalco



VALLE DE ABURRÁ



- Barbosa
- Bello
- Caldas
- Copacabana
- Envigado
- Girardota
- Itagüí
- La Estrella
- Sabaneta
- Medellín



Segundo Informe de Dinámica Laboral de las nueve subregiones del Departamento de Antioquia Comfenalco Antioquia, 2018, 30 p.

Medellín, Colombia

Primera Edición: Agosto de 2018

Director: Carlos Mario Estrada Molina

Gerente de Servicios Sociales: Gustavo Trujillo Aramburo

Gerente Mecanismo de Protección al Cesante: Liliana Galeano Sarmiento

Analistas Económicos:

Diego Alejandro Cortés Gil

Julián Santiago Vásquez Roldan

Marta Irene Pulgarín Agudelo

Mauricio López González

Agradecimientos:

Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo – UASPE

Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE

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

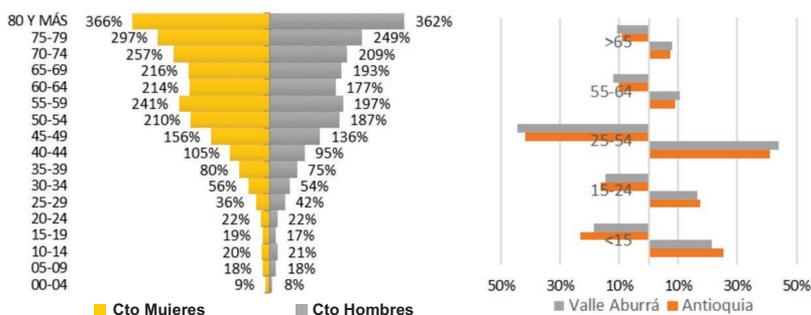
Contexto Subregional

El país está atravesando una transición demográfica que lo está envejeciendo aceleradamente, asimismo, el abandono y la baja tasa de personas que logran una pensión hace que la mayoría de los adultos mayores tenga que trabajar por la necesidad de dinero para garantizar su bienestar, sin embargo, debido a diversas características lo hacen en la informalidad. Las pirámides poblacionales y de crecimiento presentadas en la ilustración 1 y 2, hacen más clara esta realidad, mostrando el fuerte envejecimiento sufrido en las últimas décadas, fruto del descenso de la fecundidad y el aumento de la supervivencia que han estrechado la base y ampliado la cima de la pirámide, lo cual incide en la composición familiar, las tendencias migratorias y la epidemiología.

Así pues, según las proyecciones poblacionales del DANE la composición etaria de la subregión Valle de Aburrá se encuentra así: población joven de 0 a 19 años representa el 27,1%; adultos jóvenes de 20 a 29 años el 16,5%; adultos de 30 a 64 años el 46,9% y finalmente los adultos mayores de 65 años en adelante 9,5%, lo anterior indica que la población que habita la subregión aún es relativamente joven, pues los menores de 30 años representan en conjunto el 43,6% de los habitantes. Al comparar con el resto del departamento, se evidencia que la subregión tiene menos población joven y más adulta, un rasgo más de la dinámica poblacional hacia el centro.

Ilustración 1.

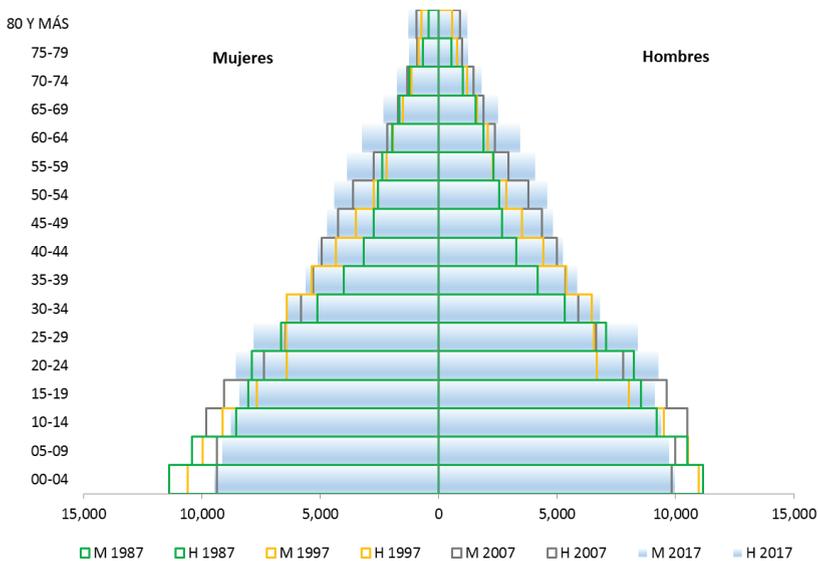
Crecimiento poblacional y comparación por grupos etarios 1987-2017



Fuente: Construcción propia con información de DANE, 2017.

Ilustración 2.

Pirámide poblacional del Valle de Aburrá por grupos etarios 1987-2017.



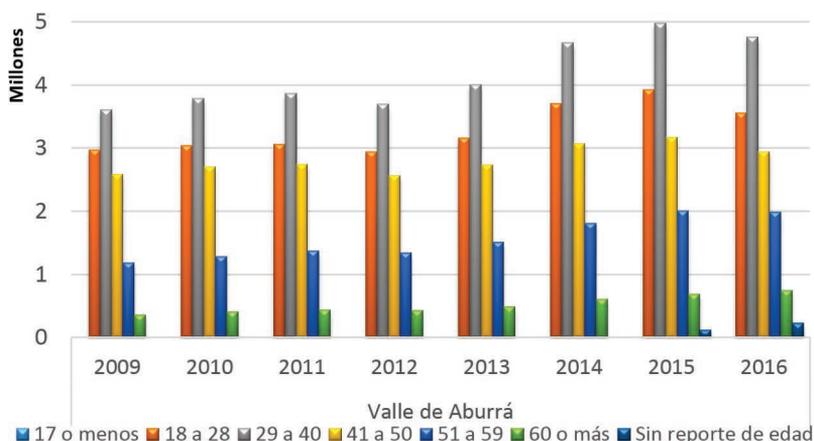
Fuente: Construcción propia con información de DANE, 2017.

Coyuntura de Mercado Laboral

La tasa de desempleo en Colombia en noviembre de 2017 fue de 8,4 %, fue el séptimo periodo consecutivo, para los meses de noviembre, en el que la cifra no llegó a los dos dígitos, además, la ocupación completó cuatro periodos consecutivos por encima de 22 millones de personas. Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca; Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler e Industria manufacturera, fueron las ramas que jalónaron el aumento de la ocupación en el total nacional. Asimismo, el sector de minas e hidrocarburos tuvo una coyuntura muy movida el año anterior con precios bajos, pero los mismos han empezado a recuperar terreno. De otro lado, existen varios factores que generan incertidumbre en la economía colombiana y que pueden afectar el devenir del empleo como son la desaceleración del crecimiento económico, la calificación de riesgo del país, las elecciones políticas, el postconflicto, la informalidad que continúa en niveles elevados y la posibilidad de una nueva reforma tributaria.

Por su parte, en el primer semestre del año 2017 Medellín redujo su tasa de desempleo de 11,5% a 11,0%, respecto al mismo semestre del año anterior, por la disminución en el desempleo de las mujeres que pasó de 13,6% a 12,5%. Por edades, la tasa de desempleo bajó para las personas entre 25 y 65 años de edad mientras entre los jóvenes de 18 a 28 años, población más vulnerable, se presentó un incremento. Según los datos de FILCO, los grupos etarios que mayor importancia tienen en los empleos formales en la subregión del Valle de Aburrá, ilustración 3, son de 29 a 40 años, de 18 a 28 y de 41 a 50.

