



Dinámica Laboral

Antioquia

2023



ANTIOQUIA

cómo vamos
LAB



Comfenalco
Antioquia

Valle de los Rios



Informe de dinámica laboral de las nueve subregiones del departamento de Antioquia; Comfenalco Antioquia, 2022, 31 p.

Medellín, Colombia

Primera Edición: agosto de 2023

Directores

- ◉ Jorge Alejandro Gómez Bedoya - Comfenalco
- ◉ Monica Ospina Londoño - Antioquia Cómo Vamos

Gerente de Bienestar social e intelectual

- ◉ Carolina Franco Giraldo

Gerente Mecanismo de Protección al Cesante

- ◉ Liliana Yaneth Galeano Sarmiento

Autores

- ◉ Antioquia Cómo Vamos
- ◉ María Valentina González
- ◉ Alejandro Arenas Alzate
- ◉ Ona Duarte Venslauskas

Revisión y edición

- ◉ Daniela Mesa García
- ◉ Juan Manuel Sánchez Díaz
- ◉ Integrantes del proyecto de Gestión del Conocimiento

- ◉ Mariana Gómez Álvarez - Antioquia Cómo Vamos

Agradecimientos

- ◉ Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo- UASPE
- ◉ Departamento de comunicaciones y relaciones institucionales de Comfenalco Antioquia
- ◉ Denis Astrid Henao
- ◉ John Alexander García

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



CONTENIDO

○ Introducción	4
○ Participación laboral	7
○ Ocupación	9
○ Informalidad	11
○ Desempleo	14
○ Desempleo: Brechas de género	17
○ Jóvenes que no están trabajando ni estudiando	19
○ Mercado laboral de la población rural	20
○ Trabajo infantil	22
○ La intermediación laboral del Servicio Público de Empleo	25
○ ¿Quiénes son los buscadores en el SPE?	27
○ Conclusiones	29
Avances	29
Retos	29

Haz clic en cada contenido



Introducción

El acceso a un trabajo decente, digno y productivo se ha incluido en la agenda global, nacional y local como uno de los objetivos centrales para lograr el desarrollo sostenible de los territorios, y especialmente de las personas. Para lograr esta meta, y que el mayor número posible de personas pueda tener acceso a oportunidades laborales de calidad, es necesaria la coordinación entre un sector productivo sólido y competitivo, que demande trabajo de forma sostenida y con garantías, y una sociedad que tenga acceso a formación y educación pertinente, acceso a transporte y servicios de cuidado, es decir, que exista una oferta laboral dispuesta, capacitada y accesible.

En la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, adoptada por Colombia mediante el documento CONPES 13918 de 2018, se establece como objetivo 8 el “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”. A nivel departamental, dentro de las metas asociadas a este objetivo se estableció alcanzar al 2030 el 60% de tasa de formalidad laboral y una tasa de desempleo del 6,8% (Gobernación de Antioquia, 2021c). Además, en la Agenda Antioquia 2040, también se incluye el trabajo decente, digno y productivo como uno de los ejes estructurantes en el pilar del desarrollo ligado a la Equidad (Gobernación de Antioquia, 2021a).

Según las proyecciones del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), para el 2022 la economía antioqueña representaba el 15% del Producto Interno Bruto (PIB) nacional. No obstante, desde el 2017 esta ha crecido a un ritmo moderado (a una tasa promedio inferior al

3%) y el mercado laboral, incluso antes de la pandemia, había registrado un estancamiento en relación con la meta trazada de lograr un empleo decente, digno y productivo a 2030. A pesar de los retos económicos que trajo consigo la pandemia, esta fue también una oportunidad para escapar de la inercia, aprovechar el potencial de los territorios y sus actores, y acelerar procesos de transformación que antes estaban desactivados.

Al analizar las diferentes dimensiones que conforman la dinámica laboral del departamento para el periodo 2017-2022, en general, se puede observar que desde 2017 al 2019, el mercado laboral antioqueño venía enfrentando una serie de retos que se expresan en la caída en la participación laboral y ocupación, y en el aumento en el desempleo, que alcanzaron su punto más crítico en 2020. Sin embargo, en 2021 y 2022, los indicadores muestran una recuperación sin precedentes, más pronunciada que en otros departamentos de Colombia, que ha generado que en 2022 Antioquia sea uno de los departamentos con menor tasa de desempleo e informalidad, por debajo del promedio nacional. En materia de participación laboral, a pesar del incremento en la tasa global de participación, Antioquia sigue registrando niveles inferiores al del nivel nacional.

Es importante mencionar que el incremento en el empleo, y en general el mejoramiento del mercado laboral departamental durante estos años está asociado a un acelerado crecimiento de la producción y del tejido empresarial durante el 2021 y 2022, por encima del ritmo promedio que se había

¹ Consejo Nacional de Política Económica y Social.



registrado en periodos anteriores a la pandemia. De acuerdo con el DANE, en 2021 y 2022 se registró un aumento sin precedente del PIB departamental del 13,7% y 6,9%, respectivamente. Así mismo, de acuerdo con la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia (CCMA), este crecimiento estuvo acompañado de aumentos notables en la base empresarial y aumentos en el capital invertido en las principales actividades económicas del departamento: comercio e industria (Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, 2023).

A pesar de que lo anterior ha sido una tendencia generalizada, se debe señalar que el mercado laboral en Antioquia se caracteriza por la heterogeneidad a nivel territorial, con marcadas brechas entre subregiones que registran diferencias en la evolución. Estas brechas se explican por las diferentes condiciones en términos de composición demográfica y de las características educativas, sociales y económicas de los territorios, siendo especialmente notable la diferencia al analizar las características del mercado laboral antioqueño en las cabeceras urbanas y zonas rurales.

En relación con lo anterior, es posible identificar un modelo de aglomeración alrededor del principal centro urbano del departamento (el Valle de Aburrá), que registra niveles de participación, formalidad y ocupación muy por encima que el resto de las

subregiones. El departamento tenía a 2022 una población de 6,8 millones de personas, el segundo con mayor población después de Bogotá D.C., pero concentraba dos tercios de su población en edad para trabajar (PET)² y de los ocupados en la subregión del Valle de Aburrá.

En este informe se analizan los principales indicadores del mercado laboral, participación, ocupación, desempleo e informalidad, con el objetivo de esbozar una visión general sobre cómo ha sido la dinámica del mercado laboral en Antioquia para el periodo 2017-2022. Se hace énfasis en las diferencias entre subregiones y entre contextos urbanos y rurales. Además, se incluyen apartados sobre jóvenes que ni estudian ni trabajan y sobre trabajo infantil. Las principales fuentes de información utilizadas fueron los anexos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) marco 2018 del DANE, para los análisis agregados a nivel departamental, y la Encuesta de Calidad de Vida (ECV) del departamento 2019 y 2021 para los análisis subregionales. Adicionalmente, se utilizaron los datos del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE) para presentar un panorama general de la intermediación laboral que realiza esta entidad y cómo ha evolucionado en el tiempo.

2 La PET está constituida por las personas de 15 años y más, de acuerdo con el convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la edad mínima para trabajar (aprobada en Colombia mediante la Ley 515 de 1999 y ratificada en 2001). Esta medición rige a partir de enero de 2021 cuando el DANE implementó cambios metodológicos en la GEIH.



ANTIOQUIA

cómovamos
LAB



Comfenalco
Antioquia



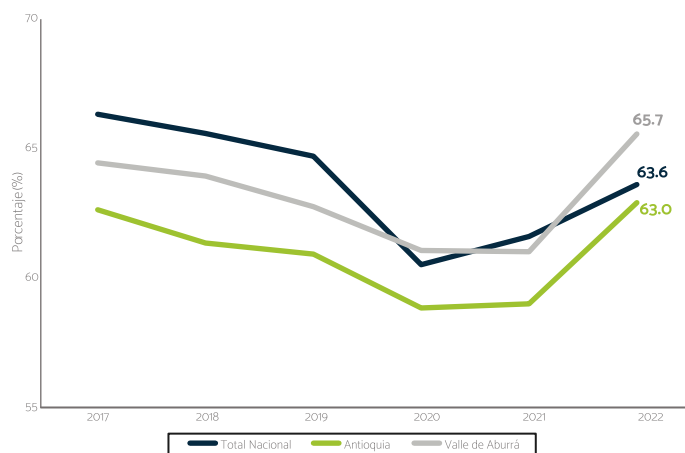
Participación laboral

Uno de los motores para impulsar el desarrollo, la cohesión social y la prosperidad de los territorios, de manera sostenible y creciente, es la existencia de una oferta laboral suficiente y que responda a las necesidades del mercado. Lo anterior significa contar con personas dispuestas a participar en el mercado laboral, que además tengan las habilidades y formación adecuadas para los requerimientos del sector productivo (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Según el DANE, la fuerza de trabajo en Antioquia, que está constituida por la PET que tiene o está buscando empleo, era de

3,45 millones de personas en 2022, lo que representaba el 13,9% de la fuerza laboral a nivel nacional. De estas, aproximadamente dos tercios (62,9%) se concentraba en el Área Metropolitana del Valle de Aburrá, y el 40% solo en Medellín. Es decir, existe una aglomeración de la mano de obra, o fuerza laboral, alrededor del principal centro urbano del departamento y dispersión en las demás subregiones, que va en concordancia con la distribución de la población a lo largo del departamento (el 61% de las personas residen en el Valle de Aburrá y el 39% restante en las demás subregiones)..

