

04 |



TERRITORIOS DESTACADOS EN EL INFORME:

4.1

Bogotá: Panorama territorial del empleo inclusivo

4.2

Medellín: Panorama territorial del empleo inclusivo

4.3

Cali: Panorama territorial del empleo inclusivo

4.4

Manizales: Panorama territorial del empleo inclusivo

4.5

Región Urabá: Panorama territorial del empleo inclusivo

Este capítulo presenta las principales cifras de cinco territorios priorizados: Bogotá, Cali, Medellín, Manizales y la subregión de Urabá comprendida por 11 municipios (Turbo, Apartadó, Chigorodó, Necoclí, Arboletes, Carepa, San Pedro de Urabá, San Juan de Urabá, Mutatá, Vigía del Fuerte y Murindó). De esta forma, se brinda información de los aspectos más importantes de educación, formación, intermediación y empleo, permitiendo dimensionar las dinámicas territoriales de cada uno de los indicadores analizados.

Igualmente, se realiza una comparación entre las principales cifras de empleo inclusivo de los territorios frente a las cifras a nivel nacional, y frente a las demás ciudades analizadas. Lo anterior permite vislumbrar cómo las dinámicas de empleo inclusivo varían según el contexto regional, así como

evidenciar la similitud de las barreras que enfrentan diferentes poblaciones en diferentes territorios. Esto demuestra la creciente necesidad de diseñar acciones dirigidas a potenciar las realidades institucionales que condicionan las trayectorias de las poblaciones vulnerables desde la educación hasta el empleo.

Bogotá, Medellín y Cali fueron elegidas por ser tres de las ciudades principales del país y por contar con información desagregada para la ciudad, lo que permite conocer con mayor detalle la situación del territorio. Por su parte, Manizales fue seleccionada para comprender las oportunidades y desafíos en una ciudad mediana con una dinámica muy importante de iniciativas en educación y formación. Por último, la región de Urabá se seleccionó para evidenciar el gran reto que significa la ausencia de información disponible para la gran mayoría de territorios de Colombia.

4.1 BOGOTÁ: PANORAMA TERRITORIAL DEL EMPLEO INCLUSIVO



Este capítulo aborda, para Bogotá, los principales aspectos de educación, formación, intermediación y empleo, que como se dijo en el capítulo 2, desde una óptica de empleo inclusivo, condicionan la probabilidad de que las poblaciones vulnerables incursionen en el mercado laboral. También destaca una iniciativa de empleo inclusivo con presencia en el territorio. “Empleo para la Reconciliación”, es un ejemplo de las acciones que se pueden implementar en la ciudad para contrarrestar algunos de los desafíos que evidencian las cifras que se presentan en este apartado.

Bogotá aglomeró para 2018, el 16,0% del total de personas matriculadas en el país, presentó una cobertura neta total de 79,5, es decir, 5,9 puntos porcentuales (en adelante p.p) menor a la nacional y en términos generales, tuvo mejores resultados en las pruebas Saber, lo que significó que la calidad de la educación en el Distrito Capital fue superior a la del promedio nacional.

En cuanto a la formación y educación posmedia, se encontró que la proporción de personas que estaban matriculadas en Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (en adelante Formación ETDH) en la ciudad, fue 5,6 p.p menor que la del nivel nacional. Al desagregar por áreas de conocimiento, la mayor parte de los estudiantes es-

taban inscritos en programas relacionados con “Economía, administración, contaduría y afines” (37,0%). Por parte de los programas de Formación EDTH, el 17,1% de los matriculados estudiaba temas relacionados con “Ventas y servicios”.

En el tramo de intermediación se observó que, en el año 2018, del total de registrados en el Servicio Público del Empleo - SPE el 55,7% correspondieron a mujeres y el 5,5% a víctimas del conflicto, con una participación mayoritaria de jóvenes en el total de registrados (53,5%). Frente a las empresas inscritas en Bogotá, se resalta que para 2018 existía una mayor proporción relativa de empresas medianas y grandes, que a su vez, publicaron casi la mitad (48,4%) de las vacantes del país.

Sobre empleo observamos que 18 de cada 100 ocupados del país, para 2018, estaba en Bogotá y que la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres fue significativamente inferior a la registrada en el total nacional. En cuanto a la informalidad, a nivel nacional para 2018, aproximadamente 66 de cada 100 personas ocupadas estaban en informalidad, mientras que, en Bogotá, la proporción fue de 48 de cada 100.

En la ciudad, hay un poco más de 7,4 millones de personas según el Censo Nacional de Población y Vivienda 2018 hecho por el DANE, de las cuales el 52,2% son mujeres. Es la ciudad más importante del país no solo por ser su capital, sino porque aglomera el mayor número de personas ocupadas, así como el mayor número de empresas. Adicionalmente, aporta cerca de la cuarta parte del Producto Interno Bruto - PIB nacional. Por ello, las acciones tomadas en esta ciudad necesariamente impactan a nivel territorial, por lo que el reto es mayor. A continuación, se detalla el panorama de la ciudad en cada uno de los tramos.



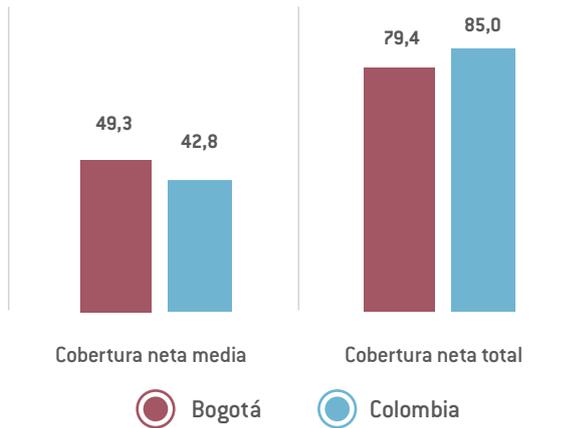
La educación media es un requisito mínimo para la movilidad social y para lograr consolidar un proyecto de vida exitoso. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE ha señalado la importancia de este nivel para fortalecer y profundizar las competencias y habilidades necesarias para continuar en la educación posmedia o ingresar al mercado laboral (OCDE, 2016).

Esta consideración es significativamente importante en Bogotá, dado que esta ciudad aglomera el 16,0% del total de matriculados en educación media del país. De acuerdo con la información reportada por el Ministerio de Educación Nacional - MEN, en Bogotá para 2017 había 170.718 estudiantes matriculados en educación media, de los cuales 52,7% eran mujeres. El 1,5% correspondía a grupos étnicos y población con discapacidad.

Dichos estudiantes estaban distribuidos en 1.420 instituciones de educación media, de las cuales el 33,0% eran oficiales, situación que contrasta con lo que ocurre a nivel nacional donde la mayoría de las instituciones son oficiales (74,6%).

Bogotá registró una cobertura bruta de educación media del 82,7 en 2017, mientras que la tasa de cobertura neta de educación media para la ciudad se ubicó en tan solo 49,3, cifra superior al registro nacional (42,8) pero que resulta preocupante para la capital del país. Además, al comparar con la tasa de cobertura neta total, Bogotá está 5.6 p.p por debajo del país. De acuerdo con la Secretaría de Educación Distrital - SED, las localidades de Sumapaz y Ciudad Bolívar son las que presentan mayores retos en cobertura en educación media (SED, 2018)

Gráfico 1. Tasa de cobertura neta en media y total. Bogotá y Colombia 2018.

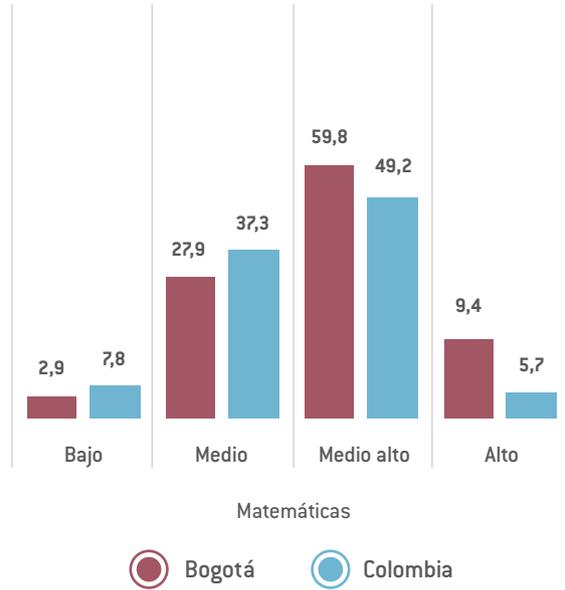


Fuente: DANE, 2017.

Por otra parte, al analizar la tasa de deserción de media en Bogotá, se observa que esta fue de 1,5 en 2017, cifra inferior al promedio nacional (2,3), pero que representa a cerca de 1.600 personas que desertan del sistema educativo cada año. Por otra parte, según las cifras del MEN, en promedio, cerca de 91.000 estudiantes se gradúan de bachilleres por año en Bogotá¹. Al analizar los resultados de las pruebas Saber 11 en 2018, especialmente en los componentes de matemáticas y lectura crítica, se observó que la mayoría de los estudiantes de Bogotá alcanzaron el nivel medio alto en matemáticas (59,8%) y lectura crítica (55,0%), superando los resultados presentados a nivel nacional (ver gráficos 2 y 3).

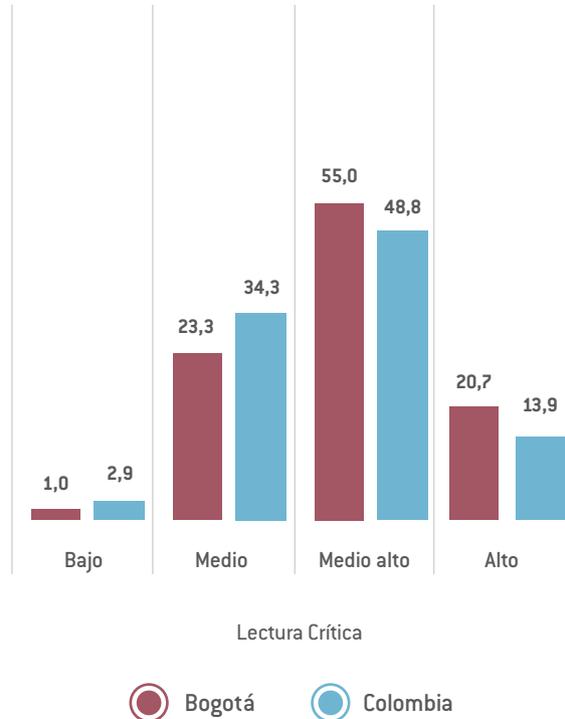
1. Dato estimado a partir del número de estudiantes que presentaron, en 2017, las pruebas SABER 11.

Gráfico 2. Resultados pruebas Saber 11, matemáticas. Bogotá y Colombia 2018.



Fuente: ICFES, 2018.

Gráfico 3. Resultados pruebas Saber 11, lectura crítica. Bogotá y Colombia 2018.



Fuente: ICFES, 2018.

Lo anterior sugiere que, en términos generales, la calidad de la educación en el Distrito Capital es superior al promedio nacional. El porcentaje de estudiantes de la ciudad que se ubicó en los niveles de desempeño bajo y medio bajo fue 30,8% y 24,3%, en matemáticas y lectura crítica, respectivamente.



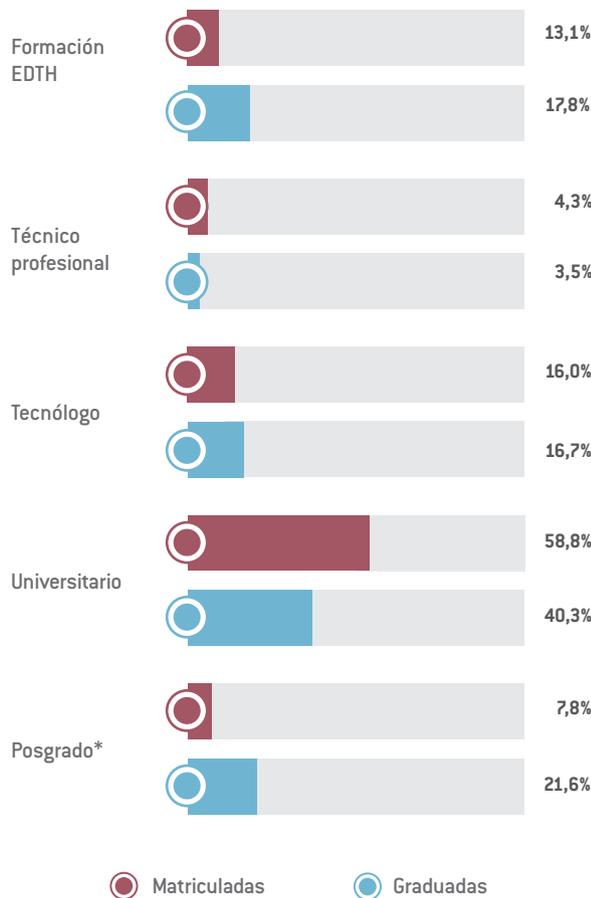
B | T Bogotá: Educación posmedia



En Bogotá, para 2018, había 894.215 estudiantes matriculados en formación y educación posmedia², de los cuales, el 66,6 % (595.115) estaban realizando estudios de educación universitaria, ya sea en pregrado o posgrado, cifra significativamente superior a la nacional (58,3%). En oposición, mientras que el porcentaje de matriculados en formación para el trabajo en Bogotá fue del 13,1 %, en Colombia alcanzó el 18,7%.

2. Cifras correspondientes a los cálculos del MEN - SNIES para matriculados anual

Gráfico 4. Distribución porcentual de estudiantes matriculados y graduados de educación y formación posmedia. Bogotá 2018.



Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2017.

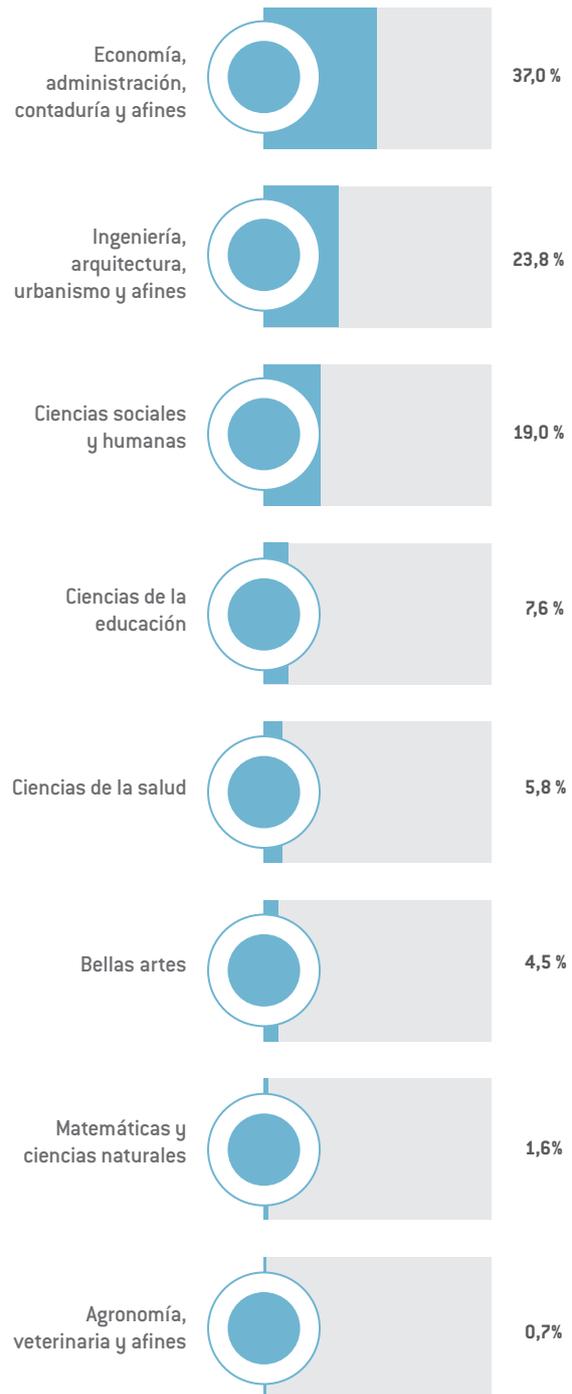
*Posgrado hace referencia a las categorías: Maestría, Doctorado, Especialización médico quirúrgica, Especialización Tecnológica y Especialización Universitaria.

En términos de personas graduadas, se observó que en el año 2018, un poco más de 200.000 personas terminaron su proceso de formación posmedia. Como se muestra en el Gráfico 4, la mayoría culminaron programas universitarios de pregrado (40,3%), seguido de personas que culminaron programas de posgrado (21,6%), tecnólogos (16,7%), Formación ETDH (17,8%) y en menor proporción, personas que finalizaron su formación técnica profesional (3,5%).

Respecto a la deserción en programas de educación superior se identifica que, en el caso de la deserción por periodo, la cifra en el nivel universitario es muy cercana a la nacional, 9,4 y 9,0, respectivamente. En el caso de la deserción por cohorte en el nivel universitario la cifra nacional es 0,2 p.p. mayor a la de Bogotá que es de 44,9 que de igual manera es preocupantemente alta. En el caso de la educación técnica y tecnológica, la deserción por cohorte asciende al 53,65, cifra muy cercana a la nacional (MEN, 2017).

Al analizar las áreas de conocimiento en donde se matricularon más personas en Bogotá, para 2018, se encontró que el 37,0% estaba en Economía, administración, contaduría y afines, el 23,8% en Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines y el 19,0% en Ciencias sociales y humanas (MEN, 2018).

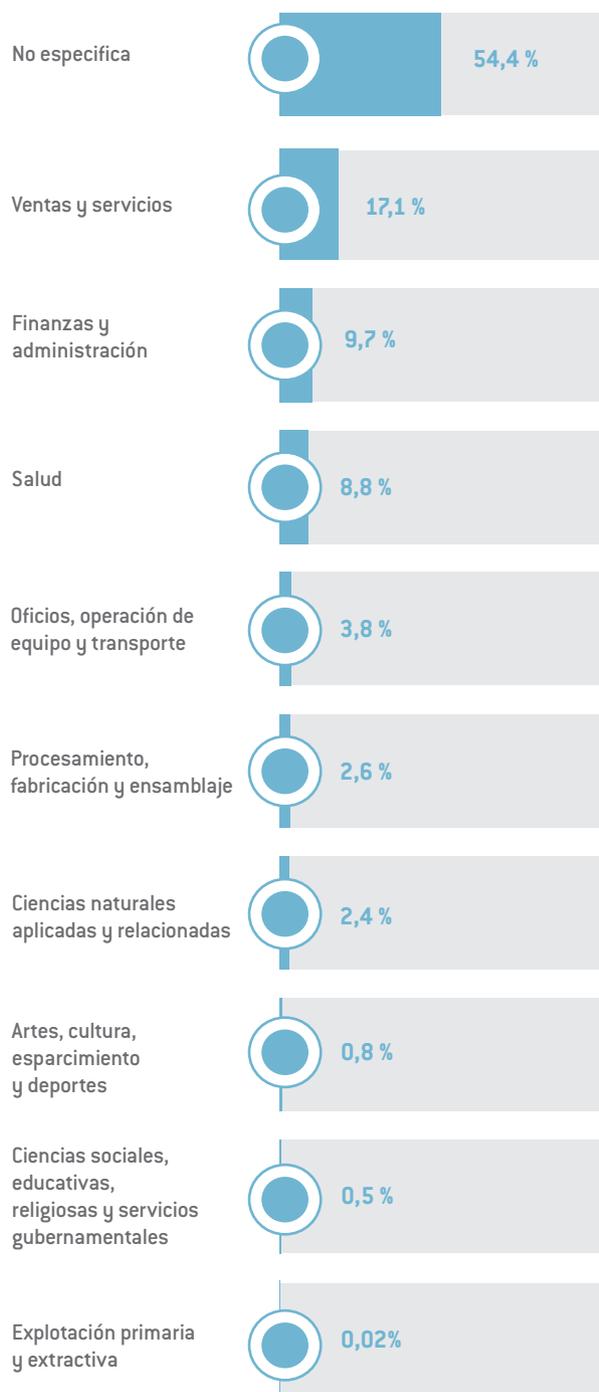
Gráfico 5. Distribución porcentual de matriculados en educación superior por área de conocimiento. Bogotá 2018.



Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2018.

Por su parte, en cuanto a los programas de Formación EDTH, el 17,1 % de los matriculados estudiaba temas relacionados con Ventas y servicios y el 9,7 % con Finanzas y administración. Llama la atención que más de la mitad (54,4%) de los matriculados se encuentran estudiando programas que no especifican el área de conocimiento a la que pertenecen.

📌 **Gráfico 6.** Distribución porcentual de matriculados en Formación ETDH por área de conocimiento. Bogotá 2018.



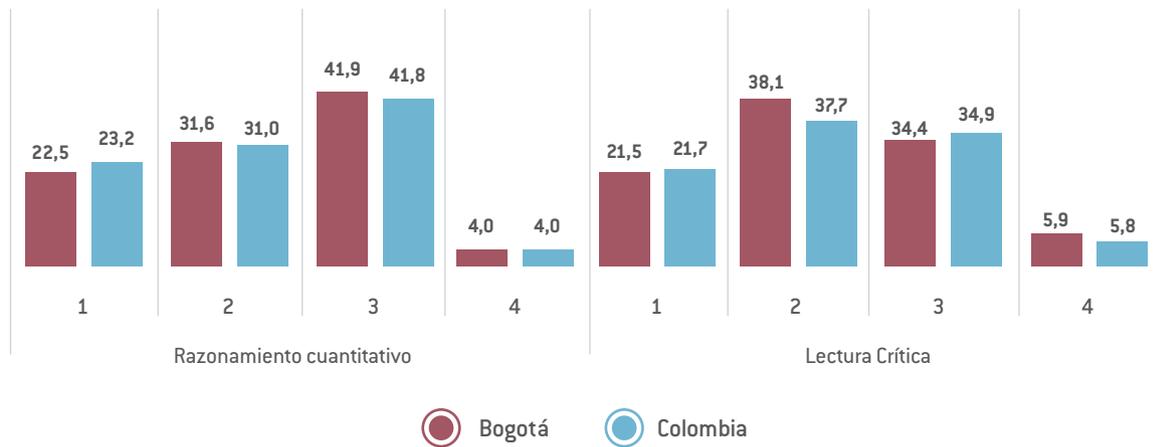
Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2017.



Al analizar el desempeño en las pruebas SaberPro 2017, se observó que la mayoría de los estudiantes de educación superior de Bogotá alcanzó el nivel³ 2 y 3 en razonamiento

cuantitativo (73,5%) y lectura crítica (72,5%). Al contrastar la información de Bogotá con los resultados a nivel nacional, no se observan mayores diferencias (Gráfico 7).

➤ **Gráfico 7.** Distribución porcentual de resultados Pruebas SaberPro para pregrado en razonamiento cuantitativo y lectura crítica. Bogotá y Colombia 2018.

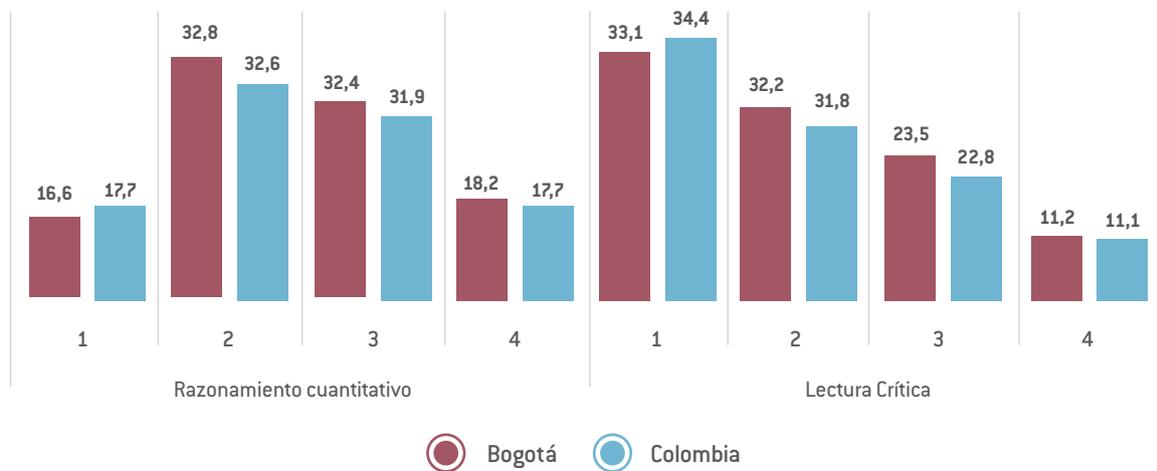


Fuente: ICFES, 2018.

Por otra parte, en lo referente a las pruebas Saber TyT (Técnicos profesionales y Tecnólogos), la mitad de los estudiantes de Bogotá se ubicó en el nivel de desempeño bajo y muy bajo en razonamiento cuantitativo (49,4%) y en lectura crítica este porcentaje ascendió (65,3%). En el caso particular de

los resultados en el componente de razonamiento cuantitativo de las pruebas, el porcentaje de estudiantes en nivel 3 de Bogotá fue superior al nacional. Lo anterior pone en evidencia un gran desafío para las Instituciones de Formación TyT (Técnica profesionales y Tecnologías) en el Distrito.

➤ **Gráfico 8.** Distribución porcentual de los resultados pruebas Saber TyT (Técnicos profesionales y Tecnólogos) en razonamiento cuantitativo y lectura crítica. Bogotá y Colombia 2018.



Fuente: ICFES, 2018.

3. Los niveles de desempeño para las pruebas Saber TyT se construyeron con los siguientes intervalos: Nivel 1, puntajes entre 0 y 80; Nivel 2, puntajes entre 81 y 100; Nivel 3, puntajes entre 101 y 120; y Nivel 4, puntajes entre 121 y 200.



Por otra parte, Bogotá cuenta, para 2019, con 556 instituciones educativas, 436 entidades de formación para el trabajo y 120 Instituciones de Educación Superior - IES que incluyen programas técnicos, tecnológicos y universitarios, esto quiere decir que

Bogotá concentra el 13,4 % de las instituciones del país (Tabla 1). Asimismo, es importante señalar que el 20,8 % de las IES y el 16,5 % de las Instituciones de Formación ETDH de Bogotá se encuentran acreditadas.

▾ **Tabla 1.** Número de instituciones de educación y formación posmedia. Bogotá y Colombia 2019.

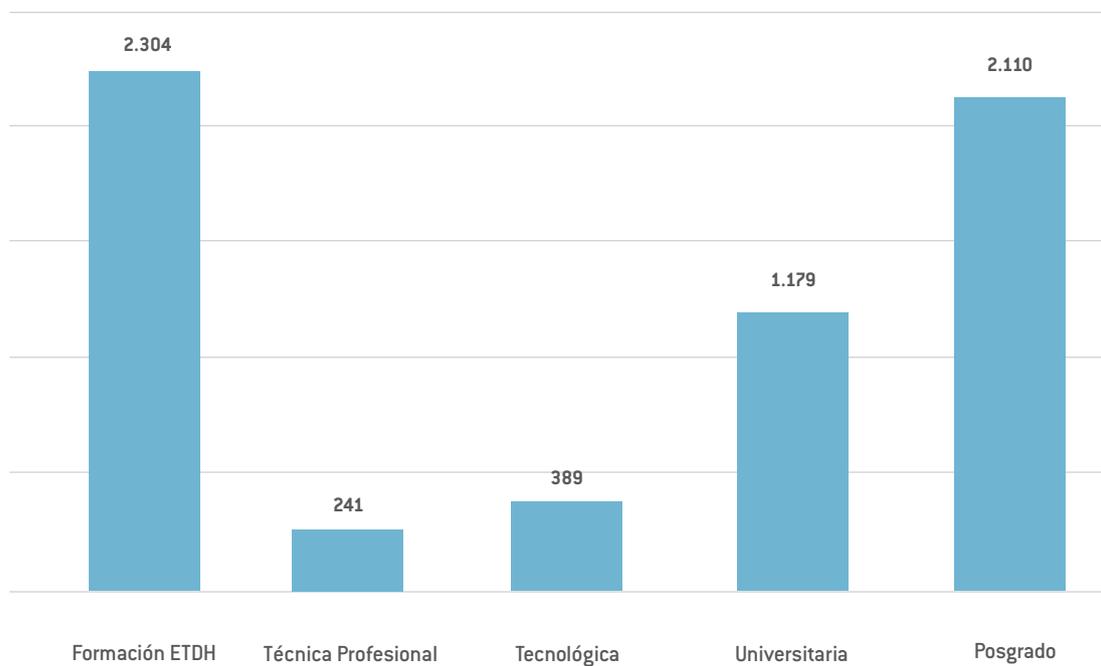
Instituciones	Número de instituciones en Bogotá	Número de instituciones en Colombia
IES	120	298
• Universidades / Instituciones universitarias y escuelas tecnológicas	89	221
• Técnicas profesionales y tecnológicas	31	77
Formación ETDH	436	3.845
Total	556	4.143

Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2017-CNA, 2019 .

Por otra parte, el Distrito Capital contaba para 2018 con 3.919 programas de educación superior activos, de los cuales 2.110 correspondían a programas de posgrado y 1.809

a programas de pregrado. Igualmente se registraban 630 programas de formación técnica y tecnológica y 2.304 programas de Formación ETDH.

▾ **Gráfico 9.** Programas de educación y formación posmedia. Bogotá 2018.



Fuente: SNIES-SIET, 2018.

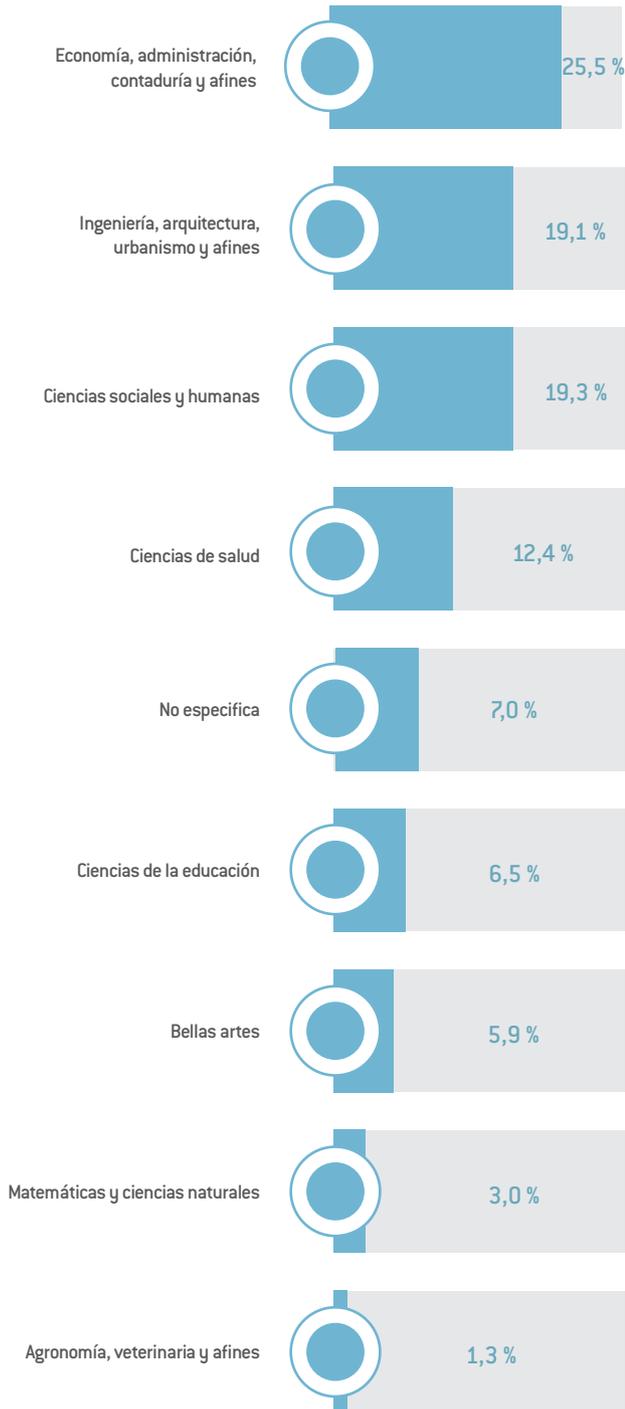
En concreto, los programas de Formación ETDH representaron el 37,0% de la oferta de programas de educación y formación posmedia en la ciudad para 2018 (Gráfico 9).

Al comparar esta proporción con el nivel nacional (58,3%), la diferencia es de más de 21,3 p.p. Ahora bien, del total de programas de educación superior que se impartía en Bogotá,

para 2018, 2 de cada 3 se concentraron en las áreas de conocimiento Economía, administración, contaduría y afines, Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines y Ciencias sociales y humanas (Gráfico 10). Por su parte, el 22,6 % de los

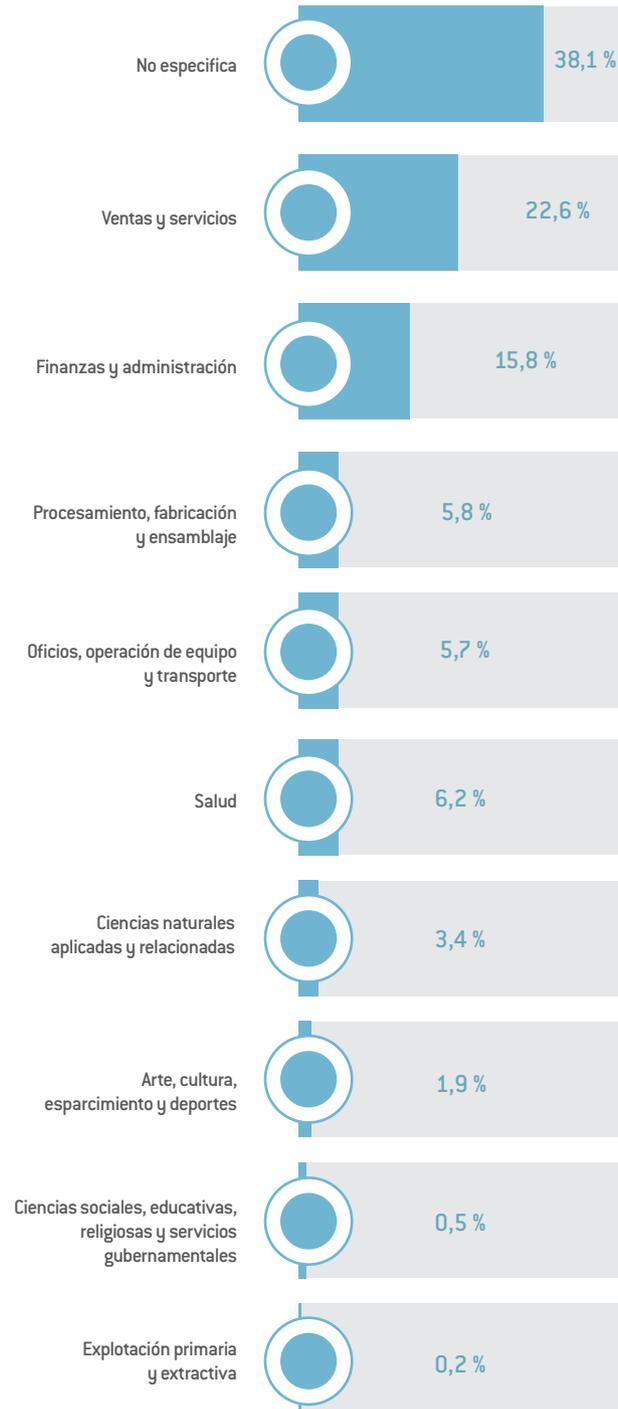
programas de Formación ETDH se relacionaron con Ventas y servicios y el 15,8 % con Finanzas y administración, mientras que el 38,1 % de los programas registrados no especificó el área de conocimiento.

📌 **Gráfico 10.** Distribución porcentual de los programas de educación superior por área de conocimiento. Bogotá 2017.



Fuente: SNIES, 2017.

📌 **Gráfico 11.** Distribución porcentual de los programas de formación ETDH por área de conocimiento. Bogotá 2017.



Fuente: SIET, 2017.



C



Bogotá: Intermediación

Acercar la oferta laboral con la demanda laboral requiere de grandes esfuerzos, tanto de los ofertantes (personas que buscan empleo) desde su preparación en competencias y habilidades, como de los demandantes (empresas que buscan empleados), para garantizar la inclusión y equidad en sus procesos de selección. Como se vio en la sección C del capítulo nacional, el país está realizando grandes esfuerzos, no solo por atender los requerimientos generales, sino también los específicos de cada territorio.

Para 2019, Bogotá contaba con 109 prestadores autorizados por la Unidad del SPE⁴, de los cuales el 55,0 % correspondieron a prestadores públicos⁵, que contaron con 117 puntos de atención⁶ (centros de empleo y puntos de información); en tanto que el 45,0 % de los prestadores, fueron privados⁷. En detalle, la distribución de estos, se pueden observar en la Tabla 2.

▾ **Tabla 2.** Distribución de los prestadores del SPE registrados en Bogotá según tipo de prestador. Marzo 2019.

Clase de prestador	Número de prestadores	%
SENA	1	0,9%
Entes territoriales	2	1,8%
Cajas de Compensación Familiar	4	3,7%
Agencias privadas	49	45,0%
Bolsas de empleo	53	48,6%
Total general	109	100%

Fuente: Unidad del SPE, 2019.

Buscadores de empleo (oferta laboral)

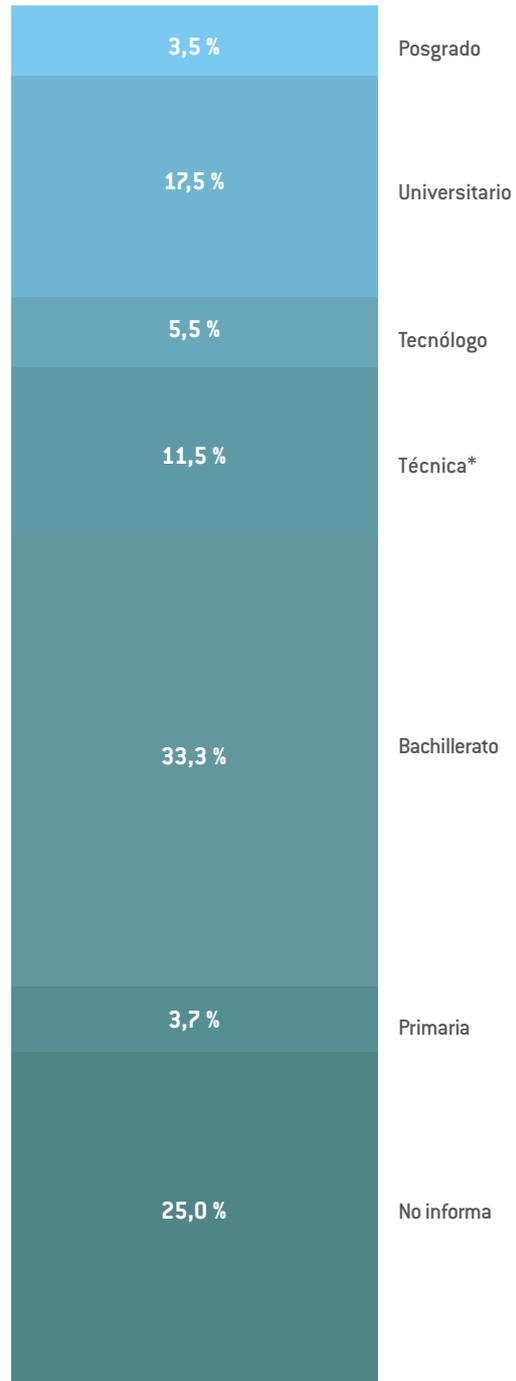
Los oferentes de empleo dentro del SPE son aquellas personas que están interesadas en encontrar un empleo y, por ende, inscriben su hoja de vida. Al revisar la información de las personas inscritas en el SPE⁸ en Bogotá, se observó que en el año 2018 se registraron 246.278 hojas de vida, de las cuales el 55,7% correspondieron a mujeres y 5,5% a víctimas del conflicto, mientras que los afrodescendientes, las personas con discapacidad, indígenas y personas en proceso de reintegración representaron solo el 1,4% del total.

