

DINÁMICA LABORAL SUBREGIÓN DEL VALLE DE ABURRÁ



DINÁMICA LABORAL SUBREGIÓN DEL VALLE DE ABURRÁ



**Informe de Dinámica Laboral de las Nueve Subregiones
del Departamento de Antioquia
Comfenalco Antioquia, 2017, 28 p.**

Medellín, Colombia.

Primera edición: Medellín, mayo de 2017.

Tiraje: 300 ejemplares.

Director

Carlos Mario Estrada Molina

Gerente Servicios Sociales

Gustavo Trujillo Aramburo

Gerente Mecanismo Protección al Cesante

Diana Carolina Restrepo Carvajal

Coordinadora Agencia de Gestión y Colocación de Empleo

Liliana Galeano Sarmiento

Analista Económico

Marta Irene Pulgarín Agudelo

Agradecimientos

Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo – UASPE.

Secretaría de Productividad y Competitividad – Gobernación de Antioquia.

Equipo de Trabajo de la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de

Comfenalco Antioquia.

Impresión

Cpt Express.

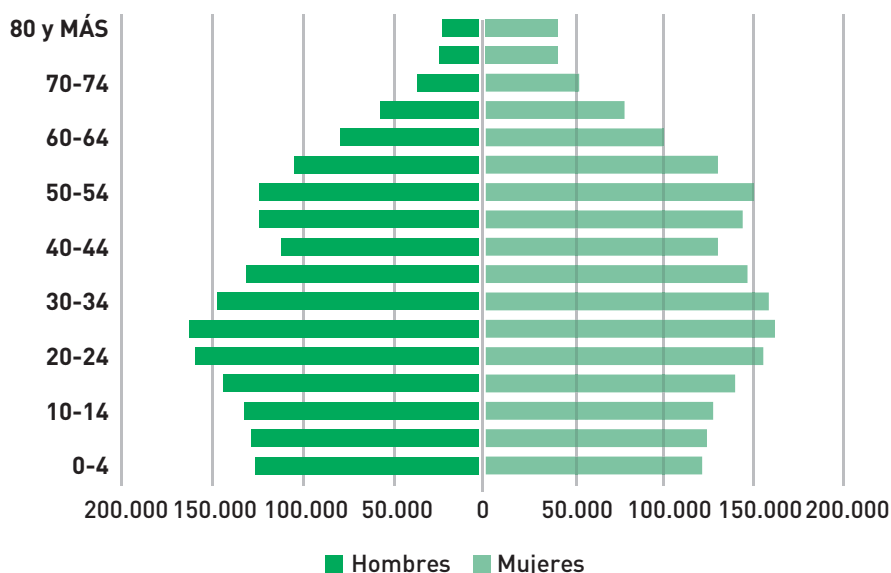
DINÁMICA LABORAL SUBREGIÓN DEL VALLE DE ABURRÁ

Contexto Subregional

La subregión del Valle de Aburrá está localizado en el centro del departamento de Antioquia y congrega a 10 municipios como son: Barbosa, Girardota, Copacabana y Bello, al norte; Medellín municipio núcleo; Envigado, Itagüí, Sabaneta, La Estrella y Caldas, al sur. Posee una extensión total de 1.166 Km² que corresponden al 1,83% del área departamental, sin embargo, concentra el 58,5% de la población de Antioquia, elemento que se refleja en una alta densidad poblacional (Personas por km²), que en promedio es de 3.717 para toda la subregión, frente al del departamento que se ubica en 102,7 personas por km²; cabe señalar que la mayor densidad poblacional se encuentra en el municipio de Itagüí con 15.756, mientras Barbosa posee la menor densidad con 240,6 personas por km².

Respecto a la composición etaria de la población se encontró que la población joven de 0 a 19 años representa el 27,4%, los adultos jóvenes de 20 a 29 años el 16,7%; los adultos de 30 a 64 años el 46,6% y finalmente los adultos mayores de 65 años en adelante 9,3%, lo anterior indica que la población que habita la subregión es una población relativamente adulta dado que en conjunto representan el 56% de sus habitantes.

► **Ilustración 1.** Pirámide Poblacional Valle de Aburrá



Fuente: Anuario Estadístico de Antioquia, 2015.

Del total de habitantes proyectados para el 2016 se estima que el 52,4% (2.003.597) son mujeres; mientras que los hombres son 1.818.293 equivalentes al 47,6%.

La mayor parte de la población del Valle de Aburrá vive en las cabeceras de los 10 municipios (95,3% de las personas), sin embargo, cabe destacar al municipio de Barbosa donde el 54% de su población vive por fuera de la cabecera municipal.

► **Tabla 1.** Indicadores de Calidad de Vida Valle de Aburrá

INDICADORES	Valle de Aburrá	Zona Centro	Zona Norte	Zona Sur
Índice Multidimensional de Calidad de Vida - IMCV	45,09	47,78	40,37	44,94
% de hogares con (NBI)	2,16	1,98	3,16	1,95
Índice de dependencia económica	43,52	39,83	45,29	61,2
% de hogares con alta dependencia económica	47%	38%	78%	57%