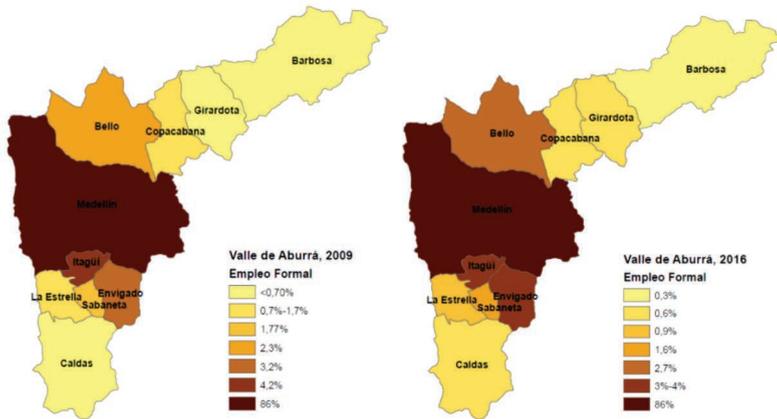
Ilustración 3. Empleo formal por rangos de edad 2009-2016



Fuente: Construcción propia con información de FILCO, 2017.

De otro lado, según la información de FILCO, la subregión del Valle de Aburrá destaca como la principal generadora de empleo formal del departamento con una participación del 83,5%, pese a que esta participación ha variado muy poco en la última década si se han presentado cambios en el empleo para los jóvenes de 17 o menos, cuya empleabilidad se ha reducido abruptamente, y para el grupo de 41 a 50 años donde la participación ha bajado 2,5%. Como puede verse en el Mapa 1, Medellín reporta el 86% del empleo formal de la subregión y su participación no ha variado, caso contrario a Envigado, Sabaneta y Bello que van ganando importancia en este rubro gracias a la dinámica de creación de empresas y alta densidad empresarial existentes en el Aburrá Sur.

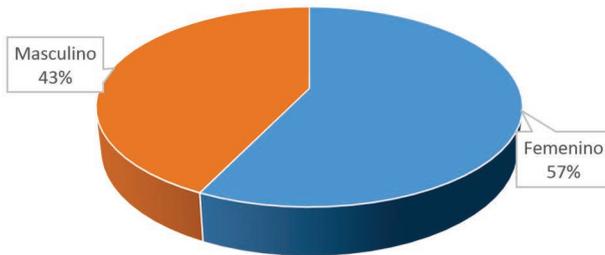
Mapa 1. Empleo formal en la subregión del Valle de Aburrá



Fuente: Construcción propia con información de FILCO, 2017.

Perfil de los Oferentes

Ilustración 4. Perfil de los oferentes



Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2017

De acuerdo con la información del Servicio Público de Empleo -SPE-, al mes de noviembre del 2017, se inscribieron en la subregión 119,628 oferentes, lo cual corresponde al 66,3% de inscritos en el Departamento. El mayor porcentaje de personas registradas en el sistema, corresponde a los menores de 28 años, 53,1%, en tanto que el grupo poblacional entre los 29 y los 44 años de edad, representa el 33,0% y los mayores de 44 años el restante 14,0%. Así mismo, del total de inscritos, el 25,4% manifiesta ser jefe de hogar. Estos porcentajes de participación de los oferentes, se corresponden con las dinámicas poblacionales presentadas inicialmente.

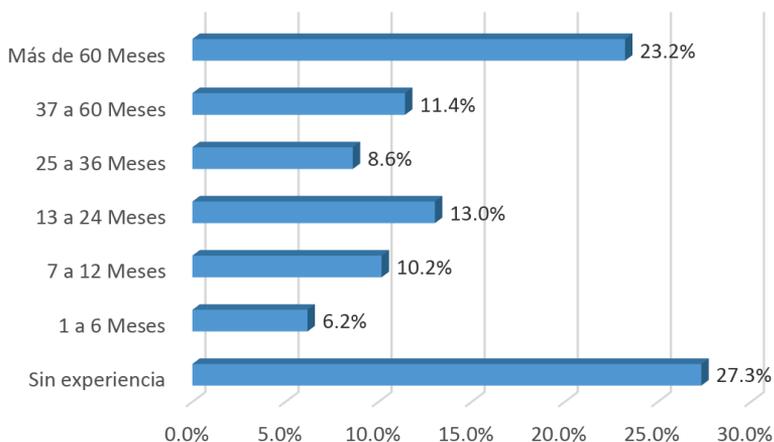
Tabla 1.
Caracterización de los oferentes

Etnia	Indígenas	0,2%
	Afrocolombiano	1,3%
Jefe de Hogar	Sí	25,4%
	No	65,0%
	No informa	9,5%
Victima	No	88,7%
	Sí	11,3%
Zona	Rural	2,0%
	Urbano	98,0%

Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2017

De otro lado, esta población oferente se encuentra ubicada, en mayor medida, en zonas urbanas, 98,0%. Al tiempo que un pequeño porcentaje manifiesta pertenecer a una etnia particular (0,2% indígenas y 1,3% afrocolombianos) y cerca del 13,8% manifiestan estar inscritos en algún tipo de programa estatal; como primer empleo 5,4%, estado joven 0,8% entre otros. Es importante mencionar que el 11,3% es población víctima del conflicto armado. La experiencia laboral se concentra en los extremos, es decir, en aquellas personas que poseen más de 5 años de experiencia, con un 23,2% y en los que no poseen experiencia, con un 32,8%.

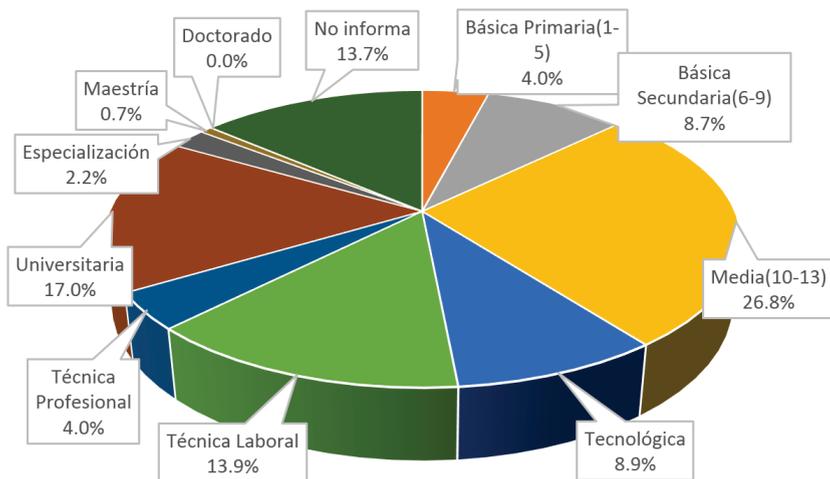
Ilustración 5.
Experiencia laboral



Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2017

Por su parte, la educación de los oferentes se ubica, en un mayor porcentaje en educación superior en niveles técnicos, tecnológicos y profesionales; poco más de 47%. Adicionalmente, un elevado porcentaje, 13%, no informa sobre su formación. La mayor oferta se concentra en personas que no poseen empleo y lo están buscando, desempleados, con 72,9%, personas que ingresan al mercado laboral, primer empleo, se ubican en segundo lugar con un porcentaje del 8,4%, los independientes con un 2,8%, empleados con un 6,3% y personas que no informan sobre su condición con un 9,5%.