La mayoría de las personas inscritas eran jóvenes (53,5%) y personas entre los 29 y 44 años (34,1%). Por nivel educativo, el

4. Información con corte a marzo de 2019.
5. Los prestadores públicos de Bogotá son Colsubsidio, Compensar, Cafam, Comfacundi, el SENA y la Alcaldía de Bogotá.
6. Los puntos de atención se clasifican en centros de empleo y puntos de información. Mientras que en los primeros se ofrecen todos los servicios de la ruta de empleo (registro, orientación, acceso a vacantes, capacitación, preselección y remisión), en los segundos solo se ofrece el servicio de registro de la hoja de vida, además de brindar información general sobre el SPE.
7. Incluye bolsas de empleo de Instituciones de Formación.
8. La información de los oferentes inscritos corresponde a las personas registradas en el Sistema de Información del Servicio de Empleo - SISE , es decir aquellas registradas en las agencias públicas de empleo con excepción del SENA.

33,3% de la población registraba estudios de secundaria y/o bachillerato, seguido por el 17,5% con estudios universitarios y 17,0% con estudios técnicos o tecnológicos.

▾ **Gráfico 12.** Porcentaje de persona inscritas en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo - SISE según nivel educativo. Bogotá 2018.



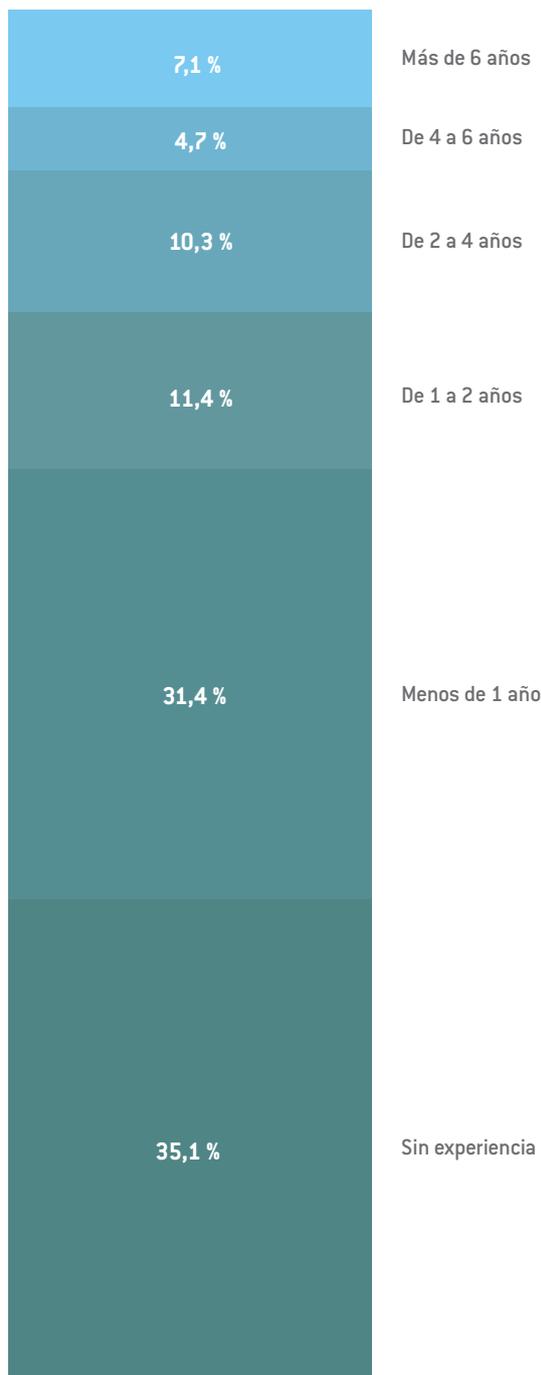
Fuente: Unidad del SPE, 2018.

*Sin especificar si técnica laboral o técnica profesional.



Frente a los años de experiencia, el Gráfico 13 muestra que 35 de cada 100 personas inscritas no contaban con ninguna experiencia. De los cesantes (desempleados con experiencia), el 31,4% tenían al menos un año de experiencia y tan solo el 7,1% contaban con 6 o más años experiencia laboral.

▾ **Gráfico 13.** Distribución porcentual de las personas inscritas en el SISE según años de experiencia. Bogotá 2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2018.

Empleadores (Demanda laboral)

En el año 2018 se registraron en el Sistema de Información del Servicio de Empleo⁹ de Bogotá, un total de 7.677 empresas, de las cuales el 36,8% correspondieron a microempresas y el 34,6% a pequeñas empresas. Por su parte, las medianas y grandes representaron el 13,8% y 7,9%, respectivamente (ver Tabla 3).

Un hecho que llama la atención es que en Bogotá existía una mayor proporción relativa de empresas medianas y grandes registradas en el SPE, respecto del país. Mientras que en el país ese tipo de empresas representó el 13,1% del total de registros, en Bogotá ascendió al 21,7%. Lo anterior evidencia diferencias en la estructura productiva de Bogotá respecto al resto del país.

▾ **Tabla 3.** Número de empresas registradas en el SISE. Bogotá 2016-2018.

Tamaño	Año		
	2016	2017	2018
Microempresa - Entre 2 y 10 trabajadores	2.509	2.110	2.828
Pequeña empresa - Entre 11 y 50 trabajadores	2.040	2.173	2.657
Mediana empresa - Entre 51 y 200 trabajadores	764	802	1.060
Grande - Mayor a 200 trabajadores	453	528	608
Unipersonal	539	308	524
Total	6.305	5.921	7.677

Fuente: Unidad del SPE, 2016-2018.

Durante el año 2018 en Bogotá, se publicaron 916.335 vacantes¹⁰, una cifra cercana a la mitad de las vacantes registradas en el SPE a nivel nacional. Llama la atención que el 91,7% de las vacantes en Bogotá fueron registradas en prestadores del SPE privados. Esta proporción es superior a la que se registra en el total nacional (80,8%).

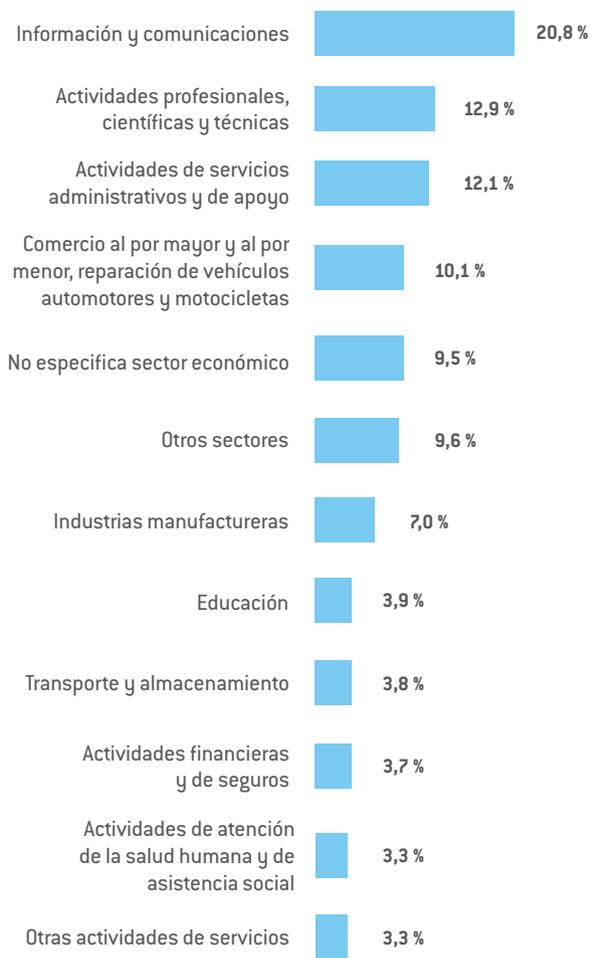
9. Utilizado por todas las agencias de empleo públicas con excepción del SENA

10. La cifra de vacantes corresponde a las publicaciones de una vacante, la cual puede solicitar varios puestos de trabajo. La cifra de puestos de trabajo vacantes será superior al número de vacantes publicadas.

Al analizar las vacantes registradas según sector económico (Gráfico 14), se observó que 55,9 % de las vacantes se concentraron en cuatro sectores: Información y comunicaciones (20,8 %); Actividades profesionales, científicas y técnicas (12,9 %); Servicios administrativos y de apoyo (12,1%); y Comercio (10,1 %). En este contexto, es clave advertir que **1 de cada 5 vacantes registradas en Bogotá correspondió al sector de información y comunicaciones**, lo que evidencia la relevancia que ha venido tomando este sector en la economía de la ciudad.

Esta situación es coherente con diferentes estudios desarrollados por organismos multilaterales como el Banco Interamericano de Desarrollo - BID (2019), la OECD (2019) y el Banco Mundial (2019), que destacan el crecimiento sostenido de la demanda por ocupaciones relacionadas con la información y comunicaciones como consecuencia del cambio tecnológico que se está experimentando a nivel global.

➤ **Gráfico 14.** Distribución porcentual de las vacantes registradas en el SPE por sector económico. Bogotá 2018.



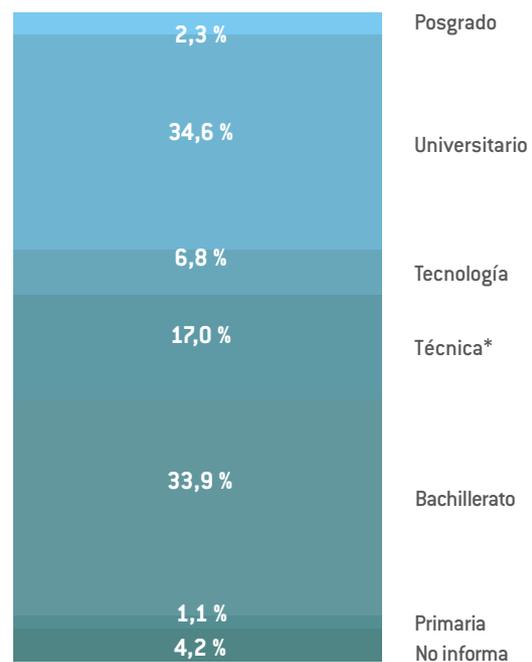
Fuente: Unidad del SPE, 2018.

Además, es importante señalar que **el registro de vacantes del SPE creció 9,4% en Bogotá, al pasar de 837.426 vacantes en 2017 a 916.335 en 2018**. Los sectores con mayor crecimiento de vacantes fueron Información y comunicaciones, Actividades de servicios administrativos y de apoyo y Construcción.

Por su parte, en términos de las ocupaciones¹¹ más demandas, se encontró que cerca de la mitad de las vacantes registradas se concentraron en Personal de apoyo administrativo (23,9%) y Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios (22,2%). Seguido de ocupaciones como Profesionales y científicos (18,4%) y Técnicos y profesionales del nivel medio (11,6%).

Al analizar la información de vacantes registradas según nivel educativo requerido por las empresas, se observó que, el 35,1% de las vacantes registradas en Bogotá para 2018 estaban dirigidas a personas con bachillerato como máximo nivel educativo¹². Por otra parte, se encontró que el 34,6% de las vacantes registradas requerían personas con título universitario y el 23,8% técnicos y tecnólogos, mientras que el 2,3% de las vacantes requirieron personas con título de posgrado (ver Gráfico 15).

➤ **Gráfico 15.** Distribución porcentual de las vacantes registradas según nivel educativo solicitado. Bogotá 2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2018.

*Sin especificar si técnica laboral o técnica profesional.

11. Ocupaciones según la clasificación Clasificación Internacional de Ocupaciones - CIUO - 08 A.C.
 12. Incluye primaria y bachillerato



USAID Y ACDI/VOCA – EMPLEO PARA LA RECONCILIACIÓN



El Programa fortalece las relaciones con empresas aliadas, gremios y otras entidades que compartan la visión de promover la inclusión laboral y el mejoramiento de la calidad de vida de la población en situación de vulnerabilidad.

ACDI/VOCA es una ONG norteamericana que fomenta el crecimiento económico sostenible, promueve iniciativas que generan oportunidades y elevan la calidad de vida de comunidades. En el país tiene 15 años de experiencia implementando programas financiados por USAID y el Gobierno de Colombia.

Empleo para la Reconciliación es financiado por el Programa de Alianzas para la Reconciliación (PAR) de USAID y ACDI/VOCA y apoya el cierre de brechas de acceso a formación para el trabajo, facilita la inclusión de jóvenes en el mercado laboral formal y desarrolla alianzas estratégicas con el sector privado para promover el empleo inclusivo. Por lo anterior, busca potenciar el capital humano y social por medio de procesos de formación y vinculación laboral con estándares de calidad que aseguren su crecimiento personal y profesional.

La ejecución del programa en Bogotá, promueve la generación de oportunidades económicas y sociales a través de la formación técnica laboral a 415 participantes de diferentes segmentos poblacionales vulnerables [afrodescendientes, indígenas, comunidad LGBTI, víctimas del conflicto y migrantes venezolanos], con énfasis en jóvenes entre los 18 y 28 años, en las siguientes líneas de formación: Auxiliares Administrativos, Auxiliares de Cocina, Agentes de Contact Center, Logística y Mercadeo en Punto de Venta y Redes y Telecomunicaciones.

Esta iniciativa incide sobre las principales barreras de empleabilidad de las poblaciones vulnerables, tales como: poco o nulo acceso a información de vacantes formales, debilidades en la estructuración del perfil, dificultades para presentar una entrevista de trabajo, déficit de habilidades blandas y brechas en términos de formación. El acompañamiento psicosocial también ayuda a superar barreras estructurales de exclusión y estigmatización que han enfrentado estas poblaciones durante muchos años.

La ruta inicia con la socialización, reclutamiento y proceso de selección de los mejores candidatos, quienes muestran interés y tienen por expectativa y proyecto de vida, la formación y empleabilidad. Los candidatos son inscritos en los programas de formación de su escogencia y respaldados por la orientación ocupacional desarrollada en el proceso. La etapa lectiva cuenta con 660 horas de formación teórico-práctica, donde los participantes desarrollan sus habilidades y fortalezas para el desempeño de sus prácticas laborales.

Posteriormente, los participantes del programa en el proceso de su etapa lectiva cuentan con un departamento de gestión comercial, el cual les permite acceder a una empresa aliada que va a ser su patrocinadora durante su formación y posterior vinculación laboral. Asimismo el programa brinda acompañamiento y seguimiento post-vinculación garantizando la retención laboral y generación de oportunidades laborales formales para los jóvenes egresados. La estrategia, además, incluyó el diseño de una Ruta de Atención de Soporte, con aliados correspondientes a organizaciones e instituciones de la Alcaldía de Bogotá, dentro de los que se encuentran soporte en salud mental, soporte jurídico, atención en sustancias psicoactivas, atención a la mujer, entre otros.

A través del programa se ha logrado identificar las líneas de formación de acuerdo con los nichos de mercado encontrados y las alianzas potenciales identificadas con el sector privado, promoviendo la identificación de líneas de formación que responden al cierre de brechas de capital humano en Bogotá.

Fuente: Información tomada de: <http://www.acdivoca.org.co/modeloempleoinclusivo/ACDIVOCA> (2019). Informe técnico. Programa Empleo para la Reconciliación Fase II. Fundación Corona, ACDIVOCA, Fundación ANDI. (2018).

En relación con la experiencia solicitada por las empresas, se observó que **3 de cada 5 vacantes en Bogotá para 2018, exigieron experiencia laboral**. Al comparar con la experiencia reportada por los buscadores de empleo registrados, este último dato cobra relevancia, dado que el 35,1% de las personas buscadoras de empleo no tenían experiencia laboral previa. Este hallazgo muestra, que al igual que en el nivel nacional, en Bogotá existen barreras de acceso al mercado laboral para los jóvenes. Por esta razón, es importante avanzar en programas que fomenten el primer empleo.

Cruce entre oferta y demanda laboral en 2018

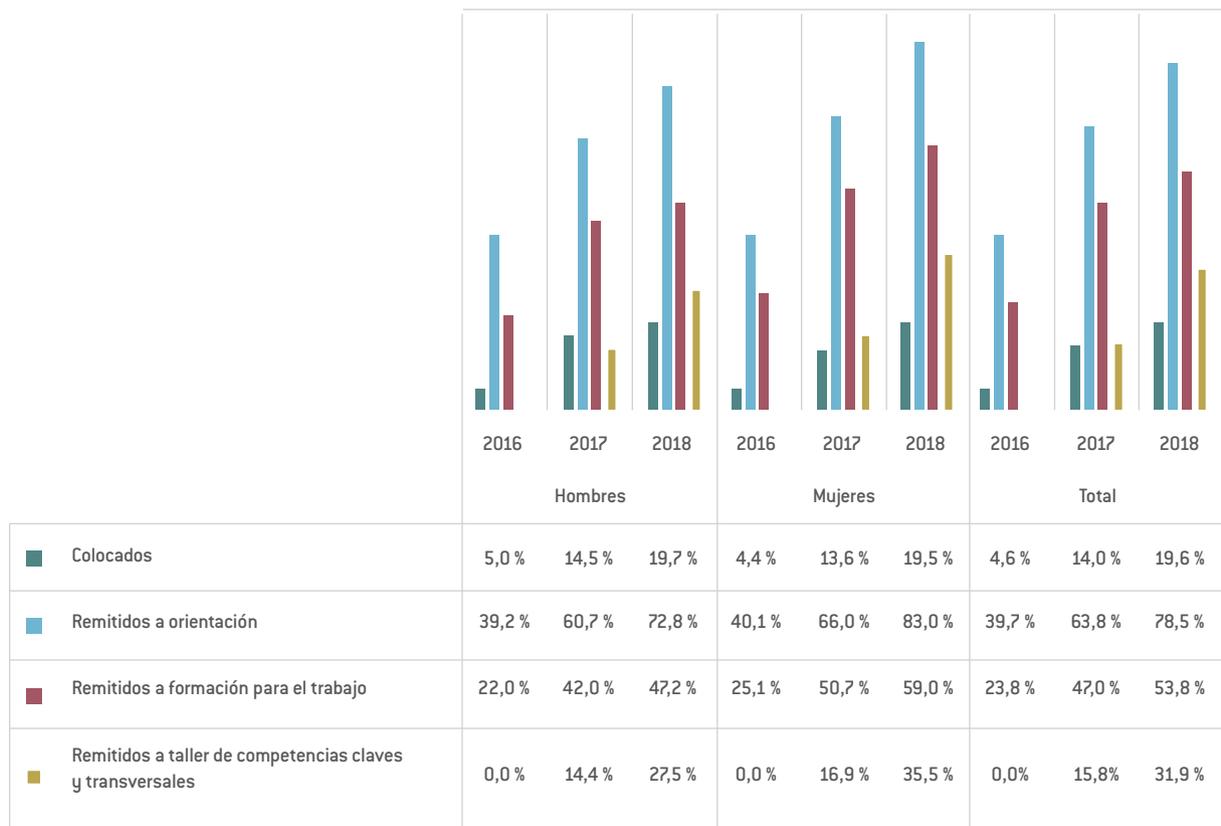
Al analizar la información de gestión de los centros de empleo públicos que utilizan SISE¹³ en Bogotá, se observó que entre 2016 y 2018, la cantidad de personas inscritas y las

colocadas a través del SPE ha venido creciendo. Solo para 2018 se vincularon laboralmente 48.283 personas, que equivalen al 19,6% del total de inscritos en la ciudad, cifra menor al porcentaje de colocación nacional, que para ese mismo año se ubicó en 22,5%.

Al desagregar por sexo, se encontró que el 55,5% de las personas inscritas que lograron ubicarse en un puesto de trabajo formal fueron mujeres. Situación que contrasta con lo ocurrido a nivel nacional, donde las mujeres representaron el 38,7% del total de personas colocadas, evidenciando que, dentro del empleo formal, las mujeres en Bogotá tienen mayores oportunidades.

Por otra parte, el Gráfico 16 muestra que las acciones realizadas por los prestadores del SPE han aumentado paulatinamente, colocando cada vez mayor proporción de personas en empleos formales y además, atendiendo las carencias de quienes se inscriben, en materia de competencias duras y blandas.

➔ **Gráfico 16.** Distribución porcentual del número de personas colocadas y remitidas a orientación, formación para el trabajo y talleres de competencias claves y transversales según sexo. Bogotá 2016-2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2016-2018.

13. La información analizada en esta sección corresponde solo a las empresas registrados en el SISE, dado que el SENA tiene una plataforma independiente y no fue posible acceder a sus datos.



D |



Bogotá: Empleo



Bogotá es la ciudad más importante del país, no solo porque es la capital de Colombia, sino porque 18 de cada 100 ocupados del país, para 2018, estaban en Bogotá y según La Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio - Confecámaras, el 24,2% de las empresas registradas están ubicadas en esta ciudad. En ese sentido, la presente sección analiza la oferta y demanda laboral de Bogotá, con el fin de conocer las características del mercado de trabajo, siempre desde la perspectiva de la inclusión laboral.

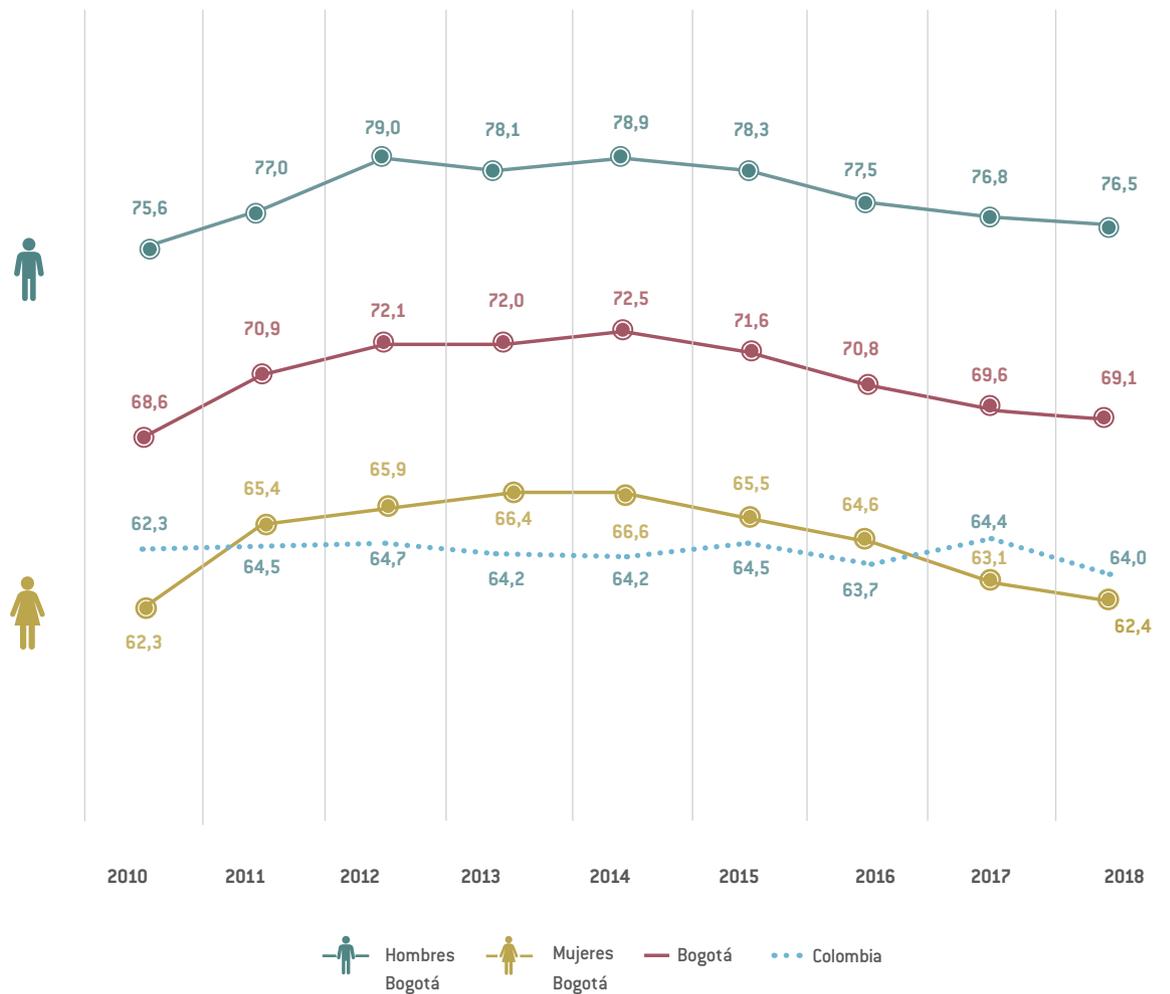
PANORAMA DEL MERCADO LABORAL DESDE LA OFERTA

Para 2018, del total de personas en edad de trabajar en Bogotá (6,7 millones), el 30,9% no estaba trabajando ni buscando trabajo, es decir, eran económicamente inactivas. De quienes participaron del mercado de trabajo, 4.153.891 estaban trabajando y 486.905 estaban buscando trabajo.

Participación Laboral

La Tasa Global de Participación - TGP, es decir, la proporción de personas que tuvieron o buscaron trabajo del total de personas en edad de trabajar en Bogotá para 2018 fue, 69,1, cifra superior en 5,1 p.p a la nacional (64,0). En general, la capital del país registra la TGP más alta de todas las ciudades colombianas, lo que evidencia que el mercado laboral de la ciudad enfrenta presiones muy fuertes por parte de la oferta laboral.

Gráfico 17. TGP (proporción de personas que están empleadas o buscando trabajo, sobre el total de personas con edad para trabajar) según sexo. Bogotá y Colombia 2010-2018.



Fuente: DANE-GEIH, 2010-2018.

Por otra parte, se observa que en el año 2018 la participación laboral de las mujeres fue menor a la de los hombres. No obstante, la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres en Bogotá, fue significativamente inferior a la registrada en el total nacional. En detalle, la TGP masculina (76,5) fue superior en 14,1 p.p a la tasa de las mujeres (62,4).

Ocupación

La Tasa de Ocupación - TO de Bogotá en 2018 fue 61,9, cifra superior en 4,1 p.p a la observada en la nación (57,8) y aunque disminuyó con respecto a 2017 (62,3), es la segunda TO más alta del país, entre a las 23 ciudades medidas por la GEIH.



Gráfico 18. Tasa de ocupación según sexo. Bogotá y Colombia 2010-2018.



Fuente: DANE-GEIH, 2010-2018.

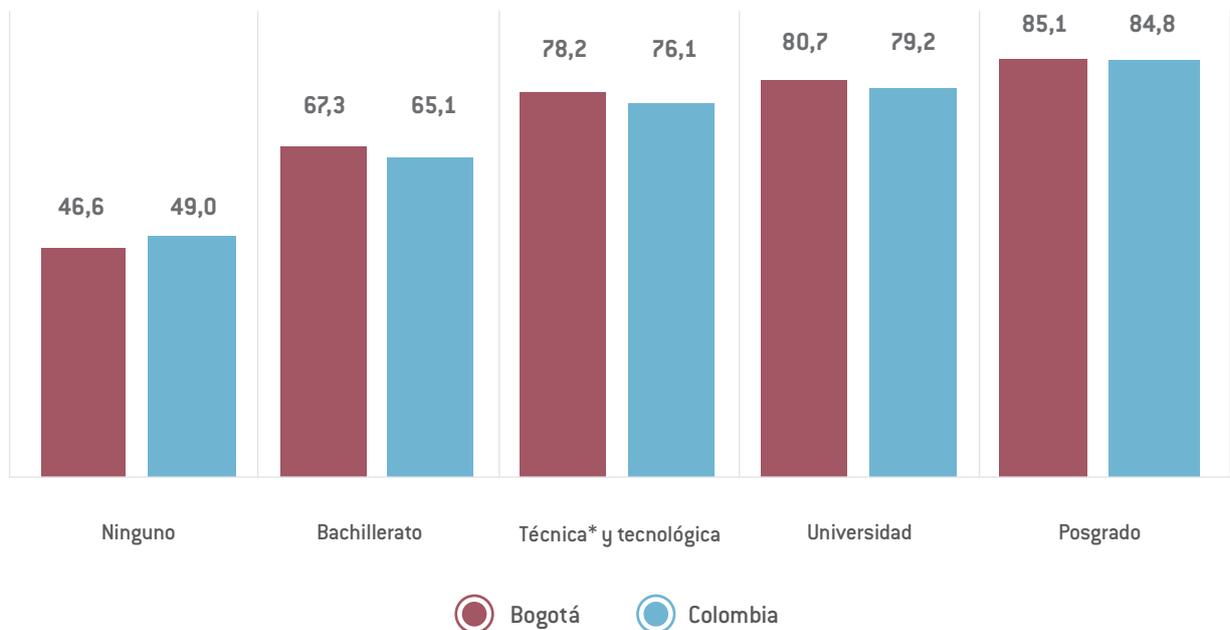
La TO en Bogotá fue significativamente mayor para los hombres que para las mujeres. Específicamente, la TO de los hombres se ubicó en 69,2, en tanto que la de las mujeres se ubicó en 55,2. Esto muestra una brecha en la TO de 14,0 p.p. Esta brecha, sin embargo, fue inferior a la nacional que, para el mismo año, se ubicó en 21,6 p.p.

decir que, mientras en Colombia para este periodo, en promedio 5 de cada 10 personas en edad de trabajar lograron ocuparse, en Bogotá, 6 de cada 10 lograron hacerlo.

El Gráfico 18 también muestra que entre 2010 y 2018, las TO de Bogotá fueron mayores que las de Colombia, esto quiere

Al analizar la TO según nivel educativo, el Gráfico 19 muestra que, para 2017, al igual que en el nivel nacional, el mercado de trabajo de Bogotá privilegió a las personas que tenían algún tipo de educación. Esto se puede corroborar al ver que las tasas de ocupación fueron subiendo en la medida en que subió el nivel educativo.

Gráfico 19. Tasa de ocupación según nivel educativo. Bogotá y Colombia 2017.

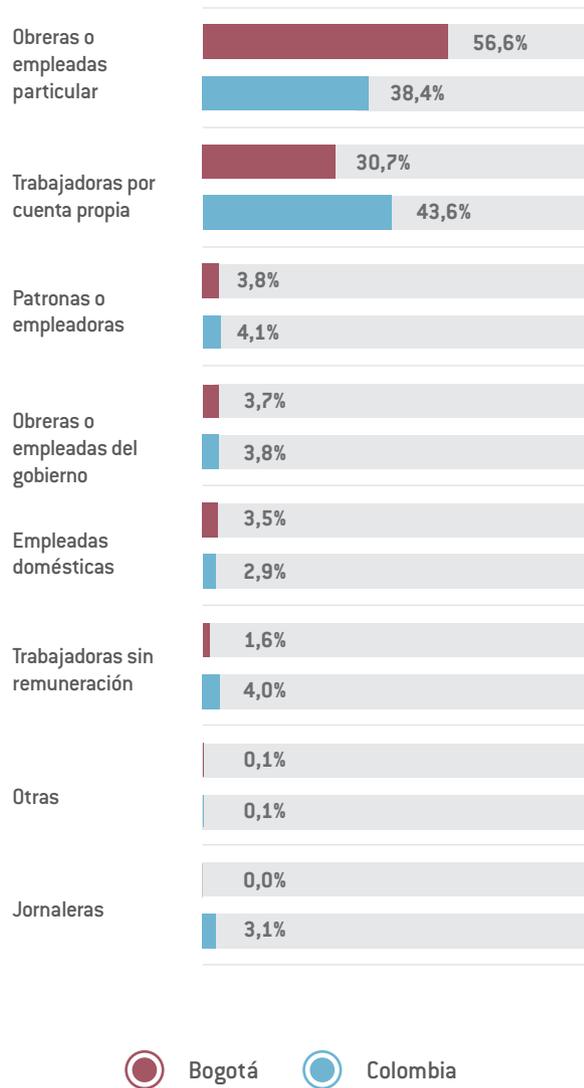


Fuente: DANE-GEIH, 2017.

* No especifica si técnica laboral o profesional

Por otro lado, al analizar a las personas ocupadas según posición ocupacional, se observó que aproximadamente el 56,6% son empleadas de empresas particulares y el 30,7% corresponde a personas trabajadoras por cuenta propia (Gráfico 20). En contraste, a nivel nacional el 38,4% de las personas están empleadas de empresas particulares y el 43,6% son empleadas por cuenta propia.

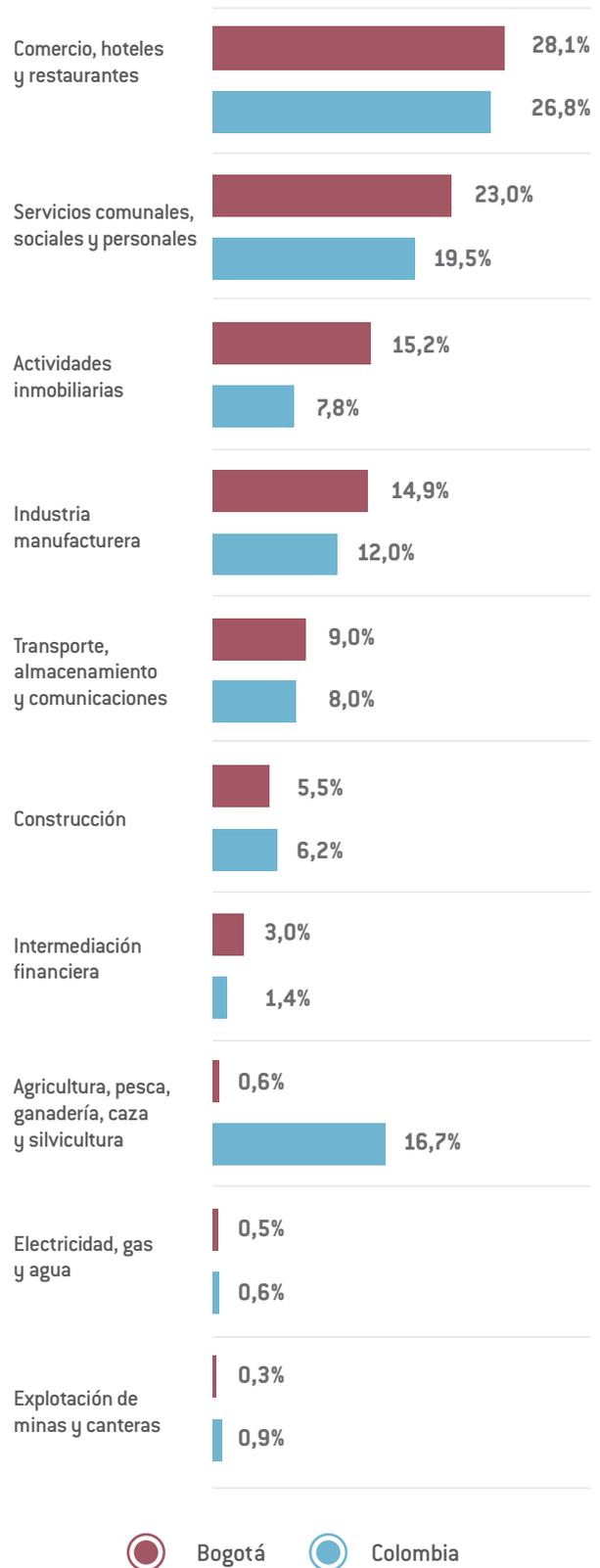
Gráfico 20. Proporción de personas ocupadas según posición ocupacional. Bogotá y Colombia 2018.



Fuente: DANE-GEIH, 2018.

Por último, el Gráfico 21 muestra las personas ocupadas según sector económico. Se encontró que a igual que a nivel nacional (26,8%), la mayor parte de personas ocupadas en Bogotá trabajó en el sector Comercio, hoteles y restaurantes (28,1%). Asimismo, Servicios comunales, sociales y personales, tanto a nivel nacional (19,5%) como en Bogotá (23,0%), fue el segundo sector que más personas ocupadas concentró en 2018.

Gráfico 21. Proporción de personas ocupadas según sector económico. Bogotá y Colombia 2018.



Fuente: DANE-GEIH, 2018.

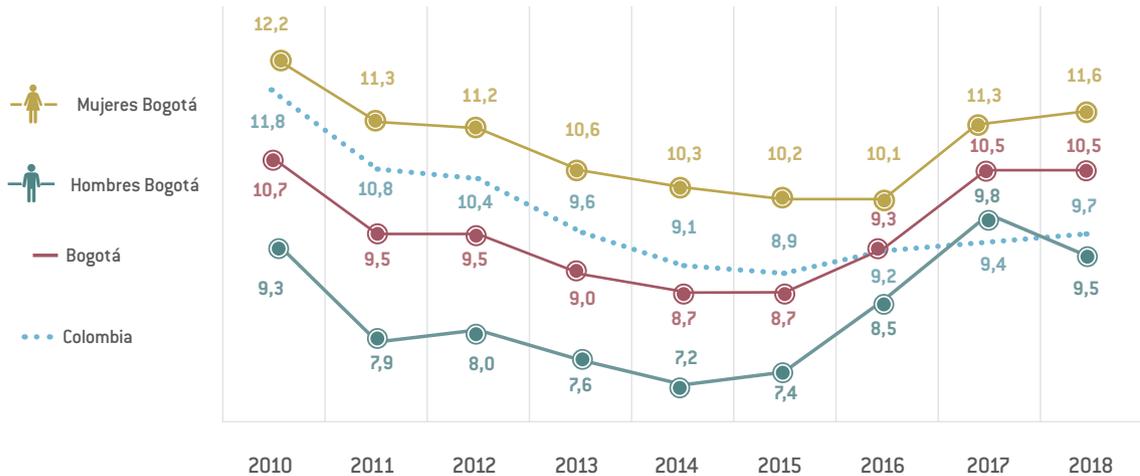


Desempleo

En 2018 Bogotá alcanzó una Tasa de Desempleo - TD de 10,5, superior en 0,8 p.p a la observada en el promedio nacional (9,7) y superior en 1,2 p.p a la registrada en la ciudad en 2016

(9,3). De las 486.905 personas que para ese año estaban buscando trabajo, el 51,0% eran mujeres, proporción inferior a la reportada en Colombia (56,2%) para ese mismo año.

Gráfico 22. Tasa de desempleo según sexo. Bogotá y Colombia 2010-2018.



Fuente: DANE-GEIH, 2010-2018.

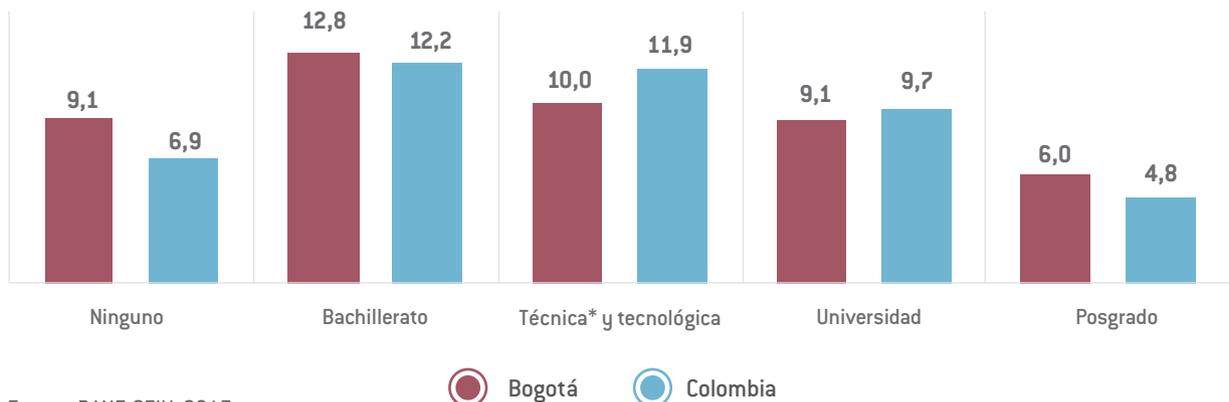
Al analizar la evolución de la TD desde 2010, se observó que hasta el 2015 la tasa había sido inferior al promedio nacional. A partir de este año, el incremento de la TD de Bogotá ha sido superior a la TD nacional, lo que sugiere que el tejido productivo de la ciudad desde ese año no ha podido absorber el incremento de la oferta laboral.

Al desagregar la TD por sexo, se encontró que la TD en las mujeres (11,6), es mayor que en hombres (9,5) durante todo el periodo analizado. Sin embargo, aunque esta

situación fue similar a nivel nacional, la brecha en Bogotá (2,1 p.p) fue inferior a la de Colombia (5,3 p.p).