Gráfico 1. Antioquia, Valle de Aburrá y total nacional: tasa global de participación, 2017 - 2022



Fuente: Elaboración de Antioquia Cómo Vamos con datos de la GEIH - DANE (2023)

En relación con la evolución, como se puede apreciar en el Gráfico 1, la Tasa Global de Participación (TGP) departamental, que se entiende como el porcentaje de la PET que efectivamente trabaja o busca empleo, se ha mantenido relativamente estable, con una ligera tendencia a la baja entre el 2017 y 2021, que se explica porque el número de personas de la fuerza de trabajo ha ido creciendo a un ritmo inferior al del crecimiento de la PET. Adicionalmente, es posible apreciar una caída en la TGP más pronunciada en 2020 y

2021, los años en los que se implementaron restricciones para prevenir la propagación de la pandemia por COVID-19 y que tuvieron efectos sobre las posibilidades y condiciones de las personas para participar en el mercado de trabajo.

En 2022, se registró una recuperación en la TGP del departamento, registrándose una cifra de 63%, superior a la de antes de la pandemia. No obstante, al comparar con la del total nacional (63,3%), y otros departa-

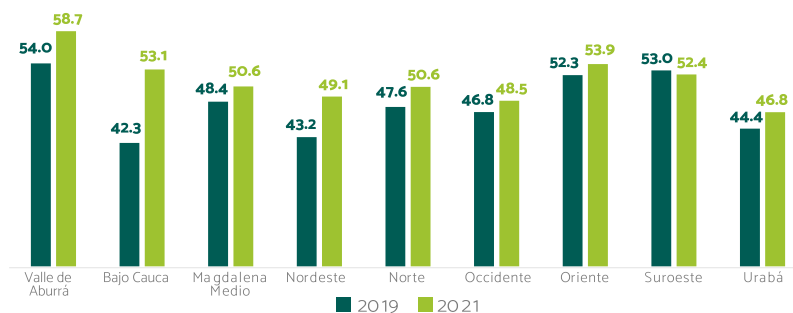


mentos como Cundinamarca (67,7%), Atlántico (65,5%), Valle del Cauca (64,3%) o Bolívar (63,7%), en Antioquia se registran niveles inferiores de participación laboral.

En relación con las diferencias territoriales, es posible identificar brechas en cuanto a las tasas de participación, registrándose los niveles más altos en el Valle de Aburrá, que como ya se mencionó, agrupa a aproximadamente dos tercios de la fuerza laboral del departamento. En 2022, de acuerdo con los datos del DANE, la TGP en Antioquia sin el Valle de Aburrá era de 58,9%, mientras que la del Valle de Aburrá sola era de 65,6%.

Al desagregar para todas las subregiones, como se puede apreciar en el Gráfico 2, también es posible encontrar brechas que responden a las diferentes dinámicas y características particulares de los territorios. Según datos de la ECV departamental, en 2021 las subregiones con mayor TGP eran Valle de Aburrá, Oriente y Bajo Cauca, que coinciden con ser los tres territorios con mayor porcentaje de población viviendo en cabeceras municipales. Por otro lado, Urabá, Occidente y Nordeste eran las subregiones que registraban menor TGP. Llama la atención el caso de Suroeste que, aunque fue leve, fue la única subregión que disminuyó su TGP entre 2019 y 2021 (0.6 p.p.).

Gráfico 2. Subregiones de Antioquia: tasa global de participación, 2019 y 2022



Fuente: Elaboración de Antioquia Cómo Vamos con datos de la ECV departamental - Gobernación de Antioquia (2021)

La oferta laboral está asociada a factores demográficos, educativos, económicos, culturales, de género, entre otros, y para el caso de Antioquia es posible identificar que las brechas en estas áreas se ven reflejadas en las dinámicas de participación en el departamento. En este caso, las subregiones donde existe menor población total y menor población entre 15 y 64 años, en particular, Occidente, Nordeste y Norte, registran niveles de participación más bajos (Gobernación de Antioquia, 2021b).

Así mismo, al considerar el género para entender las diferencias subregionales, los

datos de la ECV de Antioquia 2021 muestran que, debido a las brechas de género en la participación laboral, los territorios con la PET más feminizada tienden a registrar menores tasas de participación. Destaca el caso de la subregión Occidente que en 2021 el 70% de su población entre 15 y 65 años eran mujeres, así como Norte (66%) o Nordeste (65%) y cuyas tasas de participación femenina eran las más bajas del departamento, 33,6%, 34,9% y 33,7% respectivamente. Por su parte, en el mismo año en el Valle de Aburrá el porcentaje de esta población era del 53% y se registraba una TGP para las mujeres del 49,5%.



En general, de acuerdo con las cifras de la GEIH del DANE (2023c), 7 de cada 10 personas del departamento que no buscaban ni tenían empleo en 2022 eran mujeres. Lo anterior puede estar explicado porque las mujeres dedican una mayor parte de su tiempo a oficios del hogar no remunerados. En particular, mientras que el 76% de las mujeres de Antioquia que no tenían ni buscaban empleo se dedicaban a oficios del hogar, para los hombres esta proporción fue de apenas el 23%. Esta situación es aún más alarmante para las mujeres que residen en las zonas rurales del departamento, lo cual se amplía en el apartado de mercado laboral de la población rural.

Ocupación

Desde el 2013 hasta el 2019, el crecimiento del empleo en el departamento se ha dado de forma lenta y a un ritmo inferior al crecimiento de la PET, por lo que la Tasa de Ocupación (TO) ha tenido una tendencia decreciente, incluso antes de la pandemia, al pasar de 59,1% en 2013 a 53,5% en 2019³. En 2020, se alcanzó un mínimo histórico en la ocupación debido a las consecuencias de la pandemia por COVID-19, con una tasa de ocupación de 48,4%; no obstante, en 2021 y 2022 se ha registrado una recuperación en el empleo alcanzándose niveles de ocupación de 56,7%, retomando niveles prepandemia similares a los de 2015.

En 2022, según las cifras del DANE, en Antioquia había 3,1 millones de personas ocupadas, que representaban el 14% de los empleados a nivel nacional. De estas, el 62,4% se encontraban ubicadas en el Valle de Aburrá y un tercio distribuido en las demás subregiones

del departamento. Al comparar con la tasa de ocupación a nivel nacional para el 2022 (56,5%), en Antioquia se registran niveles de empleo superiores al promedio, por encima de departamentos como Santander (54,9%), Valle del Cauca (55,8%) y Risaralda (52,3%).

Como se muestra en el Gráfico 3, al momento de acercarse a los sectores económicos, se aprecia que en 2022 dos sectores agrupaban a un tercio de los trabajadores del departamento, a saber, comercio y reparación de vehículos (17,9%) y la industria manufacturera (14,4%). A estos les sigue agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (11,3%) y administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana (9,6%).

Esta estructura del empleo departamental se ha mantenido relativamente estable desde los últimos 5 años, sin embargo, los sectores que han experimentado cambios más destacables en su importancia relativa han sido agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca; construcción; y las actividades profesionales, científicas, técnicas y de servicios. En el caso de la primera, su contribución al empleo pasó del 14,1% en 2017 al 11,3% en 2022 (caída de 2,8 puntos porcentuales p.p.), mientras para las actividades profesionales y la construcción se registraron incrementos de 1,9 p.p. y 1,1 p.p., respectivamente. En el caso de la construcción, este incremento estuvo ligado a la estrategia de reactivación económica y mitigación de los efectos económicos y sociales de la pandemia por COVID-19 que se puso en marcha desde 2020, así como a la incursión del departamento en macroproyectos de infraestructura en los últimos años como lo son las vías 4G o el desarrollo de puertos marítimos y fluviales como Puerto Antioquia.

³ Esta tendencia no es única de Antioquia, se evidencian tendencias similares en la tasa de ocupación a nivel nacional y el resto de los departamentos.



Adicionalmente, al comparar con los ocupados a nivel nacional por sector, el departamento se destaca por su contribución a la industria manufacturera nacional, al registrarse que en 2022 aproximadamente 1 de cada 5 trabajadores de la industria manufac-

turera de todo el país se ubicaba en Antioquia. El segundo sector con mayor contribución departamental fue la construcción, ya que en Antioquia se empleó al 16,8% de las personas que trabajan en este sector a nivel nacional en 2022.

Gráfico 3. Antioquia: proporción de ocupados según rama de la actividad económica, 2022



Fuente: Elaboración de Antioquia Cómo Vamos con datos de la GEIH - DANE (2023)

De forma similar a lo que se registró en las dinámicas del mercado laboral a nivel nacional, en Antioquia se evidenció un ritmo lento en la creación de empleo desde 2017 que, como se mencionó, ocasionó un deterioro en la TO departamental; sin embargo, desde 2021 se ha evidenciado una recuperación en esta materia. El Gráfico 4 permite observar que, al comparar las cifras de 2022

con la situación de hace 5 años, los sectores que más han contribuido a la creación de empleos han sido el de actividades profesionales, científicas, técnicas y de servicios (22%), construcción (16%), comercio y reparación de vehículos (16%) y la industria manufacturera (14%).



Gráfico 4. Antioquia: contribución por ramas de la actividad económica a la creación de empleo, 2017-2022



Fuente: Elaboración de Antioquia Cómo Vamos con datos de la GEIH - DANE (2023)

Informalidad

Llama la atención el caso del sector de agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, que es el único sector que no contribuyó positivamente a la creación de empleos en los últimos cinco años, sino que, por el contrario, redujo su número de empleados. Esto puede ser problemático porque, en caso de tratarse de una disminución en el interés de las personas por participar en este sector, podrían verse en riesgo aspectos como la seguridad alimentaria y el propio desarrollo social, económico y sostenible del departamento (Iregui et al., 2016).