Ilustración 6.
Nivel educativo



Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2017

En cuanto a los perfiles ocupacionales, llama la atención las labores relacionadas con construcción y ventas, al igual que la oferta en actividades comerciales y, en menor medida en el sector agropecuario (llama la atención, pues las actividades son en gran medida urbanas, lo cual podría explicarse por la llegada de personas de zonas rurales, cuya experiencia precisamente se encuentra en este sector). De otro lado, el mayor porcentaje lo ocupan las personas que no definen el perfil ocupacional, 26,8%, quizás con la idea de obtener mayores posibilidades de enganche o personas de primer empleo.

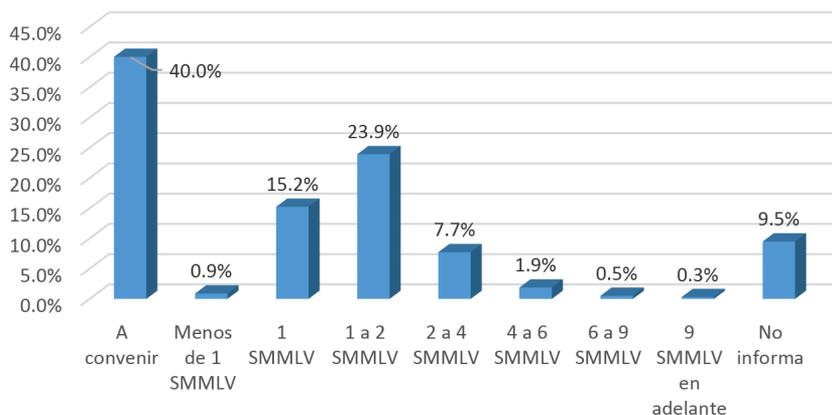
Tabla 2.
TOP 10 de los Intereses ocupacionales – Oferentes

Ayudantes de construcción	5,6%
Otras Ocupaciones relacionadas con ventas	4,3%
Limpieza de Edificios y Control de Pestes	4,3%
Vendedores de puntos de venta al por menor	3,9%
Especialistas en administración de negocios	3,5%
Trabajadores Agropecuarios	2,8%
Operadores de Vehículos a Motor	2,7%
Profesores de Preescolar, Primaria, Secundaria y de Educación Especial	2,6%
Operadores de Plantas y Sistemas	2,5%
Servicio de Alimentos y Bebidas	2,4%
Trabajadores del metal y el plástico	2,2%

Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2017

Este grupo de personas se presentan al servicio con aspiraciones salariales crecientes, hasta llegar al rango entre uno y dos salarios mínimos y, de allí en adelante el porcentaje decrece. Llama la atención el elevado porcentaje de personas que pretenden convenir su nivel salarial con el empleador 40%, con el objeto de tener un poco de libertad de decisión y negociación o para mostrar que el salario no es lo más importante.

Ilustración 7.
Salarios



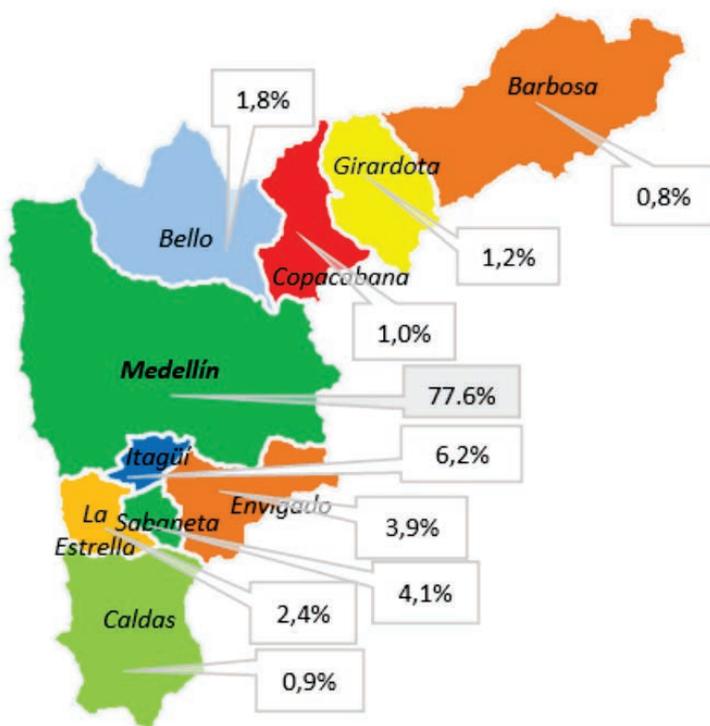
Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2017

Perfil de las Empresas

El mayor número de empresas demandantes de empleos en el servicio público, se encuentra en el municipio de Medellín, donde se concentra cerca del 78% de las empresas registradas en la región. Este porcentaje ratifica la importancia de este municipio en el Valle de Aburrá. Vale la pena mencionar el hecho de que el SPE acompaña o se alimenta de empresas formales, con lo cual municipios en los cuales exista una alta informalidad empresarial, no contarán con una participación amplia en las estadísticas del SPE.

Mapa 2.

Empresas demandantes de empleo en los municipios de la subregión VA



Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2017

Tabla 3.
Actividades por Sector Económico

Otras actividades de servicios personales	41,6%
Comercio al por mayor y en comisión o por contrata, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas	4,3%
Comercio al por menor (incluso el comercio al por menor de combustibles), excepto el de vehículos automotores y motocicletas	3,9%
Actividades de servicios de comidas y bebidas	3,0%
Obras de ingeniería civil	2,8%
Actividades especializadas para la construcción de edificios y obras de ingeniería civil	2,7%
Otras industrias manufactureras	2,5%
Actividades de empleo	2,1%
Fabricación de productos textiles	2,1%
Actividades de asociaciones	2,0%
Elaboración de productos alimenticios	1,9%
Confección de prendas de vestir	1,8%

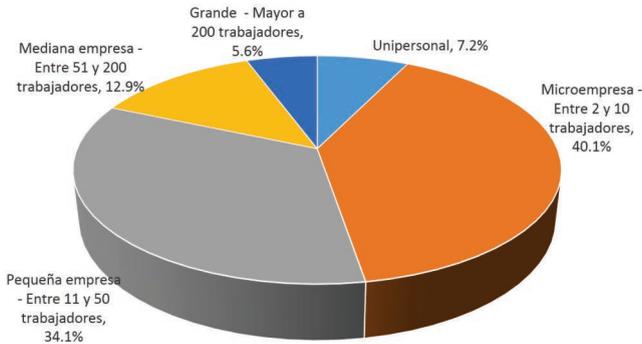
Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2017

En cuanto a las actividades por sector económico, las empresas que ofrecen sus servicios en la región se concentran principalmente en actividades relacionadas con el sector de servicios personales y el sector comercial. Llama la atención, las actividades propias del sector de manufacturas y construcción, con lo cual se ratifica la importancia de la región en materia industrial.