Al indagar cómo afecta el desempleo a la población según su nivel educativo, se encuentra que durante 2017, en Bogotá, las personas que tuvieron algún título de posgrado (especialización, maestría, doctorado o postdoctorado) presentaron la menor TD (6,0), seguidas por aquellas con educación universitaria (9,1%) y técnica y tecnológica (10,0%). En contraste, las personas con bachillerato (12,8%) fueron las más afectadas por el desempleo.

Gráfico 23. Tasa de desempleo según nivel educativo. Bogotá y Colombia 2017.



Fuente: DANE-GEIH, 2017.

*No específica si técnica laboral o profesional

El Gráfico 23 también evidencia que, en Bogotá, la TD de las personas con formación técnica, tecnológica y universitaria fue menor

que la del país. En contraste, las personas con posgrado en Bogotá tuvieron tasas de desempleo más altas que a nivel nacional.

Informalidad

En términos generales, a nivel nacional para 2018, aproximadamente 7 de cada 10 personas ocupadas eran informales, mientras que, en Bogotá, la proporción fue de 5 de cada 10.

Por sexo, para 2018, se evidenció que por primera vez desde 2010, la Tasa de Informalidad - TI masculina (47,7) fue superior a la femenina (47,4), lo que puede indicar que los empleos de las mujeres son cada vez mejores.

Gráfico 24. Tasa de Informalidad Fuerte según sexo. Bogotá y Colombia 2010-2018.

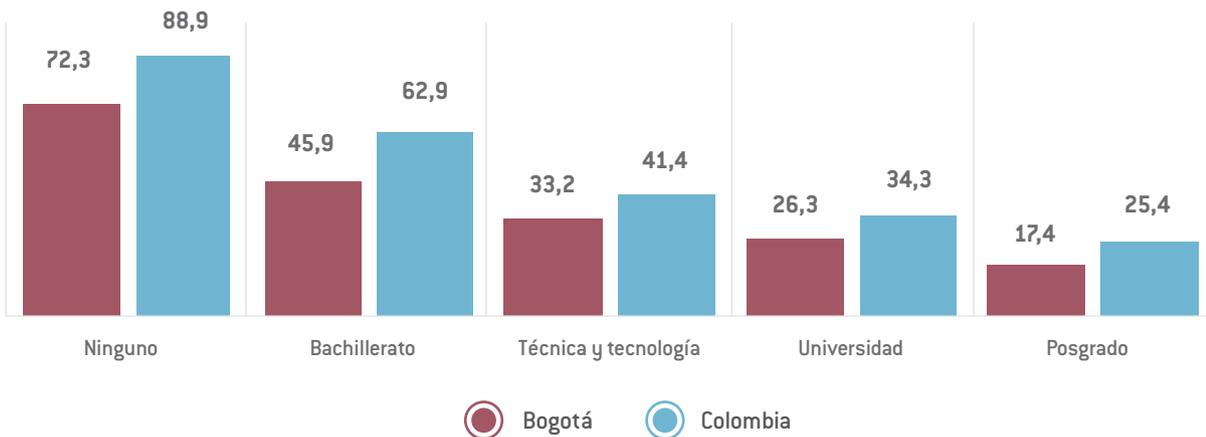


Fuente: DANE-GEIH, 2010-2018.

Asimismo, se encontró que, entre 2010 y 2018, el fenómeno de la informalidad ha disminuido tanto en la ciudad como en el país. En Bogotá la tasa de informalidad fuerte¹⁴ pasó de 57,4 a 47,6; y en el total nacional de 74,1 a 65,7. Además, como se ve en el Gráfico 25, a medida que aumentó el nivel de escolaridad de las personas,

se observó una disminución de la tasa de informalidad. La TI de las personas sin título educativo fue de 72,3, en tanto que, para las personas con estudios de posgrado, fue de 17,4. Con relación al promedio nacional, para todos los niveles educativos, Bogotá registró tasas de informalidad inferiores.

Gráfico 25. Tasa de informalidad según nivel educativo. Bogotá y Colombia 2017.



Fuente: DANE-GEIH, 2017.

*No especifica si técnica laboral o profesional

Al revisar la distribución de los ocupados informales según sector económico, se observó que la situación de Bogotá fue muy similar al promedio nacional. Los sectores que más per-

sonas informales concentraron en 2018 fueron, en su orden, comercio, servicios sociales, construcción e industria.

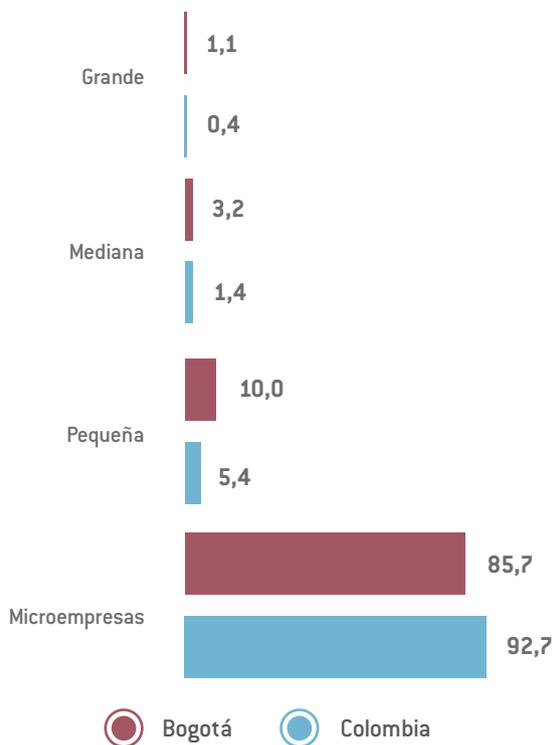
14. La proporción de ocupados que no tienen afiliación a salud, ni pensión, ni riesgos laborales.



PANORAMA DEL MERCADO LABORAL DESDE LA DEMANDA

De acuerdo con la información de la Cámara de Comercio de Bogotá - CCB, en el año 2018¹⁵ la ciudad contaba con 382.170 empresas registradas, de las cuales el 85,7% (327.652) correspondía a microempresas, el 10,0% (38.183) a pequeñas empresas, el 3,2% (12.077) a medianas empresas y el 1,1% (4.258) a grandes empresas. Al comparar la estructura empresarial formal de Bogotá con la de Colombia, se encontró que la capital del país contó con mayor proporción de empresas grandes, medianas y pequeñas, que son las que podrían tener mejores condiciones para generar empleo formal.

Gráfico 26. Distribución de las empresas registradas en la Cámara de Comercio según tamaño. Bogotá y Colombia 2018.



Fuente: Cámara de Comercio de Bogotá, Julio 2018.

La estructura empresarial de Bogotá para 2018, al igual que en Colombia, se concentró en los sectores de Comercio al por mayor y menor (32,1%), Industria manufacturera (13,1%), Actividades profesionales, científicas y técnicas (11,6%) y Alojamiento y servicios de comida (7,4%). Sin embargo, mientras que el sector de Alojamientos y servicios de comida a nivel nacional fue el segundo con mayor proporción de empresas (11,2%), en Bogotá este sector se ubicó como el cuarto, en tanto que, industria manufacturera fue en Bogotá el segundo sector con mayor proporción de empresas y en Colombia fue el tercero (10,8%).

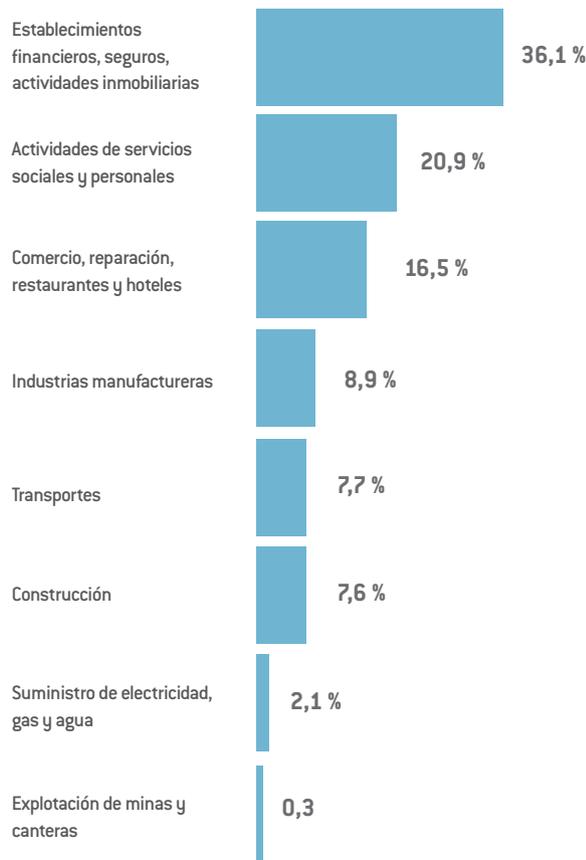
Gráfico 27. Distribución de las empresas por sector económico. Bogotá y Colombia 2018.



Fuente: Cámara de Comercio de Bogotá, julio de 2018.

Al analizar la composición del valor agregado de la ciudad, se observó que los sectores de Establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y Actividades de servicios sociales y personales representaron el 57,0 % del total del PIB. Por su parte, los sectores de Comercio, reparación, restaurante y hoteles e Industria manufacturera representaron el 25,4% del valor agregado (ver Gráfico 28).

Gráfico 28. Distribución del valor agregado municipal por sector económico. Bogotá 2015.



Fuente: DNP-Terridata, 2015.

Apuestas productivas

Bogotá como la principal economía de Colombia, produce alrededor del 25,0% del PIB nacional, siendo la metrópoli con mayor número de empresas y de personas ocupadas.

Además, es una ciudad enfocada en la prestación de servicio, por ello, cerca del 85,0% de su PIB, corresponde a actividades terciarias.

Frente a sus apuestas productivas, actualmente la CCB lidera una agenda de Iniciativas Cluster para un grupo de 16 sectores priorizados¹⁶. Esta agenda es una de las más importantes de América Latina y en ella confluyen empresarios, universidades, Gobierno Nacional y otras instituciones que buscan desarrollar proyectos y acciones que mejoren la productividad de las empresas y el entorno para los sectores prioritarios.

En detalle, los empresarios y actores que hacen parte de los clusters de la ciudad acceden a programas especializados que buscan mejorar sus procesos, incorporar nuevas tecnologías con el objetivo de ser más competitivos a nivel nacional e internacional. En el marco de estos clusters, se han adelantado estudios de identificación de brechas de capital humano, lo que sin duda se convierte en un insumo fundamental para cualquier iniciativa de empleo inclusivo en la ciudad, que quiera trabajar bajo la sombra de los clusters.

Actualmente en la ciudad se encuentran en desarrollo 16 iniciativas Cluster:

1. Turismo de Negocios y Eventos
2. Software y TI
3. Industrias Creativas y Contenidos
4. Prendas de Vestir
5. Joyería y Bisutería
6. Cuero, Calzado y Marroquinería
7. Cosméticos
8. Comunicación Gráfica
9. Salud
10. Energía Eléctrica
11. Gastronomía
12. Música
13. Lácteos
14. Farmacéutico
15. Servicios financieros
16. Construcción

16. Tomado de <https://www.ccb.org.co/Clusters>



4.2. MEDELLÍN: PANORAMA TERRITORIAL DEL EMPLEO INCLUSIVO

Bajo la sombrilla conceptual del Modelo de Empleo Inclusivo - MEI el presente apartado aborda, para la ciudad de Medellín, los principales aspectos de educación, formación, intermediación y empleo. También destaca una iniciativa de empleo inclusivo "Programa Líder en Mí", como ejemplo de las acciones que se pueden implementar en Medellín para contrarrestar los desafíos que evidencian las cifras que se presentan en este apartado.

En ese orden de ideas, al analizar las cifras en los aspectos que condicionan la inclusión laboral de población vulnerable, se encontró que, en materia de educación básica y media, la cifra de deserción escolar es un 1 p.p más alta que el pro-

medio del país y que tan solo el 6,3 % de los estudiantes en este nivel educativo lograron un desempeño alto en la prueba de matemáticas del Saber 11.

En cuanto a las pruebas SaberPro se encontró que los resultados en Medellín fueron superiores a los nacionales. Mientras en razonamiento cuantitativo, en Colombia, quienes estaban en los niveles más altos de desempeño [3 y 4] representaron el 45,8% del total de estudiantes, en Medellín ese porcentaje se ubicó en 52,2%. Un resultado similar se obtuvo en lectura crítica en donde los porcentajes fueron 40,7% y 49,8% respectivamente.

Por otra parte, la Tasa Global de Participación - TGP que da cuenta de la proporción de personas activas en el mercado laboral respecto del total de personas en edad de trabajar, para los hombres se ubicó en 74,7, lo cual es superior en 17,4 puntos porcentuales a la TGP de las mujeres (57,3).

A | Educación media

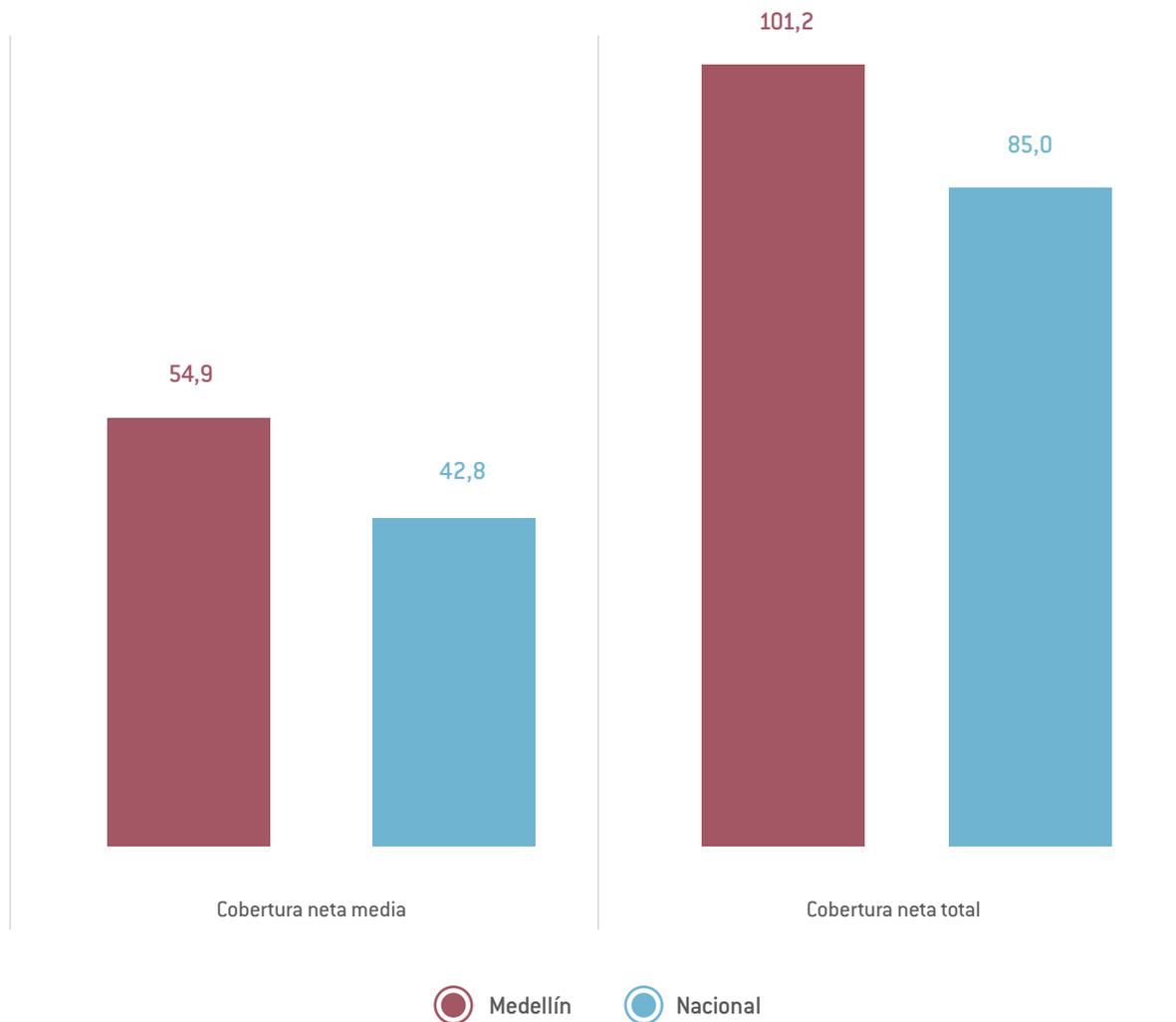
De acuerdo con la información reportada por el Ministerio de Educación Nacional - MEN en 2017, Medellín contaba con 48.824 estudiantes matriculados en 406 instituciones de educación media. Del total de personas matriculadas, el 54,3% eran mujeres, 1,3% afros y el 0,1% indígenas. Del total de las instituciones, el 62,3% correspondieron a oficiales, un porcentaje menor a lo que ocurre a nivel nacional, donde la mayoría de dichas instituciones son oficiales (74,6%).



En 2017 la tasa de cobertura bruta de educación media en Medellín fue 107,6, mientras que la **tasa de cobertura neta se ubicó en 54,9**, cifra significativamente superior al registro nacional (42,8) como se ve en el Gráfico 1 y al de Bogotá (49,3), aunque apenas

superior al 50%. Por otra parte, al analizar la tasa de deserción, se observa que a diferencia de lo que ocurre en otras ciudades como Bogotá, en Medellín ascendió a 2,8 en 2017. Todo esto evidencia que persisten retos tanto en cobertura como en deserción.

📌 **Gráfico 1.** Tasa de cobertura neta en educación media y educación escolar total. Medellín y Colombia 2018.



Fuente: MEN - SIMAT, 2018.

Para 2017 en Medellín se graduaron 28.795 bachilleres¹⁷. Al analizar los resultados de las pruebas Saber 11 en 2018, especialmente en los componentes de matemáticas y lectura crítica, se observó que la mayoría de los estudiantes de Medellín alcanzaron niveles medio alto¹⁸

en matemáticas (54,0 %) y lectura crítica (54,9 %), superando los resultados presentados a nivel nacional (ver Gráfico 2 y Gráfico 3). Lo anterior sugiere que, en términos generales, la calidad de la educación en Medellín es superior al promedio nacional.

17. Dato estimado a partir del número de estudiantes que presenta el Saber 11. Este dato corresponde a la vigencia 2017.

18. La escala del nivel de desempeño es entre 1 y 4, donde 4 es el nivel más alto. El nivel 1- bajo corresponde a un puntaje entre 0 y 35; el nivel 2- medio bajo corresponde a un puntaje entre 36 y 50; el nivel 3- medio alto corresponde a un puntaje entre 51 y 65; y el nivel 4- alto corresponde puntajes entre 66 y 100.



FUNDACION TERPEL¹ – LÍDER EN MÍ



Si bien las habilidades técnicas son fundamentales para el desempeño escolar, el programa Líder en mí, se basa en la importancia de fortalecer en los estudiantes habilidades de liderazgo que permitan potenciar su desarrollo integral en su entorno escolar, familiar y comunitario.

La Fundación Terpel tiene como objetivo contribuir al fortalecimiento de la calidad educativa en Colombia. Desde 2004 trabaja con instituciones educativas de diferentes regiones del país, desarrollando herramientas de formación integral que fortalezcan las capacidades de rectores y docentes para desarrollar en jóvenes en condición de vulnerabilidad, competencias básicas y de liderazgo que permitan transformar su entorno.

El “Programa Líder en Mí”, es un modelo de liderazgo basado en el modelo de Siete hábitos de las personas altamente efi-

caces de Franklin Covey. Este es dirigido a formar equipos de directivos y docentes de primaria en instituciones educativas oficiales en los 7 hábitos de Covey e implementarlos de manera transversal en los currículos, siendo multiplicadores de una cultura de liderazgo en sus instituciones y en la comunidad.

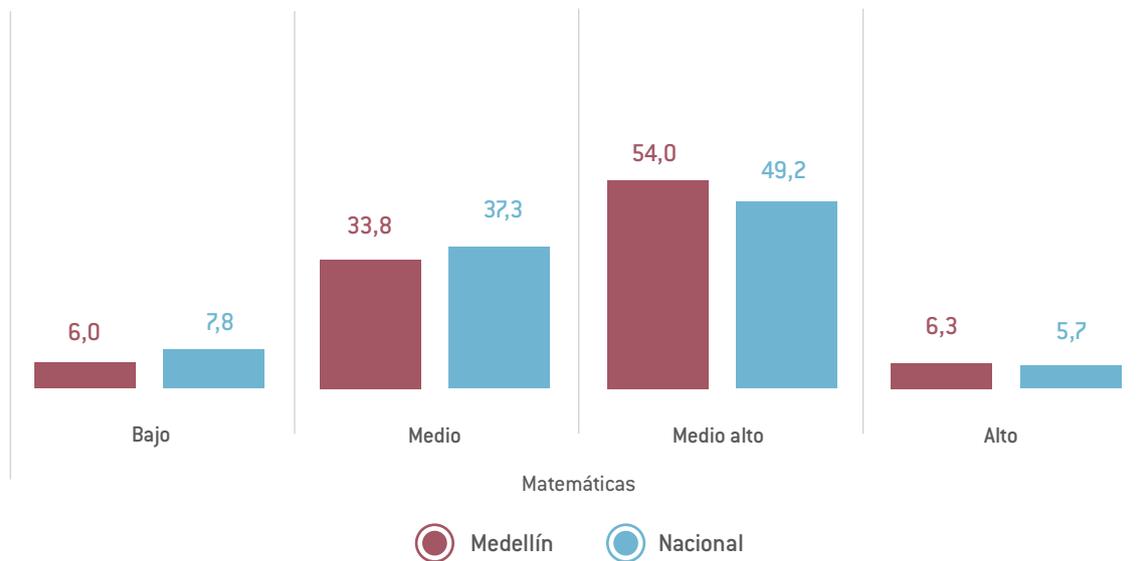
Se lleva a cabo a través de talleres de formación a docentes y directivos de IE, quienes conforman un equipo de expertos en la implementación de esta metodología e incorporan en las actividades educativas, habilidades y hábitos clave para despertar su liderazgo: ser proactivos, diseñar un proyecto de vida, trabajar en equipo, sinergizar y buscar el bienestar en mente, cuerpo y corazón.

El programa tiene cobertura en Cúcuta, Facatativá, Manizales, Medellín, Montería, Neiva y Riohacha. Desde 2012 se implementa en 175 instituciones educativas, beneficiando a 3.023 rectores y docentes, y 216.425 estudiantes. En Medellín el Programa se ha implementado en un total de 42 instituciones educativas que se consolidan como un modelo de excelencia en liderazgo, formando a 919 docentes y rectores, quienes a su vez formaron a 47.551 estudiantes en las habilidades y hábitos requeridos para despertar su liderazgo en la escuela, su familia y su comunidad. Como resultados de la implementación, Fundación Terpel evidencia mejores logros académicos, menos problemas de disciplina y mayor participación de maestros y padres de familia en las comunidades donde se implementa el programa².

1. Información tomada de <http://www.fundacionterpel.org/Home/NuestrosProgramas/EI%C3%ADderenm%C3%AD.aspx>
2. Fuente: Fundación Terpel (2017). Informe de gestión.

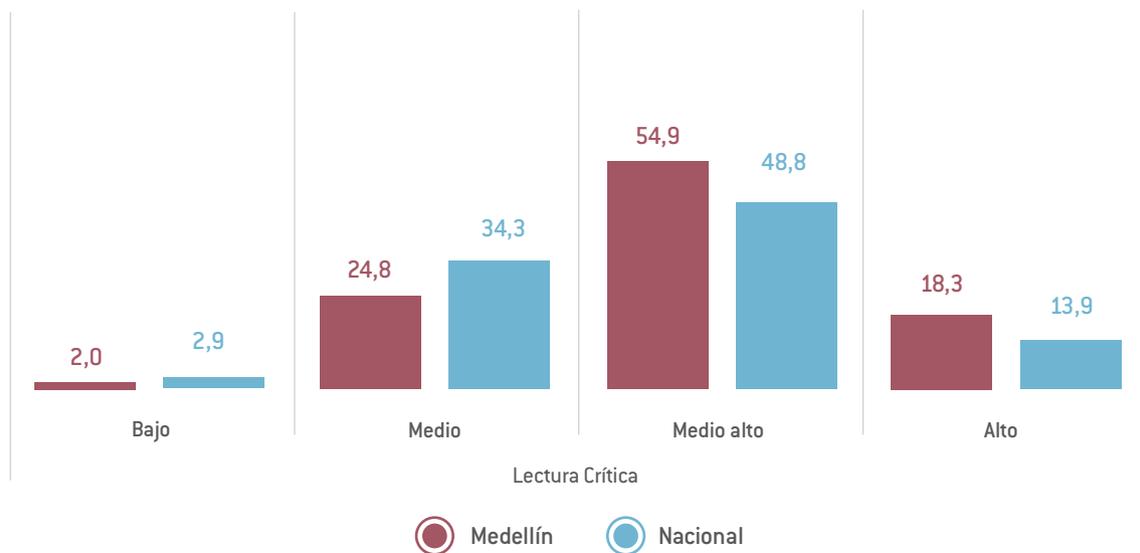


Gráfico 2. Resultados prueba Saber 11, matemáticas. Medellín y Colombia 2018.



Fuente: Cálculos propios con base en ICES, 2018 para los semestres 1 y 2.

Gráfico 3. Resultados prueba Saber 11, lectura crítica. Medellín y Colombia 2018.



Fuente: Cálculos propios con base en ICES, 2018 para los semestres 1 y 2.

No obstante, todavía son muchos los retos de la ciudad en términos de calidad. Por ejemplo, en matemáticas, el porcentaje de estudiantes de la ciudad que se ubicó en el nivel de desempeño más alto (nivel 4) fue apenas el 6,3 %.

A este respecto, la Fundación Terpel, ha venido desarrollando una iniciativa llamada "Líder en mí", esta, busca fortalecer la calidad educativa a través del fortalecimiento de capacidades de rectores y docentes, para que ellos puedan desarrollar competencias básicas y de liderazgo en población en situa-

ción de vulnerabilidad. Esta iniciativa presenta importantes resultados al contribuir en la mejora del logro académico de los estudiantes, en la disminución de problemas de disciplina y mayor participación de maestros y padres de familia en las comunidades.



B | T Medellín: Educación y Formación posmedia

Medellín cuenta con 205 instituciones de Formación ETDH y con 29 Instituciones de Educación Superior - IES que incluyen programas técnicos, tecnológicos y universitarios (ver Tabla 1). Asimismo, es importante señalar que únicamente el 24,1 % de las IES y el 13,7 % de las instituciones de Formación ETDH se encuentran acreditadas. Sin duda, uno de los grandes desafíos de la formación posmedia es seguir avanzando en temas de calidad, en certificación y acreditación de los programas.



▾ **Tabla 1.** Número de instituciones de educación y formación posmedia. Medellín y Colombia 2019.

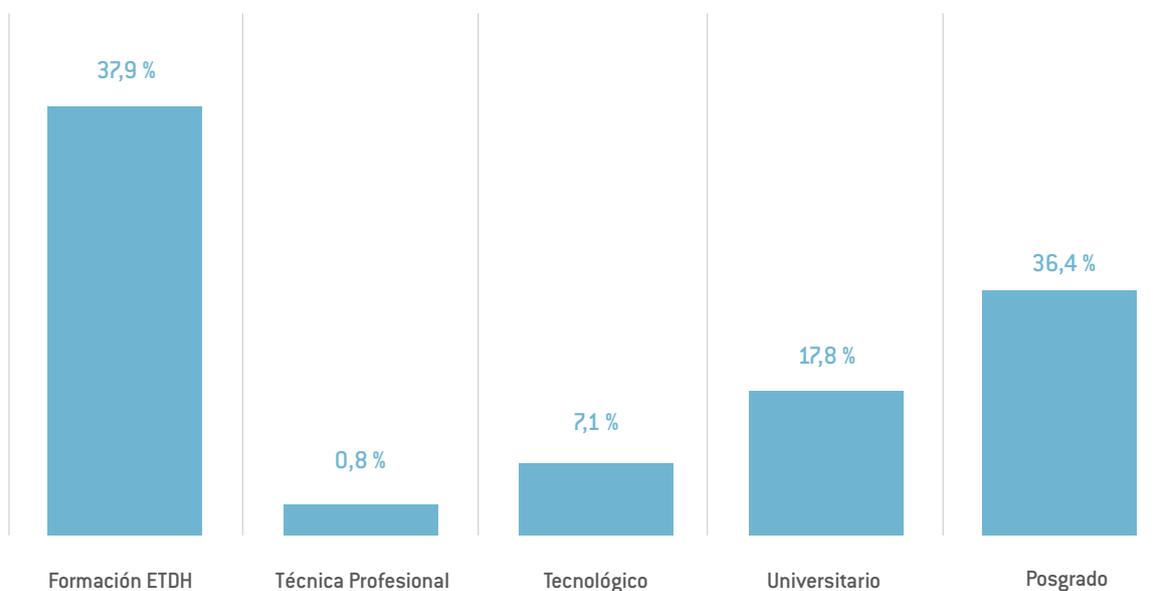
Instituciones	Número de instituciones en Medellín	Número de instituciones en Colombia
IES	29	298
Universidades / Instituciones universitarias y escuelas tecnológicas	24	221
Técnicas/tecnológicas	5	77
ETDH	205	3.845
Total	234	4.143

Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2019.

Por otra parte, es importante destacar que la ciudad contaba para 2018 con 1.642 programas de educación superior, de los cuales, 1.435 eran universitarios, 67,2% correspondieron a programas de posgrado y el 32,8% a programas de pregrado. Así mismo, existían 207 programas de formación técnica

profesional y tecnológica, y más de 1.004 programas de Formación ETDH. En concreto, los programas de formación ETDH representaron el 37,9 % de la oferta total de programas de educación y formación posmedia en la ciudad, como se ve en el Gráfico 4.

▾ **Gráfico 4.** Distribución porcentual de programas de educación y formación posmedia. Medellín 2018

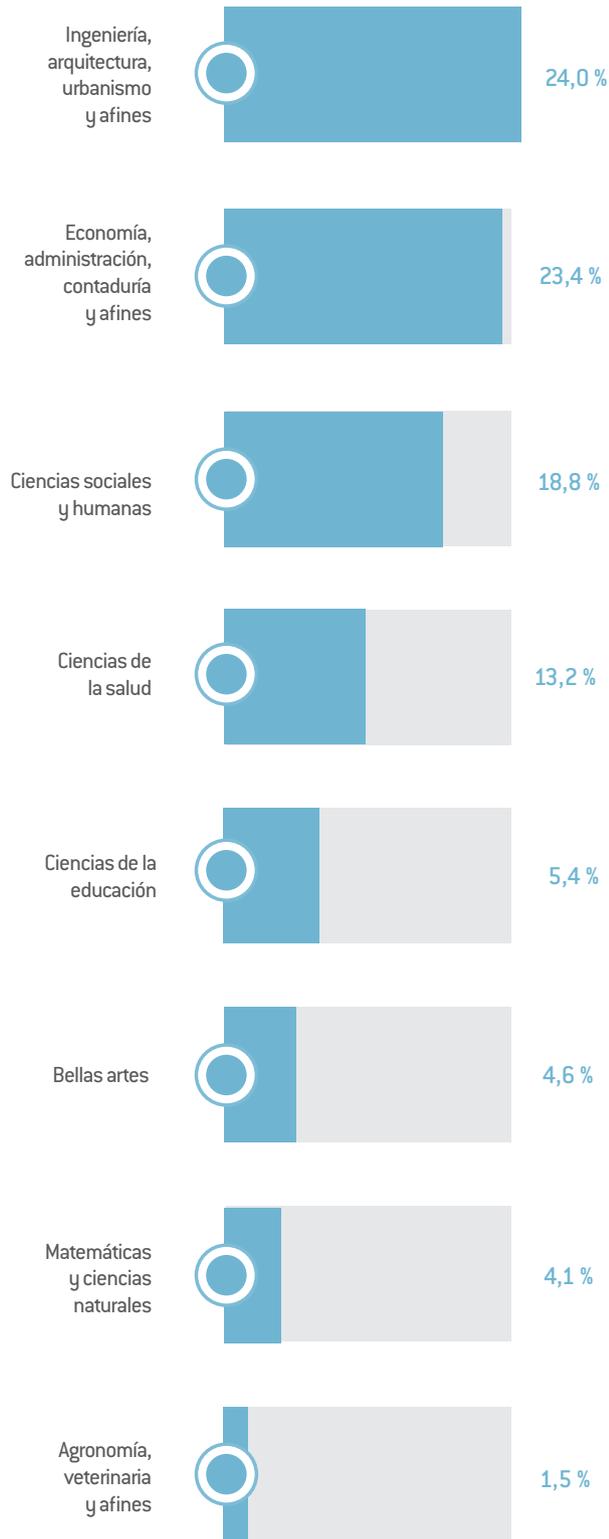


Fuente: SNIES-SIET, 2018.

Ahora bien, del total de programas de educación superior para 2018, el 66,2 % se concentraba en las áreas de conocimiento “Economía, administración, contaduría y afines”, “Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines” y “Ciencias sociales y humanas” (Gráfico 5).

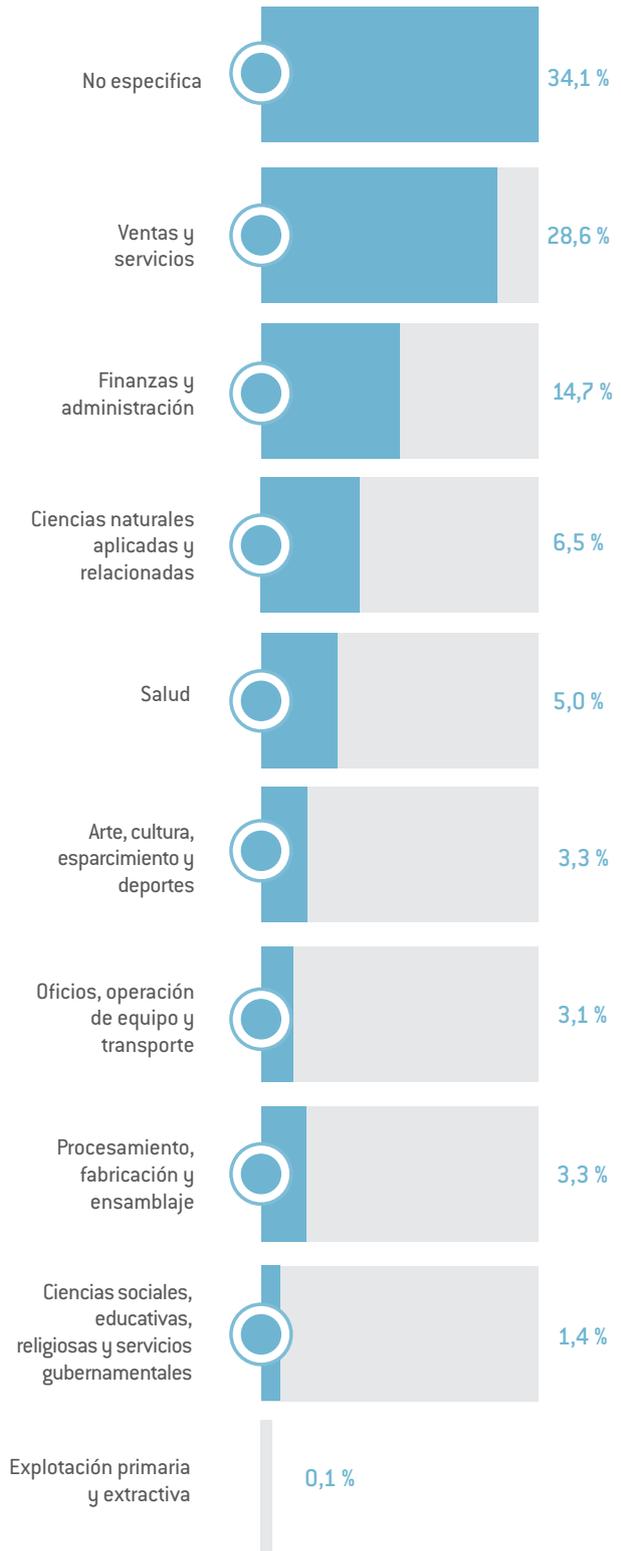
Por su parte, el 28,6 % de los programas de Formación ETDH se relacionaron con “Ventas y servicios” y el 14,7 % con “Finanzas y administración”, mientras que el 34,1 % de los programas registrados no especificaron el área de conocimiento (Gráfico 6).

Gráfico 5. Distribución porcentual de los programas de educación superior por área de conocimiento. Medellín 2018.



Fuente: MEN - SNIES, 2018.

Gráfico 6. Distribución porcentual de los programas de Formación ETDH por área de conocimiento. Medellín 2018.



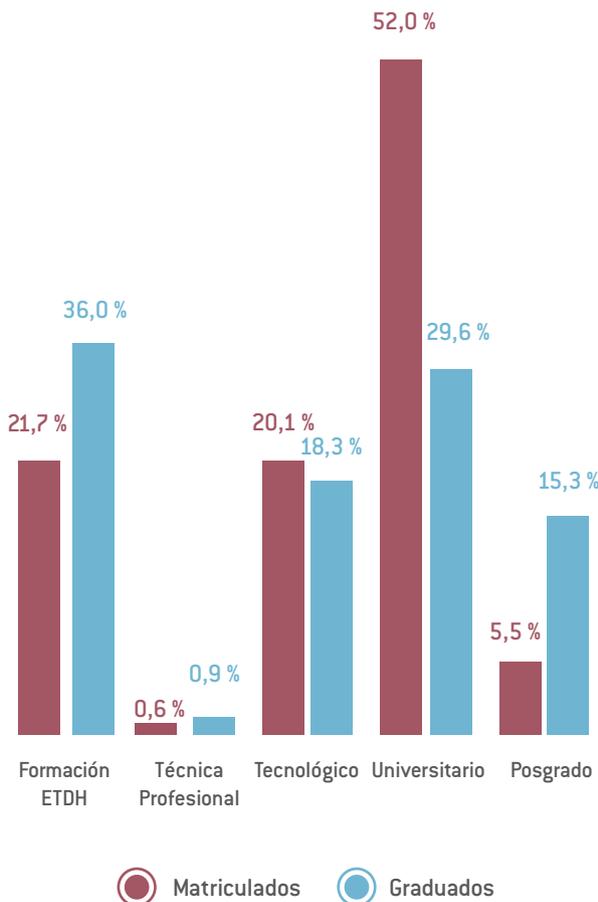
Fuente: MEN - SNIES, 2018.



Para 2018 Medellín contaba con 320.629 estudiantes en educación y formación posmedia¹⁹. aproximadamente 8 de cada 10 de estas personas, se encontraban matriculadas en programas universitarios (pregrado y posgrado) o técnicos profesionales/tecnológicos, mientras que las personas que cursaban programas de Formación ETDH ascendieron al 21,7 % del total de la matrícula en posmedia (Gráfico 7).

En términos de personas graduadas, se observó que, en el año 2018, 71.587 personas terminaron su proceso de educación y formación posmedia²⁰. Como se muestra en el Gráfico 7, la gran mayoría culminaron programas de Formación ETDH (36,0%) y programas universitarios (29,6%), seguidos de los que culminaron formación tecnológica (18,3%), y estudiantes que finalizaron programas de posgrado (15,3%).

↙ **Gráfico 7.** Distribución porcentual estudiantes matriculados y graduados en educación y formación posmedia. Medellín 2018.