La informalidad es uno de los principales retos del mercado laboral a nivel nacional y departamental, pues aumenta la vulnerabilidad, se asocia con inestabilidad, bajos ingresos y escaso o inadecuado acceso a protección social, y además limita la inversión en capital humano, lo que restringe el avance hacia empleos de mayor productividad (OECD, 2020). Según los registros del DANE⁴, en 2022 en Colombia aproximadamente 2 de cada 3 trabajadores pertenecían al sector informal (58,14%), siendo los niveles de informalidad incluso mayor en algunos

4 Desde 2021, con la GEIH marco 2018 el DANE hizo un cambio en la forma como mide la población ocupada informal, siguiendo la resolución de la 17ª CIET de la OIT (2003) y las recomendaciones del grupo de DELHI. De acuerdo con estos lineamientos, se añade a la definición tradicional de informalidad según el tamaño de la empresa y cotización a seguridad social, la condición de la empresa (sector) para los independientes, la condición del puesto de trabajo para asalariados, las posiciones ocupacionales definidas en la encuesta como trabajadores sin remuneración y "Otro" (DANE, 2023c). Esta definición difiere de la que usa el índice multidimensional de pobreza puesto que esta se mide a nivel de hogares y se determina según la afiliación de al menos una de las personas ocupadas del hogar al sistema de seguridad social en salud. Dado que las definiciones son distintas y las poblaciones analizadas también difieren, no es de esperar que las tasas coincidan.



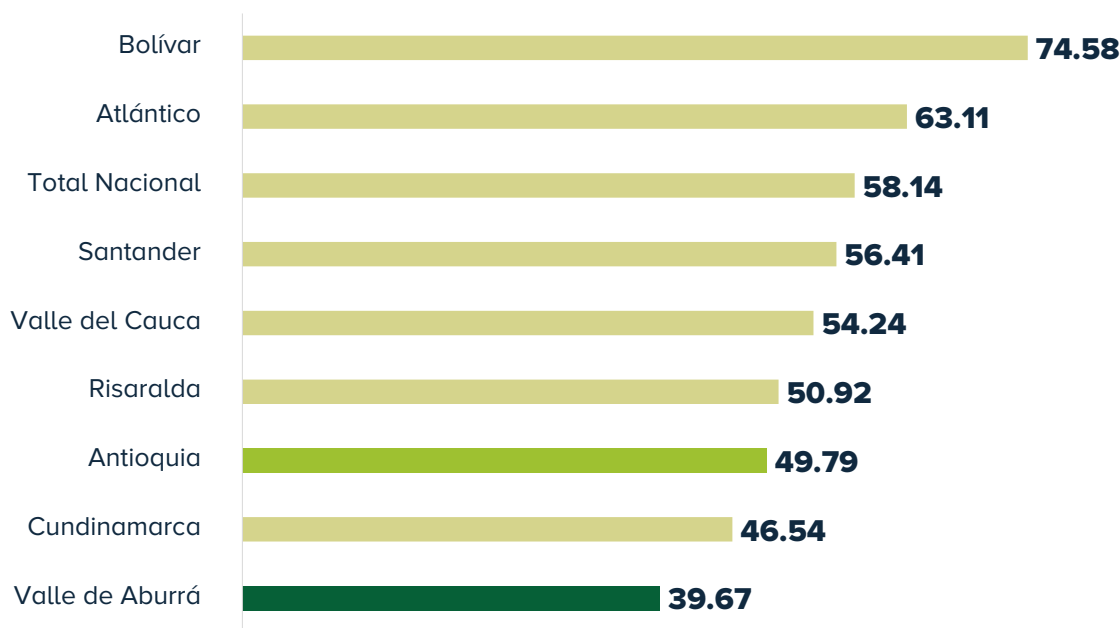
sectores como agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (87%), alojamiento y servicios de comida (76%) y actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios (75%).

Como se puede observar en el Gráfico 5, de acuerdo con la GEIH, en Antioquia en 2022 aproximadamente la mitad de las personas ocupadas estaban en condición de informalidad (49,8%). Esta cifra, si bien es alta al compararla con otros territorios de América Latina como Chile, Costa Rica o Argentina que registran tasas de informalidad inferiores al 40% (Organización Internacional del Tra-

bajo OIT, 2023), es 6,6 p.p. menor al promedio nacional, siendo uno de los departamentos con menor tasa de informalidad del país.

En particular, Medellín y el Área Metropolitana del Valle de Aburrá (en adelante, Medellín A.M.), que agrupa dos tercios de los ocupados a nivel departamental, es una de las tres ciudades principales de Colombia con menores niveles de informalidad (39,6% en 2022), junto con Manizales (36%) y Bogotá D.C (34,4%). Desde el 2010 se ha registrado una tendencia a la baja en la proporción de trabajadores informales de la ciudad-región (Medellín Cómo Vamos, 2021b).

Gráfico 5. Total nacional, principales departamentos y Valle de Aburrá: tasa de informalidad, 2022



Fuente: Elaboración de Antioquia Cómo Vamos con datos de la GEIH - DANE (2023)

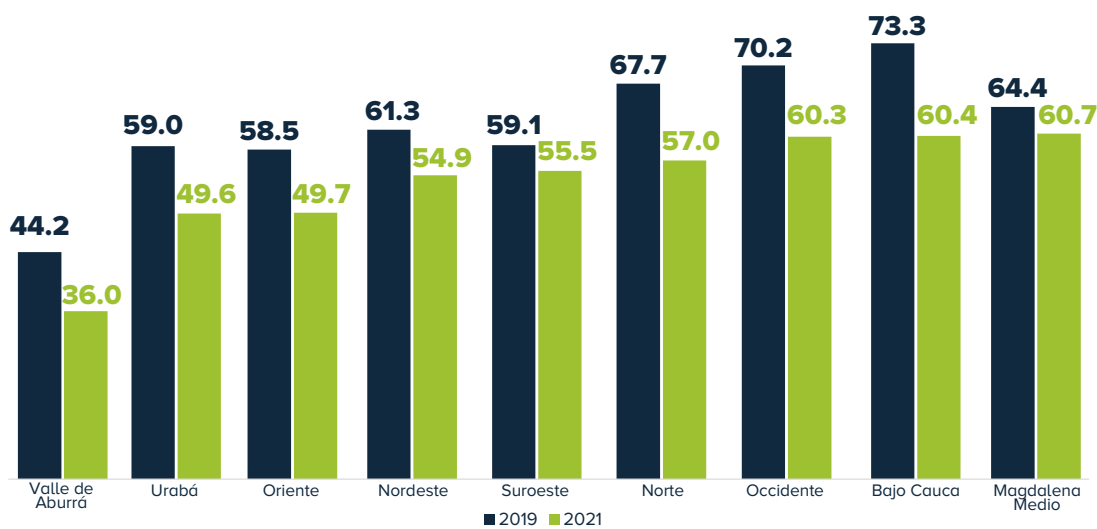


Al desagregar para el resto de las subregiones, con datos de ECV de Antioquia 2021⁵, existen marcadas diferencias en los niveles de informalidad laboral, como se puede observar en el Gráfico 6. En la subregión del Magdalena Medio, Bajo Cauca y Occidente, más del 60% de las personas ocupadas estaban empleadas en condición de informalidad, siendo los tres territorios con mayores tasas de informalidad, superiores al promedio nacional (que en 2021 fue de 59%). Por el contrario, las menores tasas de informalidad se registraban en el Valle de Aburrá (36%), Urabá (50%) y Oriente (50%).

En cuanto a la evolución de la informalidad

a nivel subregional, de forma similar a lo que ocurrió a nivel nacional, entre 2019 y 2021 se registró una reducción en la tasa de informalidad en todas las subregiones de Antioquia. Como se puede observar en el Gráfico 6, en relación con las cifras prepandemia de 2019, en las 9 subregiones se aprecia una reducción en el porcentaje de ocupados en la informalidad, que puede estar explicada porque, luego del choque de la pandemia por COVID 19, la recuperación del empleo se dio jalonado por el segmento formal del empleo. En particular, los territorios que entre 2019 y 2021 registraron mayores reducciones en la tasa de informalidad fueron Oriente, Magdalena Medio y Norte.

Gráfico 6. Subregiones de Antioquia: tasa de informalidad, 2019 y 2021.



Fuente: Elaboración de Antioquia Cómo Vamos con datos de la ECV departamental - Gobernación de Antioquia (2021)

5 De acuerdo el Manual de Indicadores de la ECV departamental de 2021, un trabajador se considera informal si es un asalariado en una firma pequeña (menos de 5 empleados), un autónomo no-profesional, o si tiene ingreso cero, y la tasa de informalidad es la proporción de la población ocupada informal sobre el número de personas que integran la población ocupada. Esta definición y la encuesta a partir de la cual se calcula el indicador difieren de las que usan el índice multidimensional de pobreza y el análisis de mercado laboral del DANE, por lo que no se debe esperar que las tasas coincidan.



Desempleo

El empleo de calidad, que permita a las personas obtener medios de vida suficientes para llevar a cabo sus proyectos, con protección social, es uno de los principales objetivos en la agenda de desarrollo local, nacional y global, siendo la reducción en las tasas de desempleo una de las principales metas de las instituciones tanto públicas como privadas. Este indicador es particularmente importante porque hace referencia al porcentaje de personas en la fuerza laboral que desean trabajar y hacen diligencias para encontrar un empleo, pero no lo consiguen.