Las empresas de la región se concentran, en mayor medida, en unipersonales, micro y pequeñas empresas, las cuales representan cerca del 81% del total. De acuerdo con las estadísticas de la Cámara de Comercio de Medellín, para este mismo grupo, las empresas que se ubican en la jurisdicción de la Cámara representan el 97%.¹

Al respecto véase: Estadísticas Cámara. Disponible en:
<http://www.camaramedellin.com.co/site/Servicios-Empresariales/Informacion-Empresarial/Estadisticas-Camara.aspx>

Ilustración 8. Tamaño de la empresa

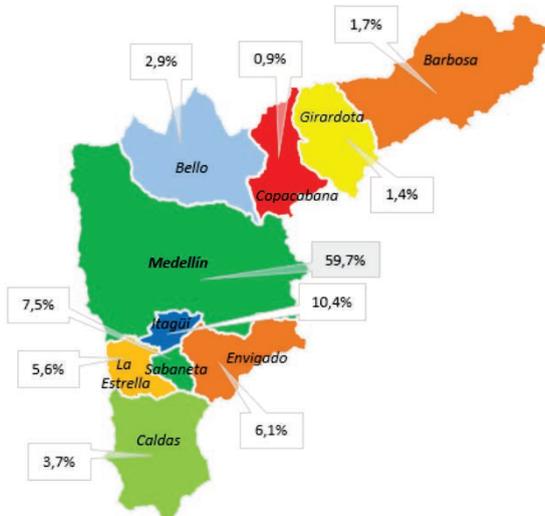


Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2017

Perfil de las Vacantes

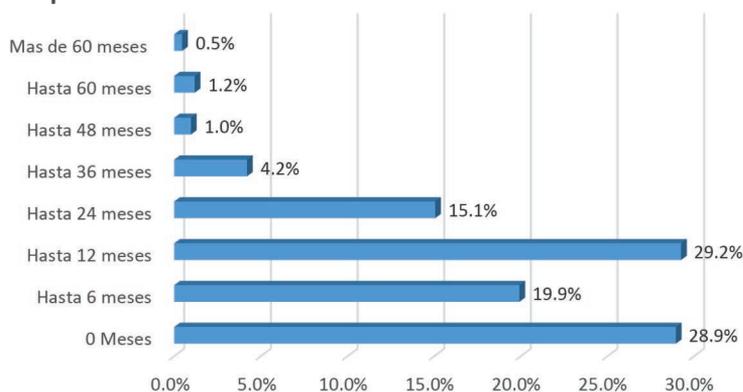
Las vacantes se concentran en municipios con tradición industrial, esto es Medellín, Itagüí, Sabaneta y Envigado. Este corredor industrial también concentra servicios públicos de muy buena calidad, infraestructura que facilita la entrada y salida de productos y mano de obra calificada.

Mapa 3. Vacantes registradas en los municipios de la subregión VA



Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2017

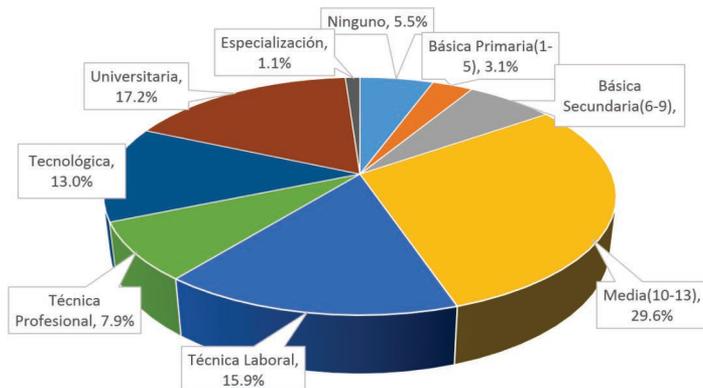
Ilustración 9. Experiencia laboral en las vacantes



Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2017

En general, los requerimientos de experiencia no son muy elevados. En principio, cerca del 29% de las vacantes no requieren experiencia y, de allí en adelante, la experiencia se concentra en un año, hasta seis meses y, posteriormente, hasta dos años de experiencia. En cuanto al nivel de estudios, los requerimientos de las vacantes brindan especial importancia a la formación técnica, tecnológica y profesional, las cuales suman poco más del 55%. Es decir, las vacantes tienden a privilegiar conocimientos especializados mientras los oferentes sólo suman un 47% en estos niveles presentando principal falencia en los técnicos laborales.

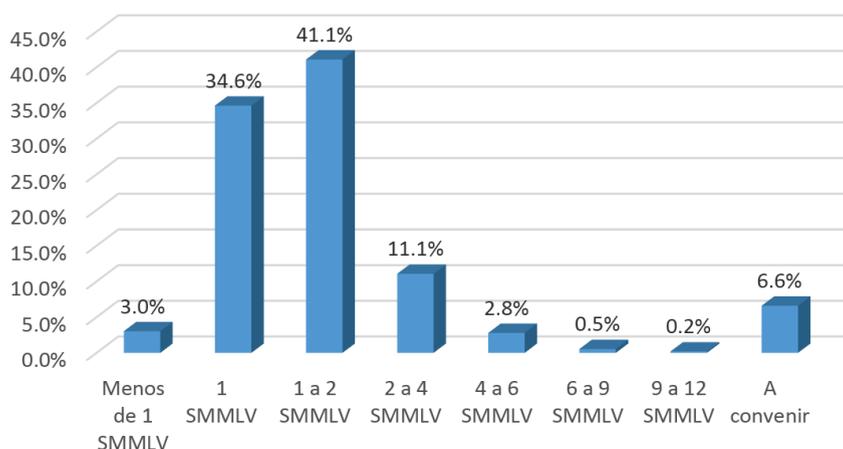
Ilustración 10. Nivel educativo exigido en las vacantes



Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2017

En cuanto a los salarios de las vacantes, el mayor porcentaje lo presenta en el rango salarial entre 1 y dos mínimos, con un valor superior al 41%. Después de éste, se presentan las vacantes que ofertan un salario mínimo legal vigente, con un 34,6%; y el correspondiente al rango de 2 a 4 salarios, con un porcentaje del 11,1%. De otro lado, el salario a convenir también presenta un elevado porcentaje, 6,6%, no obstante, el mismo es 6 veces menor que el de buscadores.

Ilustración 11. Salario de la Vacante



Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2017

Según sector económico, las vacantes se distribuyen en diferentes sectores, ampliando así las posibilidades de enganche. Parte importante de estas actividades se encuentran en servicios personales, relacionadas con actividades comerciales, las cuales son el segundo rubro en interés para los oferentes después de la construcción.

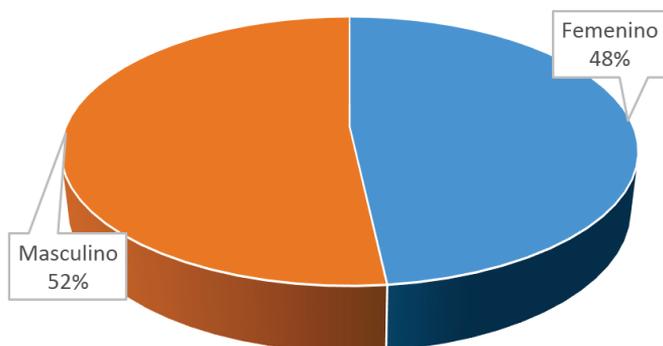
Tabla 4.
Vacantes según sector económico (%)

Otras actividades de servicios personales	16,7%
Actividades de empleo (Empresas de intermediación laboral, tercerización)	12,3%
Comercio al por mayor y en comisión o por contrata, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas	4,6%
Obras de ingeniería civil	4,1%
Educación	3,8%
Comercio al por menor (incluso el comercio al por menor de combustibles), excepto el de vehículos automotores y motocicletas	3,3%
Actividades de servicios de comidas y bebidas	3,3%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	3,2%
Elaboración de productos alimenticios	3,2%
Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades de apoyo a las empresas	2,7%
Confección de prendas de vestir	2,5%
Actividades especializadas para la construcción de edificios y obras de ingeniería civil	2,3%

Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2017

Perfil de Colocados

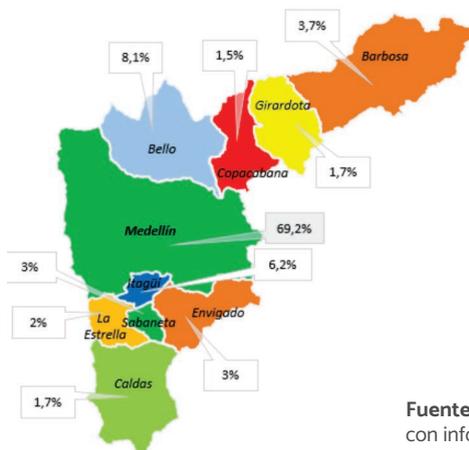
Ilustración 12.
Perfil de los oferentes



Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2017

Las colocaciones se concentran, en mayor medida, en personas de sexo masculino. No obstante, las mujeres presentan un 48% de vacantes, representando el porcentaje más alto de todo el departamento, pero perdiendo mucha participación respecto al año pasado donde representaban el 54% de las colocaciones. Ésta, entre otras razones, justifican los programas desarrollados por diversas instituciones públicas y privadas encaminados a mejorar la inclusión laboral de las mujeres.