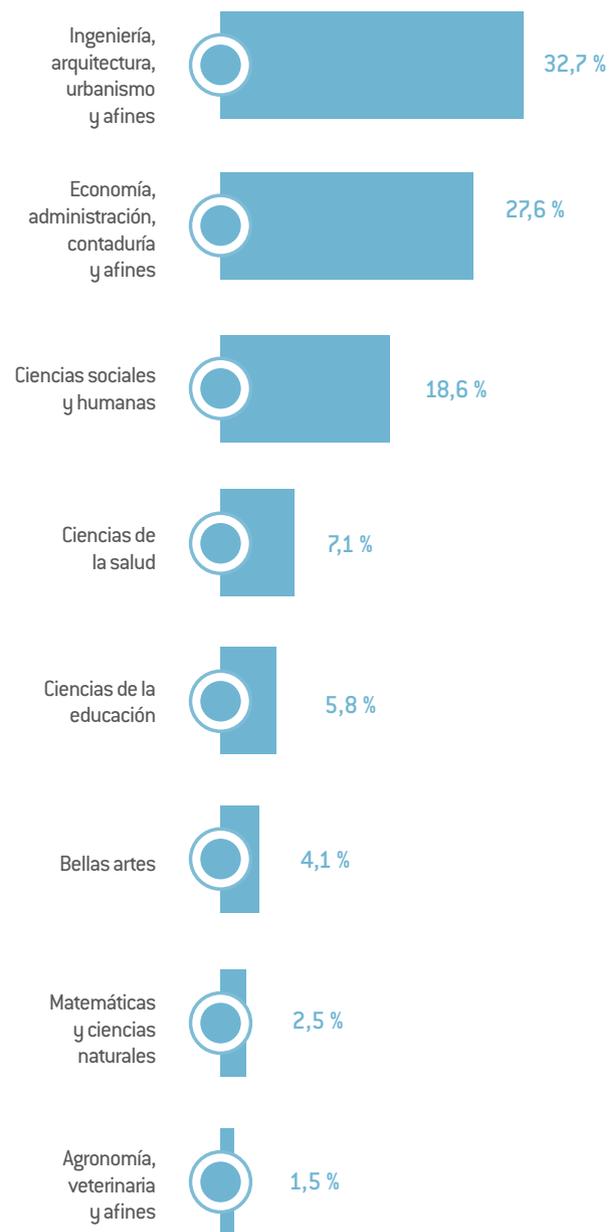
Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2018.

19. Cifra matrícula año 2018.

20. El dato de graduados de educación superior corresponde al reporte de SNIES 2018 y de graduados de Formación ETDH según SIET 2018.

Del total de estudiantes matriculados en educación superior para 2018, el 32,7% estudiaba un programa relacionado con el área de conocimiento “Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines”, mientras que el 27,6% lo hacía en “Economía, administración, contaduría y afines”. Por su parte, las personas matriculadas en las áreas de “ciencias sociales y humanas” representaron el 18,6%. En términos generales, estas tres áreas del conocimiento concentraron el 78,9% del total de matriculados en la capital del departamento de Antioquia, una situación muy similar a lo que ocurre en el país (77,4%).

↙ **Gráfico 8.** Distribución porcentual matriculados en educación superior por área de conocimiento. Medellín 2018.

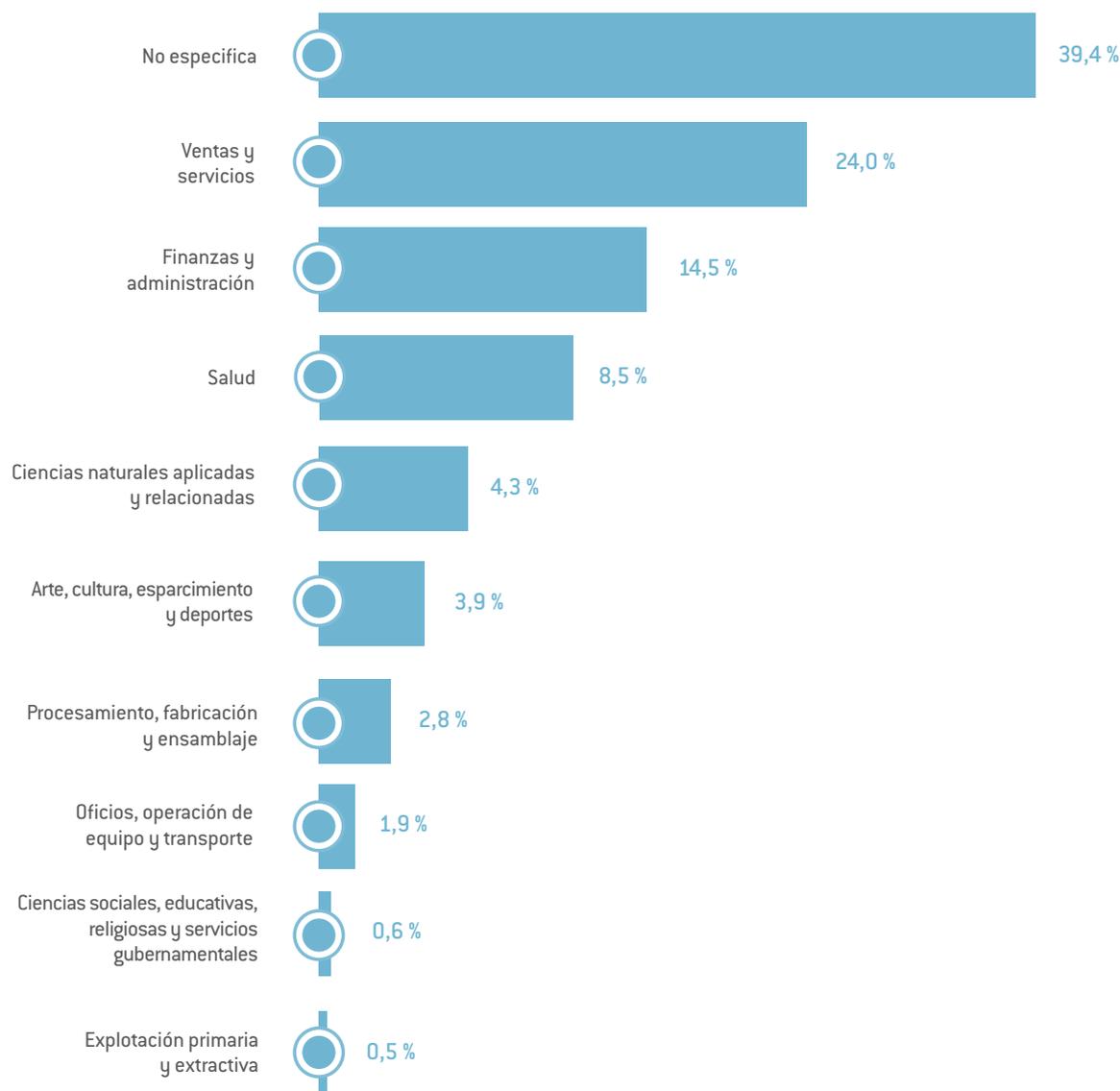


Fuente: MEN-SNIES- 2018.

En cuanto a los programas de formación EDTH, el 24,0% de los matriculados estudiaba temas relacionados con “Ventas y servicios” y el 14,5% con “Finanzas y administración”. Llama la atención que el 39,4% de las personas que estaban estudiando, no especificaron el área de conocimiento a la que pertenecían. Esto podría significar, que al igual que en Colombia y Bogotá, en Medellín 1 de cada 4 personas no tienen claridad sobre el tipo de programas de formación para el trabajo que están cursando.

caron el área de conocimiento a la que pertenecían. Esto podría significar, que al igual que en Colombia y Bogotá, en Medellín 1 de cada 4 personas no tienen claridad sobre el tipo de programas de formación para el trabajo que están cursando.

📉 **Gráfico 9.** Distribución porcentual de matriculados en formación ETDH por área de conocimiento. Medellín 2018.



Fuente: MEN -SIET, 2017.

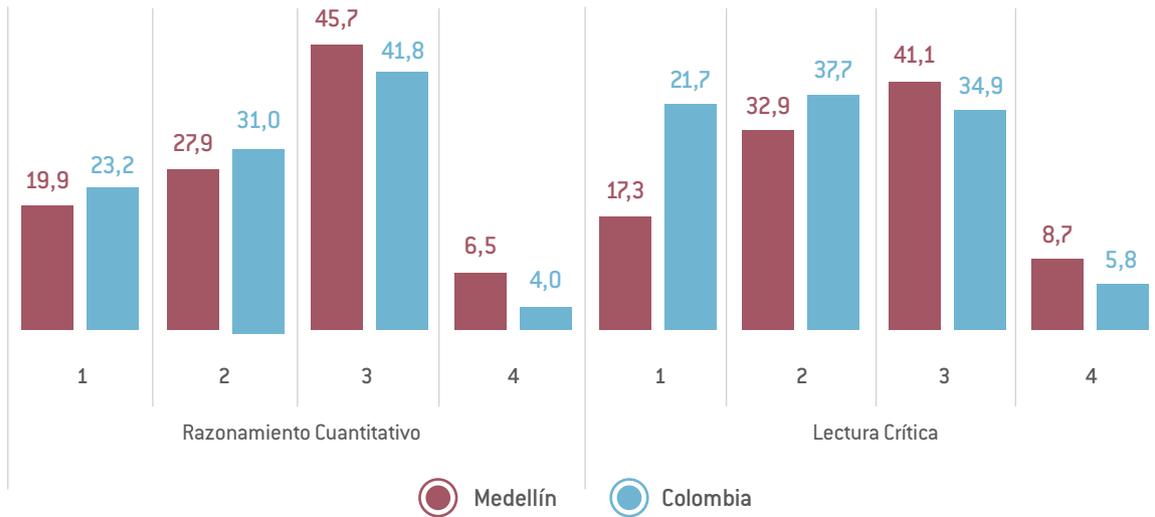
Frente a la tasa de deserción por cohorte en educación y formación posmedia, para el departamento de Antioquia se registró una tasa de 43,7 para educación superior, mientras que, para formación técnica profesional ascendió a 57,5 y para formación tecnológica fue de 50,0. En educación superior, aunque no hay información disponible por ciudad a nivel nacional se encontró que “después de 4 semestres la tasa de deserción por cohorte es de 48,3% para los estudiantes que ingresaron en el primer semestre de 2010 a programas técnicos profesionales. Para los

estudiantes de programas tecnológicos, la tasa de deserción es de 54,8% después de 6 semestres” (MEN, 2016).

Al analizar el desempeño de los estudiantes de Medellín en las pruebas SaberPro 2018, se observó que la mayoría alcanzó el nivel 3 en razonamiento cuantitativo (45,7%) y lectura crítica (41,1%). Los resultados de Medellín se encontraron por encima de los resultados nacionales, particularmente en el componente de razonamiento cuantitativo.



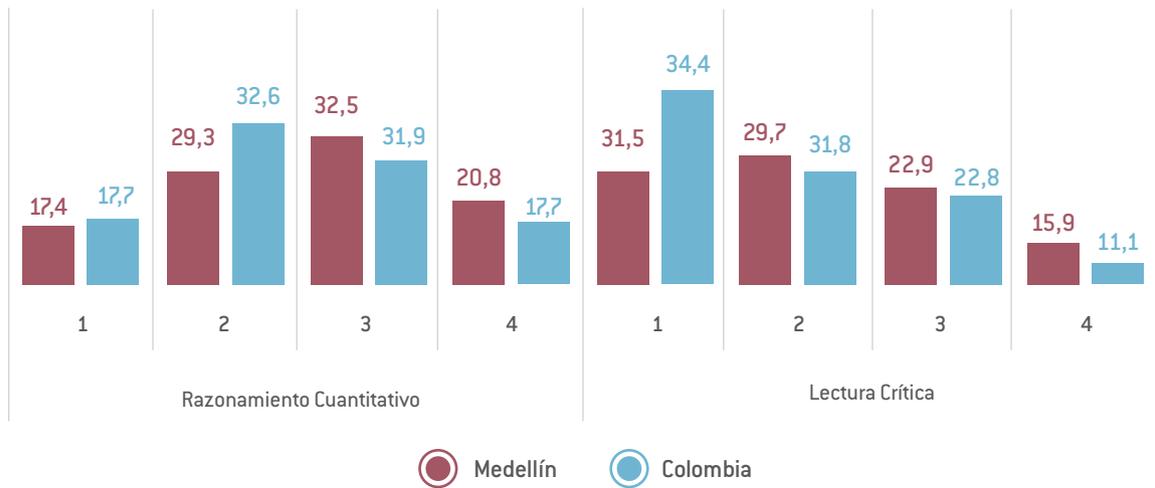
Gráfico 10. Resultados pruebas SaberPro para pregrado en razonamiento cuantitativo y lectura crítica. Medellín y Colombia 2018.



Fuente: ICFES, 2018.

Se observó que el 32,5% de las personas alcanzaron un nivel 3²¹ en razonamiento cuantitativo, en pruebas Saber TyT. Respecto a lectura crítica los resultados de Medellín muestran que el 61,2% se ubicaron en nivel 1 y 2 de desempeño. Aún así la proporción de estudiantes en estos niveles es menor que en Bogotá en 4,1 p.p en lectura crítica y en 3,4 p.p en razonamiento cuantitativo.

Gráfico 11. Resultados pruebas Saber TyT (Técnicos profesionales y Tecnólogos) en razonamiento cuantitativo y lectura crítica. Medellín y Colombia 2018.



Fuente: ICFES, 2017.

Como se pudo evidenciar, la educación y formación posmedia en Medellín, tiene algunas diferencias frente a lo encontrado a nivel nacional. Por ejemplo, la proporción de programas de educación universitaria, que incluye pregrado y posgrado, mientras en Medellín sumó el 54,2%, en Colombia solo sumó 33,5%. También hubo diferencia en la proporción de personas matriculadas por área de conocimiento, a nivel nacional “Economía, administración, contaduría y afines” fue proporcionalmente, el área con más estudiantes, en tanto que en Medellín fue “Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines”. Por último, en términos de estudiantes de programas de formación ETDH, llama la atención que mientras el sector salud a nivel nacional aglomeró el 11,4% de los estudiantes, en Medellín, este porcentaje descendió a 8,5%.

21. Los niveles de desempeño para las pruebas Saber TyT se construyeron con los siguientes intervalos: Nivel 1, puntajes entre 0 y 80; Nivel 2, puntajes entre 81 y 100; Nivel 3, puntajes entre 101 y 120; y Nivel 4, puntajes entre 121 y 200.



C | Medellín: Intermediación

Esta sección analiza a las personas que están registradas dentro la oferta de intermediación formal del Servicio Público de Empleo - SPE, también indaga sobre las características de las empresas registradas en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo - SISE, y por último, hace un análisis del cruce entre oferta y demanda de empleo formal.



Medellín contaba, para marzo de 2019, con 37 prestadores autorizados por la Unidad del SPE²², de los cuales, el 67,6 % correspondieron a prestadores públicos²³ y el 32,4 % a privados. Los prestadores públicos contaron con 31 puntos de atención al público²⁴ (centros de empleo y puntos de información) en toda la ciudad, en detalle, la distribución de estos, se puede observar en la Tabla 2.

▾ **Tabla 2.** Distribución de los prestadores del SPE registrados en Medellín por tipo de prestador. Marzo 2019.

Clase de prestador	Número de prestadores	%
SENA	1	2,7%
Entes territoriales	1	2,7%
Cajas de compensación familiar	3	8,1%
Agencias privadas	12	32,4%
Bolsas de empleo	20	54,1%
Total	37	100,0%

Fuente: Unidad del SPE, 2019.

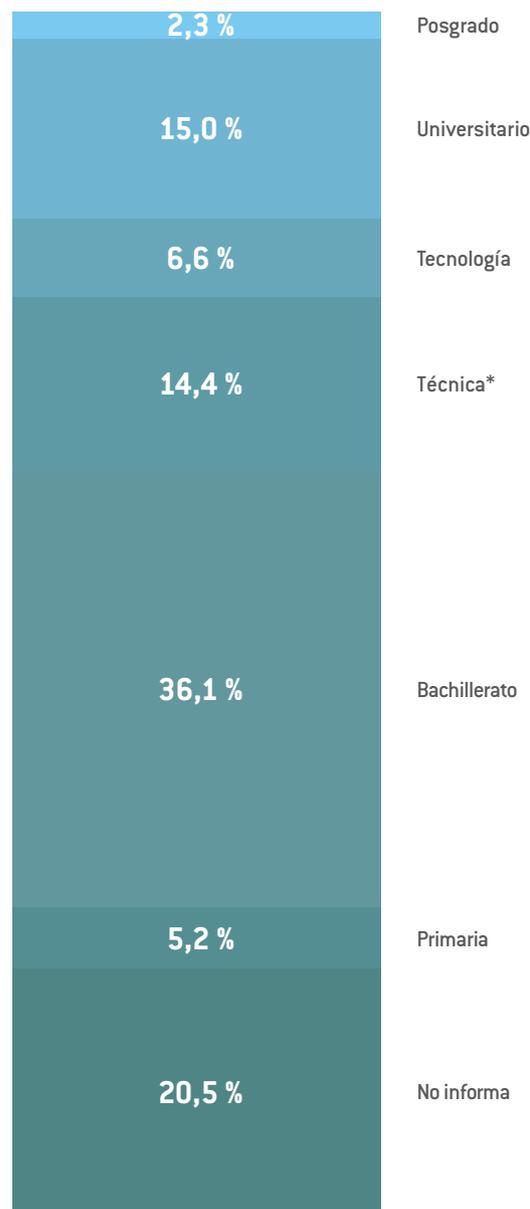
Buscadores de empleo (oferta laboral)

En Medellín para 2018, se registraron 100.850 hojas de vida en el SPE²⁵, de las cuales, el 52,2% correspondieron a mujeres, el 12,0% a víctimas del conflicto y tan solo 2,5% a afrodescendientes, personas con discapacidad, indígenas y personas en proceso de reintegración. La mayoría de las personas inscritas son jóvenes (49,1%) y tienen entre los 29 y 44 años (35,8%).

22. Información con corte a marzo de 2019
23. Los prestadores públicos de Medellín son Comfenalco Antioquia, Comfama, Comfamiliar Camacol, la Alcaldía de Medellín y el SENA.
24. Los puntos de atención se clasifican en centros de empleo y puntos de información. Mientras que en los primeros se ofrecen todos los servicios de la ruta de empleo (registro, orientación, acceso a vacantes, capacitación, preselección y remisión) en los segundos solo se ofrece el servicio de registro de la hoja de vida, además de brindar información general sobre el SPE.
25. La información de los oferentes inscritos corresponde a las personas registradas en el SISE, es decir, aquellas registradas en las agencias públicas de empleo con excepción del SENA.

Por nivel educativo, el 36,1% de la población registró estudios de secundaria y/o bachillerato, seguido por el 21,0% con estudios técnicos (no especifica si técnico profesional o técnico laboral) o tecnológicos, y el 15,0% con estudios universitarios como se evidencia en el Gráfico 12.

▾ **Gráfico 12.** Porcentaje de personas inscritas en el SISE según nivel educativo. Medellín 2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2018.

*Sin especificar si técnica laboral o técnica profesional.

Frente a los años de experiencia, el Gráfico 13 muestra que 3 de cada 10 personas inscritas, no contaban con ninguna, el 33,2% tenían al menos un año y tan solo el 8,4% contaban con 6 o más años de experiencia laboral.

📌 **Gráfico 13.** Distribución de las personas inscritas en el SISE, según años de experiencia. Medellín 2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2018.

Empleadores (Demanda laboral)

En Medellín, en el año 2018 se registraron en el SISE²⁶ del SPE, un total de 5.871 empresas, de las cuales el 44,5% correspondieron a microempresas y el 30,7% a pequeñas empresas. Por su parte, las medianas y grandes empresas representaron el 10,4% y 5,4% respectivamente (ver Tabla 3).

📌 **Tabla 3.** Número de empresas registradas en el SISE. Medellín 2016-2018.

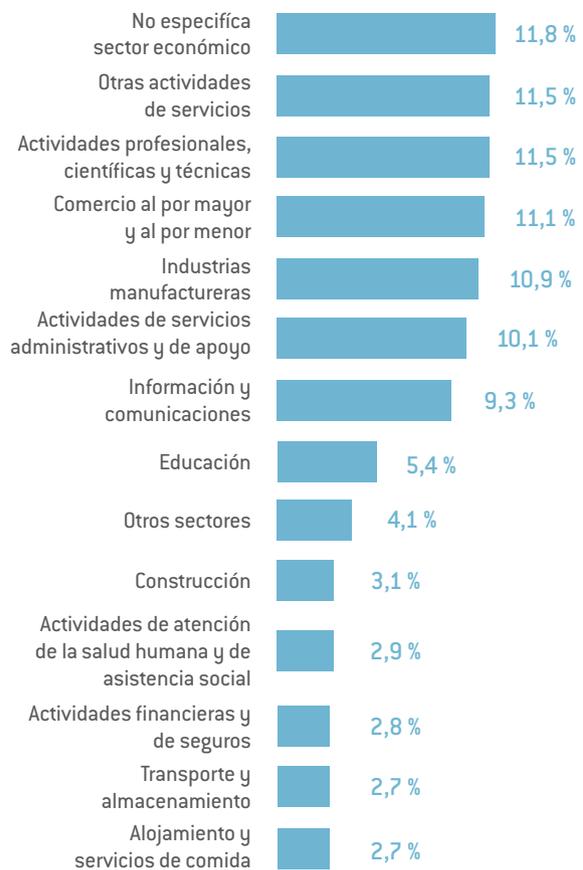
Tamaño	Año		
	2016	2017	2018
Microempresa - Entre 2 y 10 trabajadores	935	2722	2613
Pequeña empresa - Entre 11 y 50 trabajadores	750	2064	1801
Mediana empresa - Entre 51 y 200 trabajadores	357	657	609
Grande - Mayor a 200 trabajadores	203	313	317
Unipersonal	300	526	531
Total	2545	6282	5871

Fuente: Unidad del SPE, 2016-2018.

Durante el año 2018 en Medellín, se registraron 179.108 vacantes²⁷ a través del SPE, 15% más que en 2017, y en el 85,3% de los casos, fueron registradas por agencias privadas.

Al analizar las vacantes registradas según sector económico, se encontró que el 64,5% estuvieron concentradas en seis sectores: otras actividades de servicios (11,5%), actividades profesionales, científicas y técnicas (11,5%) comercio (11,1%), industria manufacturera (10,9%), actividades de servicios administrativos y de apoyo (10,1%) e información y comunicaciones (9,3%). Cabe señalar que al comparar con 2017, los sectores con mayor crecimiento de vacantes fueron información y comunicaciones, actividades de servicios administrativos y de apoyo, y transporte y comunicaciones.

📌 **Gráfico 14.** Distribución porcentual de las vacantes registradas en el SPE por sector económico. Medellín 2018.



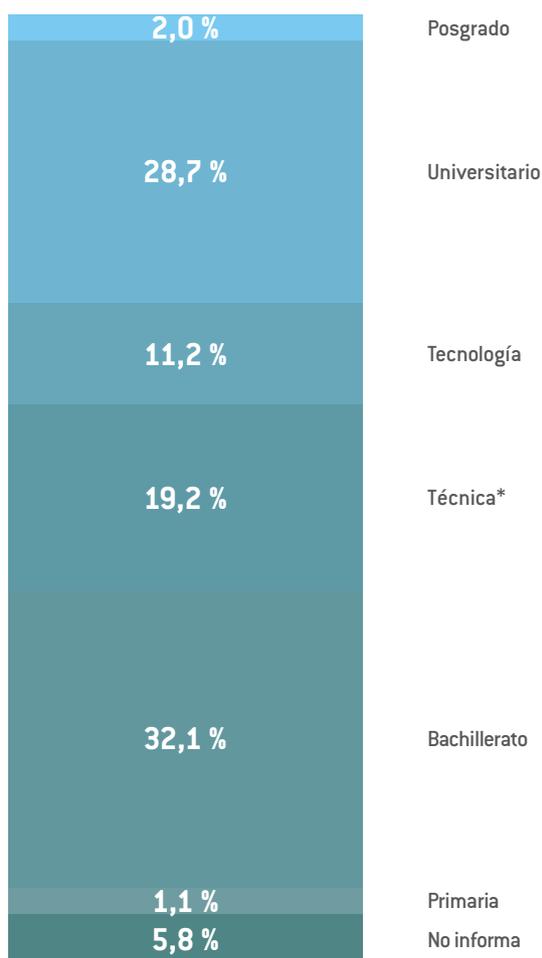
Fuente: Unidad del SPE, 2018.

26. Utilizado por todas las agencias de empleo públicas con excepción del SENA
27. La cifra de vacantes corresponde a las publicaciones de una vacante, la cual puede solicitar varios puestos de trabajo. La cifra de puestos de trabajo vacantes será superior al número de vacantes publicadas.

Por su parte, en términos de las ocupaciones²⁸ más demandadas, se encontró que cerca de la mitad de las vacantes registradas se concentraron en **trabajadores de servicios y vendedores de comercio (25,6%), y profesionales, científicos e intelectuales (16,2%)**. Seguido de ocupaciones como personal de apoyo administrativo (16,1%) y técnicos y profesionales del nivel medio (14,6%).

Al analizar la información de vacantes registradas según nivel educativo requerido por las empresas, se observó que el 32,1 % de ellas estaban dirigidas a personas con bachillerato como máximo nivel educativo. Así mismo, el 28,7 % de las vacantes registradas requirieron personas con título universitario y el 30,4% técnicos (sin especificar si técnico laboral o profesional) y tecnólogos (Gráfico 15).

📉 **Gráfico 15.** Distribución porcentual de las vacantes registradas, según nivel educativo solicitado. Medellín 2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2018.

*Sin especificar si técnica laboral o técnica profesional.



En relación con la experiencia solicitada por las vacantes registradas, se halló que el 67,0% de ellas solicitaron experiencia, 16,9% no solicitaron experiencia previa y el restante 16,1% no especificó. Al compararlo con el nivel educativo de las personas registradas en el SISE, encontrando que el porcentaje de inscritos sin experiencia es casi dos veces el porcentaje de vacantes registradas sin experiencia. Este último hallazgo muestra que, al igual que en el nivel nacional, en Medellín, existen barreras de acceso al mercado laboral para los jóvenes y que es importante seguir avanzando hacia su eliminación.

Cruce entre oferta y demanda

Al analizar la información de gestión de los prestadores del SPE entre 2016 y 2018 en Medellín, se encontró que tanto el número de registrados, así como el porcentaje de personas que lograron ubicarse en un empleo, ha aumentado. Para 2018 se vincularon laboralmente 9.283 personas, cifra equivalente al 9,2% del total de inscritos en la ciudad, superior en 3,2 p.p al porcentaje colocado en 2016, que se ubicó en 6,0%. Del total de personas colocadas, el 58,5% en 2018 fueron hombres.

Tabla 4. Número de personas registradas, colocadas y remitidas a orientación, formación para el trabajo y talleres de competencias claves y transversales, según sexo. Medellín 2016-2018.

Acciones realizadas	Hombres			Mujeres			Total		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Registrados	21.747	39.170	48.177	34.681	51.366	52.708	56.428	90.536	100.885
Colocados	1.588	3.925	5.434	1.773	3.980	3.849	3.361	7.905	9.283
Remitidos a orientación	3.824	16.522	22.944	6.131	26.858	32.406	9.955	43.380	55.350
Remitidos a formación para el trabajo	5.752	8.679	11.018	10.216	15.094	18.078	15.968	23.773	29.096
Remitidos a taller de competencias claves y transversales	0	4.497	9.013	0	8.294	15.017	0	12.791	24.030

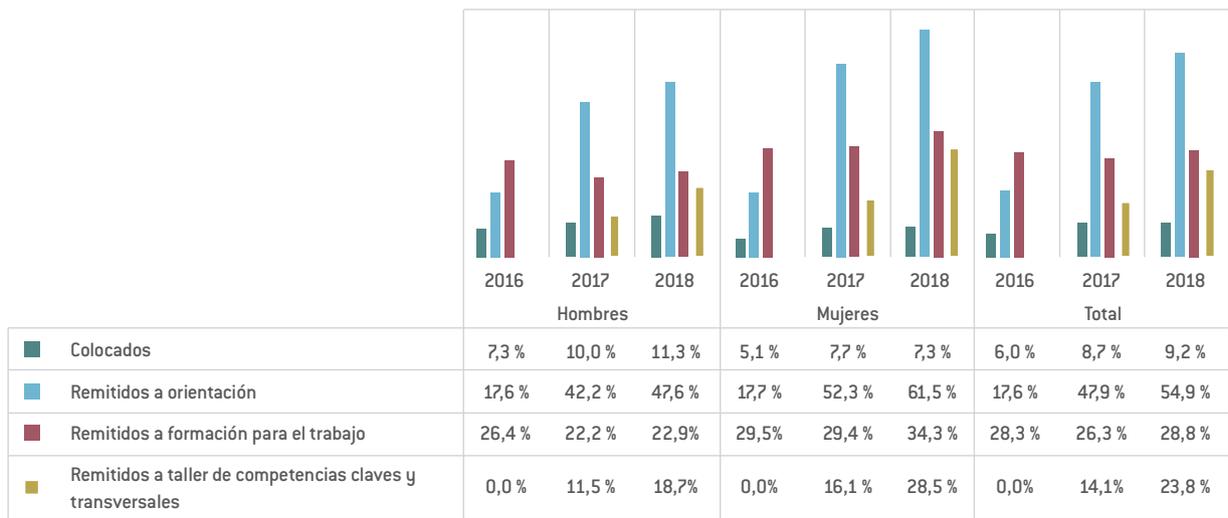
Fuente: Unidad del SPE, 2016-2018.

Por otra parte, el 54,9% de los inscritos fueron remitidos a procesos de orientación ocupacional, mientras que el 28,8% fueron remitidos a programas de formación para el trabajo. El Gráfico 16 muestra que las acciones realizadas por la agencia autorizadas por el SPE en Medellín han aumentado paulatinamente, un poco más lento que en Bogotá, pero

también logrando ubicar cada vez más una mayor proporción de personas en empleos formales, además, atendiendo las carencias de quienes se inscriben en materia de competencias duras y blandas, proporcionando con ello, herramientas para la permanencia de estas personas en el mercado de trabajo.



Gráfico 16. Distribución porcentual del número de personas colocadas y remitidas a orientación, formación para el trabajo y talleres de competencias claves y transversales, según sexo. Medellín 2016-2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2016-2018.

Para terminar, esta sección evidenció sobre las personas inscritas en Medellín que, 2 de cada 5 tienen como nivel máximo bachillerato, el 20,5% no especificó su nivel educativo y 3 de cada 5 no contaba con experiencia o solo tenía un año. Sobre las vacantes registradas se encontró que, 1 de cada 3 solicitaron como máximo nivel educativo bachillerato y 1 de cada 2 pidió un año de experiencia o no la solicitó. Además, sobre la gestión de las agencias inscritas se encontró que mayoritariamente vincularon a hombres y proporcionalmente enviaron a más mujeres a orientación y formación.

Estos hallazgos junto con lo encontrado a lo largo de esta sección, al igual que a nivel nacional y en Bogotá, evidencian al menos tres retos: 1. Se debe avanzar en mejorar la cantidad y calidad de los datos recogidos en el SISE a través de la sensibilización de las y los usuarios; 2. Se debe procurar por el fortalecimiento de los programas de primer empleo; y 3. Se debe buscar aumentar el número de empresas y personas que hagan parte de la intermediación formal en el país, poniendo especial atención, a aquellos sectores de mayor remuneración.



D



Medellín: Empleo

Esta sección presenta el panorama general del mercado laboral de Medellín para 2018, tanto desde el análisis de los trabajadores que ofrecen sus servicios al mercado laboral (oferta laboral), como desde las empresas que buscan contratar mano de obra (demanda laboral).



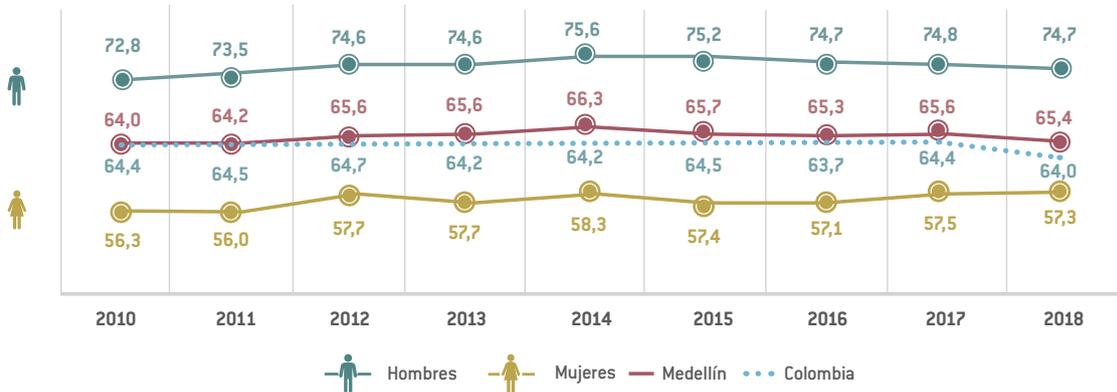
PANORAMA DEL MERCADO LABORAL DESDE LA OFERTA

Para 2018, del total de personas en edad de trabajar (3.156.277), el 34,5% estaban económicamente inactivas, es decir, no estaban trabajando ni buscando trabajo. De quienes participaron del mercado de trabajo, 1.822.262 estaban trabajando y 242.511 estaban buscando trabajo.

Participación laboral

La Tasa Global de Participación- TGP²⁹ en el área metropolitana de Medellín para 2018 se ubicó en 65,4, cifra superior en 1,4 p.p a la del promedio nacional (64,0). Asimismo, se observó que mientras en el total nacional, entre 2010 y 2018, se registró una caída de la TGP, en la ciudad de Medellín se observó un incremento de 1,4 puntos porcentuales.

Gráfico 17. Tasa Global de Participación según sexo. Medellín y Colombia 2010-2018.



Fuente: DANE-GEIH, 2010-2018.

Así mismo, la TGP masculina (74,7) fue superior en 17,4 p.p a la tasa de las mujeres (57,3), situación similar a lo que ocurre en el resto del país, donde un factor característico del mercado en Colombia y sus ciudades principales, es la baja participación relativa de las mujeres respecto a los hombres.

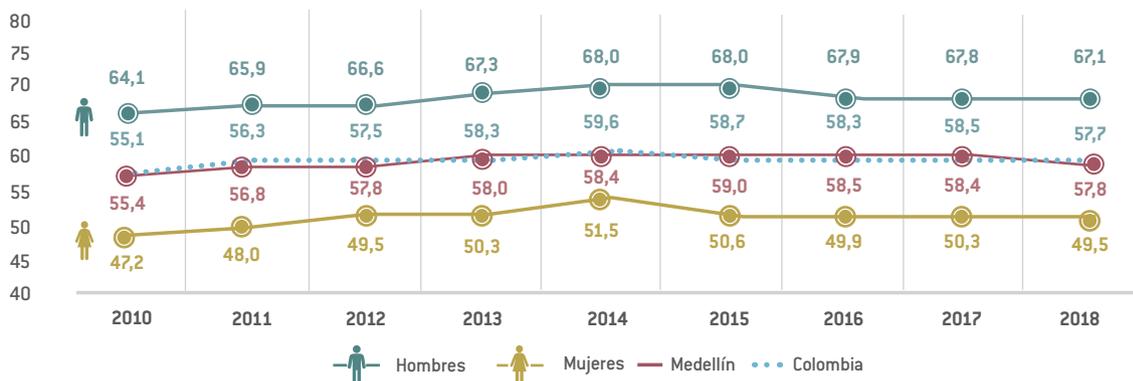
Para Medellín particularmente, mientras 7 de cada 10 hombres participaron del mercado laboral en 2018, solo 5 de cada 10 mujeres lo hicieron.

Ocupación

La relación entre las personas ocupadas y el total de personas que participan en el mercado laboral se conoce como Tasa de Ocupación. Este indicador para Medellín se ubicó en 57,7 para 2018, cifra levemente inferior a la observada a nivel nacional (57,8) y a la observada en la ciudad en 2017 (58,5).

El Gráfico 18 muestra, además, que la tasa de ocupación de las mujeres fue inferior a la de los hombres en el periodo de análisis, ubicándose en 49,5 en 2018, en tanto que la de los hombres se ubicó en 67,1. No obstante, la ocupación de las mujeres en Medellín es mayor a la cifra nacional; de hecho, las mujeres representaron el 45,6% del total de los ocupados de Medellín, mientras que en el país la proporción fue del 41,5%.

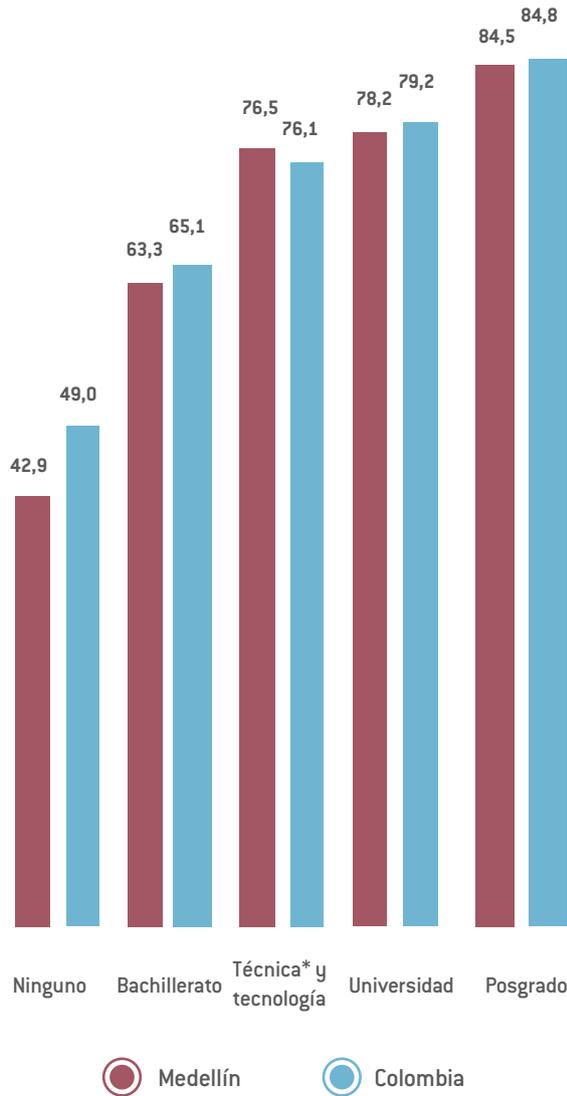
Gráfico 18. Tasa de ocupación según sexo. Medellín y Colombia 2010-2018.



Fuente: DANE-GEIH, 2010-2018.

Al desagregar por nivel educativo, el Gráfico 19 muestra una relación directamente proporcional entre mayor nivel educativo y mayores tasas de ocupación. Medellín tiene tasas de ocupación muy similares en todos los niveles a la tasa de ocupación nacional.

📉 **Gráfico 19.** Tasa de ocupación según nivel educativo. Medellín y Colombia 2018.



Fuente DANE-GEIH, 2017.

*Sin especificar si técnica laboral o técnica profesional.

Según posición ocupacional, se observó que aproximadamente 6 de cada 10 ocupados en Medellín eran personas empleadas de empresas particulares y el 29,5% correspondieron a personas trabajadoras por cuenta propia. En contraste, a nivel nacional el 43,6% de las personas ocupadas eran cuenta propia y 38,4% empleadas de empresas particulares. Lo anterior evidencia que Medellín para 2018 contaba con un tejido productivo formal mucho más robusto que el del promedio de las ciudades del país.

📉 **Gráfico 20.** Proporción de personas ocupadas según posición ocupacional. Medellín y Colombia 2018.