De acuerdo con las cifras del DANE (2023b), en Antioquia, aproximadamente 347.000 personas se encontraban en situación de desempleo en 2022, registrándose una tasa de desempleo del 10,1%. Al comparar esta tasa con la del total nacional en el mismo periodo (11,2%), Bogotá (11,4%) y los principales departamentos según su densidad poblacional, Valle del Cauca (13,7%), Cundinamarca (12,7%), Atlántico (10,6%), Santander (10,6%),

Bolívar (10,7%), Antioquia es el departamento que registró menores niveles de desempleo en 2022.

En relación con años anteriores, como se puede observar en el Gráfico 7, la tasa de desempleo departamental había seguido una tendencia al alza desde el 2017 y alcanzó su máximo en 2020 (17,6%) debido a las restricciones impuestas para hacer frente a la COVID-19. Sin embargo, a partir de ese año, el proceso de reactivación y recuperación del empleo en el departamento ha seguido un ritmo superior al promedio nacional, lo que ha llevado a una reducción más pronunciada de la tasa de desempleo en comparación con otros territorios del país. De hecho, por primera vez en los últimos cinco años, Antioquia registró una tasa inferior a la del total nacional, lo que a su vez corresponde con la tasa de desempleo más baja que ha registrado el departamento en ese mismo periodo.

Gráfico 7. Antioquia: Valle de Aburrá y total nacional: tasa de desempleo, 2017-2022



Fuente: Elaboración de Antioquia Cómo Vamos con datos de la GEIH - DANE (2023)



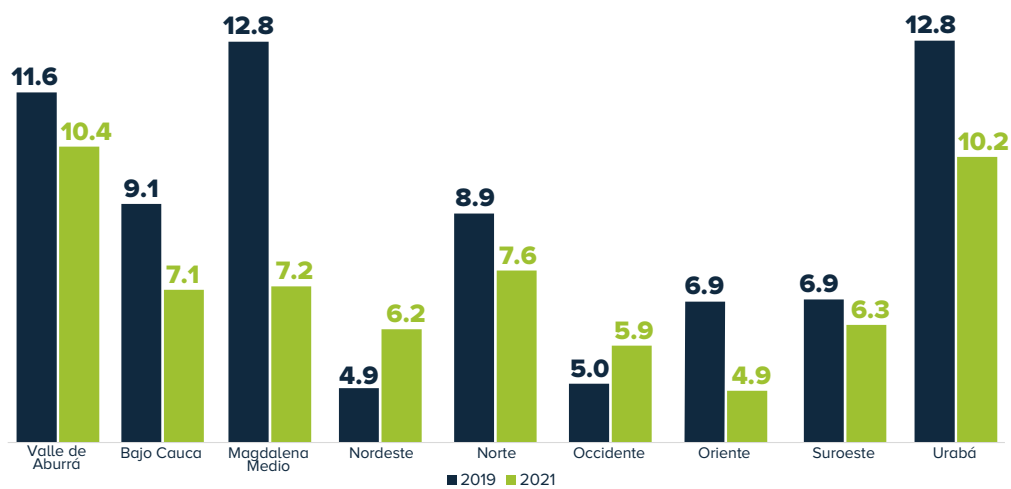
Al desagregar por subregiones, con datos de la ECV del departamento, en 2021 el Valle de Aburrá era la subregión que registraba la mayor tasa de desempleo. Este hecho puede estar relacionado con la dinámica de centro-periferia en materia de dinámica laboral que se evidencia en el departamento. En este caso, el Valle de Aburrá es un centro de atracción de fuerza de trabajo de todo el departamento (concentrando dos tercios de la fuerza laboral antioqueña) y que, por sus tasas de participación más altas, también está sujeto a mayores tasas de desempleo, cuando las personas que activamente buscan trabajo no logran conseguir uno.

Además, desde el 2010 el Valle de Aburrá se ha caracterizado por evidenciar una tasa de desempleo persistente y alta respecto a otras ciudades principales de Colombia, que puede deberse a rigidez en la estructura del mercado laboral y a sus altos niveles de formalidad en la ocupación, en relación con otras ciudades principales del país (Medellín Cómo Vamos, 2021b).

Luego del Valle de Aburrá, en Urabá es donde se registraba la mayor tasa de desempleo (10,2%) del departamento; sin embargo, a diferencia de la situación anterior, en este territorio también es donde se evidenció la menor TGP y la menor TO a nivel departamental, convirtiéndose en la subregión con mayores retos en materia de mercado laboral según las cifras de la ECV departamental de 2021.

Por el contrario, la subregión con menores niveles de desempleo en 2021 era el Oriente (4,9%), ubicándose además como la subregión que, después del Valle de Aburrá, registraba mayor TGP y TO. A esta le siguen la subregión Occidente y Nordeste, pero, en estos territorios la baja tasa de desempleo puede estar asociada a una baja participación laboral, dado que en ambos casos se registran TGP inferiores al 50%, siendo dos de los tres territorios con menor porcentaje de personas en edad para trabajar participando en el mercado de trabajo.

Gráfico 8. Subregiones de Antioquia: tasa de desempleo, 2019 y 2021



Fuente: Elaboración de Antioquia Cómo Vamos con datos de la GEIH - DANE (2023)





Desempleo: Brechas de género

Lograr la igualdad de género en el acceso a recursos económicos, propiedades y servicios (públicos, educativos, de salud, financieros, de seguridad, entre otros) es una de las metas propuestas para lograr el desarrollo sostenible de los territorios en la Agenda 2030, adoptada por Colombia a través del documento CONPES 3918 (Departamento Nacional de Planeación, 2018). Por su parte, en la agenda Antioquia 2040 se estableció la Equidad como uno de los cinco pilares del desarrollo, y en particular, se definió el trabajo decente, digno y productivo (Gobernación de Antioquia, 2021a) como eje de este pilar.

En este caso, el acceso efectivo a oportunidades de empleo, tanto para hombres como para mujeres, es un requisito para el desarrollo personal y colectivo, dada la importancia del empleo como mecanismo para la inserción social en el marco de la equidad. Como se puede apreciar en el Gráfico 9, en Antioquia las mujeres históricamente han registrado tasas de desempleo más altas que las de los hombres, es decir, del total de la fuerza laboral, o de personas que efectivamente buscan trabajar, la proporción de mujeres que intenta, pero no logra acceder a un empleo es mayor.

Según la GEIH del DANE, en 2022 la tasa de desempleo de las mujeres en Antioquia era de 13%, mientras que la de los hombres era 5,1 p.p. más baja (7,9%). Al comparar con años anteriores, se observa que aun cuando la brecha en la tasa de desempleo de mujeres y hombres tuvo una tendencia creciente desde 2017 a 2020, alcanzando su máximo con el inicio de la pandemia, en 2021 y 2022 ha mostrado una tendencia a reducirse,

incluso a niveles inferiores a los del periodo prepandemia.

El incremento de la brecha en 2020 se debe a que, como ocurrió a nivel nacional, las mujeres fueron quienes más se vieron afectadas con la destrucción generalizada de empleos debido a las consecuencias de las medidas sanitarias para frenar la propagación del COVID-19. Sin embargo, en 2021 y 2022, particularmente en Antioquia, se ha registrado un mayor ritmo en la recuperación, alcanzando niveles de empleo superiores a los de antes de la crisis. Al respecto, la recuperación del empleo y reducción sostenida en la tasa de desempleo de las mujeres en Antioquia en 2021 y 2022 llevó a que el departamento pasara de ser de los territorios ⁶ que en el periodo 2017-2019 registraba las mayores tasas de desempleo de las mujeres, junto con Valle del Cauca, a ubicarse dentro de los que tienen menores niveles de desempleo femenino, junto con Santander y Risaralda.

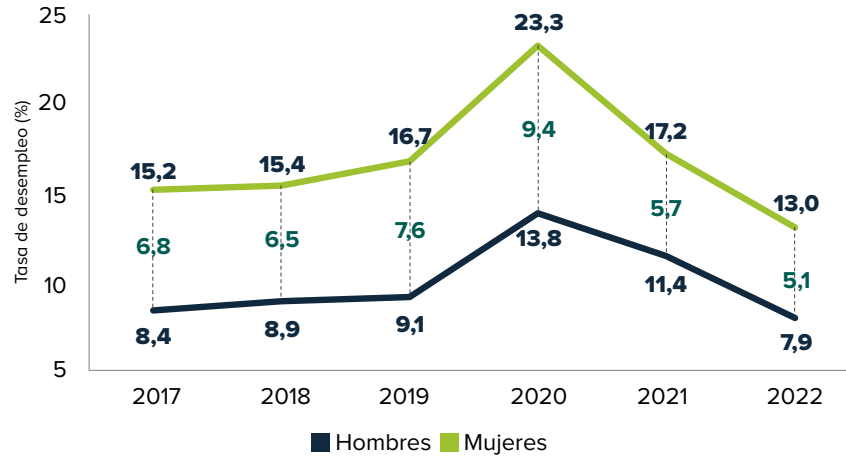
En 2022, al comparar con el nivel nacional, las mujeres en Antioquia registraban una tasa de desempleo 1,3 p.p. inferior que la del total nacional (14,3%) y en el departamento la brecha de género era menor en 0,2 p.p. (5,3). En relación con los departamentos de mayor densidad poblacional⁷, Antioquia, junto con Santander eran los que en 2022 registraban las menores tasas de desempleo de mujeres (13%); no obstante, cuando se analiza la brecha con respecto a la tasa de desempleo de los hombres, Santander (4 p.p.), Cundinamarca (4,6 p.p.) y Risaralda (4,8 p.p.) registraban brechas inferiores a las de la región antioqueña.