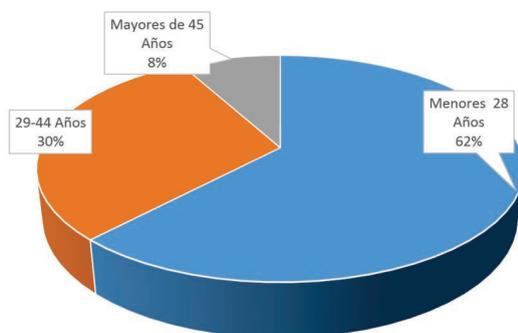
Mapa 4. Colocaciones por municipio en la subregión VA



Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2017

En la región, los colocados se concentran en los municipios de Medellín, Bello e Itagüí y el 62% son jóvenes menores de 28 años.

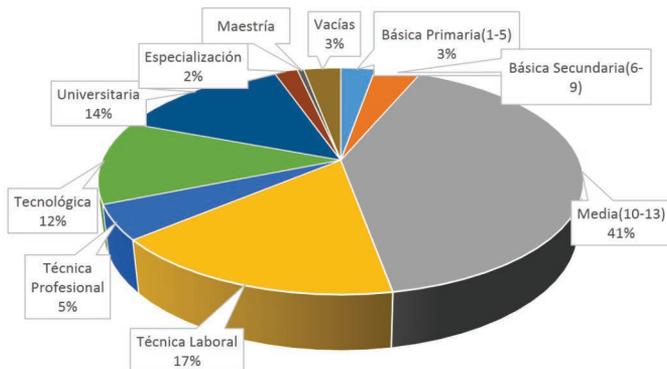
Ilustración 13. Colocados por rangos de edad



Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2017

En cuanto a los niveles educativos, las colocaciones se concentran en personas con formación académica media, un elevado porcentaje posee educación básica y media, pero otro elevado porcentaje lo constituyen personas con formación técnica, tecnológica y profesional justamente los niveles educativos donde se concentran las vacantes y los oferentes.

Ilustración 14.
Nivel educativo de colocados



Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2017

Del lado de los grupos ocupacionales, las actividades donde se concentraron más colocados corresponden a los sectores relacionados con comercio y construcción: No obstante, las ocupaciones sin definir presentan el porcentaje más alto, cerca del 19%.

Tabla 5.
Colocados por grupos ocupacionales

Otras Ocupaciones relacionadas con ventas	8,0%
Distribución, Despacho, Agenda y Registro	6,6%
Especialistas en administración de negocios	5,3%
Publicidad, Mercadeo, Promoción, Relaciones Públicas y Gerentes de Ventas	4,2%
Ayudantes de construcción	4,1%
Vendedores de puntos de venta al por menor	3,8%
Operadores de Plantas y Sistemas	3,4%
Representantes de ventas	3,3%
Asistentes Administrativos y Secretarios	2,7%
Limpieza de Edificios y Control de Pestes	2,6%
Operadores de Equipos de Comunicación	2,4%

Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2017

Análisis de Brechas y Oportunidades

Brechas

Tabla 6.
Brechas entre la oferta y la demanda laboral por municipio

Municipio	Oferentes	Vacantes	Colocados
Barbosa	1,5%	1,7%	1,27%
Bello	7,5%	2,9%	1,81%
Caldas	3,3%	3,7%	1,22%
Copacabana	1,6%	0,9%	0,47%
Envigado	4,4%	6,1%	11,77%
Girardota	1,5%	1,4%	1,13%
Itagüí	5,0%	10,4%	4,65%
La Estrella	1,7%	5,6%	2,45%
Medellín	70,6%	59,7%	70,28%
Sabaneta	2,9%	7,5%	4,94%

Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2017

El municipio de Medellín reúne casi el 60% de las vacantes, pero el 70% de los oferentes y las colocaciones, lo cual evidencia el alto grado de conmutación laboral al interior del Valle de Aburrá y la importancia cada vez mayor de lograr las competencias adecuadas para asegurar el enganche en un mercado laboral tan competitivo. Se evidencia una brecha entre los municipios del Norte y el Sur, pues los primeros son los que menos vacantes, oferentes y colocados presentan mientras los segundos son los que reportan una mejor dinámica después de Medellín.

Tabla 7.
Brechas entre la oferta y la demanda laboral por nivel de educación

Nivel de Educación	Oferentes	Vacantes	Colocados
Básica Primaria (1-5)	4,0%	3,1%	2,7%
Básica Secundaria (6-9)	8,7%	6,6%	3,6%
Media (10-13)	26,8%	29,6%	40,8%
Tecnológica	8,9%	13,0%	11,9%
Técnica Laboral	13,9%	15,9%	16,7%
Técnica Profesional	4,0%	7,9%	5,0%
Universitaria	17,0%	17,2%	13,9%
Especialización	2,2%	1,1%	1,9%
Maestría	0,7%	0,0%	0,5%
Doctorado	0,03%	0,0%	0,01%
No informa	13,7%	5,5%	2,9%

Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2017

De acuerdo con la información del SPE, en la región se presenta un desequilibrio en materia educativa. Los niveles de formación, con los cuales las personas buscan empleo, alcanzan educación media (bachillerato). No obstante, las empresas están buscando personas con conocimientos específicos, técnicos tecnológicos y profesionales; pero al no estar disponibles, se ven en la necesidad de contratar personas con menores niveles de escolaridad por ello el porcentaje tan elevado de colocados en nivel de educación media.

Brechas de género

Tabla 8.
Brechas entre la oferta y la demanda laboral por género y municipio

Municipio	Sexo	Oferentes	Colocados	Colocados / Oferentes
Barbosa	Femenino	56,6%	21,1%	7,7%
	Masculino	43,4%	78,9%	37,6%
Bello	Femenino	58,3%	43,3%	6,8%
	Masculino	41,7%	56,7%	12,5%
Caldas	Femenino	52,4%	48,0%	4,0%
	Masculino	47,6%	52,0%	4,8%
Copacabana	Femenino	56,9%	54,9%	7,7%
	Masculino	43,1%	45,1%	8,3%
Envigado	Femenino	55,9%	39,7%	4,1%
	Masculino	44,1%	60,3%	7,9%
Girardota	Femenino	56,3%	48,5%	8,5%
	Masculino	43,7%	51,5%	11,6%
Itagüí	Femenino	58,6%	56,8%	10,3%
	Masculino	41,4%	43,2%	11,1%
La Estrella	Femenino	59,8%	46,2%	7,9%
	Masculino	40,2%	53,8%	13,7%
Medellín	Femenino	57,2%	50,1%	7,3%
	Masculino	42,8%	49,9%	9,8%
Sabaneta	Femenino	56,3%	41,2%	6,4%
	Masculino	43,7%	58,8%	11,7%

Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2017

La situación de las mujeres resulta altamente preocupante. La participación es superior a la masculina en todos los municipios del Valle de Aburra. No obstante, la tasa de éxito, definida como la participación de los colocados en relación a los oferentes, es más alta en los hombres en todos los municipios. Dicho de otra forma, las mujeres acuden en alto porcentaje al SPE, pero el enganche es superior en los hombres.