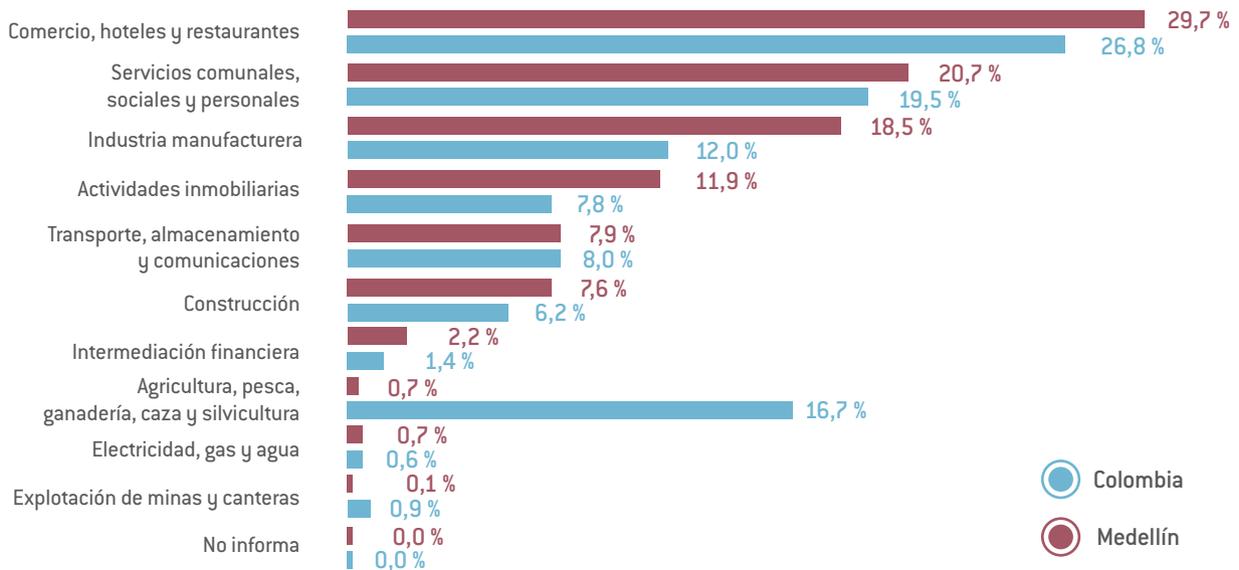


Fuente: DANE-GEIH, 2018.

Finalmente, al analizar la información de los ocupados por ramas de actividad económica se encuentra que en la capital antioqueña aproximadamente 7 de cada 10 ocupados trabajan en los sectores de “Comercio, hoteles y restaurantes”, “Servicios comunales, sociales y personales” e “Industria manufacturera”.



Gráfico 21. Proporción de personas ocupadas según sector económico. Medellín y Colombia 2018.



Fuente: DANE-GEIH, 2018.

Al comparar con el nivel nacional, llama la atención que Medellín tiene mayor participación de personas ocupadas en sectores como Comercio, Servicios comunales e Industria manufacturera, en tanto que en Colombia el sector Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura representa el 16,7% del total de personas ocupadas, mientras que en Medellín solo llegó al 0,7%.

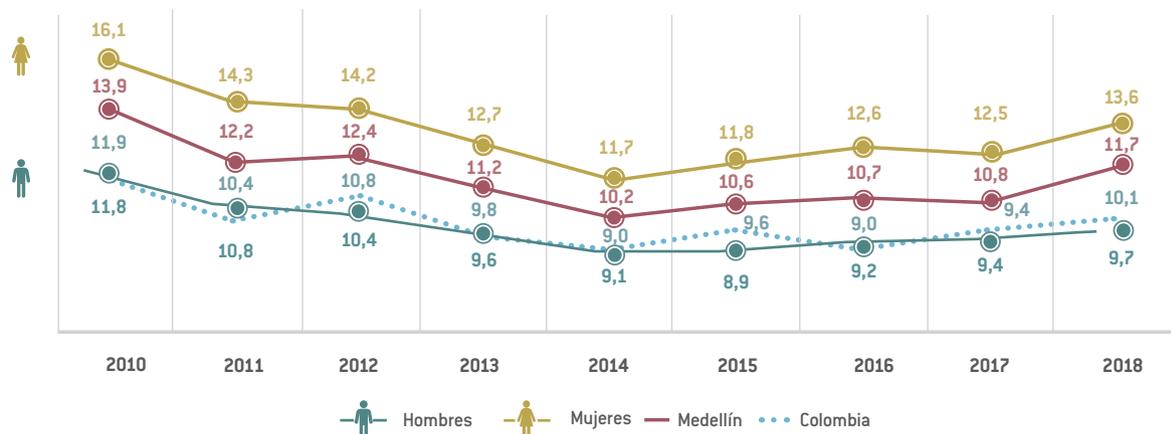
Desempleo

De acuerdo con las cifras del DANE, en 2018 Medellín registró una tasa de desempleo-TD de 11,7, cifra superior en 2 p.p a la

observada en el promedio nacional (9,7) y en 1 p.p a la registrada por la ciudad en 2017 (10,8). En relación con las veintitrés (23) principales áreas metropolitanas del país, Medellín se ubicó como la novena ciudad con mayor índice de desocupación. En términos absolutos, Medellín registró 242.511 desocupados para 2018, de los cuales, 46,0% eran personas jóvenes.

Al analizar la evolución de la tasa de desempleo desde 2010, se observa que Medellín presentó resultados más altos que el promedio nacional. Este hallazgo implica que, por ejemplo, mientras en Medellín para 2018 casi 12 personas de cada 100 estuvieron desocupadas, en Colombia la relación fue 10 de cada 100.

Gráfico 22. Tasa de desempleo según sexo. Medellín y Colombia 2010-2018.



Fuente: DANE-GEIH, 2010-2018.

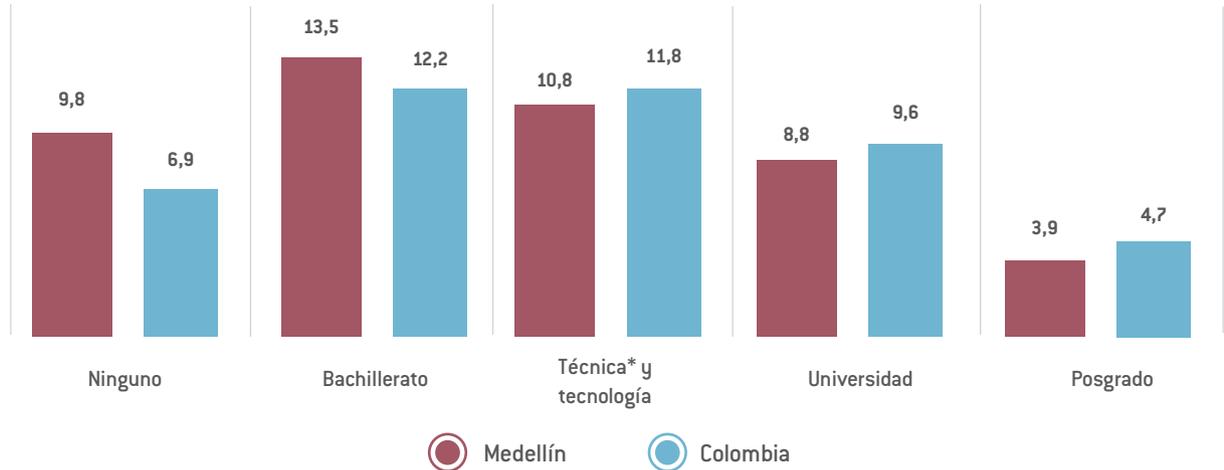
Ahora bien, al igual que en el resto del país, existe una brecha en la tasa de desempleo de hombres y mujeres. Mientras que la tasa de desempleo de las mujeres en Medellín en 2018

fue 13,6, la de los hombres se ubicó en 10,1. Sin embargo, la brecha presentada en Medellín (3,5 p.p) es inferior a la que se presenta en el agregado nacional (5,3 p.p).

Al analizar las cifras de desempleo según el nivel educativo de las personas se encuentra que, las personas que registraron algún título de posgrado (especialización, maestría,

doctorado o posdoctorado) presentaron la menor tasa de desocupación (3,9) en 2017, seguidas por aquellas con educación universitaria (8,8).

📉 **Gráfico 23.** Tasa de desempleo según nivel educativo. Medellín y Colombia 2018.



Fuente: DANE-GEIH, 2017.

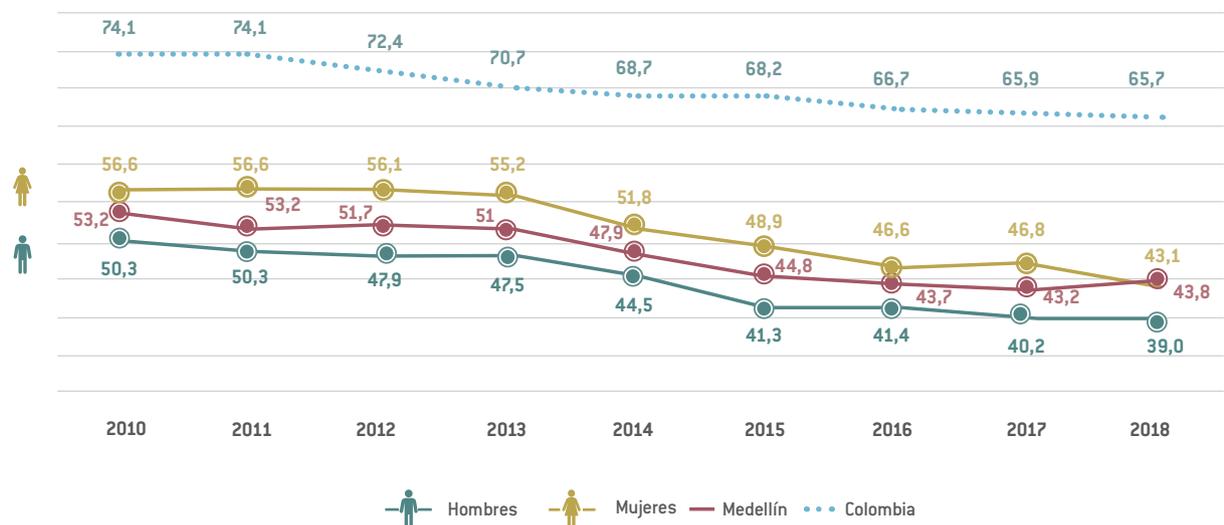
*Sin especificar si técnica laboral o técnica profesional.

En contraste, las personas con bachillerato (13,5) fueron las más afectadas por el desempleo. A nivel nacional se observa una tendencia similar para cada uno de los niveles educativos. Para terminar, **por rangos de edad, las tasas de desempleo para personas jóvenes en esta ciudad fueron más altas que en Colombia**, por lo que es evidente, que los jóvenes y las mujeres enfrentan mayores obstáculos para acceder a un puesto de trabajo.

Informalidad

Mientras que a nivel nacional aproximadamente 7 de cada 10 personas ocupadas eran informales, en Medellín la proporción fue de 4 de cada 10. Además, entre 2010 y 2018 el fenómeno de la informalidad ha disminuido tanto en la ciudad como en el país. En Medellín la tasa de informalidad fuerte³⁰ pasó de 53,2 en 2010 a 43,8 en 2018; y en el total nacional de 74,1 a 65,7.

📉 **Gráfico 24.** Tasa de Informalidad según sexo. Medellín y Colombia 2010-2018.



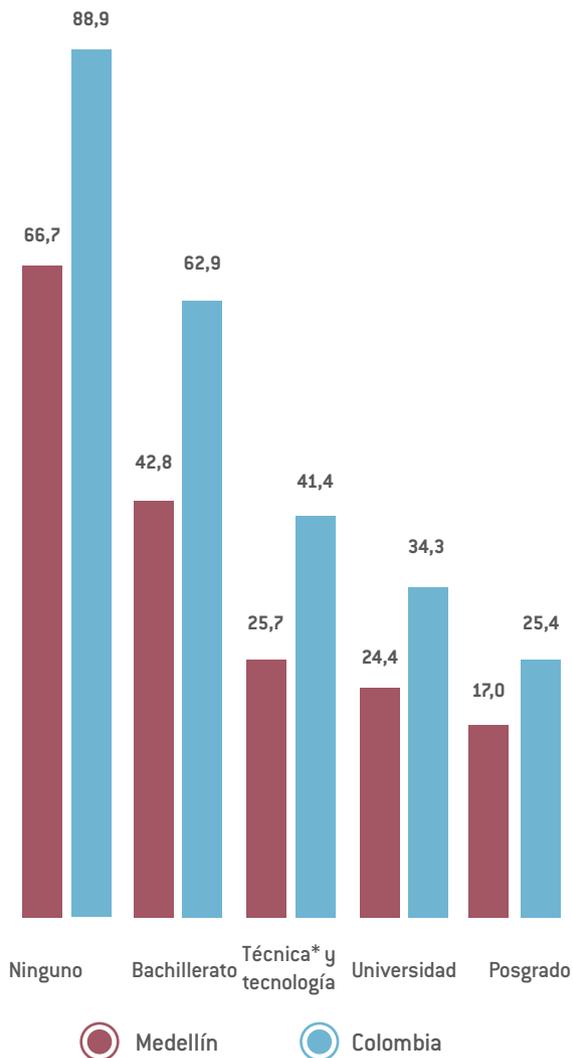
Fuente: DANE-GEIH, 2010-2018.

30. La proporción de ocupados que no tienen afiliación a salud, ni pensión, ni riesgos laborales.



En cuanto al nivel educativo de las personas informales, se observó una reducción de la incidencia de este fenómeno a medida que se incrementó el nivel de escolaridad, de esta manera, la tasa de informalidad de quienes tenían hasta bachillerato en Medellín fue 42,8 en 2017; la de las personas técnicas (no especifica si técnico laboral o profesional) y tecnólogas del 25,7%; de las universitarias 24,4% y aquellas con posgrado 17,0%. Con relación al promedio nacional, para todos los niveles educativos, Medellín registró tasas de informalidad inferiores.

Gráfico 25. Tasa de informalidad según nivel educativo. Medellín y Colombia 2018.



Fuente: DANE-GEIH, 2017.

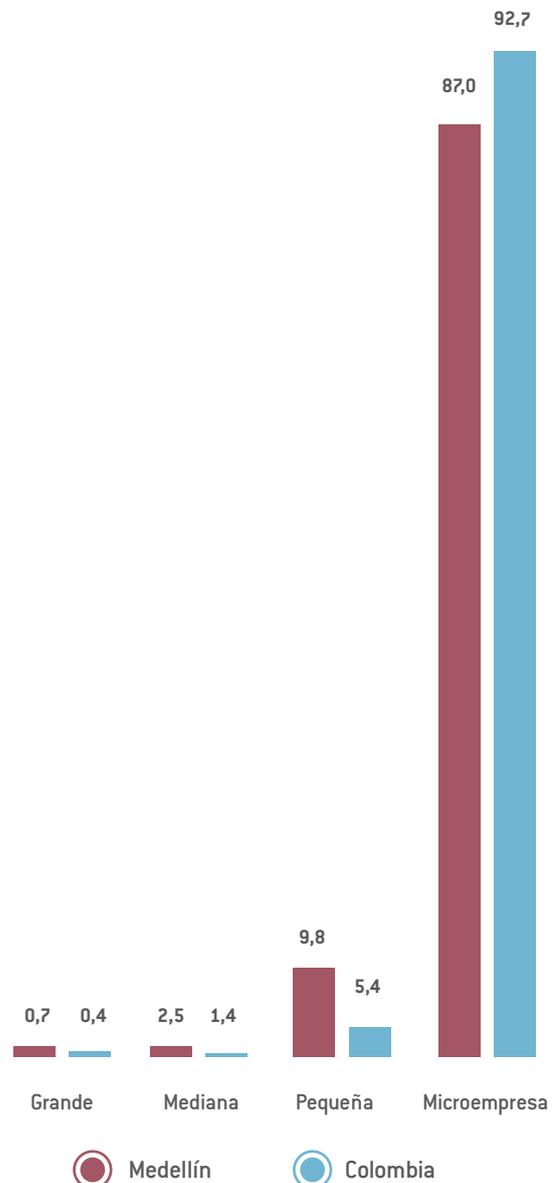
*Sin especificar si técnica laboral o técnica profesional.

Por rangos de edad, la tasa de informalidad tiene un comportamiento en forma de U. Las personas jóvenes menores de 28 años registran tasas de informalidad relativamente altas, mientras que las personas entre 29 y 40 años registran tasas relativamente bajas y finalmente, los mayores de 40 años enfrentan altas tasas de informalidad.

PANORAMA DEL MERCADO LABORAL DESDE LA DEMANDA

De acuerdo con la información de la Cámara de Comercio de Medellín, en el año 2017, la capital de Antioquia contaba con 97.638 empresas registradas, de las cuales el 87,0% (84.935) correspondía a microempresas, el 9,8% (9.523) a pequeñas empresas, el 2,5% (2.453) a medianas empresas y el 0,7% (727) a grandes empresas. Al compararlo con el nivel nacional, se encontró que en Medellín la proporción de empresas medianas y pequeñas es un poco mayor, en oposición, las empresas grandes son proporcionalmente menos en la ciudad.

Gráfico 26. Distribución de las empresas registradas en la Cámara de Comercio según tamaño. Medellín y Colombia 2017.

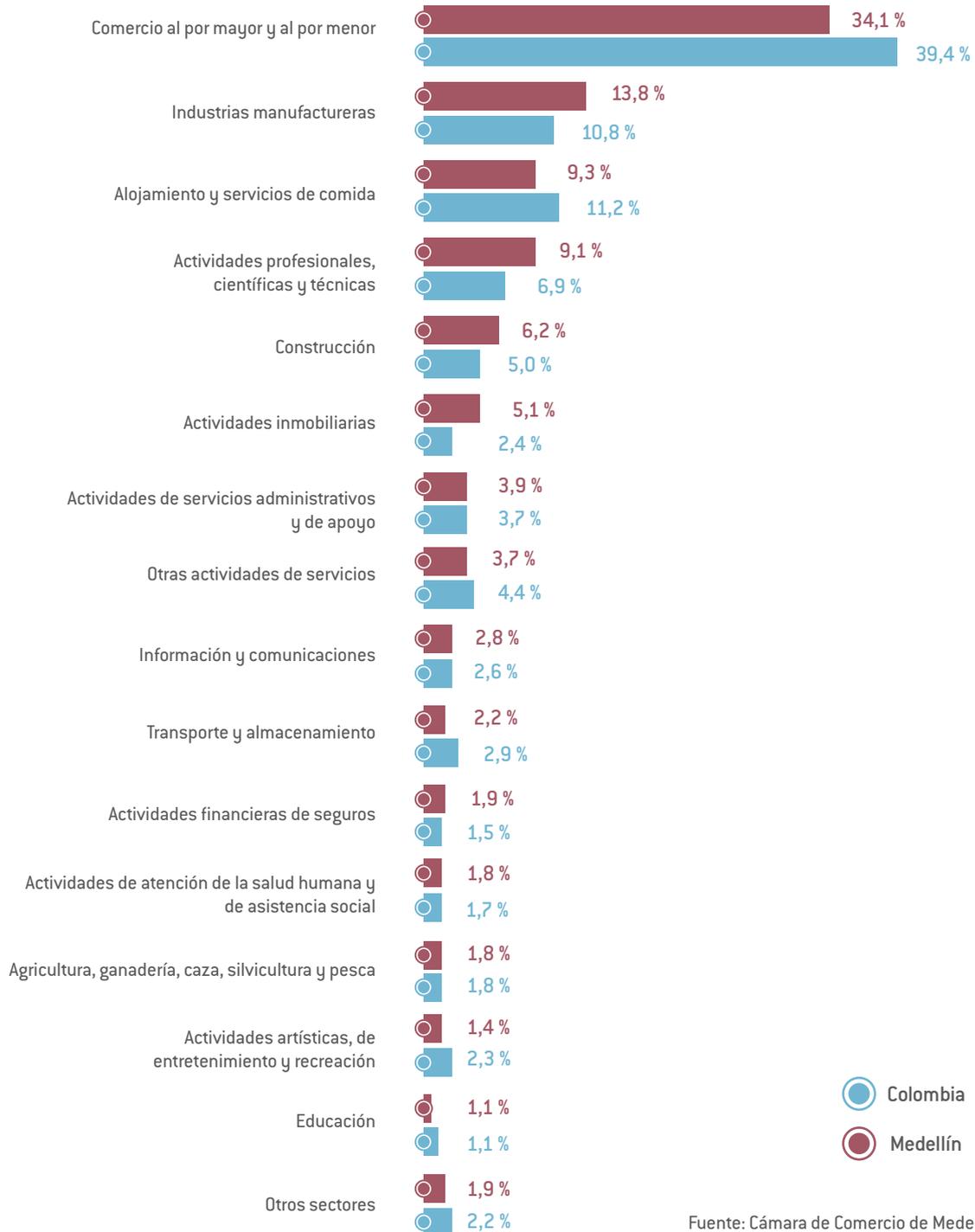


Fuente: Cámara de Comercio de Medellín, 2017.

Al desagregar por sector económico como se muestra en el Gráfico 27, se observó que el 34,1% de las empresas de Medellín se dedican a Comercio al por mayor y al por menor, el 13,8% a Industrias manufactureras y el 9,3% a Alojamiento y servicios de comida. Al comparar con la estructura empresarial

del país, se encontró que Medellín tiene menor participación de los sectores Comercio y Alojamiento respecto de Colombia, pero aumenta su participación con empresas dentro del sector industrial y el de Actividades profesionales, científicas y técnicas.

Gráfico 27. Distribución de las empresas por sector económico. Medellín y Colombia.



Fuente: Cámara de Comercio de Medellín.

Al analizar la composición del valor agregado de la ciudad para 2015, se observó que los sectores de actividades financieras de seguros, Actividades inmobiliarias y actividades de servicios administrativos y

de apoyo, así como el de Servicios sociales, representaron el 49% del total. Por su parte, los sectores de Comercio, Industria manufacturera y Construcción representaron el 41,1% del valor agregado (ver Gráfico 28).



Gráfico 28. Distribución del valor agregado municipal por sector económico. Medellín 2015.



Apuestas productivas

Medellín es la segunda ciudad en términos de Producto Interno Bruto del país después de Bogotá. Se caracteriza por tener un sólido aparato industrial, sin embargo, cada vez más los sectores asociados a servicios juegan un rol preponderante en la economía de la ciudad. Precisamente, en el año 2017, se expidió la Política Pública de Desarrollo Económico de la ciudad³¹, la cual se compone de tres grandes áreas de política: 1) Desarrollo productivo; 2) Generación de empleo de calidad e ingresos; y 3) Competitividad territorial

En detalle, la Política busca que “Medellín se convierta en una ciudad global, competitiva, sostenible, incluyente; que sea reconocida por su ecosistema de innovación, nivel de conocimiento, alta calidad de vida; desarrolladora de nuevos negocios y emprendimientos, con un tejido empresarial de alto valor agregado”

En términos de apuestas productivas, la política identifica unas áreas priorizadas para la transformación productiva, que son las siguientes:

- **Áreas de especialización:** Espacios de la economía compuestos por un conjunto de actividades productivas con alto potencial de absorción de nuevo conocimiento, ciencia, tecnología e innovación. En este grupo se identifican cinco áreas: **territorio verde y sostenible; región inteligente; medicina avanzada y bienestar; región emprendedora, e industria sostenible e inclusiva.**
- **Áreas de oportunidad:** Industrias emergentes que muestran una rápida expansión en la ciudad. En este grupo se ubican las **actividades culturales y creativas.**
- **Áreas de fortalecimiento:** Sectores económicos tradicionales de la ciudad con un peso significativo tanto en

el PIB como en empleo. En este grupo se identifican las actividades de **comercio, agroindustria y turismo.**

Adicionalmente, la ciudad cuenta con 7 iniciativas clusters lideradas por la Cámara de Comercio y distintos actores del sector privado, académico y público, que en la mayoría de los casos son complementarias a los sectores priorizados por la Política Pública. En detalle, las iniciativas son:

1. Cluster Energía sostenible
2. Cluster Moda y fabricación avanzada
3. Cluster Hábitat sostenible
4. Cluster Turismo de negocios
5. Cluster Medellín Health City (salud)
6. Cluster Negocios digitales
7. Cluster Café Medellín y Antioquia

Para terminar, esta sección mostró que en Medellín la participación de las personas en edad de trabajar en el mercado laboral, fue mayor que a nivel nacional. También evidenció que, aunque las mujeres participan mucho menos, la brecha en la TGP para 2018 en Medellín es menor que en el nivel nacional en 3,4 p.p, pero mayor en 3,3 p.p frente a Bogotá.

Así mismo, se encontró que la tasa de ocupación en la ciudad fue inferior a la nacional y que la brecha entre las tasas de ocupación de hombres y mujeres fue mayor. En materia de desempleo Medellín presentó una tasa mayor que la de Colombia y la de Bogotá, pero un desempeño mucho mejor en materia de informalidad, siendo la tasa de este fenómeno, mucho menor que la del país entre 2010 y 2018.

En cuanto al análisis desde la demanda laboral, se encontró que en Medellín existe menor proporción de empresas grandes, pero mayor proporción de medianas y pequeñas, y que, aunque al igual que en Colombia, hay cinco sectores que concentran la mayor proporción de empresas, el peso relativo en Medellín es diferente en sectores como Comercio e Industria manufacturera.

4.3. CALI: PANORAMA TERRITORIAL DEL EMPLEO INCLUSIVO



Esta sección aborda para la ciudad de Santiago de Cali los principales aspectos de educación, formación, intermediación y empleo y se destaca una de las iniciativas de empleo inclusivo identificadas en este territorio, denominada “Empleabilidad pertinente, inclusiva y sostenible”, como ejemplo de las acciones que se pueden seguir implementando en la ciudad.

A este respecto, se halló que Cali aglomeró, para el 2017, el 4,2% del total de personas matriculadas en educación básica y media en el país. Del total de estudiantes matriculados en educación media para ese año, el 54,1% fueron mujeres. La ciudad presentó una cobertura bruta de 72,5, estos son 7,6 p.p por debajo del promedio nacional (80,1) y en términos generales, tuvo resultados levemente mejores en las pruebas Saber 11 con respecto al promedio nacional.

En cuanto a la formación y educación posmedia, se encontró que la proporción de personas que se graduaron de programas de formación para el trabajo en Colombia (27,7%) es similar a la proporción de Cali (27,9%) y para este año, el 35,4% de los

matriculados de esta ciudad estudiaba temas relacionados con Ventas y servicios. Para el caso de educación superior, al desagregar por áreas de conocimiento, se halló que la mayor parte de los estudiantes estaban inscritos en programas relacionados con Economía, administración, contaduría y afines (28,3%).

En el tramo de intermediación se observó que, para el año 2018, del total de registrados en el Servicio Público del Empleo – SPE (34.510), el 55,4% correspondieron a mujeres y el 10,0% a víctimas del conflicto, casi el doble de las víctimas registradas en Bogotá. Frente a las empresas inscritas en Cali se resalta que para 2018 hubo una disminución del 24,1% en el registro de nuevas empresas y que 4 de cada 5 vacantes registradas en el SPE en Cali se hicieron a través de agencias privadas. Sin embargo, la participación de las agencias públicas en el registro de vacantes en Cali es superior a la observada en Medellín y Bogotá.

Sobre empleo, se observó que 5 de cada 100 ocupados del país, para 2018, estaban en Cali, y que la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres fue superior a la registrada en el total nacional. En cuanto a la informalidad, aproximadamente 7 de cada 10 personas ocupadas en el país eran informales, mientras que en Cali la proporción fue de 5 de cada 10.

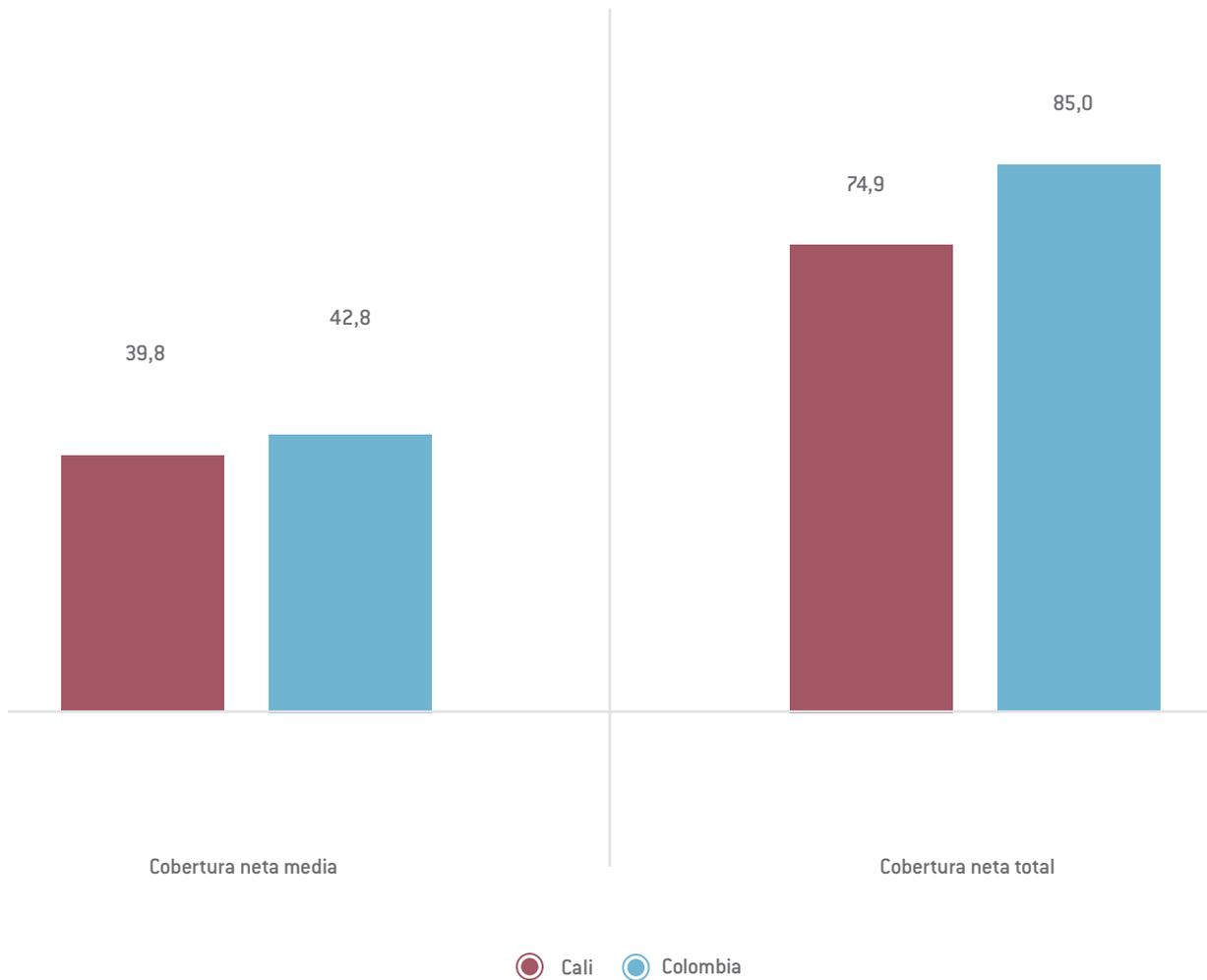


Para 2017, Cali contaba con 45.182 estudiantes matriculados, de los cuales el 54,1% eran mujeres, el 8,3% afros y el 0,5% indígenas. Estas personas se distribuyeron en las 629 instituciones de educación media existentes en la ciudad, de las cuales, el 68,4% eran no oficiales, situación que contrasta con lo que ocurre a nivel nacional donde la mayoría de las instituciones son oficiales (74,6%).

Por su parte, la cobertura neta de educación media fue 72,5 en 2017, cifra inferior al promedio nacional (80,1) como se ve en el Gráfico 1. En cuanto a la tasa de cobertura neta, esta se ubicó en 39,8, también inferior al registro nacional (42,8) y muy por debajo de otras ciudades capitales del país, como Medellín (54,9)

y Bogotá (49,3). Estos hallazgos evidencian la necesidad de generar acciones encaminadas a ampliar la cobertura de la educación media, toda vez que mejorar este indicador implica aumentar la probabilidad de que los jóvenes caleños accedan a trayectorias laborales exitosas.

Gráfico 1. Tasa de cobertura neta en educación media y educación escolar total. Cali y Colombia 2017 .



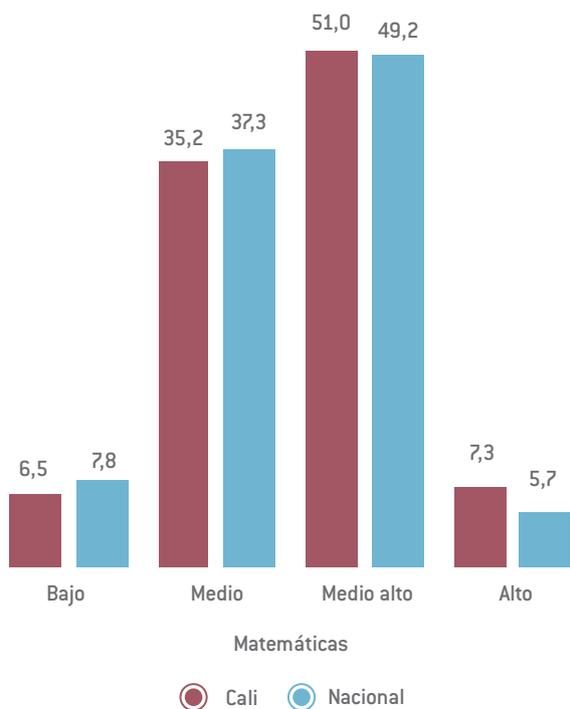
Fuente: DANE. 2017.

Así mismo, es importante avanzar en lograr la permanencia de quienes ingresan al sistema educativo, esto, porque al analizar la **tasa de deserción en la educación media en Cali se observa que fue de 3,4 en 2017**, cifra significativamente superior al promedio nacional (2,3) y a la de grandes ciudades como Bogotá (1,5) y Medellín (2,8). Por otra parte, **para 2018 en Cali, cerca de 19.000 personas³² se graduaron como bachilleres**. Al analizar los resul-

tados de las pruebas Saber 11, se observó que el 58,3% de los estudiantes, alcanzaron los niveles de desempeño medio alto y alto³³ (3 y 4) en matemáticas, mientras que, en lectura crítica, ese porcentaje ascendió al 70,5%. Precisamente en este último componente de las pruebas, los resultados de la ciudad son superiores a los registrados en el país, donde el 62,7% de los estudiantes se ubicó en los niveles medio alto y alto.

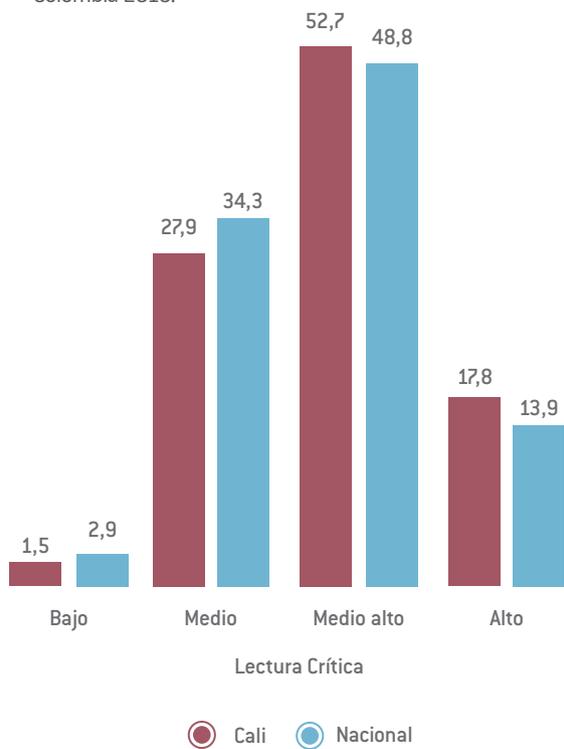
32. Dato estimado a partir del número de estudiantes que se presentan a las Pruebas Saber 11. Este dato corresponde a la vigencia 2018.
 33. Los niveles de desempeño para estas pruebas fueron contruidos a partir del z-score de los puntajes promedio de la institución: nivel 1 o bajo se define como los z-scores que están más de 0.15 desviaciones estándar por debajo de la media, nivel 2 o medio bajo los que están de 0 a 0.15 desviaciones por debajo de la media, nivel 3 o medio alto los que están en la media y menos de 0.15 desviaciones estándar por encima y nivel 4 o alto los que están más de 0.15 desviaciones estándar por encima de la media.

📌 **Gráfico 2.** Distribución porcentual de los resultados prueba Saber 11 por nivel de desempeño, matemáticas. Cali y Colombia 2018.

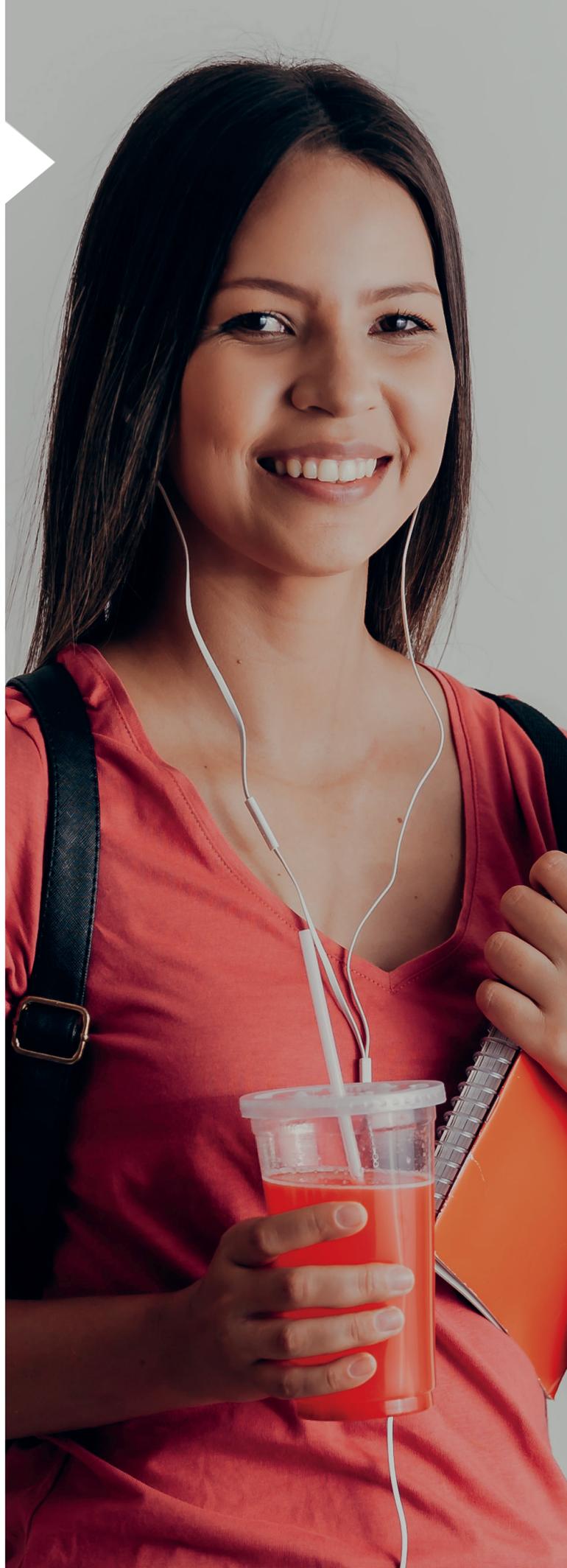


Fuente: ICFES, 2018.

📌 **Gráfico 3.** Distribución porcentual de resultados prueba Saber 11 por nivel de desempeño, lectura crítica. Cali y Colombia 2018.



Fuente: ICFES, 2018.

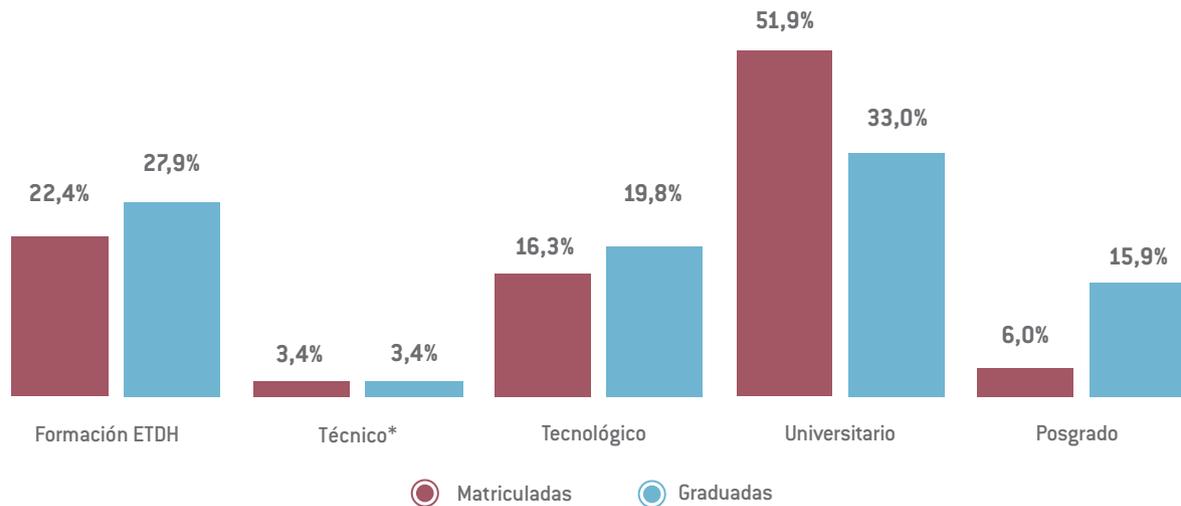


B | T Cali: Educación y formación posmedia

Para 2018, en Cali estaban matriculadas 164.007 personas en programas de formación y educación posmedia, la mayoría en los niveles universitario (51,9%) y Formación ETDH (22,4%) como se ve en el Gráfico 4. En términos de personas graduadas, se observó que 37.186 estudiantes terminaron su proceso de formación posmedia, la mayoría culminando programas universitarios de pregrado (51,9%), seguido programas de formación tecnológica (16,3%). Llama la atención que a nivel nacional el porcentaje de personas que se gradúa de programas de Formación ETDH es similar a la proporción de Cali.