Fuente: Área Metropolitana del Valle de Aburrá - ECV, 2015

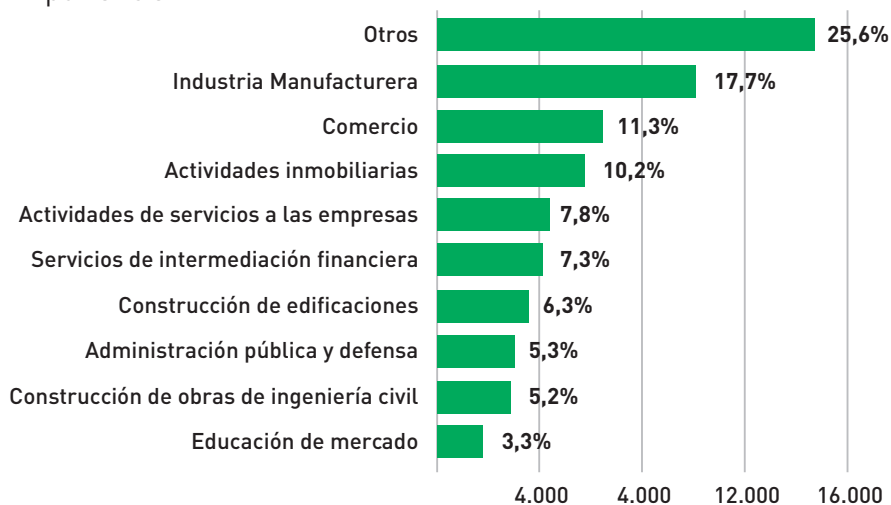
Se puede considerar que el Valle de Aburrá posee una calidad de vida de sus habitantes media, si se considera indicadores como el IMCV el cual se ubicó en el año 2015 en 45,09, donde solo el 2,16% de los hogares posee alguna necesidad básica insatisfecha, además, el 47% de los hogares del Valle de Aburrá presenta alta dependencia económica, elemento que se corrobora con el índice de dependencia económica que se ubica en el 43,5.

La zona Norte es la que presenta un mayor número de población en condiciones vulnerables, lo cual se puede corroborar con indicadores como el IMCV, NBI y el porcentaje de hogares con alta dependencia económica que se ubica en un 78% (Ver tabla 1), en un segundo lugar, se encuentra la zona Sur donde presenta el mayor índice de dependencia económica de la subregión.

En materia económica se encuentra que el Valle de Aburrá aporta el 80,3% del PIB departamental (\$57.169 MM Pesos Corrientes), de los cuales el 54,6% corresponde a Medellín mientras que el

25,8% los otros nueve municipios de la subregión, donde son las actividades de la industria manufacturera, comercio, actividades inmobiliarias, actividades de servicios a las empresas y los servicios de intermediación financiera, quienes más aportan al PIB regional.

► **Ilustración 2.** Valor Agregado Municipal por Sectores de Mayor Importancia



Fuente: Elaboración propia con información del DNP

Coyuntura del Mercado Laboral

Según Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH – del DANE para el trimestre móvil de septiembre – noviembre del 2016, en el país la población en edad de trabajar fue del 82,1% frente al del Valle de Aburrá que estuvo 2,3 puntos porcentuales - pps por encima del promedio nacional, con una tasa global de participación de 67,8% y una tasa de ocupación(TO) de 61,7% y la tasa de desocupación se ubicó en 9%.

Por otra parte, en ese mismo período la tasa de ocupación para el Valle de Aburrá es menor que el nacional en 1,3 pps, situándose en 60,4%. Esta cifra se contrasta con la tasa de desempleo (TD) que

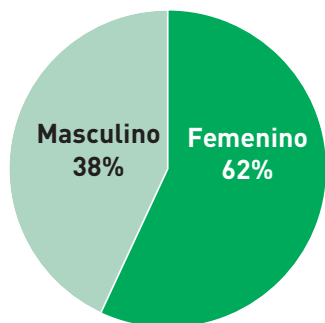
es superior al estimativo nacional en 0,2 pps, lo que implica que el panorama del mercado laboral de la subregión es más complejo que a nivel nacional.

► **Tabla 2.** Indicadores Laborales – Valle Aburrá Trimestre Móvil Sep. -Nov, 2016

Concepto	Valle Aburrá	Nacional
% población en edad de trabajar	84,4	82,1
TGP	66,5	67,8
TO	60,4	61,7
TD	9,2	9,0
T.D. Abierto	8,8	8,5
T.D. Oculto	0,4	0,5

Fuente: GEIH -DANE, noviembre 2016

Perfil de los Oferentes



90.905 Oferentes

1,5% pertenecen a una etnia específica

1,3% son afrocolombianos

0,2% son indígenas

0,43% Posee alguna discapacidad

Física 0,19%

Auditiva 0,09%

Visual 0,06%

Cognitiva 0,06%

Psicosocial 0,02%

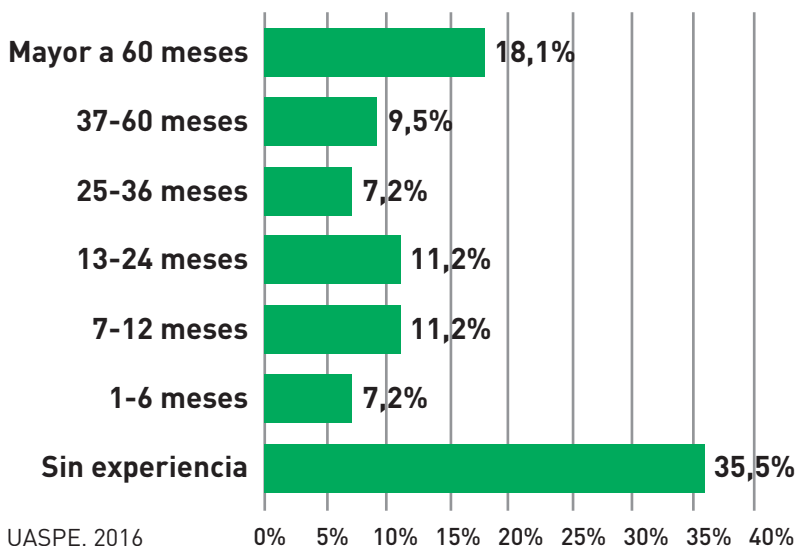
El 9,7% notifican ser víctimas del conflicto armado