En términos de habitualidad, entendiendo esta como la condición de una persona de permanecer como ocupado formal habitual, es decir el hecho de mantener cotizaciones mensuales continuas o discontinuas al sistema de seguridad social en el año, también reviste una gran brecha a favor de los hombres quienes en todos los municipios de la subregión superan el 54% de habitualidad para cada período analizado mientras el porcentaje más alto logrado por las mujeres es de 45%. De otro lado, en promedio la Subregión del Valle de Aburrá reúne el 81% y el 85% de los hombres y mujeres empleados formalmente de manera habitual en el departamento.

Tabla 9.
Brechas de género según la habitualidad lograda

Municipio	Género	1-3 meses		4-6 meses		7-9 meses		10-12 meses	
		2016	2009-16	2016	2009-16	2016	2009-16	2016	2009-16
Barbosa	Hombres	63,0%	70,8%	61,1%	66,8%	63,2%	68,8%	57,2%	69,3%
	Mujeres	37,0%	29,2%	38,9%	33,2%	36,8%	31,2%	42,8%	30,7%
Bello	Hombres	63,2%	63,8%	59,5%	60,1%	59,4%	60,5%	59,9%	57,1%
	Mujeres	36,8%	36,2%	40,5%	39,9%	40,6%	39,5%	40,1%	42,9%
Caldas	Hombres	67,3%	65,9%	64,3%	62,5%	61,4%	63,9%	61,4%	65,5%
	Mujeres	32,7%	34,1%	35,7%	37,5%	38,6%	36,1%	38,6%	34,5%
Copacabana	Hombres	67,3%	70,7%	62,3%	63,9%	62,2%	65,7%	61,3%	69,0%
	Mujeres	32,7%	29,3%	37,7%	36,1%	37,8%	34,3%	38,7%	31,0%
Envigado	Hombres	57,5%	60,4%	57,3%	57,6%	54,6%	57,2%	60,5%	54,6%
	Mujeres	42,5%	39,6%	42,7%	42,4%	45,4%	42,8%	39,5%	45,4%
Girardota	Hombres	73,0%	71,4%	71,7%	69,0%	69,3%	73,1%	65,9%	74,1%
	Mujeres	27,0%	28,6%	28,3%	31,0%	30,7%	26,9%	34,1%	25,9%
Itagüí	Hombres	61,6%	63,5%	62,5%	60,8%	60,3%	60,7%	60,8%	60,5%
	Mujeres	38,4%	36,5%	37,5%	39,2%	39,7%	39,3%	39,2%	39,5%
La Estrella	Hombres	62,8%	65,2%	58,4%	60,6%	56,6%	62,2%	59,6%	62,1%
	Mujeres	37,2%	34,8%	41,6%	39,4%	43,4%	37,8%	40,4%	37,9%
Medellín	Hombres	58,2%	60,6%	57,2%	57,7%	55,4%	57,0%	55,6%	55,7%
	Mujeres	41,8%	39,4%	42,8%	42,3%	44,6%	43,0%	44,4%	44,3%
Sabaneta	Hombres	66,4%	66,2%	63,6%	63,4%	61,9%	62,6%	63,7%	62,0%
	Mujeres	33,6%	33,8%	36,4%	36,6%	38,1%	37,4%	36,3%	38,0%
Total VA	Hombres	58,8%	61,2%	57,7%	60,3%	55,9%	58,1%	56,3%	57,6%
	Mujeres	41,2%	38,8%	42,3%	39,7%	44,1%	41,9%	43,7%	42,4%
Antioquia	Hombres	59,9%	62,5%	57,4%	59,1%	56,7%	58,6%	56,9%	57,4%
	Mujeres	40,1%	37,5%	42,6%	40,9%	43,3%	41,4%	43,1%	42,6%

Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2017

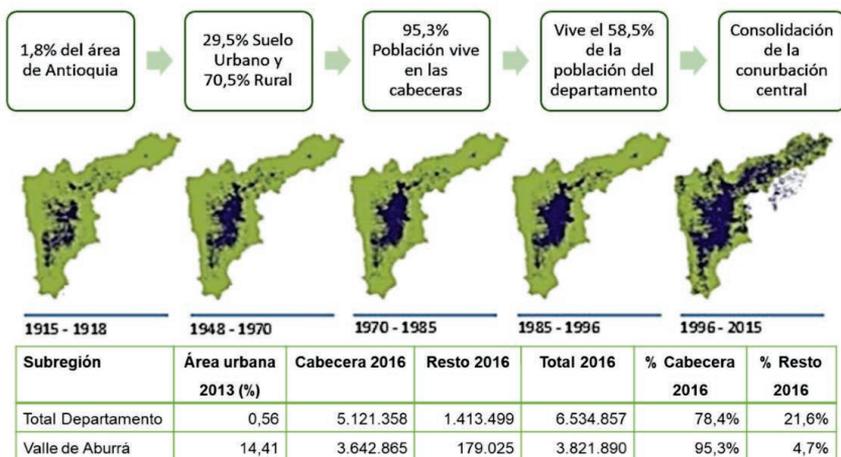
Análisis Prospectivo del Empleo del Valle de Aburrá

Para realizar el análisis prospectivo del empleo en el Valle de Aburra se tuvo en consideración el análisis de la evolución posible de algunos factores que por importancia generaran un impacto significativo en el desarrollo del empleo y sus tendencias, siendo los siguientes: demográfico, la transformación física territorial, las apuestas para la planificación y el desarrollo territorial, los procesos de integración territorial.

Factor Demográfico

El Valle de Aburrá posee la mayor concentración poblacional del departamento, el 58,5%, elemento que se refleja en una alta densidad poblacional (Personas por km²), que en promedio es de 3.262 para toda la subregión. Se concentra el 71% de la población urbana total de Antioquia para el año 2016, que corresponde a 3.642.865 habitantes (Proyecciones del DANE), generado una alta presión a la generación de empleo.

Ilustración 15.
Factor Demográfico

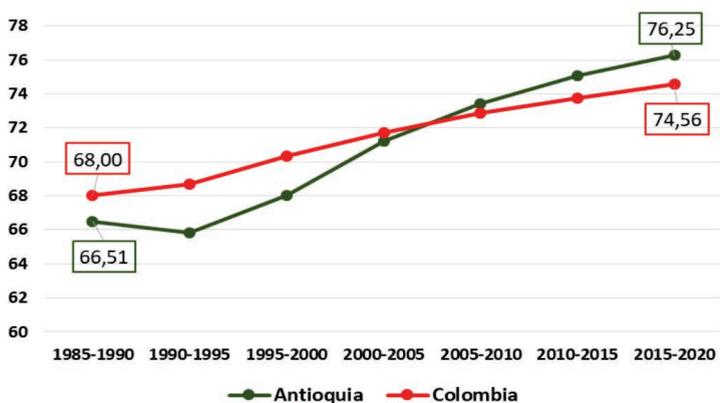


Fuente: Construcción propia con información de Anuario Estadístico de Antioquia, 2017

Esperanza de vida

La esperanza de vida a nivel mundial está en aumento y se espera que se pueda vivir hasta los 100 años en las próximas dos décadas, en el caso colombiano, sigue esta misma tendencia. Desde 1985 este indicador aumentó 6 años para la población en general (situándose en 73 años en 2010) y se espera alcance un nivel récord de 74.56 años en 2020, además, la esperanza de vida es mayor para las mujeres que para los hombres.