Gráfico 4. Distribución porcentual de estudiantes matriculados y graduados de educación y formación posmedia. Cali 2018.



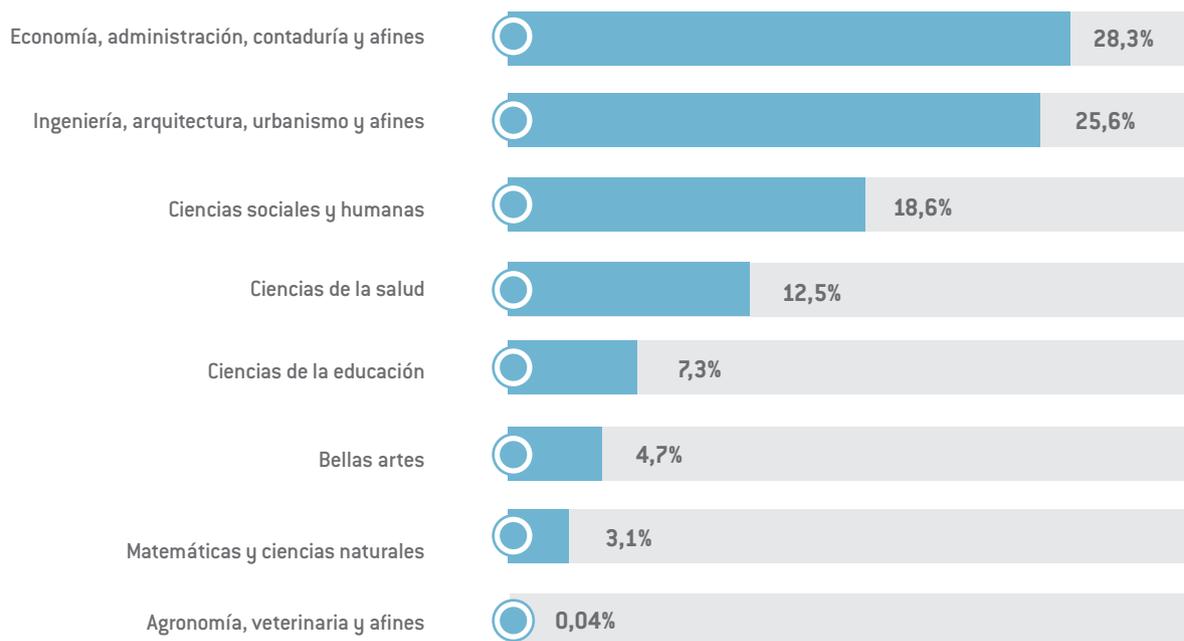
Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2018.

*Sin especificar si técnica laboral o técnica profesional.

Frente a la tasa de deserción por cohorte en educación y formación posmedia, para el departamento de Valle de Cauca se registró una tasa de 50,0 para educación superior, mientras que, para formación técnica profesional ascendió a 57,3 y para formación tecnológica fue de 54,4. En educación superior, aunque no hay información disponible por ciudad, a nivel nacional se encontró que “después de 4 semestres la tasa de deserción por cohorte es de 48,3% para los estudiantes que ingresaron en el primer semestre de 2010 a programas técnicos profesionales. Para los estudiantes de programas tecnológicos, la tasa de deserción es

de 54,8% después de 6 semestres” (MEN, 2016). Ahora bien, el 28,3% de los estudiantes matriculados en educación superior estudiaba un programa relacionado con el área de conocimiento Economía, administración, contaduría y afines, mientras que el 25,6% lo hacía en Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines. Por su parte, las personas matriculadas en programas de Ciencias sociales y humanas representaron el 18,6%. **En términos generales, estas tres áreas del conocimiento concentraron el 72,4% del total de matriculados en Cali**, una situación muy similar a lo que ocurre en el país (77,4).

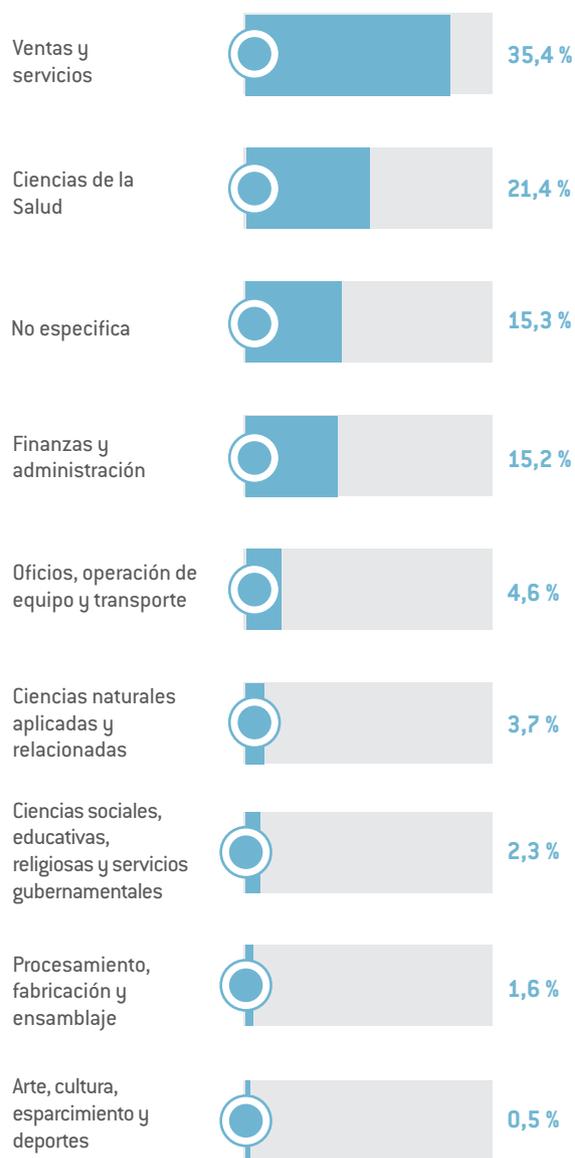
Gráfico 5. Distribución porcentual de matriculados en educación superior por área de conocimiento. Cali 2018.





En cuanto a los programas de Formación EDTH, el 35,4% de las personas matriculadas estudiaba temas relacionados con Ventas y servicios y el 15,2% con Finanzas y administración. Se resalta la proporción de personas matriculadas en programas relacionados con las Ciencias de la salud (21,4%), dado que en ciudades como Bogotá y Medellín los programas de este tipo apenas representaron el 9% del total de matrícula. Por otra parte, el 15,3% estaban estudiando programas que no especificaron el área de conocimiento, esto quiere decir que, a diferencia de lo que pasa a nivel nacional, en Cali no existió claridad sobre el tipo de programas que estaban cursando en una proporción de 15 de cada 100 personas que accedieron a formación para el trabajo.

📉 **Gráfico 6.** Distribución porcentual de matriculados en Formación ETDH por área de conocimiento. Cali 2018.



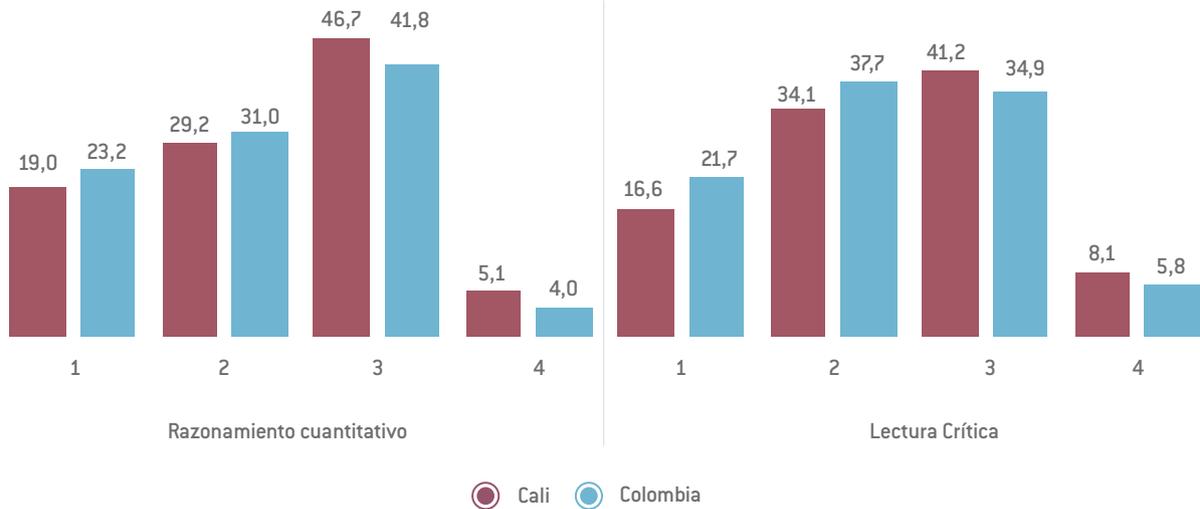
Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2018.



Al analizar el desempeño de los estudiantes de educación superior de Cali en las pruebas SaberPro 2018, se observó que la mayoría alcanzó el nivel 3 en razonamiento cuantitativo [46,7]

y lectura crítica [41,2]. Los resultados obtenidos fueron superiores a los resultados nacionales, particularmente en el componente de lectura crítica [34,9].

Gráfico 7. Distribución porcentual de resultados Pruebas SaberPro para pregrado en razonamiento cuantitativo y lectura crítica. Cali y Colombia 2018.

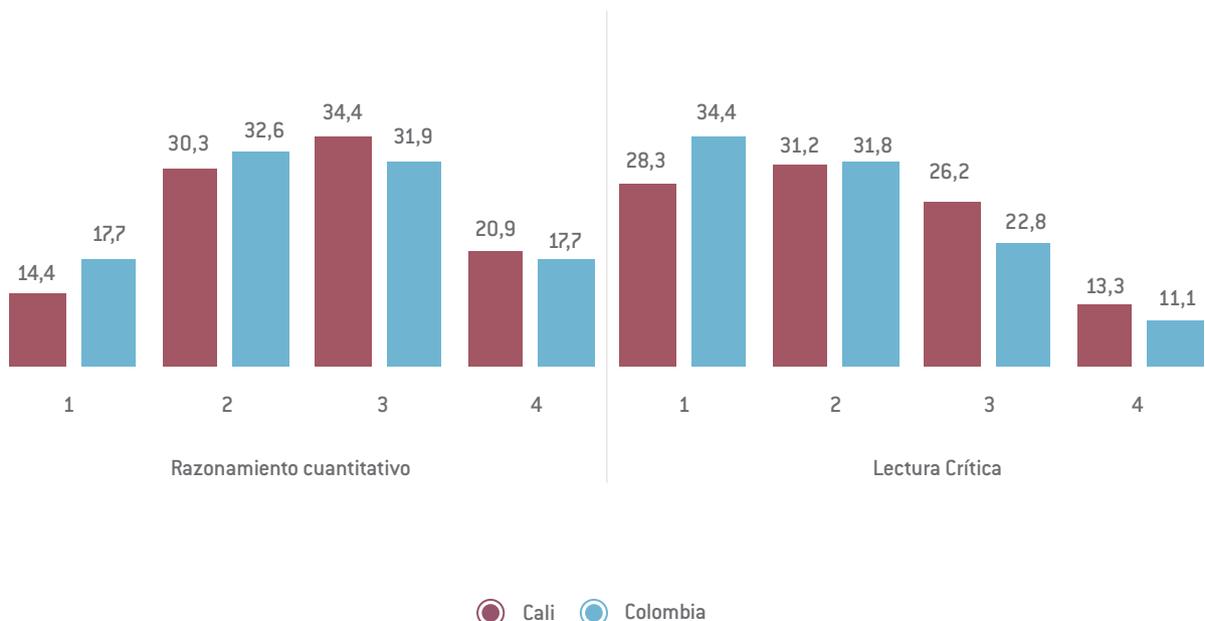


Fuente: ICFES, 2018.

Respecto a las pruebas Saber TyT (técnico profesional y tecnológico), la mayoría de los estudiantes de Cali se ubicó en el nivel de desempeño 3 en razonamiento cuantitativo [34,4], mientras que,

para lectura crítica, la mayoría se ubicó en nivel 2 [31,2]. Para este caso, los resultados de Cali fueron superiores a los nacionales en ambos componentes.

Gráfico 8. Distribución porcentual de resultados pruebas Saber TyT (Técnicos profesionales y Tecnólogos) en razonamiento cuantitativo y lectura crítica. Cali y Colombia 2018.



Fuente: ICFES, 2018.

Cali cuenta con 154 entidades de Formación ETDH y con 21 instituciones de Educación Superior que incluyen programas técnicos profesionales, tecnológicos y universitarios (ver Tabla 1). Únicamente el 19,0% de las Instituciones de Educación Superior - IES y el 18,8% de las Instituciones de

Formación ETDH se encuentran acreditadas o certificadas según corresponda. Uno de los grandes desafíos de la formación posmedia entonces, es seguir avanzando en temas de calidad para que cada vez más instituciones cuenten con certificados y acreditaciones de calidad.

Tabla 1. Número de instituciones de educación posmedia. Cali y Colombia 2019.

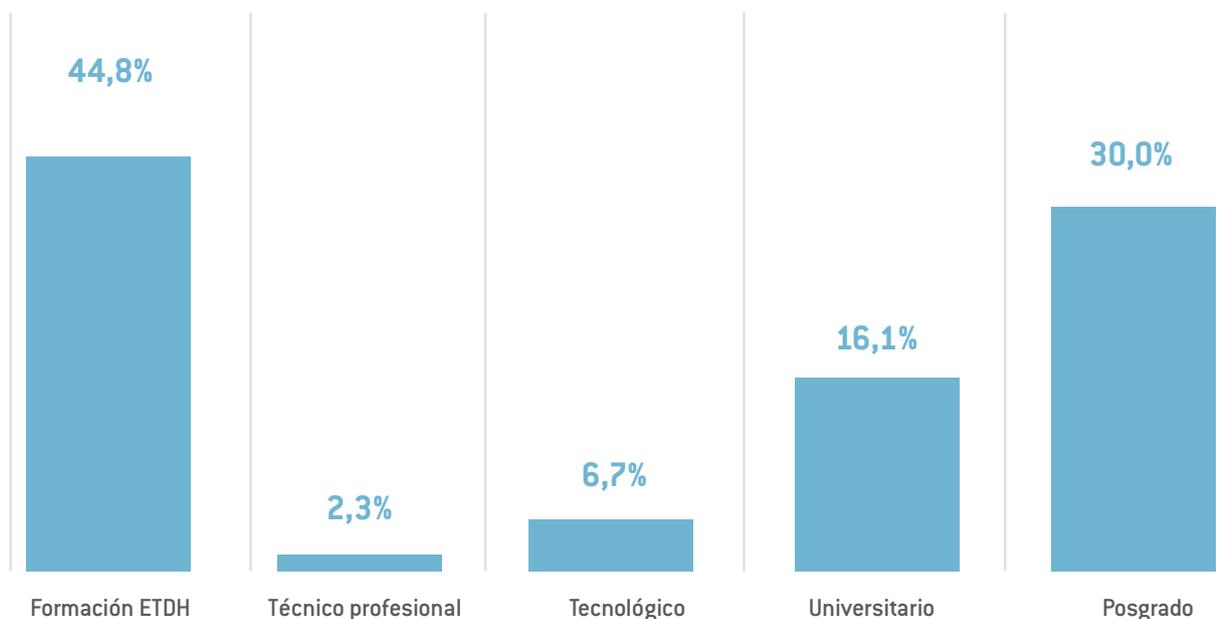
Instituciones	Número de instituciones en Cali	Número de instituciones en Colombia
IES	21	298
• Universidades/ Instituciones Universitarias y escuelas tecnológicas	12	221
• Técnicas/tecnológicas	9	77
ETDH	154	3.845
Total	175	4.143

Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2019.

Para 2018, la ciudad contaba con 773 programas universitarios, de los cuales 503 correspondieron a programas de posgrado y 270 a programas de pregrado universitario. Adicionalmente, existían 152 programas de formación técnica

profesional y tecnológica y más de 752 programas de Formación ETDH. En concreto, los programas de Formación ETDH representaron para ese año el 44,8% de la oferta total de programas de educación posmedia en la ciudad (Gráfico 9).

Gráfico 9. Distribución porcentual de programas por nivel de formación. Cali 2018.

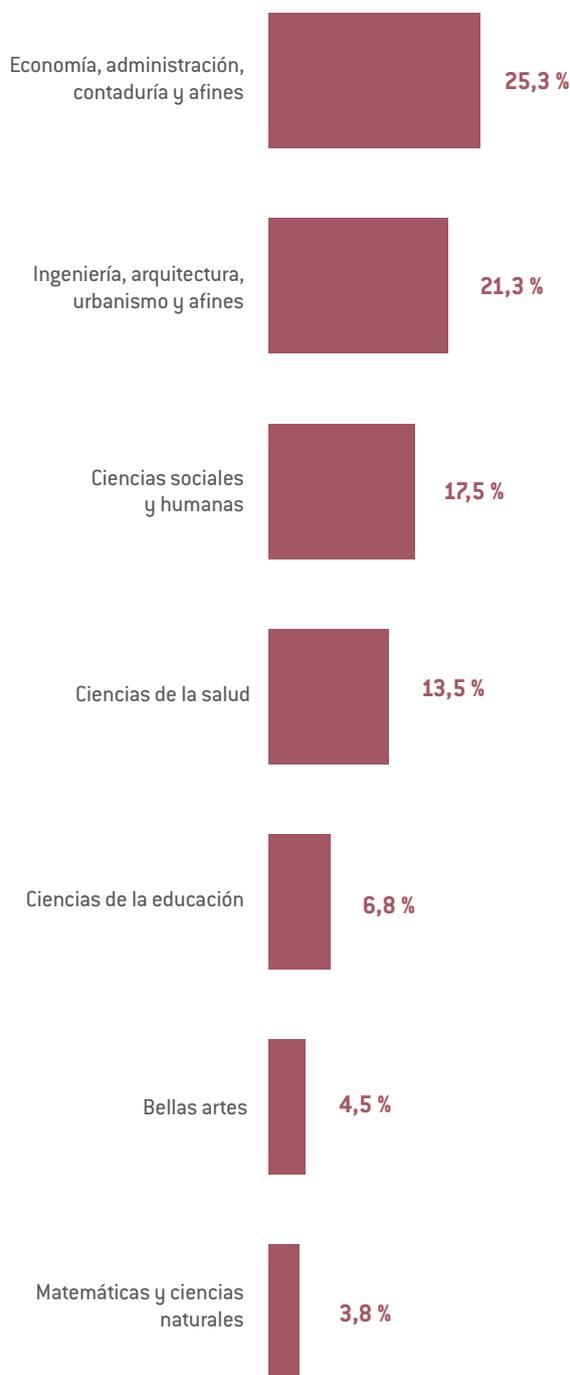


Fuente: SNIES-SIET, 2018.



Al analizar los programas de educación superior según área de conocimiento, se observó que para 2018 en Cali, el 64,1% de ellos se concentraron en las áreas de conocimiento Economía, administración, contaduría y afines, Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines y Ciencias sociales y humanas, comportamiento similar al presentado en el resto del país.

↘ **Gráfico 10.** Distribución porcentual de los programas de educación superior por área de conocimiento. Cali 2018.



Fuente: SNIES-SIET, 2017.

Por su parte, el 29,3% de los programas de Formación ETDH se relacionó con Ventas y servicios y el 21,1% con Finanzas y administración, mientras que en el 17,0% de los programas registrados no se especificó el área de conocimiento. Esto último llama la atención, dado que para el caso de ciudades como Bogotá y Medellín, 3 de cada 10 programas no especificaron el área de conocimiento, cifra inferior en Cali donde solo 2 de cada 10 no lo especificaron.

↘ **Gráfico 11.** Distribución porcentual de los programas de Formación ETDH por área de conocimiento. Cali 2017.



Fuente: SNIES-SIET, 2017.

Como se pudo evidenciar, la educación y formación posmedia en Cali, salvo lo señalado en el párrafo anterior, tuvo una tendencia parecida a la del país en lo relacionado con áreas de conocimiento, tanto en términos de personas que se gradúan, como en referencia a las que estaban matriculadas. Sin embargo, existe una mayor proporción de oferta de programas de educación universitaria.

C



Cali: Intermediación

Esta sección analiza para Cali, la información de las personas que hacen parte de la oferta laboral (buscadores de empleo) registrada en el Servicio Público de Empleo- SPE, también se indaga sobre las características de las empresas registradas en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo - SISE y, por último, se hace un análisis del cruce entre oferta y demanda de empleo formal.



Cali contaba, para 2019, con 20 prestadores autorizados por la Unidad del SPE³⁴, de los cuales el 85,0% correspondieron a prestadores públicos³⁵, con un total de 6 puntos de atención al público³⁶, y el 15,0% restante a privados³⁷. En detalle, la distribución de los prestadores registrados del SPE se puede observar en la Tabla 2.

▾ **Tabla 2.** Distribución de los prestadores del SPE registrados en Cali por tipo de prestador. Marzo 2019.

Clase de prestador	Número de prestadores
SENA	1
Entes territoriales	0
Cajas de compensación familiar	2
Agencias privadas	7
Bolsas de empleo	10
Total	20

Fuente: Unidad del SPE, 2019.

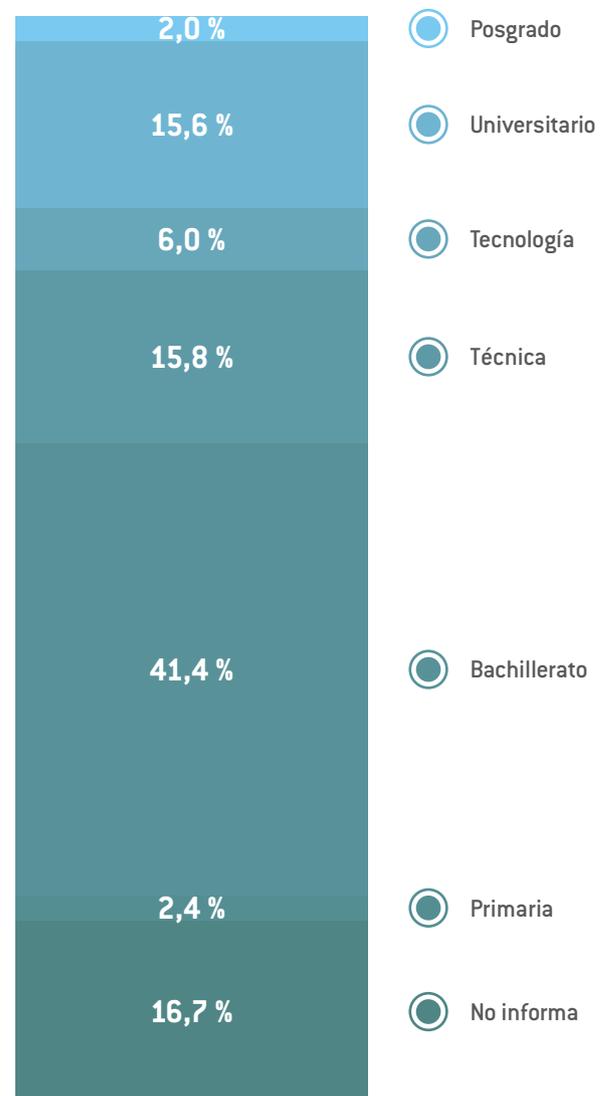
34. Información con corte a marzo de 2019
35. Los prestadores públicos de Cali son Comfandi, Comfenalco Valle y el SENA.
36. Los puntos de atención se clasifican en centros de empleo y puntos de información. Mientras que en los primeros se ofrecen todos los servicios de la ruta de empleo (registro, orientación, acceso a vacantes, capacitación, preselección y remisión) en los segundos solo se ofrece el servicio de registro de la hoja de vida, además de brindar información general sobre el SPE.
37. Incluye bolsas de empleo de Instituciones de Formación.
38. La información de los oferentes inscritos corresponde a las personas registradas en el SISE, es decir, aquellas registradas en las agencias públicas de empleo con excepción del SENA.

Buscadores de empleo (oferta laboral)

Los oferentes inscritos en el SPE³⁸ en Cali, para 2018, fueron 34.421. De esta cifra el 55,4% fueron mujeres, el 10,0% víctimas del conflicto y el 3,2% afrodescendientes, personas con discapacidad, indígenas y personas en proceso de reintegración.

La mayoría de los inscritos fueron jóvenes (55,4%) y personas entre los 29 y 44 años (33,8%). Por nivel educativo, el 41,4% de la población registra estudios de bachillerato, seguido por el 15,8% con estudios técnicos (no especifican si técnica profesional o técnica laboral) o tecnológicos, y el 21,8% con estudios universitarios como se ve el Gráfico 12.

▾ **Gráfico 12.** Porcentaje de personas inscritas en el SISE según nivel educativo. Cali 2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2018.

*Sin especificar si técnica laboral o técnica profesional.



Frente a los años de experiencia, el Gráfico 13 muestra que 49 de cada 100 personas inscritas no contaban con ninguna experiencia. Por su parte, el 23,7% tenía al menos un año de experiencia y tan solo el 7,4% contaban con 6 o más años de experiencia laboral.

▾ **Gráfico 13.** Distribución porcentual de las personas inscritas en el SISE según años de experiencia. Cali 2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2018.

Estos resultados evidencian que en Cali, más que en ciudades como Medellín y Bogotá, es importante avanzar en programas de primer empleo que permitan a las personas jóvenes vincularse al mercado de trabajo.

Empleadores (Demanda laboral)

Para 2018, se registraron en el SISE un total de 5.688 empresas en la capital del Valle del Cauca, de las cuales el 76,7% correspondieron a microempresas y el 8,5% a pequeñas empresas. Por su parte, las medianas y grandes empresas representaron el 3% y 2% del total de empresas registradas, respectivamente (ver Tabla 3).



Tabla 3. Número de empresas registradas en el SISE. Cali 2016-2018.

Tamaño	Año		
	2016	2017	2018
Microempresa - Entre 2 y 10 trabajadores	2.987	4.317	4.363
Pequeña empresa - Entre 11 y 50 trabajadores	1.673	2.192	482
Mediana empresa - Entre 51 y 200 trabajadores	229	397	173
Grande - Mayor a 200 trabajadores	171	208	111
Unipersonal	1.101	816	559
Total	6.161	7.930	5.688

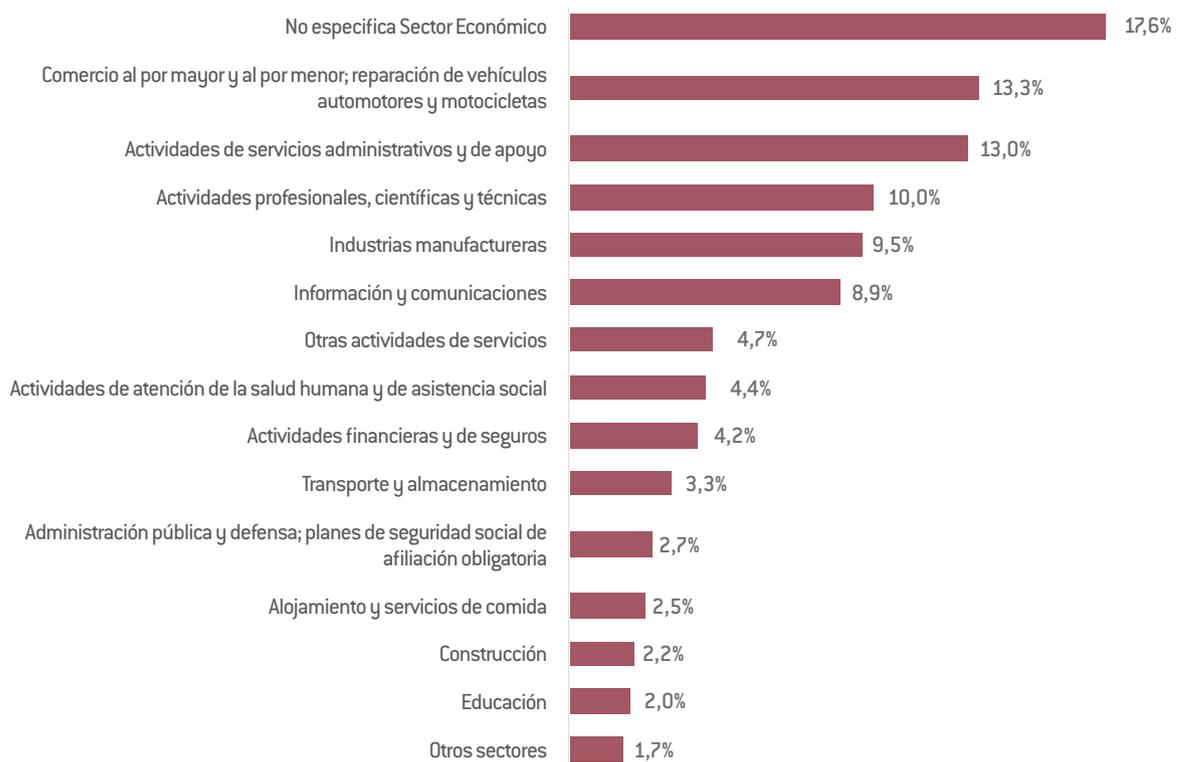
Fuente: Unidad del SPE, 2016-2018.

Dentro de estas empresas, se registraron 100.098 vacantes³⁹, cifra que representó un crecimiento del 7,8% respecto al año 2017. También, es importante señalar que el 83,5% de las vacantes fueron registradas en agencias privadas.

Al analizar las vacantes registradas según sector económico, se halló que 54,7% de ellas se concentraron en cinco sectores: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas (13,3%), actividades de servicios administrativos y de apoyo (13,0%), Actividades profesionales,

científicas y técnicas (10,0%), Industria manufacturera (9,5%), e Información y comunicaciones (8,9%). En este contexto, es clave advertir que los sectores con mayor crecimiento entre 2016 y 2018 en el registro de vacantes fueron Información y comunicaciones, Actividades financieras y de seguros, Educación y comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas y que, al comparar la participación sectorial en el registro de vacantes a nivel nacional, se observó que en las actividades industriales y comerciales tuvieron un peso relativamente alto.

Gráfico 14. Distribución porcentual de las vacantes del SPE por sector económico. Cali 2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2018.

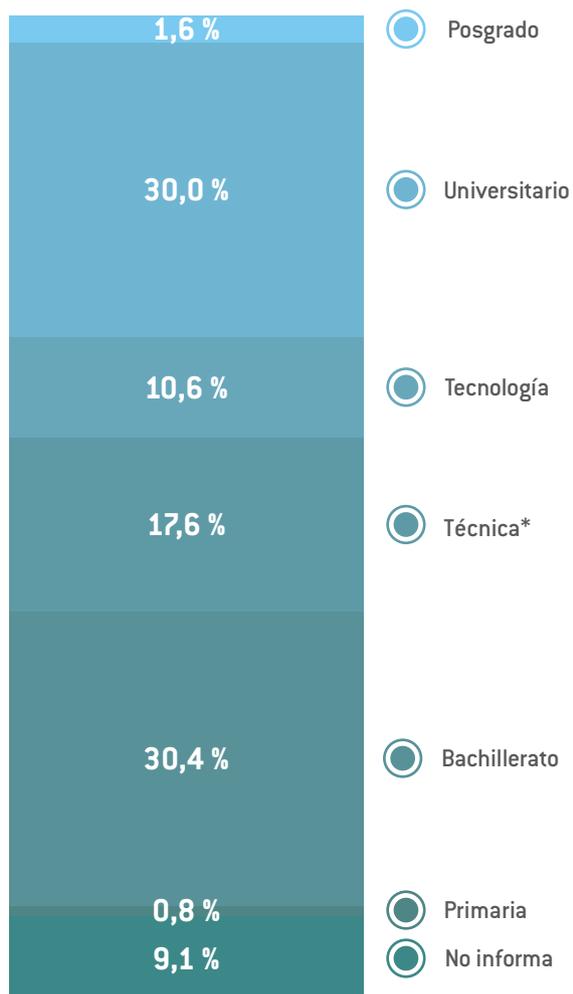
39. La cifra de vacantes corresponde a las publicaciones de una vacante, la cual puede solicitar varios puestos de trabajo. La cifra de puestos de trabajo vacantes será superior al número de vacantes publicadas.



Por su parte, en términos de las ocupaciones más demandadas a partir de la clasificación CIUO-08 A.C, se encontró que cerca de la mitad de las vacantes registradas se concentraron en **trabajadores de los servicios y vendedores de comercios (25,4%)** y **profesionales y científicos (16,3%)**. Seguindo de ocupaciones como personal de apoyo administrativo (15,5%) y técnicos y profesionales del nivel medio (14,4%).

Al analizar la información de vacantes registradas según nivel educativo requerido por las empresas, se encontró que el 30,4% están dirigidas a personas con bachillerato como máximo nivel educativo. Por otra parte, se observó que el 30,0% de las vacantes registradas solicitaron personas con título universitario y el 28,2% técnicos (sin especificar si técnico Laboral o técnico Profesional) y tecnólogos, mientras que únicamente el 1,6% requirieron personas con título de posgrado (ver Gráfico 15).

📉 **Gráfico 15.** Distribución porcentual de las vacantes registradas, según nivel educativo solicitado. Cali 2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2018.

*No especifica si técnica laboral o técnica profesional.



En relación con la experiencia solicitada por las vacantes registradas, se encontró que **el 74,0% de las vacantes exigían experiencia laboral**. De hecho, 1 de cada 2 vacantes registradas que requirieron experiencia, solicitaron entre 7 y 24 meses de experiencia en promedio y únicamente el 14,7% de las vacantes no exigió experiencia previa.

Un hecho que llama la atención es que el 48,9% de buscadores de empleo registrados en el SISE en Cali no contaban con experiencia, mientras que 74 de cada 100 vacantes requirieron experiencia. Esta situación evidencia los obstáculos que enfrentan las personas sin experiencia para acceder al primer empleo y la importancia de avanzar en iniciativas de este tipo.

Cruce entre oferta y demanda laboral

Al analizar la información de gestión de los centros de empleo públicos que utilizaron SISE en Cali entre 2016 y 2018, se encontró que el número de registrados, así como el porcentaje de personas que lograron ubicarse en un empleo, ha aumentado. Para 2018 se vincularon laboralmente 7.050 personas, cifra equivalente al 2,8% del total de inscritos en la ciudad. El 52,4% de los colocados fueron hombres, situación que contrasta con la distribución de los registrados por sexo y que evidencia las dificultades que pueden llegar a tener las mujeres para vincularse a un puesto de trabajo formal en relación con sus pares hombres.

▾ **Tabla 4.** Número de personas registradas, colocadas y remitidas a orientación, formación para el trabajo y talleres de competencias claves y transversales en y por las agencias registradas en el SISE según sexo. Cali 2016-2018.

Acciones realizadas	Hombres			Mujeres			Total		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Registrados	19.480	19.439	15.357	26.901	25.043	19.153	46.381	44.482	34.510
Colocados	1.963	3.908	3.691	1.752	3.614	3.359	3.715	7.522	7.050
Remitidos a orientación	6.544	11.756	12.518	8.978	15.845	16.081	15.522	27.601	28.599
Remitidos a formación para el trabajo	77	2.528	6.661	113	3.752	10.486	190	6.280	17.147
Remitidos a taller de competencias claves y transversales	0	207	1.177	0	447	1.804	0	654	2.981

Fuente: Unidad del SPE, 2016-2018.

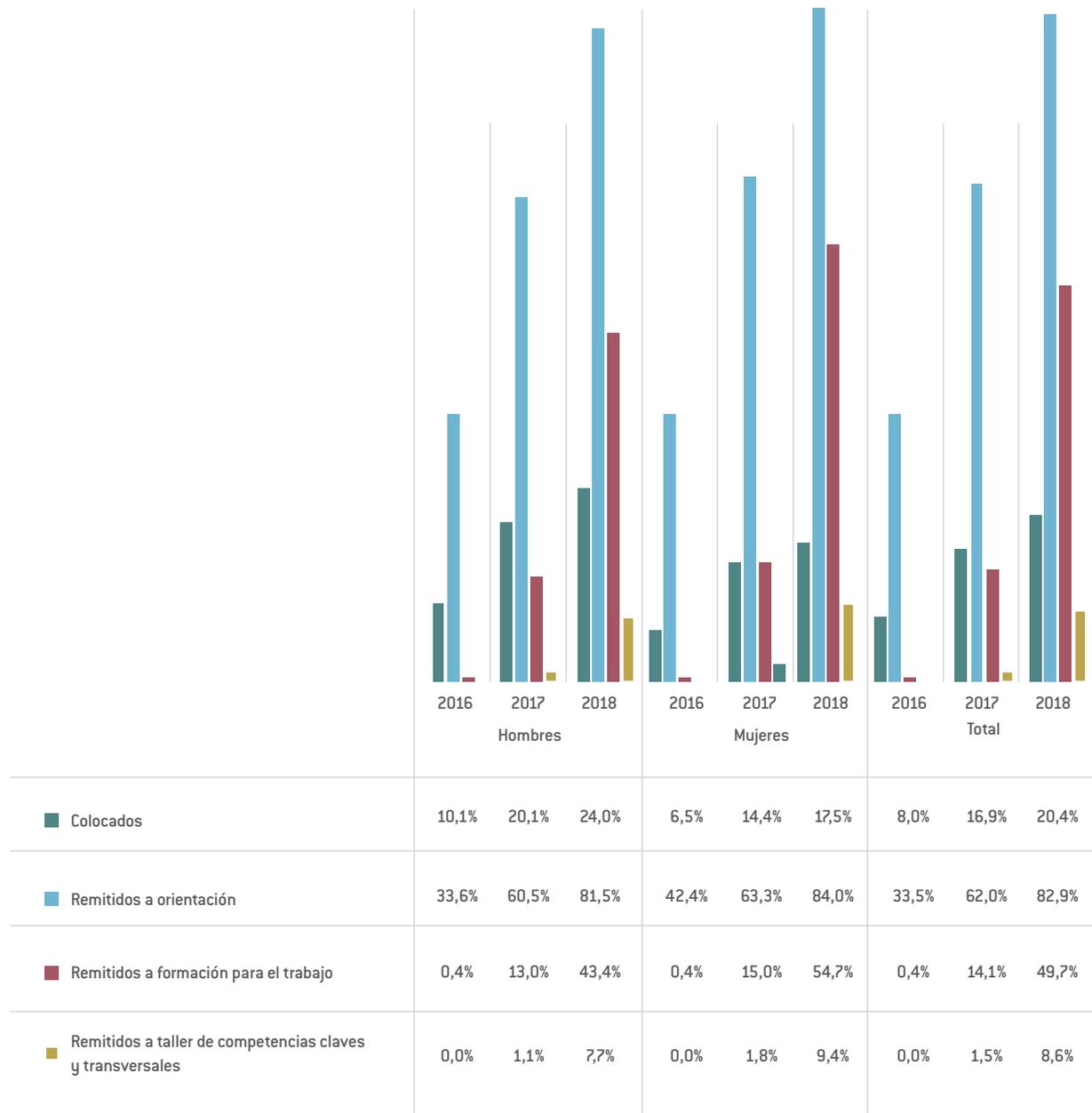
Por otra parte, el 82,9% de los inscritos en SISE en Cali fueron remitidos a procesos de orientación ocupacional, mientras que el 49,7% se remitieron a programas de formación para el trabajo. Así mismo,

es importante señalar que en la actualidad no se cuenta con información precisa de las personas que efectivamente recibieron la orientación o asistieron a los cursos de formación para el trabajo.