FUENTE: Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo. UASPE, 2016

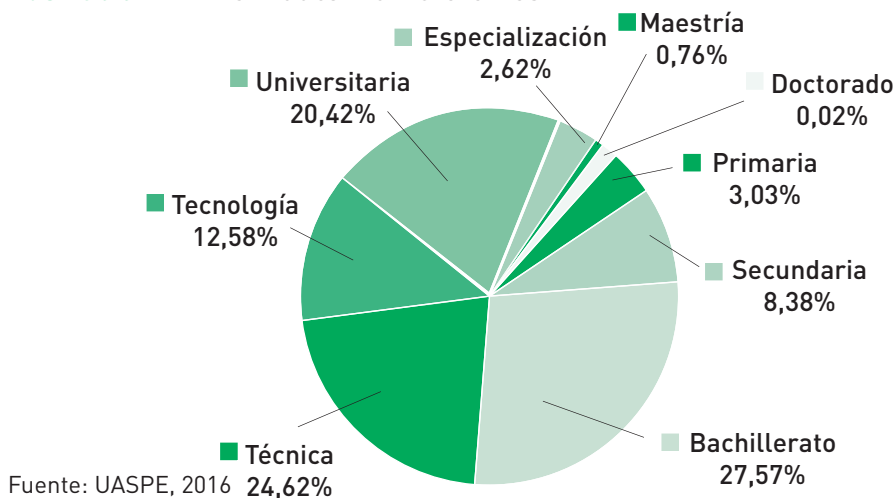
Según el Servicio Público de Empleo – SPE para el año 2016 se inscribieron 90.905 oferentes que corresponden al 67,5% del Departamento, donde 2% de los oferentes viven en zonas rurales, además, **aproximadamente el 60% son menores de 28 años**, mientras

que el 11,1% poseen más de 45 años, esta última población es considerada en el mercado laboral de difícil colocación por su edad. Igualmente, el 22,5% manifiestan ser jefes de hogar.

► Ilustración 3. Experiencia Laboral - Oferentes



► Ilustración 4. Nivel Educativo - Oferentes



De las personas que ofrecen su mano de obra al mercado laboral, el 7,2% de ellos en la actualidad posee algún tipo de empleo, mientras que el 73,3% se encuentra desempleado **y para el 7,5% de ellos es su primer empleo**. Sin embargo, el 35,5% de ellos manifestaron no tener experiencia en el mercado laboral y el 29,6% poseen de 1 a 24 meses de experiencia laboral. Además, el 9,3% posee formación básica (primaria o secundaria) y el 34% formación en educación superior.

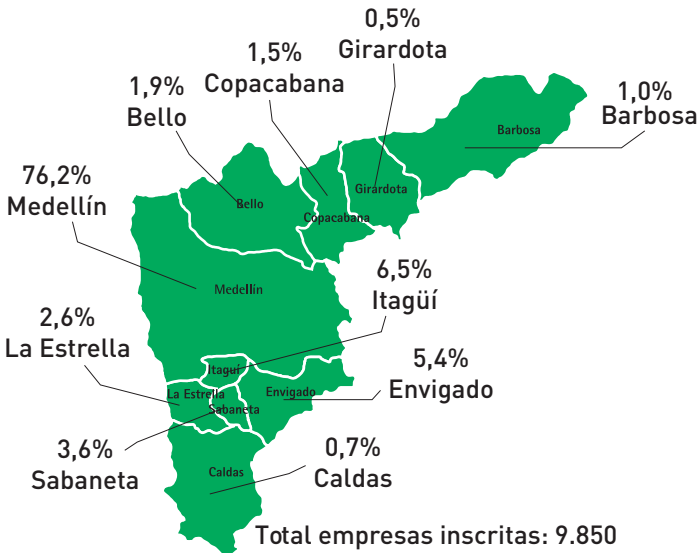
► **Tabla 3.** TOP 10 de los Intereses ocupacionales - Oferentes

Grupos Ocupacionales	%
Especialistas en administración de negocios	4,94%
Asistentes Administrativos y Secretarios	4,14%
Distribución, Despacho, Agenda y Registro	3,52%
Otras Ocupaciones relacionadas con ventas	2,96%
Representantes de ventas	2,68%
Publicidad, Mercadeo y Gerentes de Ventas	2,63%
Vendedores de puntos de venta al por menor	2,61%
Limpieza de Edificios y Control de Pestes	2,56%
Empleados de Archivo e Información	2,28%
Ayudantes en Salud	2,09%

Fuente: UASPE, 2016

Los intereses ocupacionales manifestados por los oferentes: el 9% están en oficios de carácter administrativo y aproximadamente el 11% en empleos relacionados con las ventas. También se pueden destacar las siguientes ocupaciones: operadores de plantas y sistemas, ingenieros, otras ocupaciones gerenciales, profesores de preescolar, primaria, secundaria y de educación especial, ayudantes de construcción, empleados financieros, operadores de equipos de comunicación, operadores de vehículos a motor, ciencias sociales y relacionadas y ocupaciones informáticas; que en conjunto representan el 13,3% de la oferta actual.

Perfil de las Empresas



Fuente: UASPE, 2016

En el sistema de información del SPE en el año 2016 se inscribieron un total de 9.850 empresas, que corresponden al 73,9% del Departamento, donde la base empresarial se encuentra localizada en Medellín con un 76,2% de participación, seguida de lejos de Itagüí y Envigado. De otra parte, el 78,4% de la base empresarial son comerciales, mientras que el 12,3% pertenecen al sector servicios y tan solo el 9,2% pertenecen al sector industrial.