Ilustración 16.
Esperanza de Vida Colombia vs. Antioquia



Fuente: Construcción propia con información de Anuario Estadístico de Antioquia, 2017

En Antioquia se espera que la esperanza de vida entre 2015 a 2020 sea de 76.25 años, con un aumento de casi 10 años entre los periodos de (1985 a 1990). La mayor esperanza de vida de la población antioqueña, junto a la reducción de la fecundidad es quizás el cambio más importante en el contexto de la transición demográfica que ha vivido el país, no solo por sus consecuencias sobre el crecimiento, sino también y principalmente, por su incidencia en la transformación de la estructura por edad de la población cuya tendencia es al envejecimiento.

En este mismo sentido, Todo esto genera un enorme desafío para el sistema de salud y la necesidad de formular políticas de envejecimiento, empleo y vejez en Colombia.

Transición demográfica

La transición demográfica que vive la subregión enmarcada por el aumento de la esperanza de vida y el envejecimiento de la población (Elemento que se argumenta en la introducción, ver Ilustraciones 1 y 2), requieren el desarrollo de políticas y apuestas orientadas a la consolidación del empleo, en tal sentido, el envejecimiento de la población genera una alta presión sobre el sistema pensional y se agudiza por el alto índice de informalidad, que conlleva inevitablemente a su reforma, donde analistas como la Comisión del Gasto Público y diferentes gremios como Anif, Andi y Fenalco coinciden en la necesidad de aumento de la edad de pensión o igualar la edad entre hombres y mujeres.

Consolidación de una región central conurbada, integrada por los municipios de Medellín, Bello, Envigado e Itagüí, que en conjunto albergara 90% del total proyectado para el Área Metropolitana hacia 2030, llevaran a la Rururbanización en la ocupación y la sostenibilidad territorial, que llevan a la migración de la población a las zonas rurales de la subregión y hacia otras subregiones cercanas, que en materia de empleo implicará el desarrollo de nuevas formas de empleo como el tele trabajo y la orientación hacia el sector servicios.

Factor Transformación Física Territorial

Transformación vial.

En el año 2011 en Colombia se tenían 743 kilómetros construidos de doble calzada, en el 2014 se construyeron otros 1.030 kilómetros, para el 2018 con las vías de cuarta generación rondan los 3.400 km. Se nota una tendencia creciente.

La dinámica económica de la subregión del Valle de Aburrá depende de su capacidad de movilización de personas y mercancías. En tal sentido, en los próximos 10 años se desarrollará la siguiente infraestructura vial:

- Regional Oriental Norte: Costo \$450.000 millones de pesos y se ejecutara entre el año 2018 – 2019.
- Vía distribuidora de la avenida Regional (entre Sabaneta y Envigado): costo \$64.000 millones de pesos y su ejecución sea entre 2018 y 2020.
- Intercambio vial de la Ayurá: \$120.000 millones de pesos, su ejecución será entre 2018 y el 2020.
- Intercambio vial de Pilsen en Itagüí: \$70.000 millones de pesos, ejecución 2018 y 2010.
- Plan maestro de movilidad del Metro: (2016 – 2020) y largo plazo (2021 – 2030).

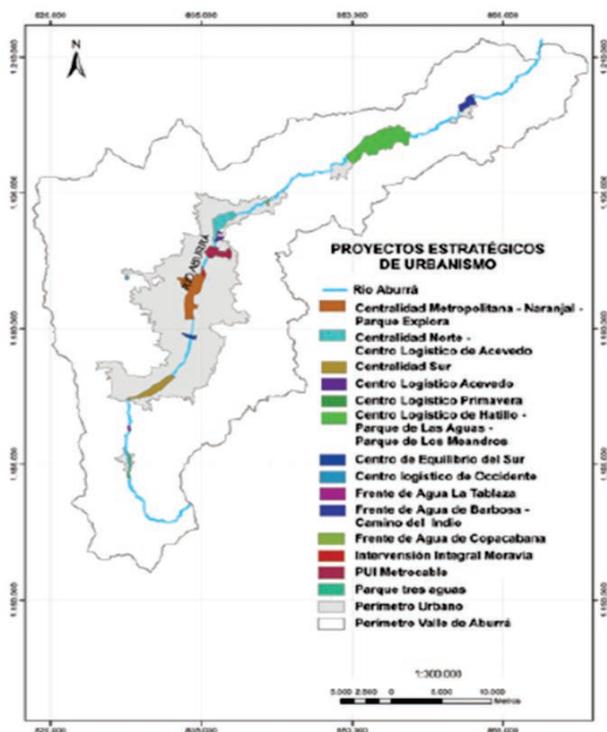
Estos proyectos viales son generadores de empleo en el mediano y largo plazo, además, los proyectos viales de 4G que se están ejecutando en otras subregiones están conectando el Valle de Aburrá con la nación y el mundo.

Macroproyectos de Infraestructura

En la planeación y apuestas territoriales se vienen estructurando y poniendo en marcha los siguientes proyectos estratégicos:

- Macroproyectos:
 - Proyectos estratégicos de urbanismo
 - Centralidad Sur
 - Centralidad Norte
- Normas técnicas y metodológicas para la construcción en laderas
- Proyecto piloto de mejoramiento integral barrial

Ilustración 17.
Proyectos Estratégicos de Urbanismo



Fuente: Plan Metrópoli 2008 - 2020

El desarrollo de estos macroyectos significa la transformación del territorio y con ello la generación de nuevas fuentes de empleo, alguno de ellos de carácter permanente como los de carácter logístico y las apuestas de desarrollo estratégico subregional.

Factor de Apuestas Para la Planificación y el Desarrollo Territorial

Se retoma la tendencia global expresada en el impulso de la agenda de desarrollo sostenible 2030, véase ilustración 3.2 y su impulso desde el Área metropolitana y los municipios anexos a través de sus definiciones expresadas en los planes de desarrollo y en las definiciones desde el ordenamiento territorial, que dialogan con las necesidades de educación y empleo.

Ilustración 18. Objetivos de Desarrollo Sostenible



Fuente: PNUD

Se retoman las apuestas territoriales de orden metropolitano expresadas en:

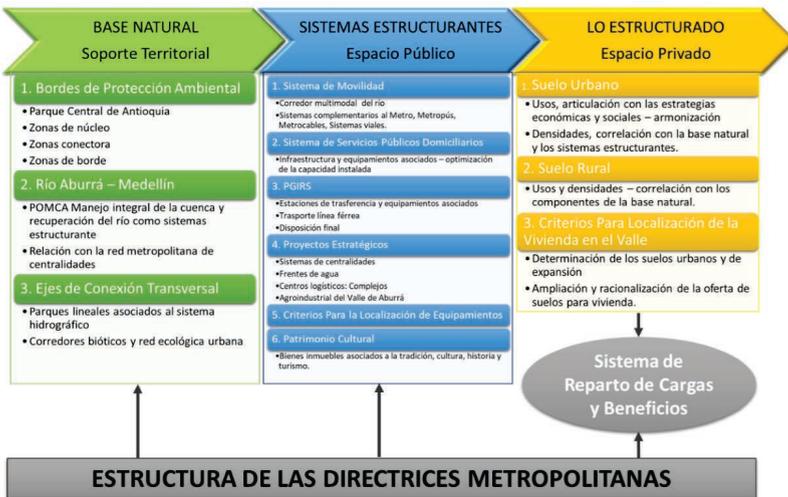
- Directrices Metropolitanas de Ordenamiento Territorial
- BIO 2030
- Plan Maestro de Movilidad metropolitano
- Plan de Ordenación y manejo de la cuenca del Río Aburrá - POMCA
- Plan Regional de gestión de residuos - PGIRS
- Plan de espacios públicos verdes urbanos
- Plan de descontaminación del aire
- Plan de infraestructuras educativas

- Plan estratégico habitacional - PEHMVA
- Plan Metrópoli 2008 – 2020 “hacia la integración regional sostenible”
- Plan estratégico Aburrá Sur
- Plan estratégico Aburra Norte

Estos planes tienen en común la planeación y transformación del territorio desde una visión integrada regional y subregional en temas cruciales como el manejo ambiental, la movilidad, gobernanza, desarrollo sociocultural y económico del territorio, que generaran altos impactos en el desarrollo del empleo.