El Gráfico 16 muestra que las acciones realizadas por los prestadores el SPE en Cali han aumentado paulatinamente, logrando ubicar cada vez una mayor proporción de personas en empleos formales. Además, ha aumentado también el número de personas remitidas a servicios de orientación, formación para el trabajo y talleres de competencias claves y transversales.

Sin embargo, es muy importante contar con mecanismos que midan el impacto de dichos servicios, tanto a través de instrumentos de medición en las competencias provistas, como con el seguimiento de los participantes, pues en últimas, estos servicios son útiles si permiten mayor acceso y permanencia de estas personas en el mercado del trabajo.

➔ **Gráfico 16.** Distribución porcentual del número de personas colocadas y remitidas a orientación, formación para el trabajo y talleres de competencias claves y transversales según sexo. Cali 2016-2018.

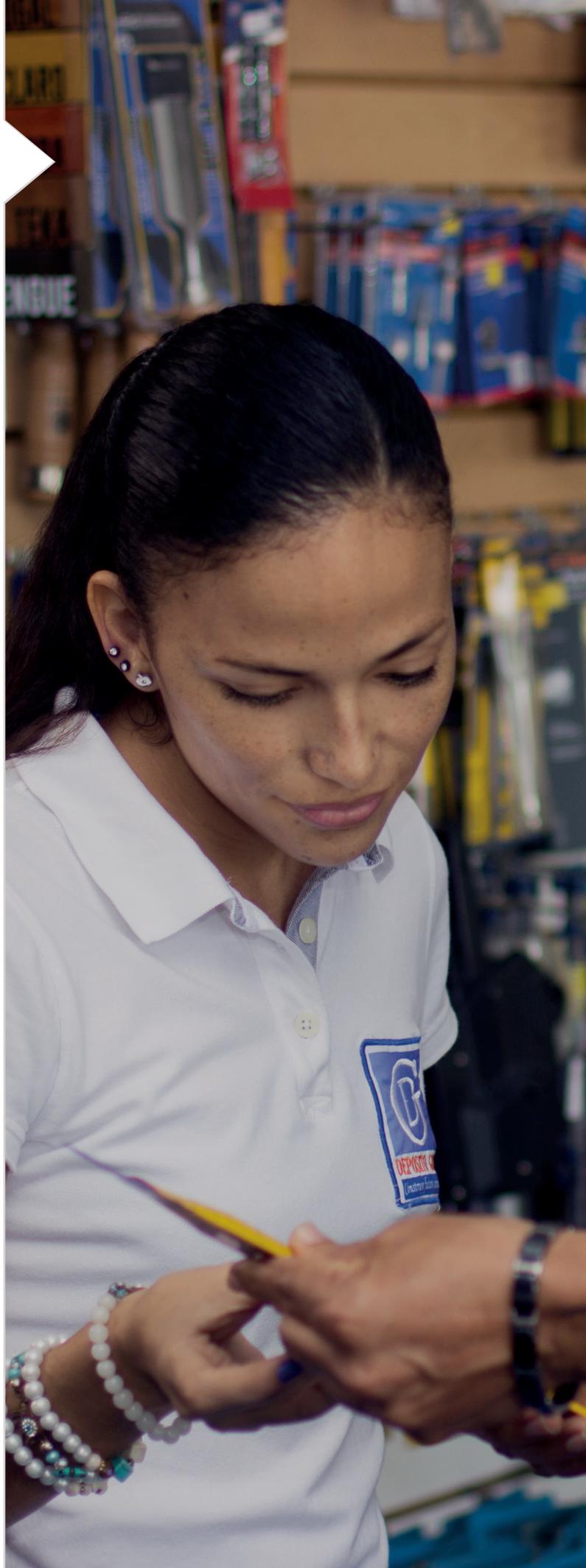


Fuente: Unidad del SPE, 2016-2018.

Si bien para esta entrega no fue posible acceder a la información de la intermediación hecha por el SENA, para 2016 Fundación Corona encontró que la tasa de colocación es mayor en cualificación elemental con 63,8% seguido de otras cualificaciones que incluyen nivel directivo y nivel profesional con 58,8% seguida de cualificaciones calificadas con 21,6%. Sin embargo, en aquellas cualificaciones calificadas hay mayor proporción de vacantes (60,7%).

Para terminar, esta sección evidenció que, de las personas inscritas en Cali, 2 de cada 5 tienen como nivel máximo bachillerato, el 16,7% no especificó su nivel educativo y 7 de cada 10 no contaban con experiencia o solo tenían un año. Sobre las vacantes registradas, se encontró que 1 de cada 3 solicitó como máximo nivel educativo bachillerato y 3 de cada 5 pidieron un año de experiencia o no la solicitaron. Además, sobre la gestión de las agencias inscritas se encontró que mayoritariamente vincularon a hombres.

Estos hallazgos junto con lo encontrado a lo largo de esta sección, pone en evidencia los mismos tres retos que en las ciudades ya analizadas, a saber: mejorar la visibilidad de la oferta institucional, fortalecer programas de primer empleo y aumentar la participación de las poblaciones vulnerables en el empleo formal de la ciudad. A este respecto, se destaca el trabajo realizado por Fundación Carvajal a través de su programa “Empleabilidad pertinente, inclusiva y sostenible”, un claro ejemplo de articulación entre el sector productivo y los procesos de intermediación formal existentes.





FUNDACION CARVAJAL - PROGRAMA EMPLEABILIDAD PERTINENTE, INCLUSIVA Y SOSTENIBLE



Esta iniciativa contribuye a la superación de barreras de exclusión y al cierre de brechas de población vulnerable para insertarse al mercado laboral formal y brinda herramientas para la vida y el trabajo que promueven relaciones más asertivas con su entorno y con el mundo laboral.

El Programa de Empleabilidad Inclusiva, Pertinente y Sostenible hace parte del programa de desarrollo empresarial de la Fundación Carvajal y tiene como propósito la adopción de herramientas sociales, laborales y técnicas por parte de la población vulnerable de Cali y Buenaventura para que aumenten sus oportunidades de empleabilidad y acceso al mercado laboral formal.

Mediante el diseño e implementación de una ruta de inclusión conformada por procesos de formación a la medida, que involucra el desarrollo de habilidades técnicas, socio laborales y socio emocionales que contribuyen a lograr la vinculación laboral con visión de sostenibilidad del empleo.

El programa de desarrollo empresarial de la Fundación Carvajal analiza permanentemente los sectores, subsectores y empresas que más dinamismo están presentado y que requieren vincular talento humano para cargos de nivel operativo. Se logra el involucramiento al programa de las empresas denominadas "ancla" y se construye de manera conjunta los currículos de formación a la medida, según las necesidades de la demanda. Este programa ha contado con el acompañamiento de cerca de 45 empresas de los diversos sectores de la economía.

La Fundación Carvajal es un instituto de formación para el trabajo y desarrollo humano que brinda cursos cortos inferiores a 159 horas de modo directo o en alianza con entidades expertas según los oficios a desarrollar.



La vinculación de la población se realiza en articulación con el sector empresarial, previa definición de lineamientos concertados con los aliados, en el que se prioriza población con bajos niveles de escolaridad y con barreras y brechas para



D



Cali: Empleo

Esta sección, presenta el panorama general del mercado laboral de Cali, tanto desde el análisis de las personas que ofrecen sus servicios al mercado laboral (oferta laboral), como desde las empresas que buscan contratar talento humano (demanda laboral).



PANORAMA DEL MERCADO LABORAL DESDE LA OFERTA

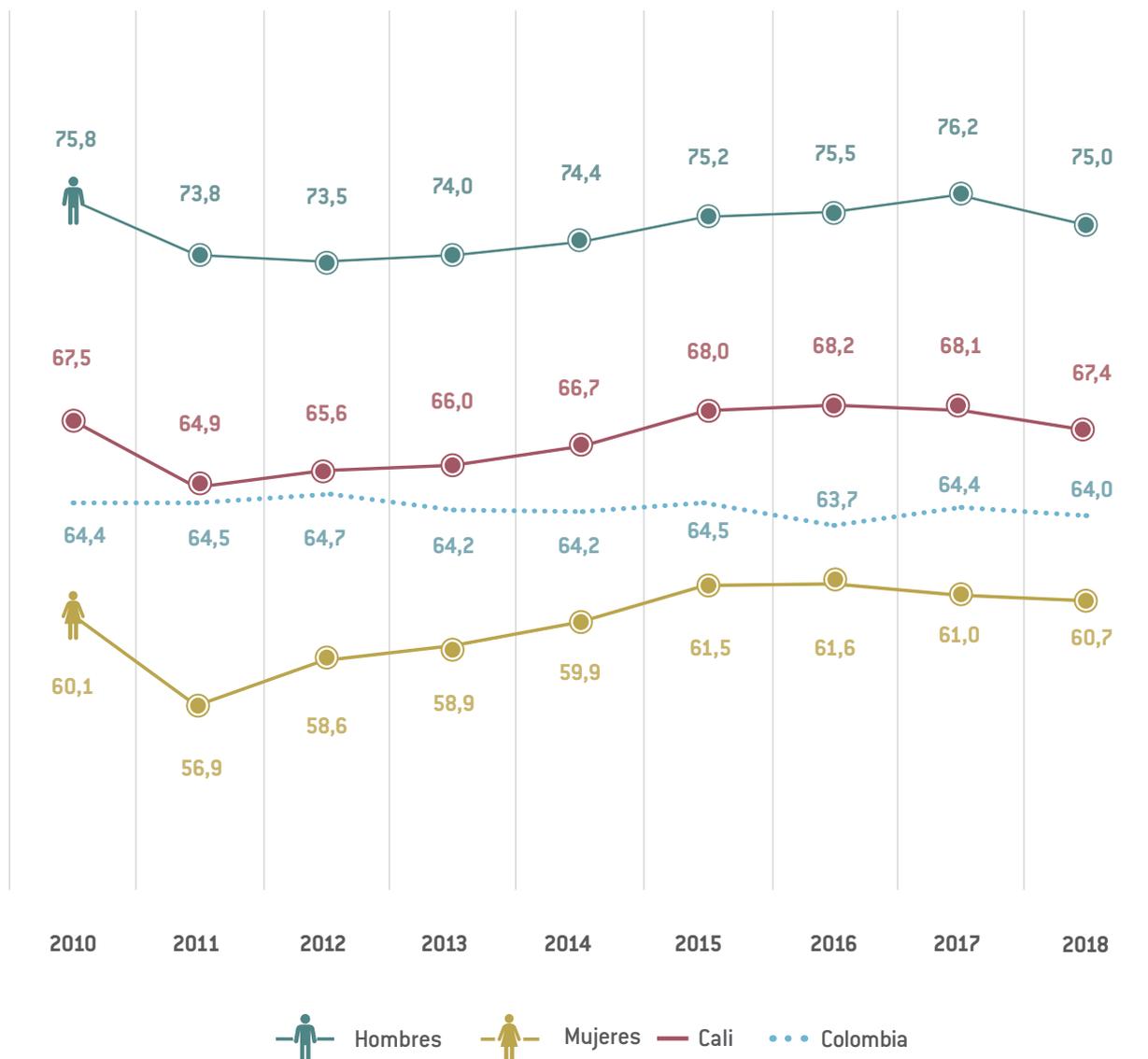
Para 2018, del total de personas en edad de trabajar en Cali (2.078.158), el 32,6% estaban económicamente inactivas, es decir, no estaban trabajando ni buscando trabajo. En oposición, 1.401.689 personas participaron del mercado de trabajo, ya sea porque en efecto estaban trabajando (1.240.014) o porque estaban buscando trabajo (161.675). Al desagregar, del total de personas ocupadas el 54,0% fueron hombres y para el total de personas desocupadas este porcentaje fue 40,5%. Esto es

consistente con los hallazgos encontrados en los principales indicadores laborales, que se muestran a continuación.

Participación laboral

La Tasa Global de Participación - TGP, que muestra la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar, en Cali para 2018 fue de 67,4, cifra superior en 3,4 p.p a la registrada en el promedio nacional (64,0). En términos de participación en el mercado de trabajo según sexo, se observó que las mujeres participaron menos que los hombres.

Gráfico 17. Tasa Global de Participación según sexo. Cali y Colombia 2010-2018.



Fuente: DANE-GEIH, 2010-2018.

En detalle, la TGP masculina (75,0) es superior en 14,3 p.p a la de las mujeres (60,7), brecha más baja que la evidenciada en Medellín. Para Cali particularmen-

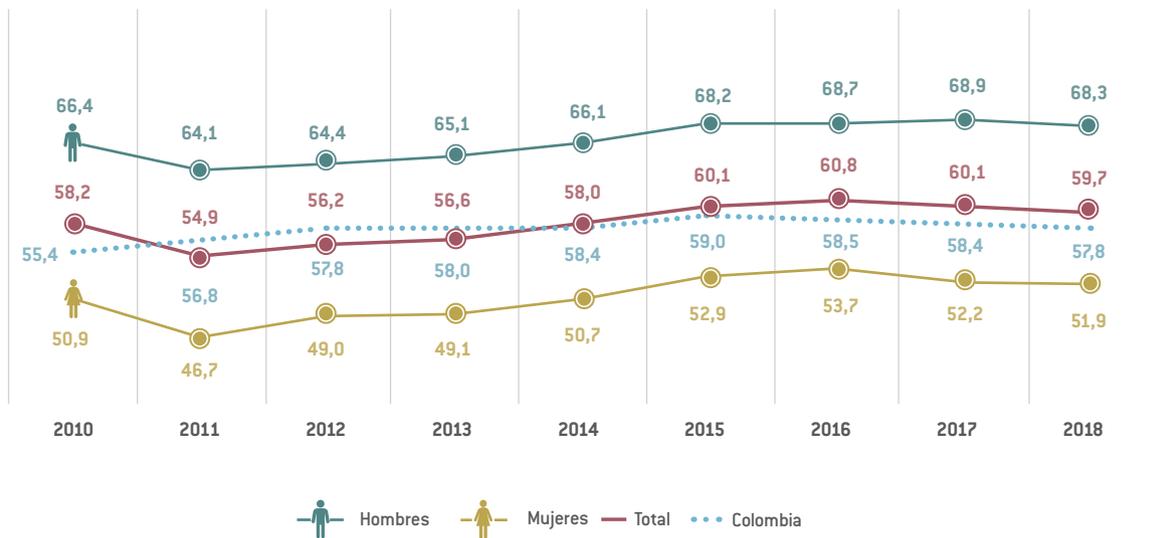
te, mientras 7 de cada 10 hombres participaron del mercado laboral en 2018, solo 6 de cada 10 mujeres lo hicieron.

Ocupación

Durante 2018 aproximadamente 5 de 100 ocupados a nivel nacional se encontraban en la capital del Valle del Cauca. La Tasa de Ocupación - TO en Cali fue de 59,7, cifra superior en 1,9 p.p a la observada a nivel nacional (57,8), aunque inferior al resultado observado en la ciudad en

2017 (60,1). Con relación a las 23 áreas metropolitanas, la TO de Cali fue la cuarta más alta del país. Por otra parte, en el periodo 2014-2016 se observa un aumento sostenido de la tasa de ocupación, situación contraria a lo que ocurrió en el nivel nacional.

Gráfico 18. Tasa de ocupación según sexo. Cali y Colombia 2010-2018.

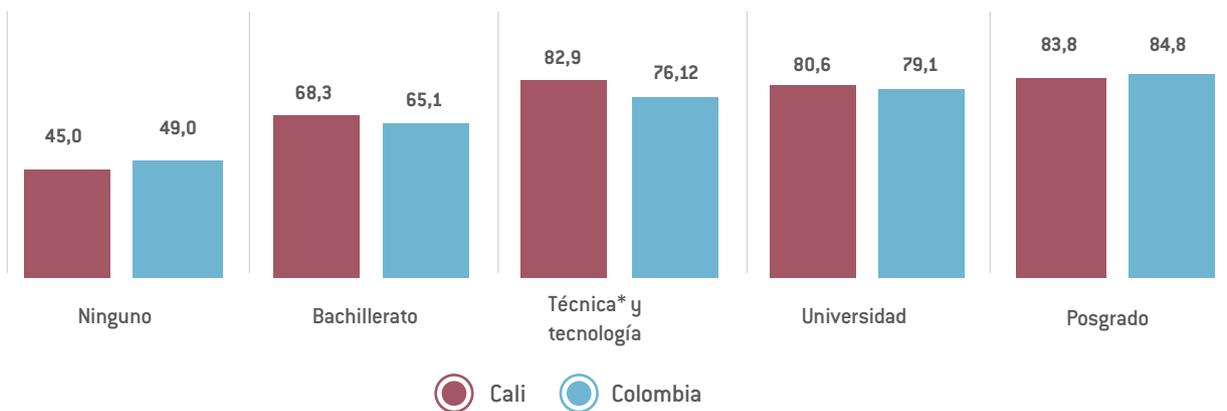


Fuente: DANE – GEIH, 2010 - 2018

Así mismo, es importante destacar que la TO es significativamente mayor para los hombres, ubicándose en 68,3, mientras que la de las mujeres fue de 51,9. Al analizar la composición de las personas ocupadas por nivel educativo, se observa que la proporción de aquellas con educación superior fue muy similar a la del país (23,1% versus 22,1%). No obstante, esta proporción es muy inferior a la de ciudades

capitales como Bogotá (30,9%) y Medellín (36,2%). De igual forma, un dato preocupante es que el 42,7% de las personas ocupadas tiene como máximo nivel educativo solo bachillerato, y que el 34,7% no tiene un certificado de finalización de estudios, lo que condiciona de manera importante sus posibilidades de acceder al mercado laboral formal y el acceso a mejores ingresos.

Gráfico 18. Tasa de ocupación según nivel educativo. Cali y Colombia 2018.



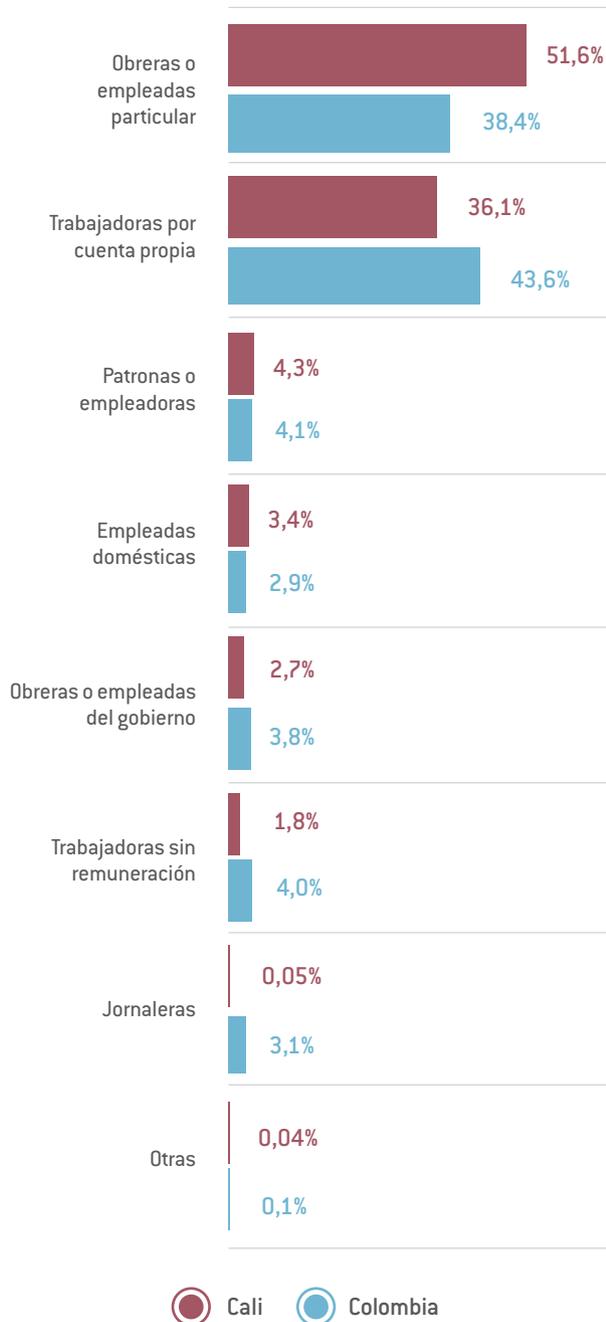
Fuente: DANE - GEIH, 2017.

* La técnica no especifica si es profesional o laboral.



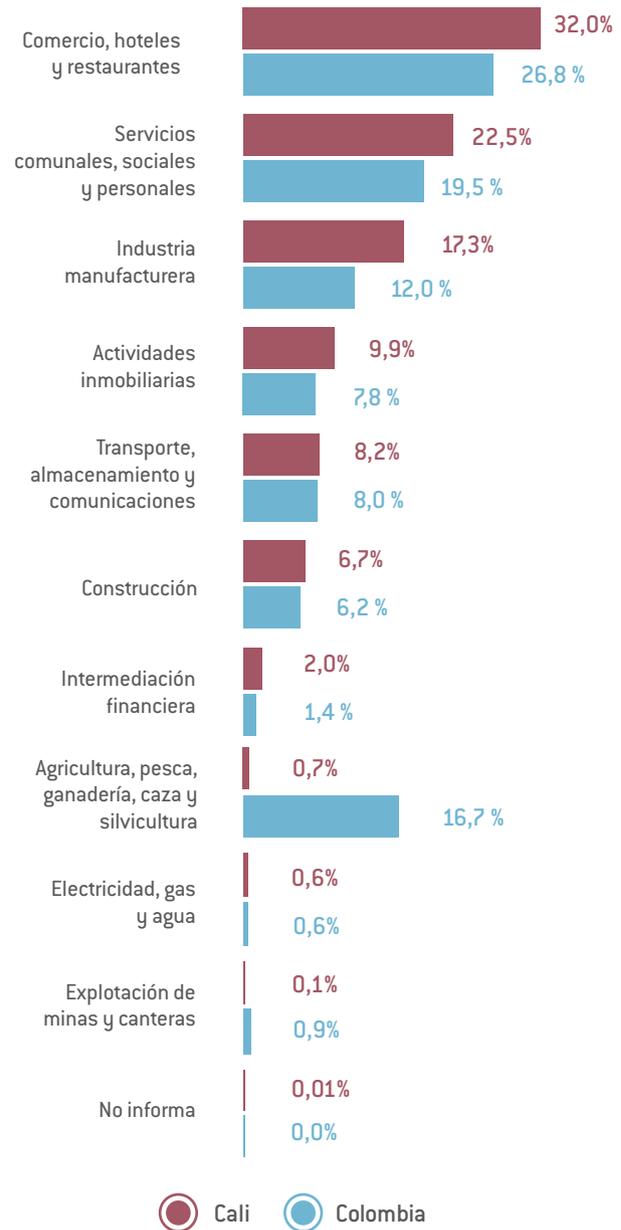
Al realizar el análisis de las personas ocupadas según posición ocupacional, se observó que aproximadamente 1 de cada 2 ocupados en Cali son personas empleadas de empresas particulares y el 36,1% corresponde a personas trabajadoras por cuenta propia. En contraste, a nivel nacional el 43,6% de las personas ocupadas son cuenta propia y 38,4% empleadas de empresas particulares. **Lo anterior evidencia que Cali registra una proporción notablemente superior de trabajos de calidad respecto al resto del país.**

▾ **Gráfico 19.** Proporción de personas ocupadas según posición ocupacional. Cali y Colombia 2018.



Finalmente, al analizar la información de las personas ocupadas por ramas de actividad económica se encuentra que en la capital de la Valle aproximadamente 70 de cada 100 personas ocupadas trabajan en los sectores de Comercio, hoteles y restaurantes, Servicios sociales e Industria manufacturera.

▾ **Gráfico 20.** Proporción de personas ocupadas según sector económico. Cali y Colombia 2018.



Fuente: DANE-GEIH, 2018.

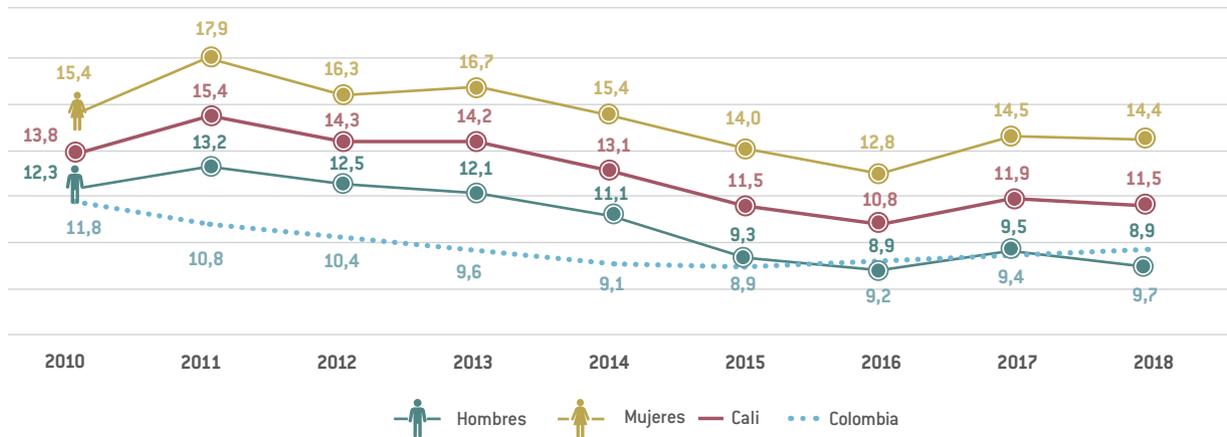
Al comparar con el nivel nacional, llama la atención que Cali tiene mayor participación de personas ocupadas en los sectores como Comercio, hoteles y restaurantes, Servicios comunales, sociales y personales, e Industria manufacturera, en tanto que en Colombia el sector Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura, representa el 16,7% del total de personas ocupadas, mientras que en Cali solo llegó al 0,7%.

Desempleo

De acuerdo con las cifras del Dane, en 2018, Cali registró una tasa de desempleo de 11,5, superior en 1,8 p.p a la observada en el promedio nacional (9,7) y en 1,1 p.p a la registrada por la ciudad en 2016 (10,8). En relación con las veintitrés principales áreas metropolitanas del país, Cali se ubicó como la décimo primera ciudad con mayor índice de desocupación.

Las personas jóvenes, representaron el 43,5% del total de los desocupados de la ciudad. Ahora, al analizar la evolución de la TD desde 2010, se observa que Cali siempre ha estado por encima del promedio nacional, lo que podría estar evidenciando problemas estructurales del sector productivo para generar empleos en la magnitud que requiere la ciudad.

Gráfico 21. Tasa de desempleo según sexo. Cali y Colombia 2010-2018.

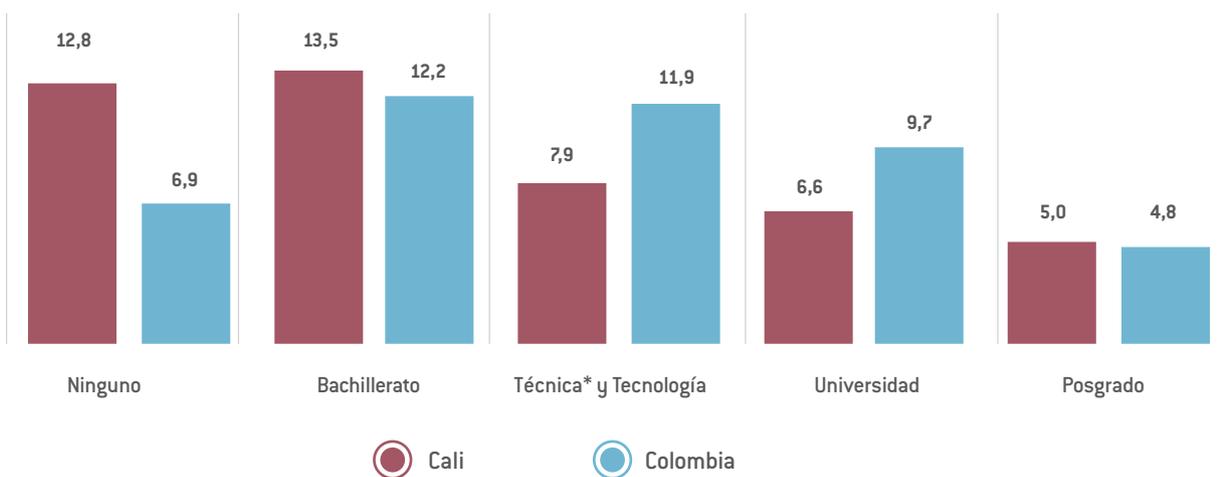


Fuente: DANE-GEIH, 2010-2018.

Al igual que en el resto del país, la tasa de desempleo de las mujeres (14,4) es mayor a la de los hombres (8,9). Específicamente, la brecha presentada en Cali es de 5,5 p.p, cifra superior a la que se registró en el resto del país (5,2 p.p). Por rangos de edad, las tasas de desempleo más altas las tiene las personas jóvenes (18,4 en Cali y 17,1 en el promedio nacional). De hecho, 1 de cada 5 personas jóvenes estaba desempleada en Cali.

Al indagar acerca de la incidencia del desempleo según niveles educativos, se observó que durante 2017 las personas con algún título de posgrado (especialización, maestría, doctorado o postdoctorado) registraban la menor tasa de desocupación (5,0), seguidos por aquellos con educación universitaria (6,6). En contraste, las personas con bachillerato (13,5) fueron las más afectadas por el desempleo.

Gráfico 22. Tasa de desempleo según nivel educativo. Cali y Colombia 2017.



Fuente: DANE – GEIH, 2017.

* La técnica no especifica si es profesional o laboral.

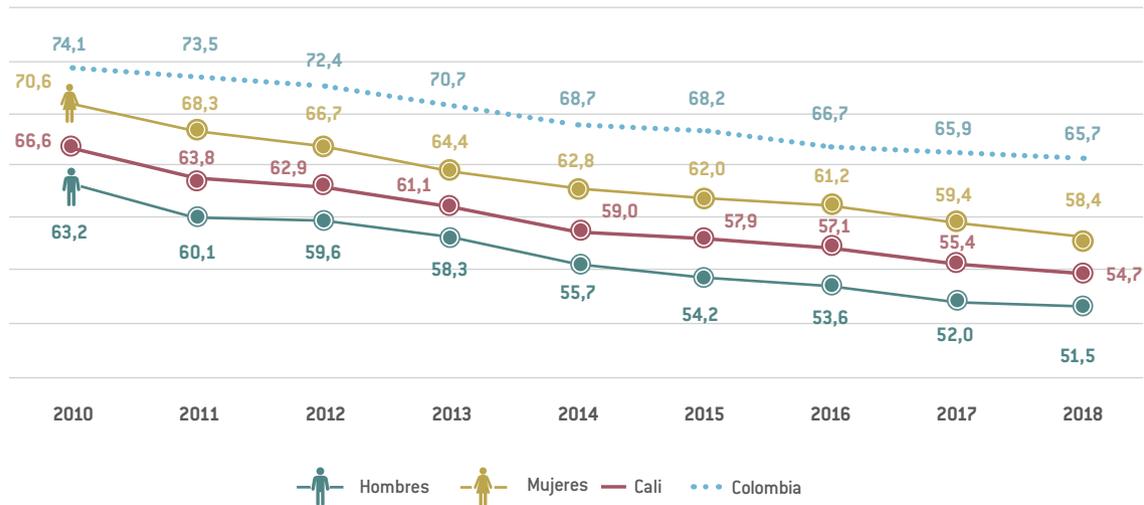


Informalidad

En Cali 55 de cada 100 personas ocupadas son informales⁴⁰, proporción un poco inferior a la registrada a nivel nacional (66 de cada 100). No obstante, es importante advertir que, entre

2010 y 2017 el fenómeno de la informalidad ha disminuyó tanto en la ciudad como en el país. En Cali la tasa de informalidad fuerte pasó de 66,6 a 54,7 que sigue siendo muy alta.

Gráfico 23. Tasa de Informalidad según sexo. Cali y Colombia 2010-2018.

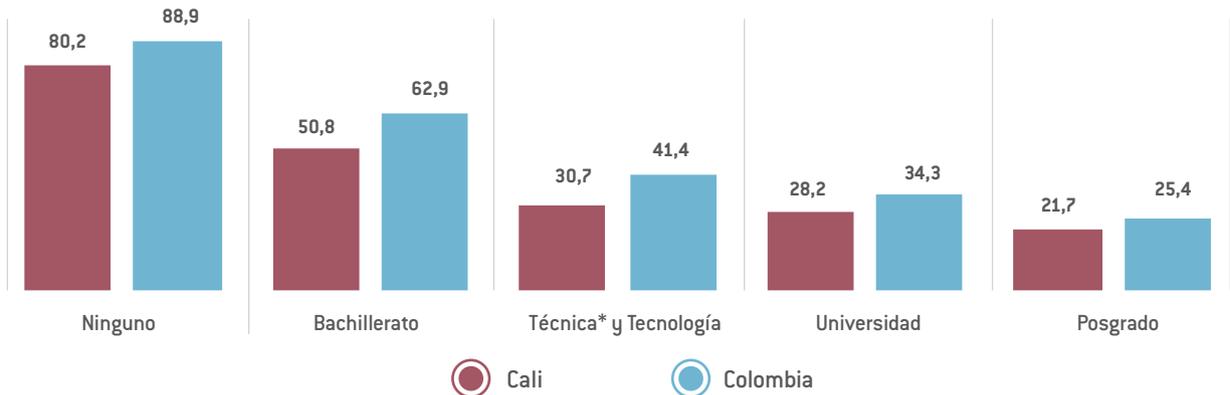


Fuente: DANE-GEIH, 2010-2018.

En cuanto al nivel educativo de las personas ocupadas, se observó una reducción de este fenómeno a medida que se incrementó su nivel de escolaridad. En 2017 la tasa de in-

formalidad de las personas bachilleres en Cali fue de 50,8; de las técnicas (sin definir si profesionales o laborales) y tecnólogas 30,7 y las de las universitarias 28,2.

Gráfico 24. Tasa de informalidad según nivel educativo. Cali y Colombia 2018.



Fuente: DANE-GEIH, 2017.

* La técnica no especifica si es profesional o laboral.

Por rangos de edad, la tasa de informalidad tiene un comportamiento en forma de U. Los jóvenes menores de 28 años registran tasas de informalidad relativamente altas, mien-

tras que las personas entre 29 y 40 años registran tasas relativamente bajas y finalmente, las mayores de 40 años enfrentan altas tasas de informalidad.

40. La proporción de ocupados que no tienen afiliación a salud, ni pensión, ni riesgos laborales.

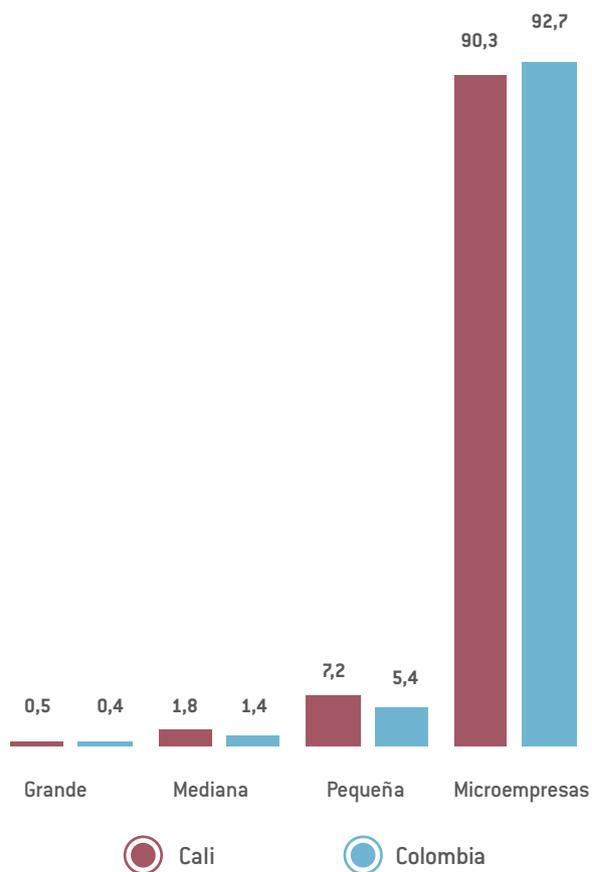


PANORAMA DEL MERCADO LABORAL DESDE LA DEMANDA

De acuerdo con la información de la Cámara de Comercio de Cali, en el año 2018, esta ciudad contaba con 93.107 empresas registradas, de las cuales el 90,3% correspondía a microempresas, el 7,2% a pequeñas empresas, el 1,8% a medianas empresas y el 0,5% a grandes empresas. En general, se observó una distribución de empresas según tamaño muy similar a la del país. En términos absolutos, Cali contaba con cerca de 6.692 empresas pequeñas, 1.701 medianas y 503 grandes.

Dado que son precisamente las empresas pequeñas, medianas y grandes las que mayoritariamente generan vacantes a través de canales formales, la ciudad cuenta con un potencial cercano a las 9.000 empresas para realizar gestión empresarial a través de las agencias de empleo.

▾ **Gráfico 25.** Distribución porcentual de las empresas registradas en la Cámara de Comercio según tamaño. Cali y Colombia 2018.

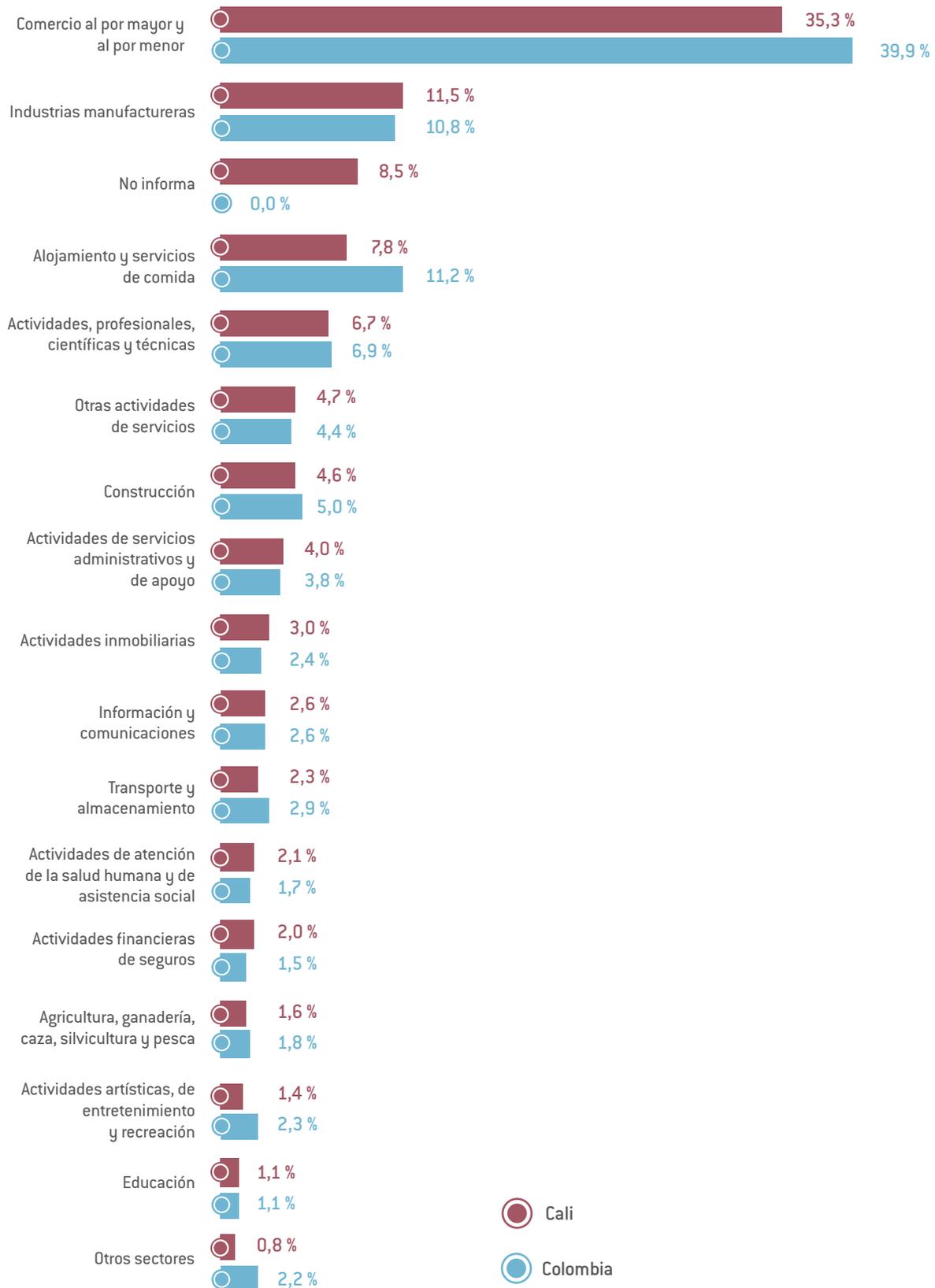


Fuente: Cámara de Comercio de Cali, 2018.