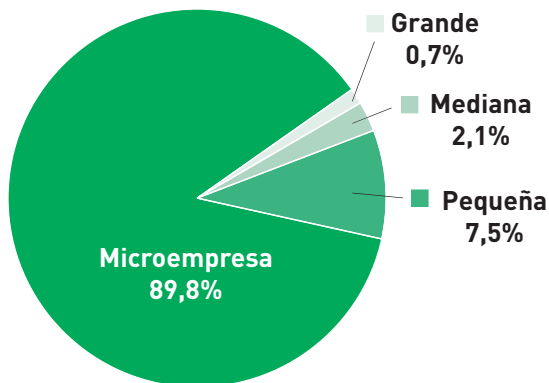
► **Tabla 4.** Empresas por Actividades

ACTIVIDAD	%
Comercio	24,3
Otras actividades de servicios.	17,7
Industria manufacturera	11,6
Construcción	8,5
Actividad inmobiliaria	5,6
Transportes y comunicaciones	5,4
Servicios sociales y de salud	4,9
Actividades de asociaciones ncp	4,9
Agropecuario, silvicultura, ganadería	4,2
Hoteles y restaurantes	3,9
Intermediación financiera	2,7
Otras	6,3

Fuente: Comfenalco Antioquia

Las actividades comerciales son las que ocupan el primer lugar, seguido de otras actividades de servicio, industria manufacturera, construcción y actividades inmobiliarias, estas últimas responden a la política nacional de construcción de vivienda. Así mismo, se encuentran actividades que responden a la apuesta estratégica de ciudad – Clúster- como son los servicios de salud al igual que los hoteles y restaurantes.

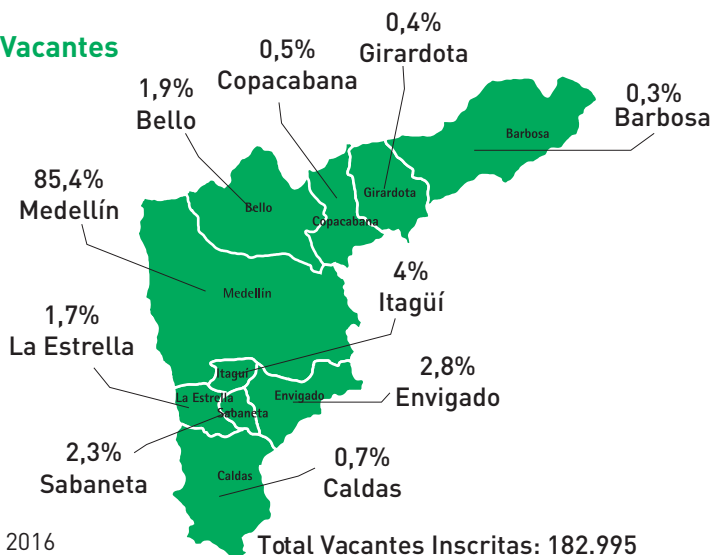
► Ilustración 5. Empresas por Tamaño



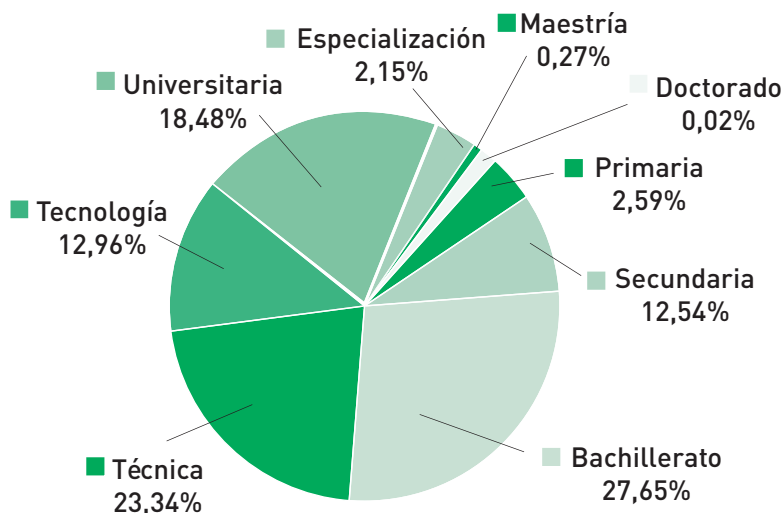
Fuente: Anuario Estadístico de Antioquia, 2015

Otro elemento a destacar es que la base empresarial se encuentra en las microempresas quienes constituyen el 89,8% de las empresas asentadas en la región, seguida muy de lejos de las pequeñas y medianas empresas con el 7,5% y 2,1% respectivamente y por último las grandes con un 0,7% de participación.