⁶ Se compara con Atlántico, Bolívar, Cundinamarca, Risaralda, Santander y Valle del Cauca

⁷ Se compara con Atlántico, Bolívar, Cundinamarca, Risaralda, Santander y Valle del Cauca



Gráfico 9. Antioquia: brecha en la tasa de desempleo entre hombres y mujeres, 2017 - 2022



Fuente: Elaboración de Antioquia Cómo Vamos con datos de la GEIH - DANE (2023)

Por subregiones, con datos de la ECV de Antioquia 2021, se observa que en Antioquia existen marcadas diferencias territoriales en términos de género y acceso efectivo al mercado laboral. Como se puede apreciar en el Gráfico 10, en el Bajo Cauca, Suroeste, Norte, Magdalena Medio, Occidente y Urabá, la brecha de género en la tasa de desempleo es significativamente más alta que el resto del departamento, con niveles que son en algunos casos más del doble que en el Oriente, Nordeste y el Valle de Aburrá.

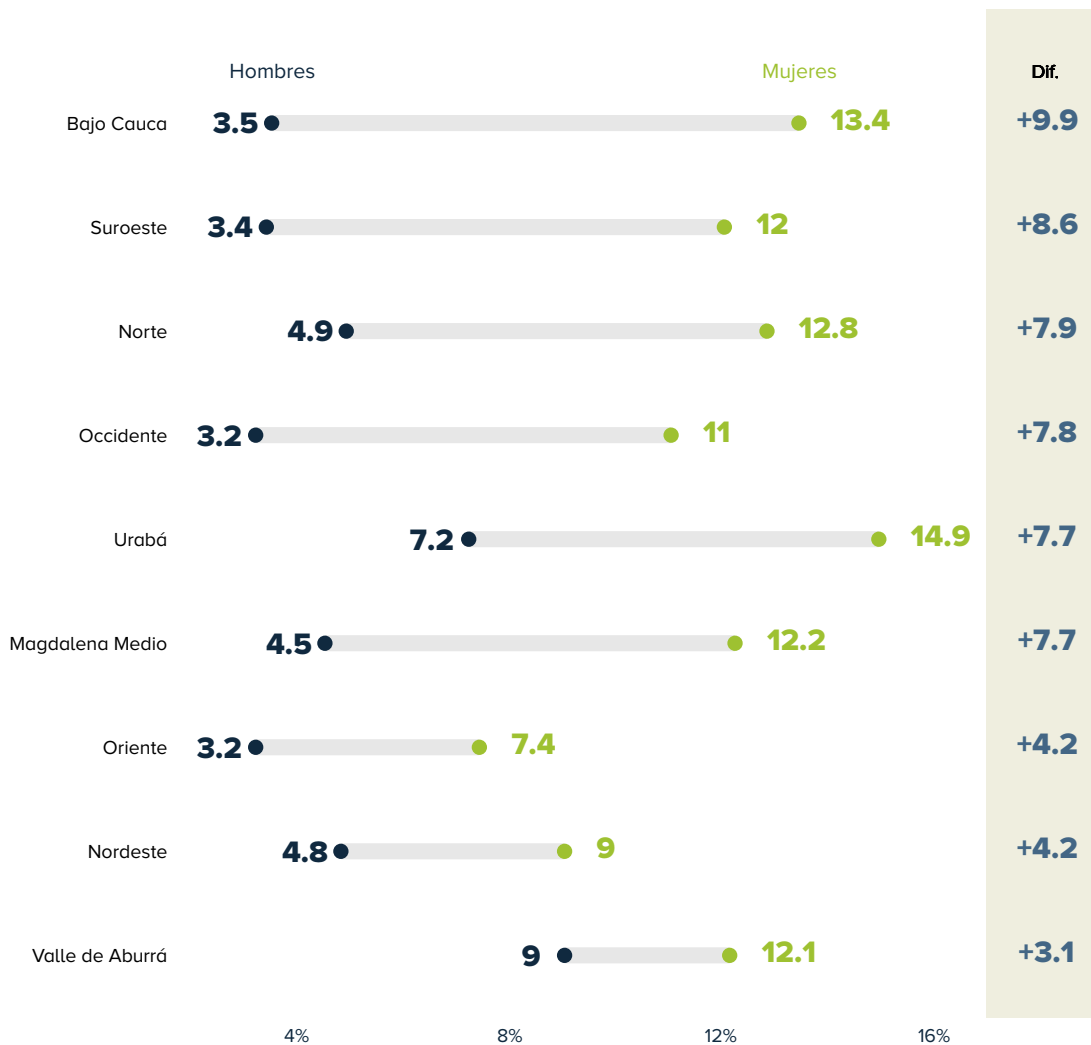
Al mirar la composición de la PET por subregiones, es posible dimensionar aún más la magnitud de la brecha, puesto que son precisamente en el Occidente, Suroeste, Norte y Nordeste, los territorios donde existe una

PET más feminizada. En estos territorios entre el 65% y el 70% de las personas que edad para trabajar son mujeres, y es este el grupo con mayores brechas y tasas de desempleo por encima del promedio departamental.

Por último, al considerar a las mujeres jóvenes se hace necesario resaltar la situación en el Bajo Cauca y al Urabá. En estas son dos subregiones, según los datos de la ECV 2021, aproximadamente el 25% de la PET eran mujeres entre 19 y 29 años, y mientras que Urabá tenía la mayor tasa de desempleo femenino (14,9%), Bajo Cauca tenía la mayor brecha en la tasa de desempleo entre hombres y mujeres (9,9 p.p.).



Gráfico 9. Subregiones de Antioquia: tasa de desempleo por sexo, 2021



Fuente: Elaboración de Antioquia Cómo Vamos con datos de la ECV departamental - Gobernación de Antioquia (2021)

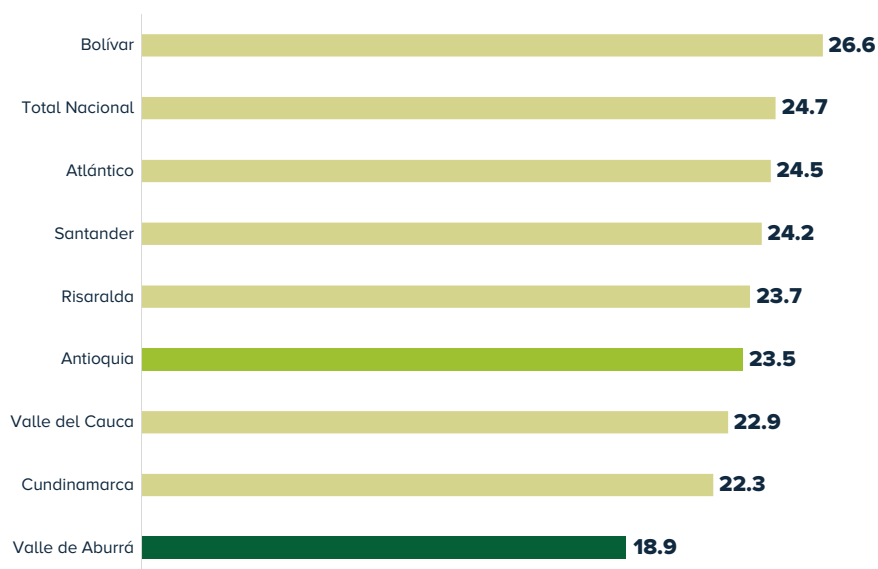
Jóvenes que no están trabajando ni estudiando

La inserción económica y laboral de la población joven es fundamental para el desarrollo inclusivo del territorio. En Antioquia, según la ECV de 2021, aproximadamente el 28,5% de la PET, o que potencialmente podrían pertenecer a la fuerza de trabajo, son jóvenes entre los 15 y los 28 años, lo que significa que el desarrollo de capacidades y habilidades en este grupo poblacional, el acceso a

oportunidades de formación y su inclusión al mercado laboral, es un elemento clave para el desarrollo económico de la región. No obstante, de acuerdo con la GEIH del DANE, en 2022 el 23,5% jóvenes antioqueños en este rango de edad no estaba trabajando ni estudiando.



Gráfico 11. Total nacional, principales departamentos y AMVA: porcentaje de jóvenes que no estudian ni trabajan, 2022



Fuente: Elaboración de Antioquia Cómo Vamos con datos de la GEIH - DANE (2023)

Al comparar con el total nacional (24,7%), se puede apreciar que esta situación de exclusión del sistema educativo y del mercado laboral sigue dinámicas similares en todo el territorio, en el que aproximadamente uno de cada cuatro jóvenes no estaba trabajando ni estudiando en 2022. Respecto a otros departamentos, como se puede apreciar en el Gráfico 11, la proporción de jóvenes en esta situación es relativamente parecida; sin embargo, en particular la subregión del Valle de Aburrá, históricamente, registró un porcentaje de jóvenes que no están ni trabajando ni estudiando relativamente más baja que otras ciudades principales del país como Barranquilla A.M. y Cali A.M. (en 2022 esta cifra fue del 18,9%) (Medellín Cómo Vamos, 2021a).