Lo anterior se realiza mediante la estructura de las directrices Metropolitanas, que posee la base natural, los sistemas estructurantes y lo estructurado, como se enseña en la siguiente ilustración:

Ilustración 19.
Estructura de las Directrices Metropolitanas



Fuente: Plan Metrópoli 2008 – 2020

Las apuestas de la planificación y el desarrollo territorial implica también una visión de lo económico, que están lideradas por la centralidad zonal (Medellín) cuyo eje es el sector terciario definidos en los 6 clúster estratégicos, que requiere la integración entre los municipios y la formación del recurso humano, dado que en la actualidad existe deficiencias en la calidad y cantidad de personal que se requiere para apuestas como: logística, energía sostenible, moda y fabricación avanzada, hábitat sostenible, turismo (negocios, cultural y ambiental) Medellín health city y negocios digitales.



Factor Integración Territorial

La integración territorial ha sido parte de la estrategia de desarrollo del territorio regional, que se materializó en la constitución del Área Metropolitana del Valle de Aburrá – AMVA, no obstante, dadas las dinámicas socioeconómicas de la subregión, esta también se ha subdividido y ampliado en su integración.

Desde el Departamento Nacional de Planeación – DNP se viene impulsando el sistema de ciudades en donde emerge la subregión del Valle de Aburrá que conecta con la subregión del Oriente Antioqueño en el Eje Medellín – Rionegro, para lo cual se propone la integración de 15 municipios, como se ve en la ilustración siguiente:

Ilustración 20.

Sistema de Ciudades: Eje Medellín - Rionegro



Fuente: Departamento Nacional de Planeación - DNP

Desde la subregión se viene proponiendo la integración de los tres valles (e inclusive parte de los municipios del Suroeste Antioqueño), dado que el desarrollo del Valle de Aburrá y las subregiones vecinas se ha dado en tres pisos. En el primero se tiene al Valle del río Cauca, que incluye la subregión occidente y los alrededores de Santa Fe de Antioquia; en el segundo está el Valle de Aburrá como tal, que comprende a Medellín y nueve municipios aledaños; el tercero abarca al Oriente antioqueño que, precisamente, se ha

caracterizado en los últimos años por presentar un crecimiento urbano e industrial acelerado (en especial en la zona de Altiplano u Oriente Cercano), lo que le permitió su consolidación como zona de alta trascendencia.

Esta integración territorial se ha acelerado por el crecimiento de población del Valle de Aburrá y las implicaciones en la ocupación del territorio, junto al cambio de la vocación productiva de la subregión, ha obligado que en el mediano y largo plazo sea necesario la conexión más eficientemente con las demás subregiones. Para lo cual la construcción de las Autopistas 4G, el Túnel de Occidente y el futuro Túnel de Oriente cumplirán un papel fundamental de conectividad, pues son iniciativas que beneficiarán el desarrollo vial, económico y social de todas estas áreas, con altos impactos en la generación del empleo.

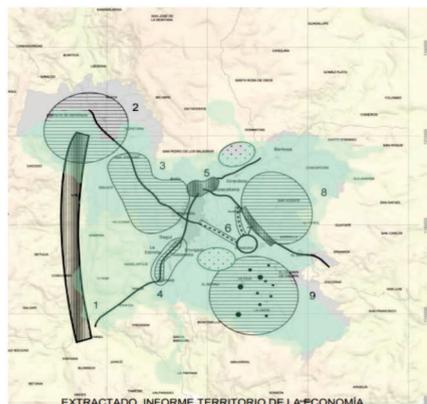
La orientación hacia procesos de integración del territorio, permite la priorización de las acciones público, privadas y sociales, orientadas a la gestión y desarrollo sostenible del territorio, mediante proyectos estratégicos que permitan su transformación para el aprovechamiento del mismo, para de esta forma procurar una buena calidad de vida de los territorios integrados.

Tendencia del mercado laboral

Desde la perspectiva del anterior análisis de la integración territorial emergen las siguientes tendencias que potencializaran el mercado laboral, según se ve en la siguiente ilustración.

Ilustración 21

Tendencias del mercado laboral



1. Corredor industrial variante "La Pintada - Santa Fe de Antioquia"
2. Nodo de Desarrollo Logístico y Turístico alrededor de Santa Fe de Antioquia
3. Zona Agroindustrial de Occidente
4. Desarrollo logístico, Consolidación clúster industriales del Sur (Sabaneta, La Estrella, Caldas - Centro logístico de Primavera) y Reconversión productiva
5. Centralidad Norte del AMVA - Zona habitacional, comercial y de equipamientos urbanos - ¿Consolidación de área logística?
- 6 y 7. Ejes de Desarrollo industrial alrededor del aeropuerto Int. de Rionegro - Turismo de Negocios
8. Zona Agroindustrial de Oriente
9. Distrito de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación

Fuente: Los tres Valles, 2012

- **Zona 3:** centralidad de servicios del norte del Valle de Aburrá, en la que se confirma al municipio de Bello como eje logístico y de vocación educativa y recreativa.
- **Zona 4:** centralidad agroindustrial, de servicios ambientales, inmobiliarios, culturales y de recreo en el norte del Valle de Aburrá. Deberá combinar el desarrollo de transformaciones agroindustriales livianas hacia el municipio de Barbosa.
- **Zona 5:** centralidad industrial y de servicios logísticos del sur del Valle de Aburrá. Tendrá como eje al corredor que conecta a los municipios de Itagüí, Envigado, Sabaneta, La Estrella y Caldas, donde se promuevan procesos de transformación y reconversión productiva con estrategias de consolidación de clúster industriales (por ejemplo, el Centro Logístico de Primavera).

Finalmente, se viene consolidando una discusión que orienta el desarrollo hacia el desarrollo de la especialización inteligente lo que requerirá de una política pública de empleo orientada hacia el desarrollo de esta apuesta colectiva, de carácter metropolitano, que permita responder a los crecimientos y cambios poblacionales en el Valle de Aburrá.

Es vital en este proceso la configuración de una agenda para el desarrollo de la empleabilidad que dé respuesta a las vocaciones productivas del territorio, buscando el elevamiento de la competitividad territorial y a través del abordaje de los desarrollos de la 4ta revolución industrial.



DINÁMICA LABORAL

Agencia de Gestión y Colocación
de Empleo Comfenalco

VALLE DE ABURRÁ

Informes:

444 91 84

www.comfenalcoantioquia.com



Servicio
de Empleo



MINTRABAJO



GOBIERNO DE COLOMBIA

Comfenalco
Antioquia