Perfil de las Vacantes



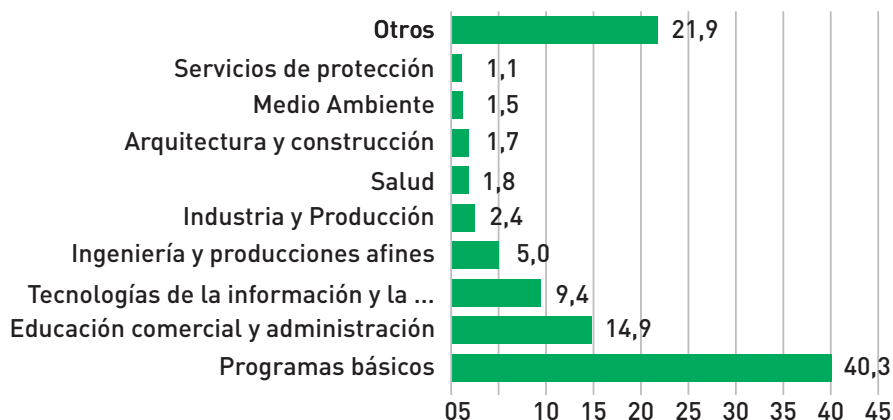
Fuente: UASPE, 2016



49% de las vacantes deben poseer un nivel educativo de educación superior

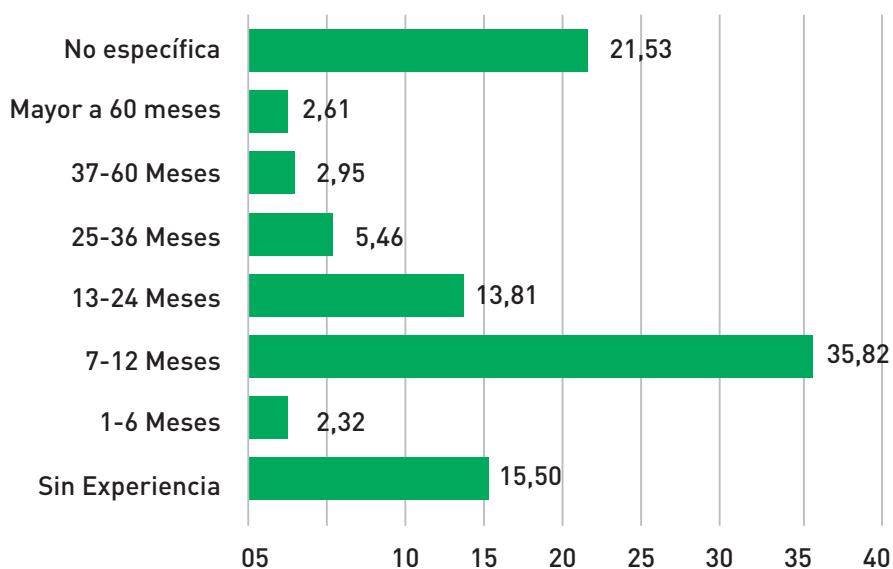
A nivel educativo, la mayor parte de las vacantes solicitan personas con bachillerato, seguido de formación técnica y universitaria con el 27,65%, 23,3% y 18,5% respectivamente. Igualmente, las vacantes más solicitadas son aquellas de división educativa básica con el 40%, seguida de los temas comerciales y administrativos, TIC's e ingeniería y profesiones afines; la anterior demanda está acorde a la vocación productiva del territorio que se enfoca al sector terciario de la economía, en sectores del área de la salud, comercio y tecnológicos.

► **Ilustración 6.** Vacantes por División Educativa



Fuente: UASPE, 2016

► **Ilustración 7.** Experiencia Laboral de las Vacantes



Fuente: UASPE, 2016

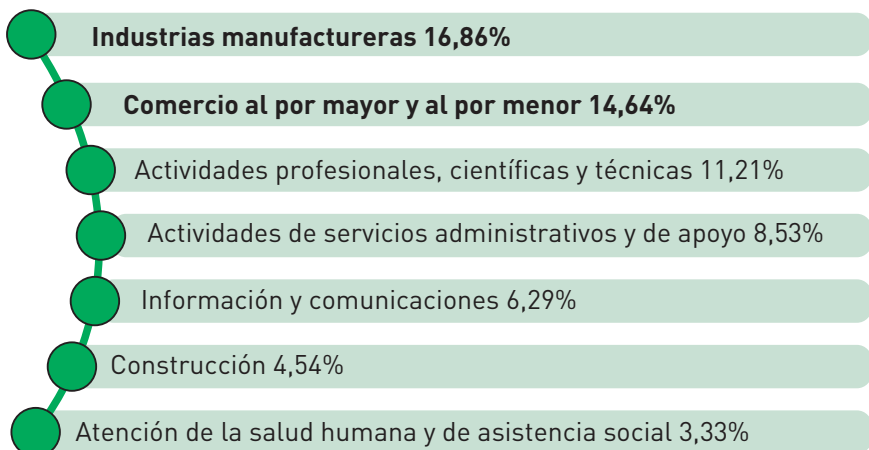
► **Tabla 5.** Rango Salarial Vacantes

Rango Salarial	%
\$1SMLV- \$884.250	48,1%
\$884.251 - \$1.000.000	7,1%
\$1.000.001 - \$1.500.000	12,4%
\$1.500.001 - \$2.000.000	5,7%
\$2.000.001 - \$3.000.000	5,8%
\$3.000.001 - \$4.000.000	2,8%
\$4.000.001 - \$6.000.000	1,6%
> \$6.000.001	0,8%
A convenir	15,8%

Fuente: UASPE, 2016

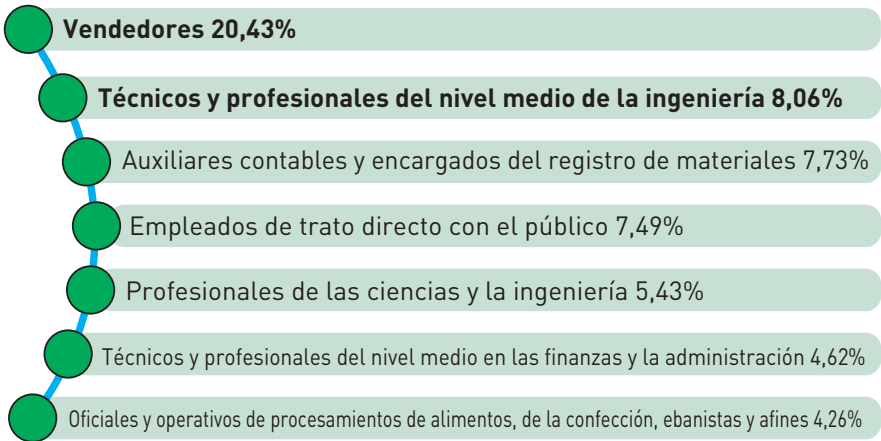
La experiencia exigida para las vacantes está ubicada de 7 meses a 2 años, que en conjunto representan casi el 50% de la demanda laboral, seguidas del intervalo que solicitan poca o ninguna experiencia laboral que constituyen el 17,8%. Los salarios propuestos por las empresas para las vacantes están concentrados en aquellos que se ubican entre **un Salario Mínimo a \$884.250 con el 48,1%**, seguido del rango de \$1.000.001 a \$1.500.000 con el 12,4%.