Mercado laboral de la población rural

La población rural tiene una gran relevancia en el mercado laboral antioqueño: por un lado, constituye el 18% de toda la PET

y, cuando se excluye a Medellín A.M., esta proporción asciende al 46%. Además, juega un rol fundamental dentro de la cadena de producción, constituye la fuerza de trabajo en sectores clave de la economía y tiene el potencial de diversificarla mediante actividades como las artesanías, el turismo rural y la producción de bienes y servicios basados en recursos naturales (OIT, 2017). Sin embargo, también presenta desafíos particulares como la baja tecnificación de su proceso productivo, el acceso limitado a oportunidades laborales formales y amplias brechas en la participación laboral de las mujeres (Otero, 2019).

En este orden de ideas, es de vital importancia comprender las dinámicas del mercado laboral rural para identificar retos y oportunidades y, por esta vía, diseñar mejores políticas que promuevan el empleo, mejoren las condiciones laborales, cierren las brechas existentes y contribuyan al desarrollo sostenible de la población rural de Antioquia. Al enfocarse en el desarrollo sostenible, se

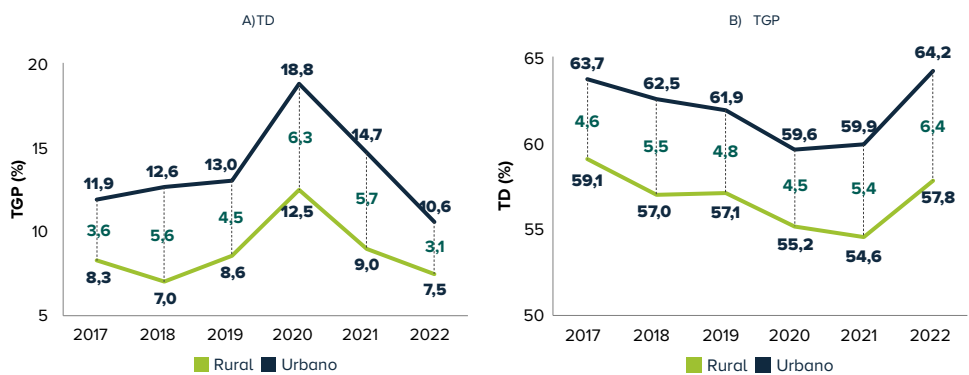


pueden crear oportunidades que impulsen la productividad agrícola, promuevan la diversificación económica, fomenten la inclusión social y fortalezcan la resiliencia de las comunidades rurales ante los desafíos económicos y ambientales.

Para comprender estas dinámicas es importante señalar que la población rural del departamento se ha caracterizado por tener una menor participación laboral que la población urbana. De acuerdo con cifras de

la GEIH del DANE (2023b), mientras que la proporción de personas en edad de trabajar que no tenían ni buscaban empleo en zonas urbanas era del 36% en 2022, en zonas rurales esta proporción era del 42%, lo que equivalía a más de 422.000 personas. Además, como se puede apreciar en el Gráfico 12a, la TGP de la población rural se mantuvo por debajo de la de la población urbana en todo el periodo de análisis (2017-2022) e incluso la brecha se amplió en los últimos dos años.

Gráfico 12. Antioquia: brechas en los indicadores laborales entre la población rural y urbana, 2017-2022



Fuente: Elaboración de Antioquia Cómo Vamos con datos de la GEIH - DANE (2023)

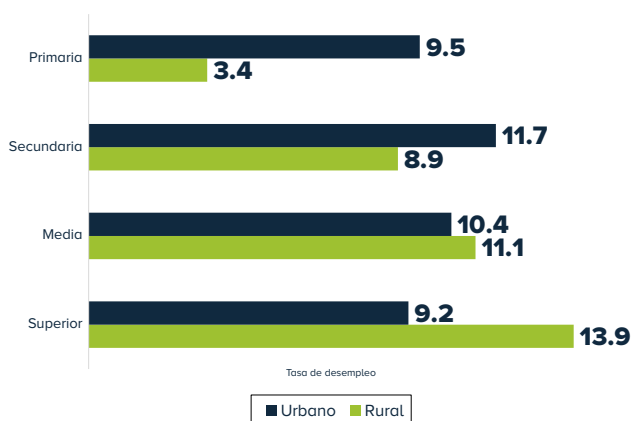
A pesar de lo anterior, la población rural ha tenido una incorporación más exitosa al mercado laboral, lo que se refleja en una menor tasa de desempleo con respecto a la de la población urbana (ver Gráfico 12b). Sin embargo, más allá del hecho de conseguir empleo, es importante considerar la calidad de los mismos, motivo por el cual es necesario abordar el nivel educativo de la población, teniendo en cuenta la estrecha relación que guarda con el mercado laboral.

Así, mientras que apenas el 11% de la población rural que compone la fuerza de trabajo en Antioquia (sin tener en cuenta a Medellín A.M.) tenía educación superior en 2022, para la población urbana esta proporción era del

24%. Por el contrario, el máximo nivel educativo alcanzado por la población rural con mayor frecuencia era primaria (44%), frente a un 22% de la población urbana. Curiosamente, cuando se desagrega la tasa de desempleo por nivel educativo (ver Gráfico 13), las personas con este nivel educativo eran las que menor tasa de desempleo presentaban, siendo de apenas 3,4% en 2022, 6 p.p. por debajo de la tasa de desempleo que presentaba la población urbana con ese mismo nivel educativo. Esta tendencia se revierte en los niveles educativos más altos: la tasa de desempleo de la población rural con educación superior era del 13,9% en 2022, casi 5 p.p. por encima de la tasa de la población urbana.



Gráfico 13. Antioquia sin Medellín A.M.: tasa de desempleo por nivel educativo, 2022



Fuente: Elaboración de Antioquia Cómo Vamos con datos de la GEIH - DANE (2023)

Esta situación da indicios de una baja tecnificación de la estructura productiva rural, puesto que en la medida en que avanza la tecnología, se observa una mayor demanda de habilidades técnicas y conocimientos especializados que usualmente se adquieren en los niveles educativos más altos. Lo anterior es preocupante no solo en términos de productividad, sino también en términos de calidad del empleo, puesto que los empleos más tecnificados suelen estar asociados con mejores remuneraciones y menores tasas de informalidad (Castillo Robayo & García Estévez, 2019). Antioquia no es la excepción, dado que la tasa de informalidad de su población rural fue del 75% en 2022 (25 p.p. por encima de la tasa general del departamento).

Así mismo, es importante anotar que, en varios casos, el mejor desempeño que presenta la población rural en ciertos indicadores laborales se limita únicamente a los hombres. Por ejemplo, las mujeres rurales tienen una de las brechas de desempleo más grandes: mientras que en Medellín A.M. la brecha de desempleo entre hombres y mujeres fue de 3,2 p.p. en 2022, en las zonas rurales del resto de Antioquia esta brecha fue casi tres veces mayor (8,9 p.p.).

Paralelamente, aproximadamente 8 de cada 10 personas que habitan en zonas rurales y que no tienen ni buscan empleo son mujeres, quienes en su lugar se dedican a realizar oficios del hogar no remunerados; mientras que la proporción de mujeres en zonas rurales cuya principal ocupación es realizar este tipo de oficios fue del 88% en 2022, para los hombres esta proporción fue de apenas el 30%. Acá se identifica un importante frente de acción desde la política pública: si se quiere mejorar la participación de la población rural, es pertinente focalizar acciones en las mujeres, promoviendo esquemas donde las labores del cuidado no recaigan únicamente en ellas.

Trabajo infantil

El DANE, basado en los lineamientos de la OIT, considera trabajo infantil cuando niños, niñas o adolescentes menores de 18 años trabajan o participan en actividades económicas en lugar de estar estudiando o disfrutando de su tiempo libre. Estas actividades pueden ser remuneradas o no remuneradas, y pueden incluir trabajos en el hogar, en negocios familiares o en empleos para otras personas (DANE, 2023a).

El trabajo infantil es problemático porque vulnera los derechos de los niños, limita su acceso a la educación y pone en riesgo su salud, seguridad y sano desarrollo. Además, en la medida en que los niños se dediquen a trabajar en lugar de educarse y formar otras habilidades, el trabajo infantil también puede perpetuar la pobreza y dificultar su movilidad social (Bernal & Cárdenas, 2005). Por esta razón, el Gobierno nacional, al adoptar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, se propuso como meta disminuir la Tasa de Trabajo Infantil (TTI) a 6,0% en 2030, mientras que la Agenda Antioquia 2040 se propone disminuirla en el departamento a

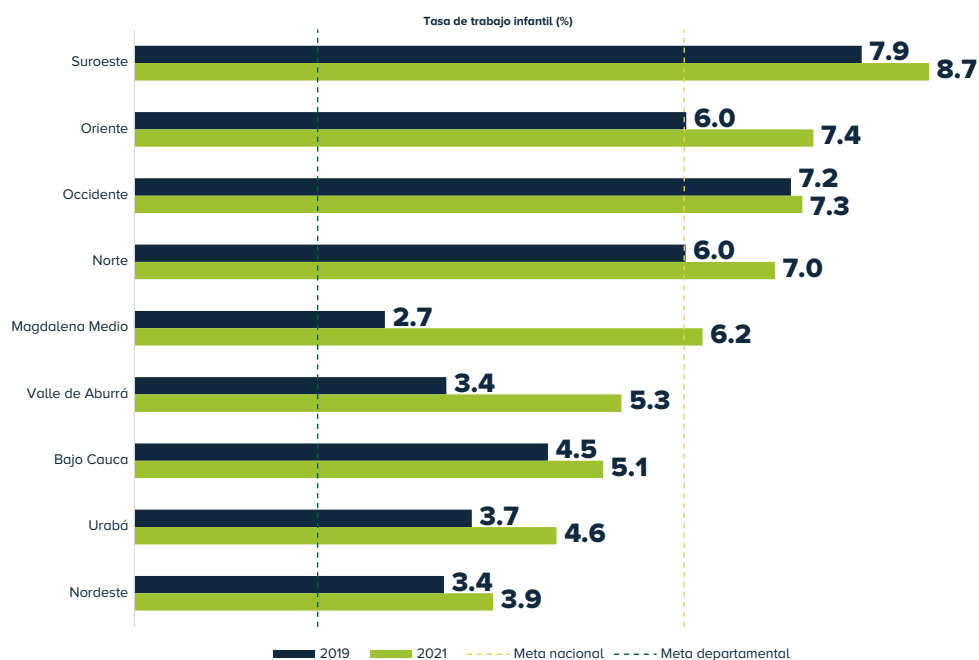


2,0% para el mismo periodo (Departamento Nacional de Planeación, 2018; Gobernación de Antioquia, 2021a).