Según sectores, la mayor cantidad de vacantes se concentraron en:



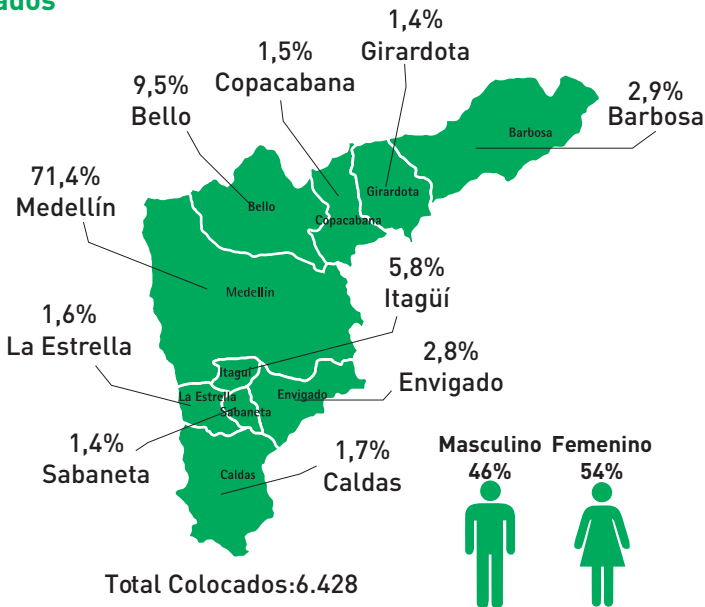
Fuente: UASPE, 2016

Las ocupaciones más demandadas para la región fueron:



Fuente: UASPE, 2016

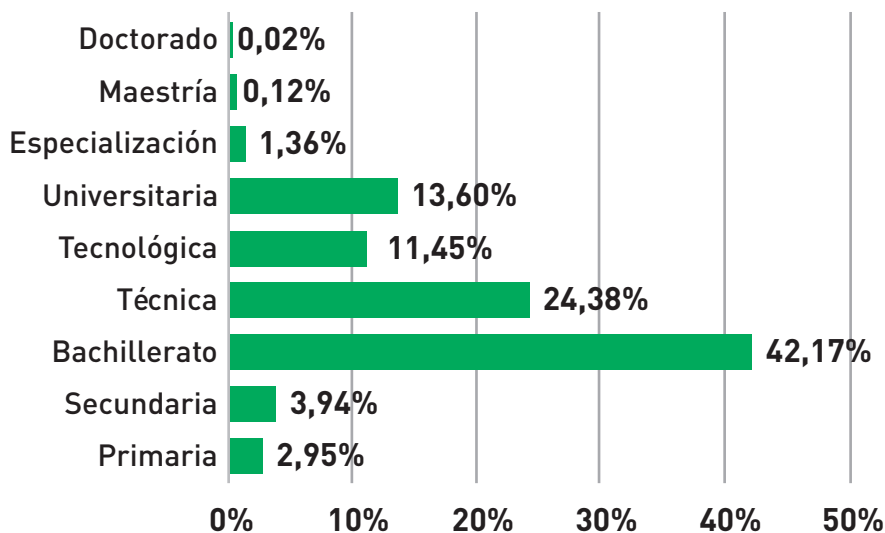
Colocados



Fuente: UASPE, 2016

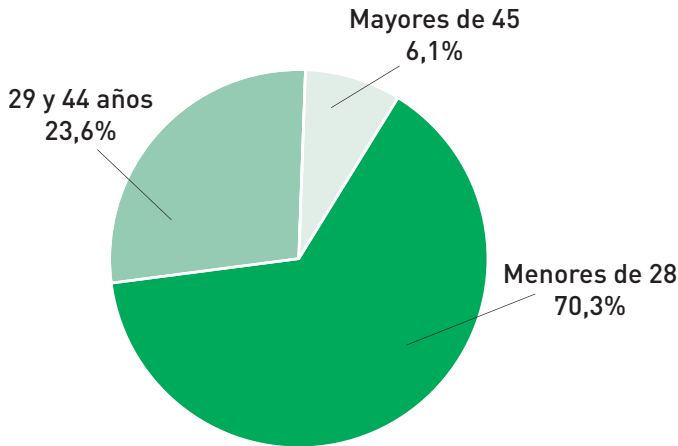
La subregión del Valle de Aburrá aportó el 51,7% del total de personas colocadas en el departamento de Antioquia, donde la zona centro (Medellín) es la que más aporta con un 71,4% seguida de los Municipios de Bello e Itagüí con el 9,5% y 5,8% respectivamente. Cabe señalar que el 54% de las personas colocadas son de género femenino

► **Ilustración 8.** Nivel Educativo - Colocados



51% de las personas colocadas poseen un nivel de educativo superior

Fuente: UASPE, 2016

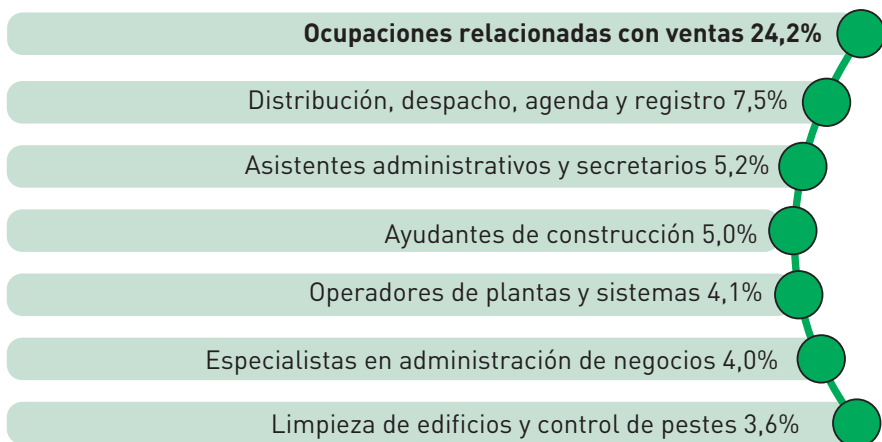
► Ilustración 9. Edad - Colocados

70% de las personas colocadas son jóvenes

Fuente: UASPE, 2016

Las personas contratadas en general son jóvenes (70,3% menores de 28 años) y en menor medida las personas que están culminando su vida laboral – mayores de 45 años- que se ubican en 6,1%. Por nivel educativo se evidencia que un poco más del 42% de las personas colocadas poseen bachillerato, mientras que el 51% poseen educación superior especialmente nivel técnico.

► **Ilustración 10.** Ocupaciones más importantes - Colocados

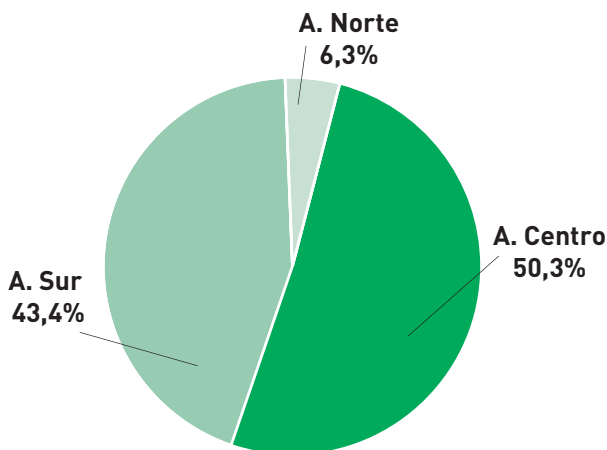


Fuente: UASPE, 2016

Análisis de Brechas y Oportunidades

► **Brechas**

Ilustración 11. Concentración empresarial por zonas



Fuente: Anuario Estadístico de Antioquia, 2015

► **Tabla 6.** Oferentes, Vacantes, y Colocados por Zona

MUNICIPIO	OFERENTES	VACANTES	COLOCADOS
Barbosa	3,0	0,3	2,9
Bello	8,9	1,9	9,5
Copacabana	2,8	0,5	1,5
Girardota	1,8	0,4	1,4
Zona Norte	16,6	3,1	15,3
Medellín	64,6	85,4	71,4
Caldas	3,2	0,7	1,7
Envigado	5,0	2,8	2,8
Itagüí	6,5	4,0	5,8
La Estrella	1,9	1,7	1,6
Sabaneta	2,4	2,3	1,4
Zona Sur	19,0	11,5	13,3

Fuente: UASOPE, 2016

La subregión del Valle de Aburrá está compuesta por tres zonas: Norte, Centro y Sur, donde la base empresarial de la subregión se encuentra concentrada en las zonas Centro (Medellín) con el 50% y Sur (Caldas, Envigado, Itagüí, La Estrella y Sabaneta) con el 43,4%. Lo cual trae como consecuencia el desplazamiento de las personas que viven en la zona Norte hacia las otras dos Zonas para laborar, que implica mayores tiempos de desplazamiento como se evidencia en la encuesta origen destino del Área Metropolitana del Valle de Aburra que indica que para el año 2012 se había incrementado un 30% los tiempos de desplazamiento frente al año 2005.

En este sentido si se comprara el comportamiento entre los oferentes, vacantes y colocados por Zonas, si bien la Zona Centro – Medellín, lidera en todos los frentes, existe una diferencia considerable entre el comportamiento de las vacantes y los colocados, en el cual hay una diferencia de 14 puntos entre ambos. Así mismo, se evidencia que si bien en la zona sur hay más vacantes 11,5% frente al 3,1% de

la zona norte, existe mayor número de personas coladas que residen en la zona norte frente a las del sur.

► **Tabla 7.** Oferentes, Vacantes y Colocados por Nivel educativo

Nivel Educativo	OFERENTES	VACANTES	COLOCADOS
Primaria	3,0%	2,6%	3,0%
Secundaria	8,4%	12,5%	3,9%
Bachillerato	27,6%	27,7%	42,2%
Técnica	24,6%	23,3%	24,4%
Tecnología	12,6%	13,0%	11,4%
Universitario	20,4%	18,5%	13,6%
Especialización	2,6%	2,1%	1,4%
Maestría	0,8%	0,27%	0,12%
Doctorado	0,02%	0,02%	0,02%
Total	100%	100%	100%

Fuente: UASPE, 2016

En el nivel educativo tanto los oferentes como las vacantes poseen un comportamiento similar, sin embargo, estos varían en relación con las personas colocadas, en tanto que el nivel educativo de requerimiento de las empresas se concentra en el nivel **medio y técnico que en conjunto representan el 66,6% de los colocados**, lo cual responde al tipo de personal que requirieron las empresas que son de tipo operativo, asistenciales y enfocados en las ventas, como pudo observarse en la ilustración 10.

El personal de la Agencia de Gestión de Empleo de Comfenalco encargado de la subregión del Valle de Aburrá, encuentra que para esta subregión existe una saturación de profesionales en las áreas administrativas, además evidencian que hacen falta técnicos y tecnólogos en otras áreas como las TIC's, bilingüismo y manejo de herramientas de office. También informan que las **mujeres** son las principales buscadoras de empleo, pero las que mayores dificultades presentan para vincularse (**Vacantes 62% vs 54% de colocadas**, es decir una diferencia de 8 pps).

El centro de empleo informa que los **mayores requerimientos son en perfiles operativos**, (40,3% de las vacantes pertenecen a niveles básicos de educación, sin experiencia 15,5% e industria manufacturera), no obstante, este tipo de perfiles son de alto nivel de rotación. Además, informan que las empresas están requiriendo profesionales con habilidades híbridas enfocadas principalmente al sector comercial, hecho que se demuestra con que el 20% de las vacantes son para vendedores y el 24% de los colocados son en áreas relacionadas con las ventas.

Oportunidades

La política pública de intermediación laboral por medio de las agencias de empleo se ha convertido en una estrategia que **favorece especialmente a la población joven** que no poseen mayor experiencia laboral con el Programa 40 Mil, dado que aproximadamente el 60% de los oferentes son menores de 28 años y el 70,3% de los colocados se encuentra en este mismo rango de edad. Así mismo, como estrategia de vinculación a las personas que están terminando su vida laboral donde el 6,1% son personas mayores a 45 años.