De acuerdo con los resultados de la ECV de Antioquia de 2021, el departamento tuvo una TTI de 5,8%, lo que alcanza para cumplir con la meta nacional a 2030, pero no con la departamental. Mientras tanto, como se

puede observar en el Gráfico 14, cuando se desagrega la TTI por subregiones, se identifican amplias brechas entre ellas: mientras que en Suroeste la TTI en 2021 fue de 8,7%, en Nordeste fue de 3,9%. Además, vale la pena señalar que, aunque 4 de las 9 subregiones ya cumplían con la meta nacional para 2021, ninguna cumplía con la meta departamental.

Gráfico 14. Subregiones de Antioquia: trabajo infantil, 2019 y 2021

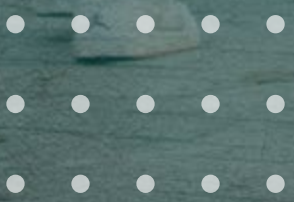


Fuente: Elaboración de Antioquia Cómo Vamos con datos de la GEIH - DANE (2023)

Dado que el plazo de estas metas es a 2030, no debería ser motivo de preocupación que algunas subregiones aún no las hayan cumplido. Lo que sí es preocupante es que la TTI aumentó para todas las subregiones entre 2019 y 2021, siendo Magdalena Medio la subregión donde más incrementó, pasando de 2,7% a 6,2%. Además, teniendo en cuenta que incluso la subregión con menor TTI a 2021 era casi el doble de la meta departamental, estos aumentos ponen en riesgo el

cumplimiento de las metas a 2030. Por esta razón, es fundamental implementar acciones para combatir el trabajo infantil basadas en evidencia, para lo cual es necesario complementar este tipo de análisis con otras fuentes de información que permitan identificar cuáles son las razones que han conducido a este aumento y por las que los niños trabajan en un principio, reconociendo que pueden variar entre subregiones.





La intermediación laboral del Servicio Público de Empleo

El Servicio Público de Empleo (SPE) juega un rol fundamental en la gestión del mercado laboral colombiano, dado que actúa como intermediario entre los buscadores y oferentes de empleo, facilitando la conexión entre ambas partes y reduciendo así la brecha entre la oferta y la demanda laboral. Además, el SPE promueve la empleabilidad mediante servicios de orientación y capacitación, fomenta la inclusión de grupos vulnerables y recopila información relevante del mercado laboral (Unidad de SPE, 2023b).

La lógica bajo la que funciona el SPE es que los buscadores de empleo registran su perfil⁸ (oferta) y los empleadores publican sus vacantes (demanda). El sistema realiza el cruce de información y genera opciones de empleo acordes a las características de los candidatos (intermediación). Cuando un buscador se vincula a una de estas vacantes se denomina colocado y es en este caso cuando se da el cruce entre oferta y demanda de empleo (Unidad de SPE, 2023a).

En el caso de Antioquia, de acuerdo con datos de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE, 2023), en 2022 hubo más de 140.000 personas registradas (buscadores) en el SPE. Para poner esta cifra en perspectiva, como se mencionó en la sección de participación laboral, la fuerza de trabajo del departamento en ese mismo año estuvo conformada por 3,45 millones de personas, lo que significa que apenas 4 de cada 100 personas que trabajaban o buscaban empleo estaban registradas en el SPE. Más preocupante aún resulta ser el hecho de que el número de

buscadores disminuyó de manera considerable (38%) entre 2019 y 2021, y a pesar de que hubo una leve recuperación en 2022, todavía se mantiene muy por debajo del valor de 2019 (ver Gráfico 15).

Por otro lado, el número de colocados en 2022 fue de 59.000 personas en todo el departamento, más del doble de la cifra registrada en 2019, exhibiendo una tendencia contraria a lo que sucede con los buscadores. Esto permitió que la proporción de colocados con respecto al total de buscadores hubiera aumentado de manera exponencial en los últimos cuatro años, alcanzando un valor de 42% en 2022 (28,6 p.p. por encima del valor de 2019). Lo anterior quiere decir que, de cada 10 personas que se registraron en el SPE en 2022, al menos 4 consiguieron empleo a través del mismo portal.

El aumento en la relación entre colocados y buscadores es una excelente noticia de cara a la disminución en el número de buscadores, puesto que, en la medida en que una mayor proporción de personas tenga experiencias exitosas con el SPE y “rieguen la voz”, otras personas también podrían verse incentivadas a utilizar este servicio y, por esta vía, acceder al mercado laboral.

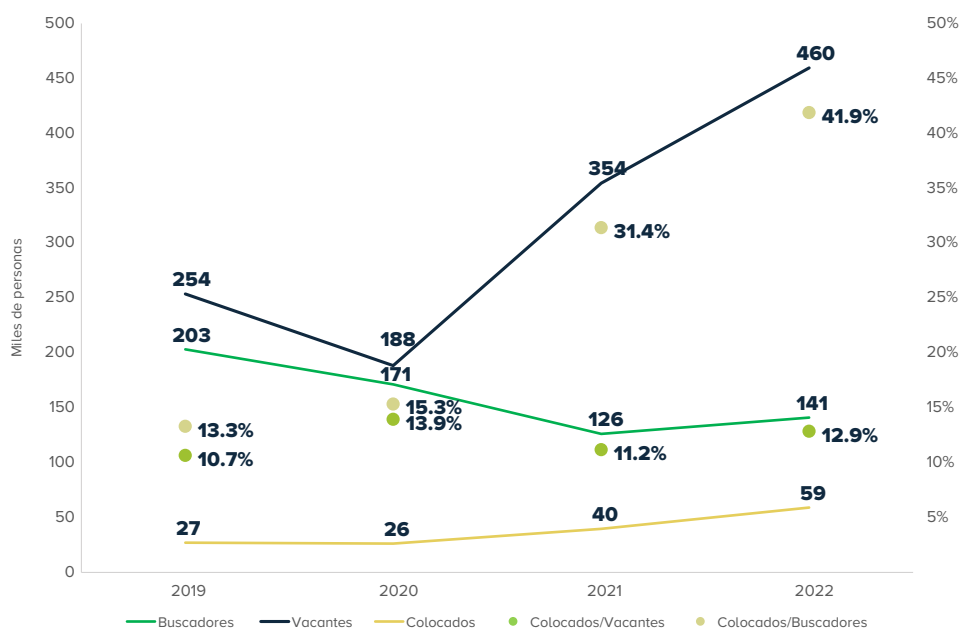
De manera similar, el número de vacantes también incrementó de manera exponencial en los últimos años. A pesar de que se registró una leve disminución en 2020 cuando se presentó la pandemia, el total de vacantes ofertadas a través del SPE en 2022 fue de aproximadamente 460.000, 81% por encima de la cifra registrada en 2019. Sin embargo,

⁸ Este registro en el sistema se realiza una sola vez, por lo que las cifras de buscadores comprenden a todas las personas que se han inscrito y aún permanecen en el SPE en un periodo determinado.



dado que el número de colocados también creció a una tasa similar entre 2019 y 2022, la proporción de colocados con respecto al total de vacantes se mantuvo relativamente estable en el periodo de análisis, siendo la más reciente de 12,9%.

Gráfico 15. Antioquia: buscadores, vacantes y colocados a través del SPE, 2019-2022



Fuente: Elaboración de Antioquia Cómo Vamos con datos de la UAESPE (2023)

La cifra anterior denota la intermediación que realiza el SPE en términos de la proporción de la demanda de trabajo (vacantes) que está siendo efectivamente suplida (colocados) a partir de la oferta existente (buscadores). Esto quiere decir que el SPE conectó la oferta y la demanda de trabajo que allí se registró en el 12,9% de los casos. Dado que existen múltiples intermediadores en el contexto nacional, esta cifra no es necesariamente problemática, pero teniendo en cuenta que el SPE es el contacto institucional de primera línea entre los ciudadanos que buscan empleo y los empresarios que requieren mano de obra (Medellín Cómo

Vamos, 2021b), sería deseable que su intermediación tuviera una mayor cuota.

En resumen, se derivan tres grandes conclusiones de este panorama general del departamento para potenciar los efectos positivos de la intermediación laboral del SPE: (i) es importante promover el uso del SPE en términos de buscadores de modo que llegue a más habitantes del departamento; (ii) se debe mantener la tendencia creciente en la relación entre colocados y buscadores, así como en el número de vacantes ofertadas; y (iii) se debe aumentar la relación de colocados y vacantes.