La subregión del Valle de Aburrá por ser el centro administrativo y económico del Departamento de Antioquia cuenta con el mayor asentamiento empresarial del departamento, que junto a las políticas de visión conjunta del territorio por su integración en un Área Metropolitana, puede permitir desarrollar el **Plan Estratégico de Empleo para el Valle de Aburrá**, el cual tiene en cuenta las vocaciones del territorio como los clúster estratégicos, el aprovechamiento del asentamiento de las instituciones de formación en educación superior y educación para el trabajo y el desarrollo humano, que formen el personal que reamente requiere el sector productivo de la región, entre otros.

Aburrá Norte

Brechas

Disponibilidad de las personas de movilidad hacia el sur para laborar, que implica mayor tiempo de desplazamiento entre el hogar y su lugar de trabajo. Así mismo, el perfil laboral predominante es de tipo operativo y agrario en especial en los municipios de Barbosa y Girardota. Unido a lo anterior se tiene bajos niveles educativos con excepción de Bello donde el 65% de los oferentes inscritos poseen educación superior.

Oportunidades

- Traslado de grandes industrias hacia su territorio
- Excelentes vías de acceso
- La ruralidad como potencial

Aburrá Sur

Brechas

Una de las mayores dificultades que presenta la zona sur es el tema de la movilidad, dado que existen pocas rutas integradoras entre los municipios que componen la zona, lo que dificulta en especial la consecución de personal para aquellas empresas con turnos rotativos. Además, pese a que en el sur se encuentra asentado un gran número de empresas del sector textil y de confección, a estas empresas se les dificulta la consecución de personal, donde tan sólo el 2,2% de los colocados pertenecen a este sector, frente al 4,26% de las vacantes requeridas, es decir, 2 puntos porcentuales de diferencia.

Un elemento a tener en cuenta, es que las personas inscritas de la zona sur poseen relativamente un alto nivel de cualificación que en promedio es de 62,1% en educación superior, la mayor parte de las vacantes ofrecidas son para personal operativo por los

asentamientos industriales en la zona, lo cual implica la búsqueda de empleo en la zona centro (Medellín) de la región.

Oportunidades

- Puerto Seco (Caldas)
- Facilidad de la movilidad por el Metro de la zona centro y norte hacia al sur.
- Alianzas público – privadas, que permite la realización de políticas económicas en pro de mejorar las condiciones de dinámica laboral en la zona.

BIBLIOGRAFÍA

Cámara de Comercio del Oriente Antioqueño - CCOA, Concepto Económico del Oriente Antioqueño, 2015. [Recurso electrónico]file:///C:/Users/Marta%20P/Downloads/conceptoeconomicoregionalccoa2015-060058-1%20(1).pdf

Gobernación de Antioquia. Departamento Administrativo de Planeación. Dirección de Sistemas de Indicadores (2014). Anuario Estadístico de Antioquia 2015 [Recurso electrónico]. Medellín Gobernación de Antioquia, 2017

Gobernación de Antioquia. Departamento Administrativo de Planeación. Dirección de Sistemas de Indicadores (2014). Encuesta de Calidad de Vida 2013 [Recurso electrónico]. Medellín Gobernación de Antioquia, 2014

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, UAESPE. Incluye la información de las Agencias de empleo del SENA, las Cajas de Compensación Familiar y los Entes Territoriales

GLOSARIO

Índice de Dependencia Económica – IDE: Es la relación entre el número de personas en edades dependientes (14 años o menos y de 65 años o más) y la población teóricamente activa (entre 15 y 64 años).

$IDE = (\text{Número de personas de 14 años o menos} + \text{Número de personas de 65 años y más} / \text{Número de personas entre 15 y 64 años}) * 100$

Índice Multidimensional de Condiciones de Vida – IMCV: 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.

Porcentaje de Hogares con Alta Dependencia Económica - PHADE= (Hogares con más de tres personas por miembro ocupado y donde el jefe del hogar posee escolaridad inferior a tres años/Total hogares) * 100

NBI: Porcentaje de hogares con al menos una necesidad básica insatisfecha (NBI) o en condición de pobreza. La metodología general incluye 5 factores determinantes de pobreza.

$NBI \text{ Pobreza} = (\text{Total de hogares con al menos una necesidad básica insatisfecha} / \text{Total hogares}) * 100$

Población Económicamente Activa – PEA: está conformada por las personas en edad de trabajar que trabajan o están buscando empleo (ocupados + desocupados).

Población en Edad de Trabajar – PET: corresponde a los mayores de 10 años en la zona rural y mayores de 12 años en la zona urbana.

Tasa de Desempleo – TD: Es la relación entre el número de personas que están buscando trabajo y el número de personas económicamente activas.

TD: $(\text{Población desempleada} / \text{Población económicamente activa}) * 100$

Tasa de Desempleo Abierto – TDA: Es la relación entre el número de personas que se encontraba sin empleo he hicieron diligencias en el último mes para conseguir uno y estaban disponibles con respecto al número de personas económicamente activas.

TDA: $(\text{Población desempleada} / \text{Población económicamente activa}) * 100$

Tasa Desempleo Oculto – TDO: Es la relación entre el número de personas que no hicieron diligencias en el último mes para buscar empleo, pero si en los últimos 12 meses y tiene una razón válida de desaliento y el número de personas económicamente activas.

TDO: $(\text{Población desempleada} / \text{Población económicamente activa}) * 100$

Tasa Global de Participación – TGP: Es la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar

TGP = $(\text{Población económicamente activa} / \text{Población en edad de trabajar}) * 100$

Tasa de Ocupación – TO: Es la relación entre el número de personas ocupadas y el número de personas en edad de trabajar.

TO: $(\text{Población ocupada} / \text{Población en edad de trabajar}) * 100$

Tasa de Subempleo – TS: Es la relación entre el número de personas ocupadas que tienen una jornada laboral inferior a 48 horas semanales y su situación de empleo es inadecuada, respecto al número de personas económicamente activas.

TS: $(\text{Población subempleada} / \text{Población económicamente activa}) * 100$

Comfenalco Antioquia

Ver Lado SuperSubsidio 



Servicio
de Empleo

Unidad del Servicio Público de Empleo