¿Quiénes son los buscadores en el SPE?

En Antioquia, de los más de 140.000 buscadores que tuvo el SPE en 2022, el 50,6% eran mujeres y el 49,4% restante eran hombres. Por su parte, el 77,4% residía en zonas urbanas, el 14,8% en zonas rurales y el 7,8% restante no informaba. Adicionalmente, se resalta la fuerte participación de los jóvenes, puesto que en 2022 constituían el 50,2% de todos los buscadores del SPE, más de 20 p.p. por encima de la participación que tenían en la PET departamental (28,5%). Mientras tanto, las personas mayores de 45 años constituían el 15,2% de los buscadores del SPE, una proporción que, aunque es sustancialmente menor que la de los jóvenes, es importante resaltar porque se ha identificado que esta población enfrenta mayores retos para incorporarse al mercado laboral.

Así mismo, en el SPE participan varios grupos poblacionales que, a pesar de su gran relevancia para el departamento, al igual que los jóvenes y los adultos mayores, enfrentan unos retos particulares para incorporarse al mercado laboral. Entre estos grupos se destacan los grupos étnicos, personas en situación de discapacidad, víctimas del conflicto armado y migrantes. En la Tabla 1 se muestra su participación dentro los buscadores del SPE. Es importante anotar que estos grupos no son mutuamente excluyentes, sino que, por el contrario, puede haber interseccionalidad entre ellos e incluso con las características mencionadas en el párrafo anterior. Por ejemplo: una mujer rural víctima del conflicto armado con algún tipo de discapacidad.

Tabla 1. Antioquia: Participación en los buscadores del SPE por grupo poblacional, 2022

Grupo poblacional	Participación en el total de buscadores del SPE (%)
Grupos étnicos	1,0%
Personas en situación de discapacidad	0,5%
Víctimas de conflicto armado	20,5%
Migrantes	15,2%

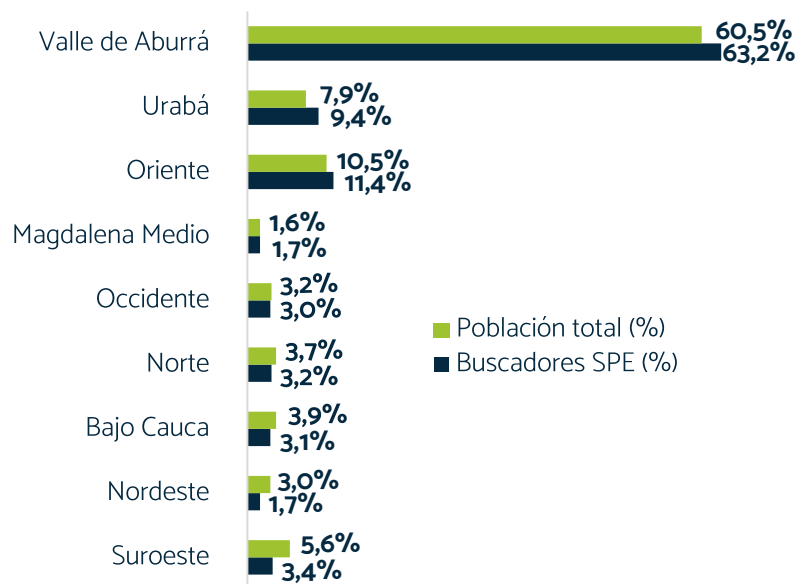
Fuente: Elaboración de Antioquia Cómo Vamos con datos de la UAESPE (2023)

Finalmente, como se puede observar en el Gráfico 16, todas estas personas se distribuían a través de las subregiones de una manera similar a cómo se distribuía la población del departamento en ese mismo año, a pesar de que algunas subregiones registraban una ligera sobrerrepresentación en el SPE que viene a costa de la subrepresentación de otras. Por ejemplo, los buscadores de las subregiones de Oriente (+0,9 p.p.), Urabá (+1,5 p.p.) y Valle de Aburrá (+2,6 p.p.)

tenían una participación en el SPE superior a la que tiene su población en el departamento, mientras que en las subregiones de Norte (0,6 p.p.), Bajo Cauca (0,8 p.p.), Nordeste (1,4 p.p.) y Suroeste (2,2 p.p.) sucedía lo contrario. Por su parte, las subregiones de Occidente (0,2 p.p.) y Magdalena Medio (+0,1 p.p.) tenían una participación en el SPE aproximadamente igual a la que tienen en el departamento.



Gráfico 16. Antioquia: Distribución de los buscadores del SPE por subregión, 2022



Fuente: Elaboración de Antioquia Cómo Vamos con datos de la UAESPE (2023)

En los informes subregionales de dinámica laboral desarrollados en alianza con Comfenalco se amplía la información del SPE y de otras fuentes de información para cada una de las subregiones del departamento con el objetivo de describir las principales dinámicas laborales y económicas de cada una de ellas. Estos informes se encuentran disponibles para su consulta en el siguiente enlace: www.comfenalcoantioquia.com.co/personas/servicios/agencia-de-empleo/dinamica-laboral.



Conclusiones

Antioquia tuvo múltiples avances en materia de empleo con la recuperación post-COVID, llevando al departamento a destacarse entre todos los departamentos del país. Sin embargo, muchos de los efectos positivos se concentran únicamente en el Valle de Aburrá, lo que plantea múltiples retos para asegurar un desarrollo inclusivo y sostenible en todos los territorios y poblaciones del departamento.

Avances

- A pesar de los efectos negativos de la pandemia de COVID-19, el mercado laboral antioqueño ha tenido una recuperación muy fuerte, llevándola a superar niveles previos a la crisis en múltiples indicadores como la TGP, la tasa de empleo informal o la tasa de desempleo.
- El ritmo de la recuperación del mercado laboral antioqueño no solo ha sido muy fuerte, sino que ha sido superior al promedio nacional, lo que también le ha permitido posicionarse por encima de otros departamentos similares en múltiples indicadores para 2022:
 - Mientras que la TGP de Antioquia ya había superado sus niveles pre-pandemia, la del promedio nacional todavía no lo había hecho.
 - La informalidad en Antioquia fue 6,6 puntos porcentuales menor que el promedio nacional.
 - La tasa de desempleo del departamento es la más baja entre los principales departamentos del país (según su densidad poblacional).

- Hubo un incremento en la eficiencia del SPE en vista de que la proporción de colocados en relación con los buscadores aumentó de manera significativa en los últimos cuatro años, lo que sugiere que el SPE ha tenido éxito en conectar a un mayor número de personas con empleos.

Cabe señalar que estos avances y resultados positivos en el mercado laboral se dieron en medio de un escenario de un fuerte crecimiento económico, por lo que es importante identificar cómo se podrán mantener estos resultados en caso de una desaceleración del ritmo de crecimiento.

Retos

- Disminuir los desequilibrios territoriales en la distribución de empleo y oportunidades laborales en Antioquia derivados de la aglomeración alrededor de los principales centros urbanos del departamento, de modo que se supere la lógica centro-periferia que se ha establecido entre el Valle de Aburrá y las demás subregiones del departamento, y que se ha traducido en amplias brechas entre subregiones como sucede en el caso de indicadores como la TGP, la tasa de empleo informal, la tasa de desempleo, la tasa de trabajo infantil, entre otros.
- Reducir las brechas y garantizar un acceso igualitario a oportunidades laborales para todas las personas mediante políticas y acciones que fomenten la educación, la inclusión laboral y la igualdad de género. Lo anterior en vista de que no solo existen brechas entre subregiones, sino



también entre grupos poblacionales como:

- Los jóvenes enfrentan barreras para acceder a oportunidades de formación e inclusión al mercado laboral, en tanto al menos 2 de cada 10 jóvenes antioqueños no se encontraban estudiando ni trabajando en empleos remunerados en 2022.
- Aunque Antioquia ha logrado mejorar la situación del desempleo femenino en comparación con años anteriores, todavía persisten desafíos en la equidad de género en el acceso al empleo remunerado y el mercado laboral.
- La población rural tiene bajos niveles educativos y de tecnificación de su estructura productiva, lo que puede limitar su productividad y calidad de empleo.
- También se presentan interacciones entre grupos como las mujeres en zonas rurales que enfrentan desafíos particulares, como mayores brechas de desempleo y una mayor proporción dedicada a labores del hogar no remuneradas.
- Implementar acciones basadas en evidencia para comprender las razones detrás del aumento del trabajo infantil y contrarrestar los efectos negativos derivados de dicho aumento.
- Asegurar la seguridad alimentaria y el desarrollo sostenible del departamento en caso de que se man-

tenga la disminución del número de empleados en la rama de agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca.

- Promover el uso del SPE entre más habitantes de Antioquia para aumentar su intermediación en vista de que el número de personas registradas sigue siendo bajo en comparación con el tamaño de la fuerza laboral del departamento.

En conjunto, esta línea base exhibe la complejidad del mercado laboral antioqueño y señala áreas clave en las que se deben centrar los esfuerzos para promover un desarrollo inclusivo y sostenible en Antioquia. En particular, resalta la importancia de abordar los desafíos específicos de cada subregión a partir de políticas y programas de desarrollo ajustados a las particularidades de los territorios y de su población.





Dinámica Laboral

Antioquia

2023



ANTIOQUIA

cómo vamos
LAB



Comfenalco
Antioquia