El 35,3% de las empresas de la ciudad se dedican al Comercio al por mayor y al por menor, hoteles y restaurantes, el 11,5% a Industria manufacturera y el 7,8% a Alojamiento y servicios de comida como se aprecia en el Gráfico siguiente.



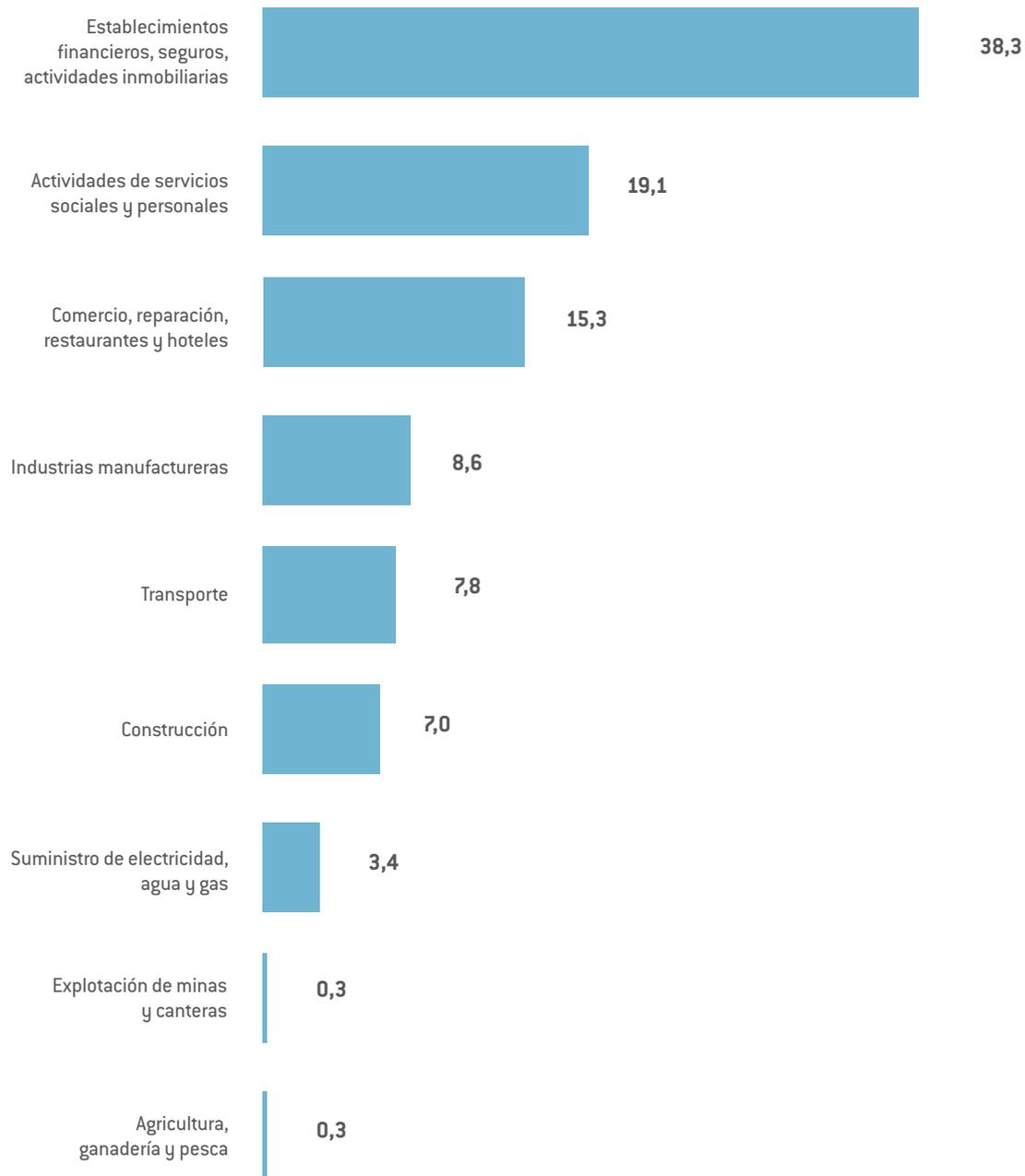
Gráfico 26. Distribución de las empresas por sector económico. Cali y Colombia 2018.



Ahora, aproximadamente la mitad del valor agregado municipal es producto de las actividades de intermediación financiera, inmobiliarias y servicios empresariales (38,3%)

y de servicios sociales (19,1%). Por su parte, los sectores de comercio e industria manufacturera representan el 23,9% del valor agregado municipal como se ve en el Gráfico siguiente.

📉 **Gráfico 27.** Distribución del valor agregado municipal por sector económico. Cali 2015.



Fuente: DNP-Terridata, 2015.

Apuestas productivas – Cali

Cali es la tercera ciudad en términos de Producto Interno Bruto en el país después de Bogotá y Medellín. Al igual que en las principales ciudades del país, la Cámara de Comercio de Cali, en conjunto con distintos actores del desarrollo económico

de la ciudad, ha desarrollado una plataforma clúster dirigida a aumentar la competitividad del tejido empresarial de la ciudad y del departamento del Valle del Cauca, con énfasis en siete sectores priorizados.

Para cada uno de los clústeres se han definido planes de acción de corto y de mediano plazo que permitan alcanzar las metas en términos de sofisticación productiva, competitividad y productividad de estos sectores a nivel nacional e internacional. En concreto, los sectores priorizados son:

1. Bioenergía
2. Sistema Moda
3. Belleza y cuidado personal
4. Excelencia clínica
5. Macro Snacks
6. Proteína blanca
7. Hábitat urbano

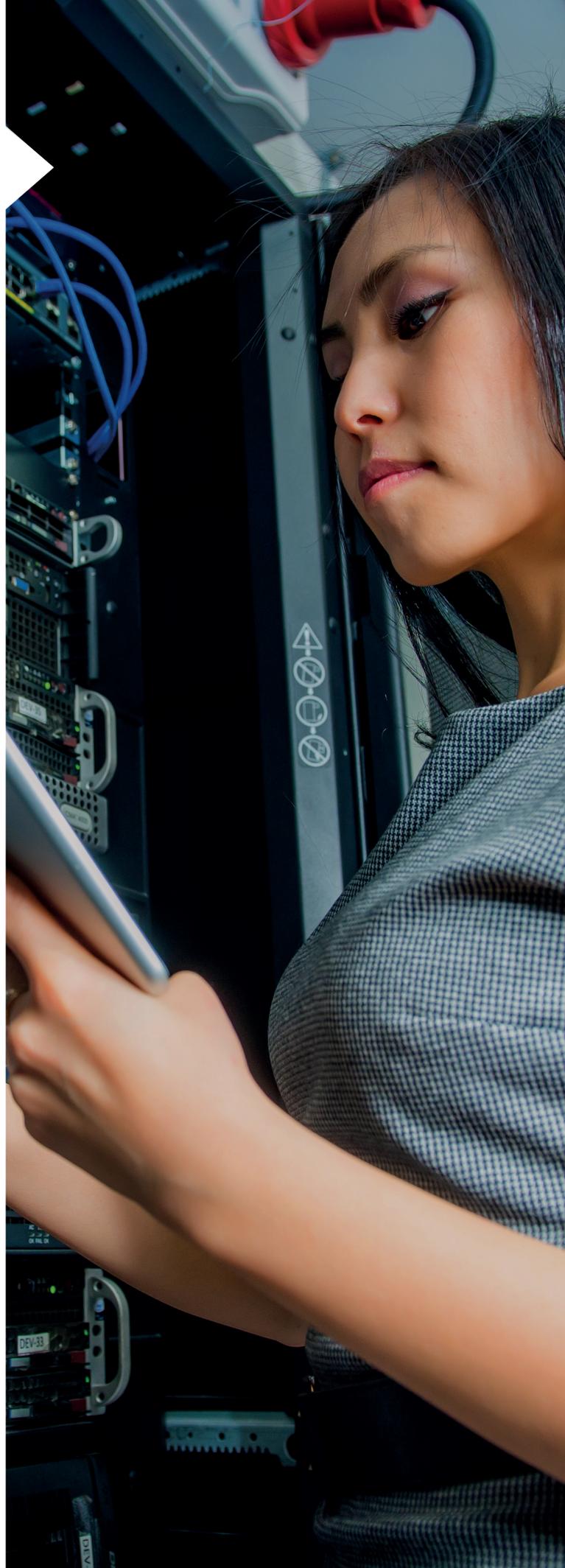
Según la Cámara de Comercio de Cali, las empresas de las iniciativas clúster corresponden al 4% del total de empresas del departamento, pero sus ventas agregadas representan más del 50% del total de ventas de las empresas del Valle del Cauca. Adicionalmente, se espera que en el año 2020 se pongan en marcha dos nuevos clústeres: Economía digital y Turismo⁴¹.

Para terminar, esta sección mostró que en Cali la participación de las personas en edad de trabajar en el mercado laboral, ya sea trabajando o buscando trabajo, fue mayor que a nivel nacional. También evidenció que, aunque las mujeres participaron mucho menos, la brecha en la TGP para 2018 en Cali (14,3 p.p) fue menor que a nivel nacional (20,8 p.p), y menor que las de Medellín (3,1 p.p) y Manizales (5.6 p.p).

Así mismo, se encontró que, aunque la tasa de ocupación en la ciudad fue superior a la nacional, la brecha entre las tasas de ocupación de hombres y mujeres fue menor. En materia de desempleo, Cali presentó una tasa mayor que la de Colombia y la de Bogotá, pero un desempeño mucho mejor en materia de informalidad, siendo la tasa de este fenómeno mucho menor que en el país entre 2010 y 2018.

En cuanto al análisis desde la demanda laboral, se encontró que en Cali existe mayor proporción de empresas grandes, medianas y pequeñas, y que hay tres sectores que concentran la mayor proporción de empresas, a diferencia de los que sucede en el resto del país.

41. <https://www.larepublica.co/especiales/especial-valle-junio-2019/mas-de-4400-empresas-conforman-los-siete-cluster-del-valle-del-cauca-2873276>



4.4. MANIZALES: PANORAMA TERRITORIAL DEL EMPLEO INCLUSIVO



Bajo la sombrilla conceptual del Modelo de Empleo Inclusivo -MEI, el presente apartado aborda, para la ciudad de Manizales, los principales aspectos de educación, formación, intermediación y empleo. También destaca una iniciativa de *empleo inclusivo* que tiene presencia en el territorio, el “Programa de Escuela Activa Urbana – EAU”, como ejemplo de las acciones que se pueden implementar para fortalecer las habilidades socioemocionales y de esta manera contribuir a mejorar la calidad de la educación en Manizales.

Los resultados en las Pruebas Saber 11 de Manizales fueron en general superiores a los nacionales. Mientras en razonamiento cuantitativo en Colombia quienes estaban en los niveles medio alto y alto representaron en 54,9% del total de estudiantes, en Manizales ese porcentaje se ubicó en 66,7%. Un resultado aun mayor se obtuvo en lectura crítica,

en donde los porcentajes fueron 62,7% de personas que se ubicaron en los niveles medio alto y alto para Colombia y 73,6% para Manizales.

En lo relacionado a la educación y formación posmedia, es importante resaltar que, del total de estudiantes matriculados en la ciudad de Manizales, la mayor parte se encuentran matriculados en programas universitarios de pregrado (52,2%) y en programas de formación técnica profesional y tecnológico (17,0%). Por su parte el porcentaje de matriculados en programas de Formación ETDH fue 21,6% para 2018.

Frente a la oferta de intermediación formal, Manizales mejoró sus indicadores respecto al año anterior. El registro de vacantes del SPE creció 21,2%, al pasar de 13.365 vacantes en 2017 a 16.207 en 2018.

La Tasa Global de Participación - TGP⁴² de los hombres en Manizales, se ubicó en 70,2, superior en 19,9 p.p a la tasa de las mujeres (50,3). En cuanto a la Tasa de Ocupación, esta se ubicó en 52,8 para 2018, cifra inferior a la observada a nivel nacional (57,8).

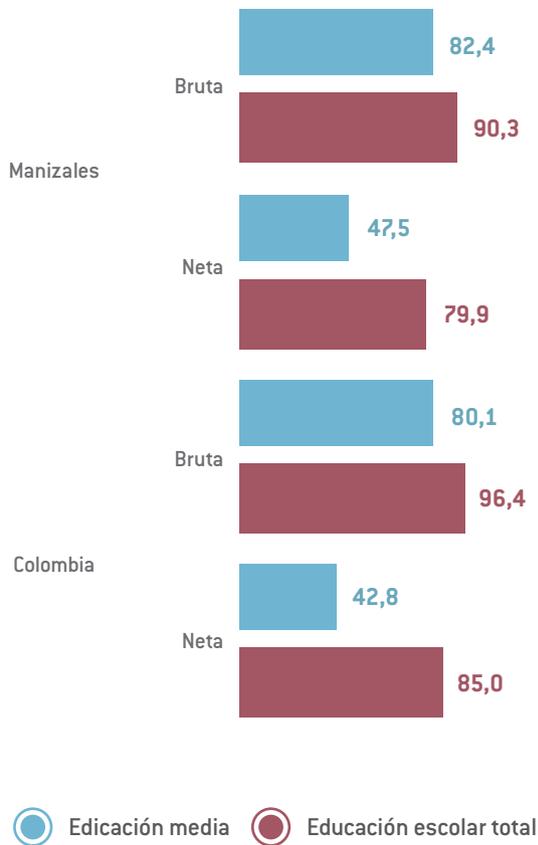
42. La TGP da cuenta de la proporción de ocupados que no tienen afiliación a salud, ni pensión, ni riesgos laborales.



De acuerdo con la información reportada por el MEN en 2018 Manizales contaba con 9.430 estudiantes matriculados en 94 instituciones de educación media, de las cuales el 71,3% corresponde a instituciones no oficiales. La mayoría de las personas matriculadas fueron mujeres (54,0%) y solo el 0,5% pertenecían a grupos étnicos (afrodescendientes e indígenas).

En 2017 según el MEN, la tasa de cobertura bruta de educación media fue 82,4, mientras que la tasa de cobertura neta se ubicó en 47,5, cifra superior a la tasa de cobertura nacional (42,8) (Gráfico 1). Por otra parte, al analizar las tasas de deserción en la educación media, se observó que esta se ubicó en 2,5 en 2017, cifra levemente inferior al promedio nacional (2,7).

Gráfico 1. Tasa de cobertura bruta y neta en educación media. Manizales y Colombia 2018.



Fuente: MEN - SIMAT, 2018.

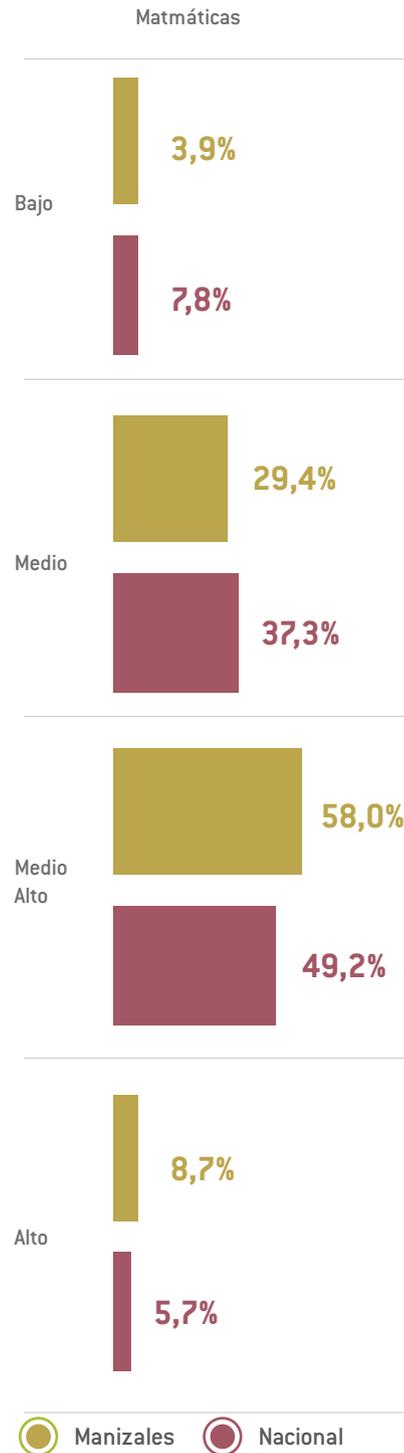
En promedio 4.335 estudiantes se gradúan de bachilleres por año en Manizales⁴³. Al analizar los resultados en Pruebas Saber 11, se observó que el 66,7% de los estudiantes

43. Dato estimado a partir del número de estudiantes que presentan el Saber 11. Este dato corresponde a la vigencia 2018.

44. La escala del nivel de desempeño es entre 1 y 4, donde 4 es el nivel más alto. El nivel 1 corresponde a un puntaje entre 0 y 35; el nivel 2 corresponde a un puntaje entre 36 y 50; el nivel 3 corresponde a un puntaje entre 51 y 65; y el nivel 4 corresponde puntajes entre 66 y 100.

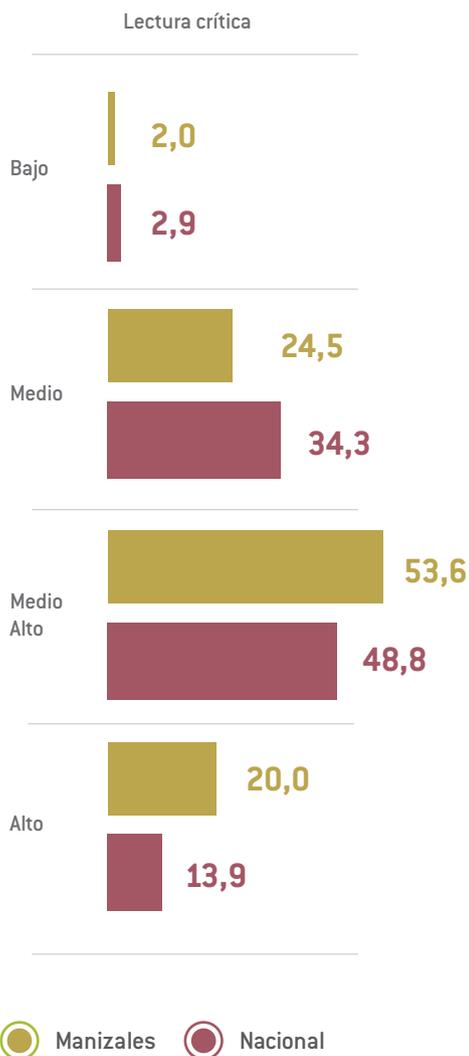
alcanzaron los niveles de desempeño más altos⁴⁴ (medio alto y alto) en matemáticas. Para el caso de lectura crítica el porcentaje de estudiantes que alcanzaron niveles de desempeño más altos ascendió al 73,6%. (ICFES, 2018)

Gráfico 2. Distribución porcentual de resultados prueba Saber 11, matemáticas. Manizales y Colombia 2018.



Fuente: Cálculos propios con base en ICFES, 2017 - 2019. Datos para resultados en pruebas de semestre 1 y 2.

Gráfico 3. Resultados prueba Saber 11, lectura crítica. Manizales y Colombia 2018.



Fuente: Cálculos propios con base en ICFES, 2017 - 2019. Datos para resultados en pruebas de semestre 1 y 2.

En ambos campos, los resultados de Manizales fueron significativamente superiores a los del total nacional, especialmente en lectura crítica, lo que evidencia avances en materia de calidad educativa en la ciudad. No obstante, los desafíos todavía son muy importantes, es clave que cada vez más jóvenes se ubiquen en el nivel de desempeño más alto. Por ejemplo, en matemáticas, el porcentaje de estudiantes de la ciudad que se ubicó en el nivel de desempeño alto fue apenas el 8,7% (ver Gráfico 2).

Los mejores promedios en resultados en pruebas Saber 11 de la ciudad, frente al país, tienen relación con la gestión de actores como la Fundación Luker y la Alcaldía de Manizales, entre otros actores, que cuentan con programas tan importantes como Escuela Activa Urbana y Universidad en tu Colegio. Para mayor información en el recuadro siguiente podrá encontrar el detalle de la iniciativa.





ESCUELA ACTIVA URBANA – EAU Y UNIVERSIDAD EN TU COLEGIO - UTC - FUNDACION LUKER¹



Escuela Activa Urbana

El Programa de Escuela Activa Urbana – EAU, surge en el año 2002 por Fundación Luker en alianza con la Alcaldía de Manizales. Tiene como objetivo mejorar la calidad de la educación preescolar, básica y media de las instituciones educativas oficiales de la ciudad, partiendo del diseño de un modelo pedagógico de enseñanza activa en aula, que fortalece las capacidades de los estudiantes para “aprender a aprender”, desarrollando, como parte de un proceso participativo y colaborativo, habilidades socioemocionales como liderazgo, comunicación, autonomía, trabajo colaborativo y creatividad en los estudiantes. Lo anterior, con base en la experiencia del modelo de Escuela Nueva del Comité Departamental de Cafeteros de Caldas-CDCC.

Dentro de los principales retos de EAU están disminuir la tasa de deserción escolar, mejorar el ambiente escolar y el desempeño académico de los estudiantes, fortalecer la gestión de las instituciones educativas y generar un mayor involucramiento de los padres en el proceso educativo de sus hijos.

El programa desarrolla las siguientes estrategias: capacitación a docentes, directivos, padres de familia y estudiantes; visitas de asesoría y acompañamiento a las instituciones educativas; dotación de materiales de apoyo como guías de aprendizaje para las diferentes etapas y mobiliario; y un sistema de monitoreo y evaluación que permite la identificación de dificultades para el desarrollo de respuestas oportunas a través de acciones de mejoramiento, así como la medición del impacto de la implementación [González & Isaza, s.f.].

Actualmente, 24 instituciones educativas oficiales urbanas de Manizales hacen parte del Programa, las cuales corresponden al 62% de las instituciones oficiales en zona urbana de la ciudad.



Universidad en tu Colegio-UTC

UTC es relevante como iniciativa de empleo inclusivo porque permite identificar cómo instituciones de educación media, que han desarrollado significativamente habilidades



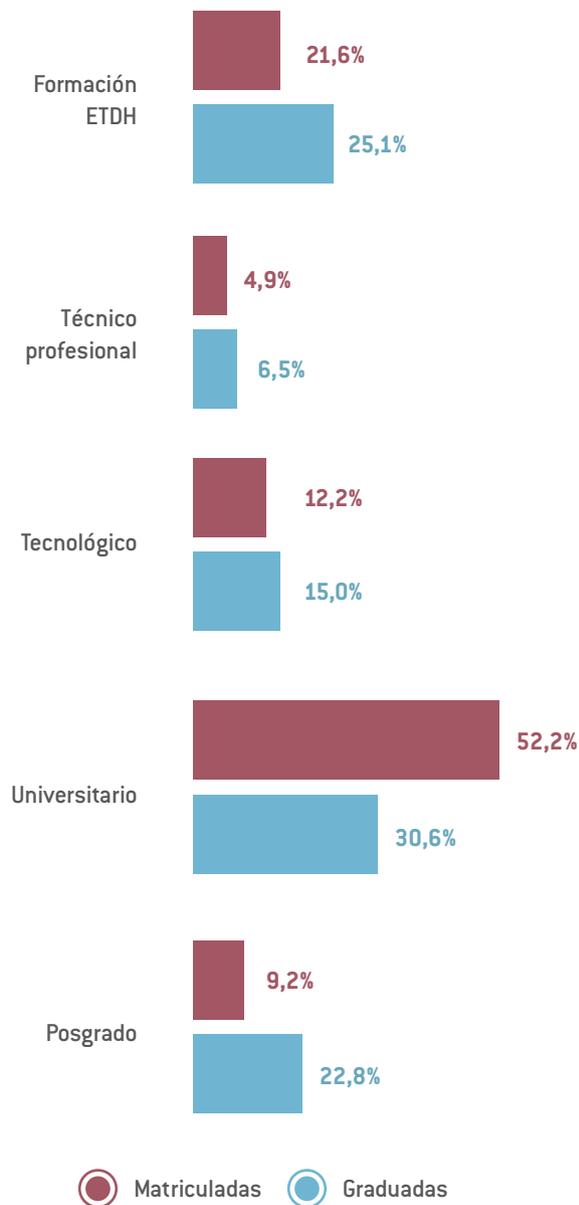
B | T Manizales: Educación posmedia

Manizales contaba, para 2018, con 58.547 estudiantes en algún programa de educación y formación posmedia⁴⁵, la mayoría en los niveles universitario (52,2%) y en formación ETDH (21,6%) (MEN, 2018). En términos de personas graduadas, se observó que 14.635 personas terminaron su proceso de formación, la mayor parte culminando programas universitarios de pregrado (30,6%), seguido por programas de Formación ETDH (25,1%) (MEN, 2018).

45. Cífra matrícula año 2018



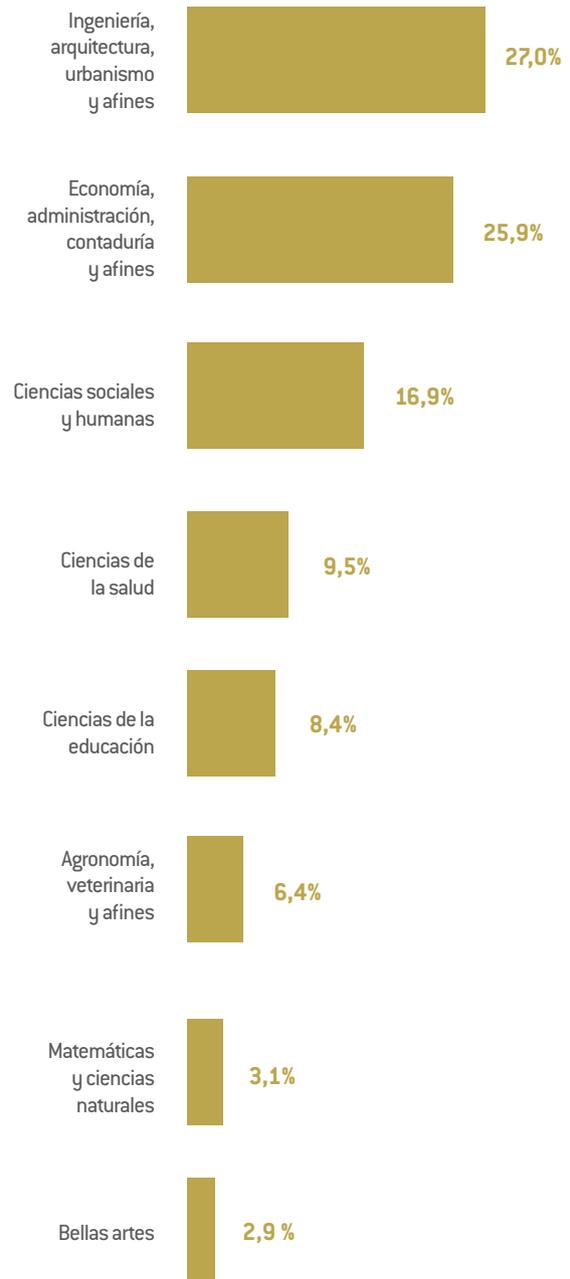
Gráfico 4. Distribución porcentual de estudiantes matriculados y graduados de educación y formación posmedia. Manizales 2018.



Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2018.

Al desagregar por área de conocimiento la matrícula en educación superior, se observó, que el 25,9% estudiaba un programa relacionado con “Economía, administración, contaduría y afines”, el 27,0% lo hacía en un programa de “Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines” y el 16,9% en uno de “Ciencias sociales y humanas”. En términos generales, estas tres áreas del conocimiento concentraron el 69,8% del total de matriculados en Manizales. Asimismo, se destaca que las Ciencias de la salud y de la Educación concentraron el 18,0% de los matriculados en educación superior en la capital de Caldas, cifra relativamente alta frente al panorama nacional.

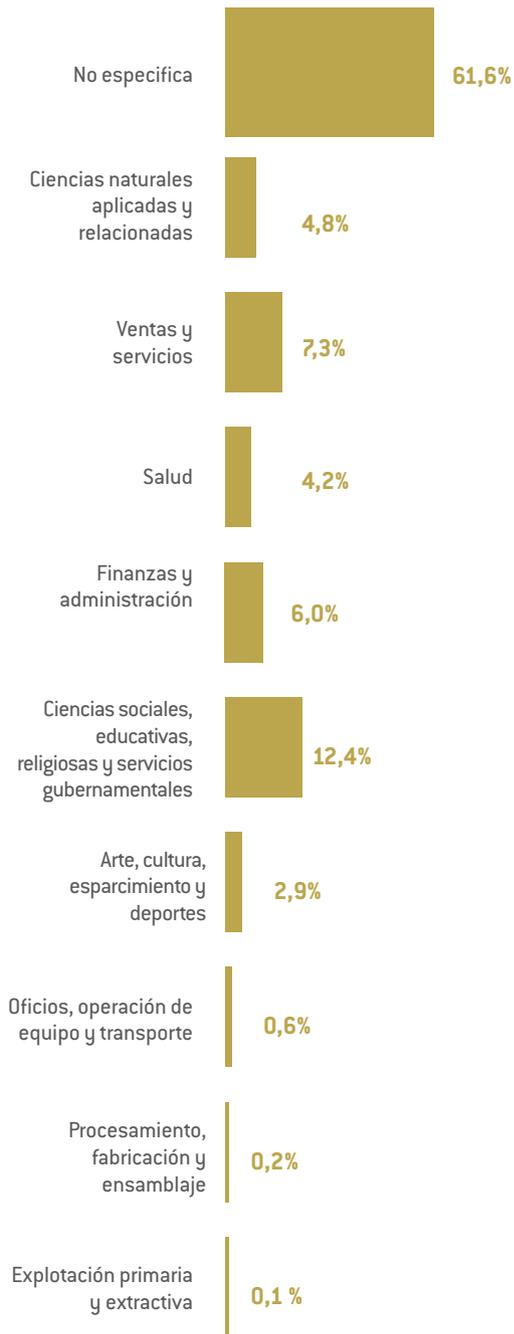
Gráfico 5. Distribución porcentual de matriculados en educación superior por área de conocimiento. Manizales 2018.



Fuente: MEN - SNIES, 2018.

Referente a los programas de formación EDTH, la distribución en Manizales es muy diferente a lo que se observó en las principales ciudades capitales del país. El 12,4% de las personas matriculadas estudió programas relacionados con “Ciencias sociales y humanas”, el 7,3% “Ventas y servicios” y el 4,2% “Ciencias de la salud”. Llama la atención que, **más de la mitad de las personas que estaban estudiando en este nivel, no especifican el área de conocimiento a la que pertenecen.**

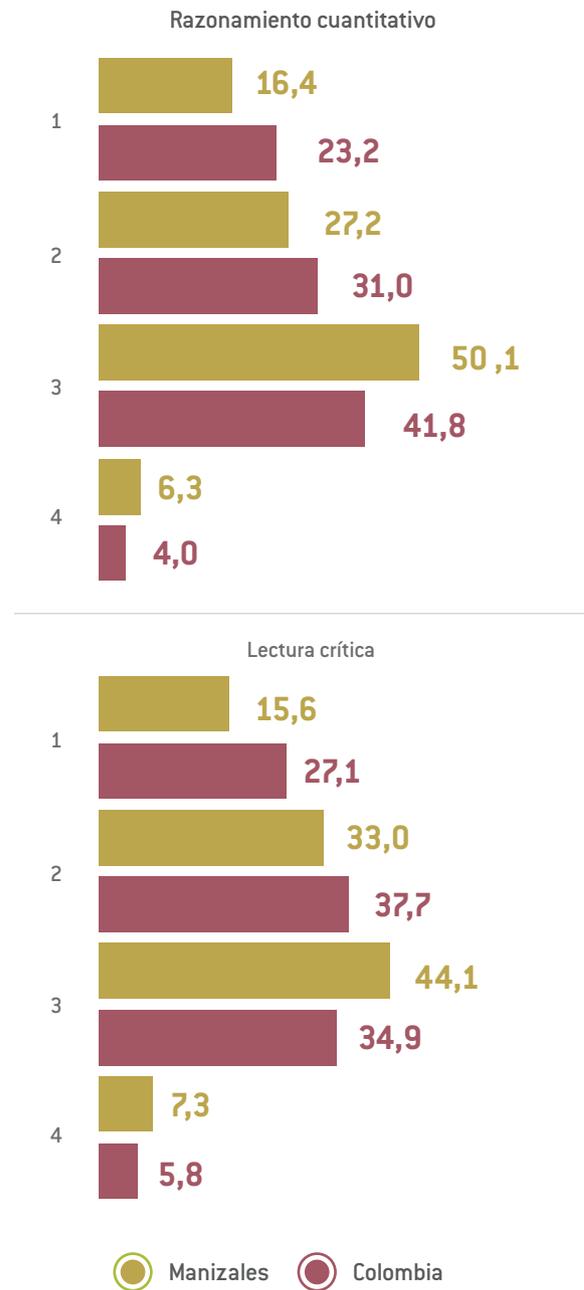
Gráfico 6. Distribución porcentual de matriculados en formación ETDH por área de conocimiento. Manizales 2018.



Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2018.

Al analizar el desempeño de los estudiantes de Manizales en las pruebas SaberPro 2018, se observó que la mayoría alcanzó el nivel 3 en razonamiento cuantitativo (50,1%) y lectura crítica (44,1%). Estos resultados fueron mayores que los nacionales y los de Bogotá y Medellín, particularmente en el componente de razonamiento cuantitativo. Pese a estos resultados, aún son grandes los desafíos, ya que la proporción de estudiantes que tienen resultados en el nivel 1 y 2 fueron de 43,6% en razonamiento cuantitativo y 48,6% en lectura crítica.

Gráfico 7. Resultados Pruebas SaberPro para pregrado en razonamiento cuantitativo y lectura crítica. Manizales y Colombia 2018.

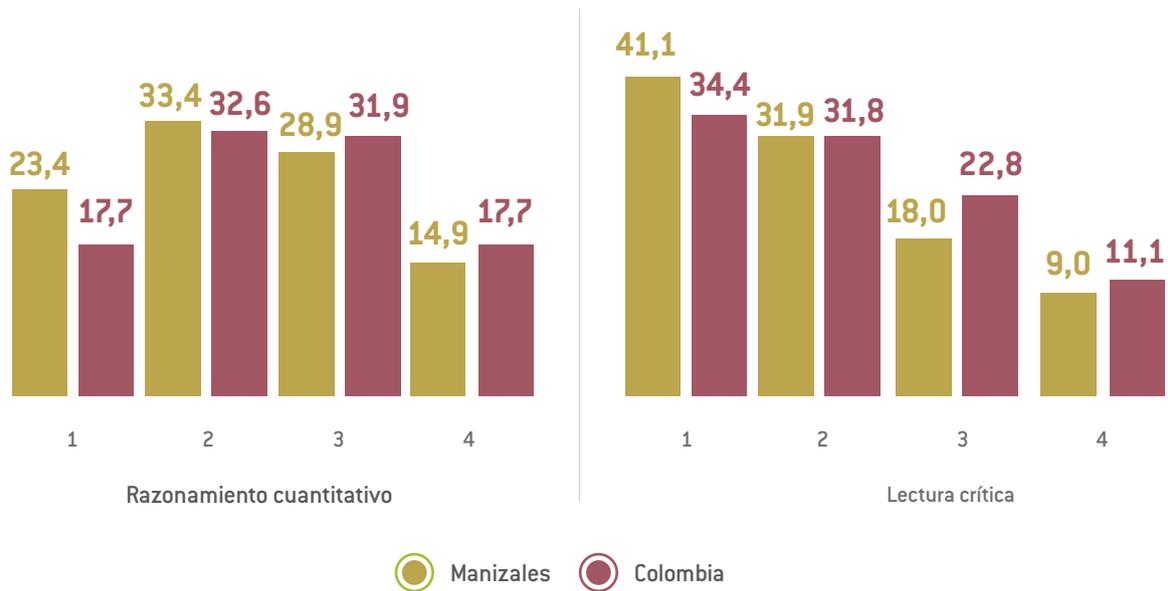


Fuente: ICFES, 2018.

En lo referente a las pruebas Saber TyT, la mayoría de los estudiantes se ubicaron en el nivel de desempeño 1 y 2 en razonamiento cuantitativo (56,8%) y en lectura crítica (73,0%) (Gráfico 8). En ambos componentes, se observó un desempeño más bajo en Manizales respecto al registro nacional. Lo anterior contrasta con los buenos resultados de la ciudad en las pruebas del SaberPro y plantea grandes retos para mejorar la calidad de la formación técnica profesional y tecnológica.



Gráfico 8. Resultados pruebas Saber TyT (Técnicos profesionales y Tecnólogos en razonamiento cuantitativo y lectura crítica. Manizales y Colombia 2018.



Fuente: ICFES, 2018.

Manizales cuenta con 44 entidades de formación para el trabajo y con 16 instituciones de Educación Superior - IES que incluyen programas técnicos profesionales, tecnológicos y universitarios (ver Tabla 1). Sin embargo, solo 18,8% de las IES y el 22,7% de las Instituciones de formación ETDH

se encuentran acreditadas. Uno de los grandes desafíos de la formación posmedia en Manizales, y en general en el país, es que cada vez más instituciones cuenten con acreditación y certificación de calidad.

Tabla 1. Número de instituciones de educación posmedia. Manizales y Colombia 2019.

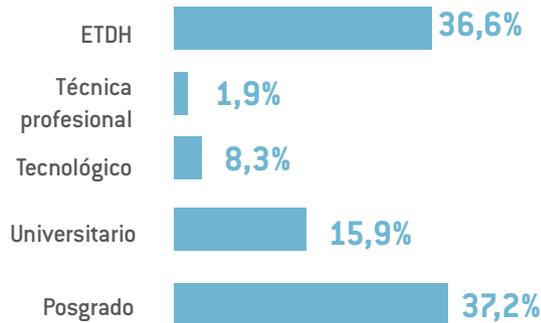
Instituciones	Número de instituciones en Manizales	Número de instituciones en Colombia
IES	15	298
Universidades / Instituciones Universitarias y escuelas tecnológicas	13	221
Técnicas/tecnológicas	2	77
ETDH	44	3.845
Total	60	4.143

Fuente: Datos de IES reportados en el informe de Manizales Cómo Vamos en Educación Superior 2018. Para entidades de Formación ETDH se consultó en SIET, 2018.

Para 2018, la ciudad contaba con 300 programas universitarios, de los cuales 210 correspondieron a posgrado y 90 a pregrado. Adicionalmente, existían 58 programas de formación técnica profesional y tecnológica y 207 programas de Formación ETDH, representaron

el 36,6% de la oferta total de programas de educación posmedia en la ciudad (Gráfico 9). De igual forma, los programas de posgrado representaron el 37,2% de la oferta formativa, una cifra relativamente alta respecto a la cifra nacional (20,4%).

📉 **Gráfico 9.** Distribución porcentual de programas de educación y formación posmedia. Manizales 2018.



Fuente: MEN - SIET, 2018.

Al analizar los programas de educación y formación posmedia, según área de conocimiento, se observó que el 62,8% se concentró en “Economía, administración, contaduría y afines”, “Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines” y “Ciencias sociales y humanas”. Las Ciencias de la salud, por su parte, participaron con el 12,3% del total de programas, una cifra levemente más alta si se compara con Colombia (11,1%).

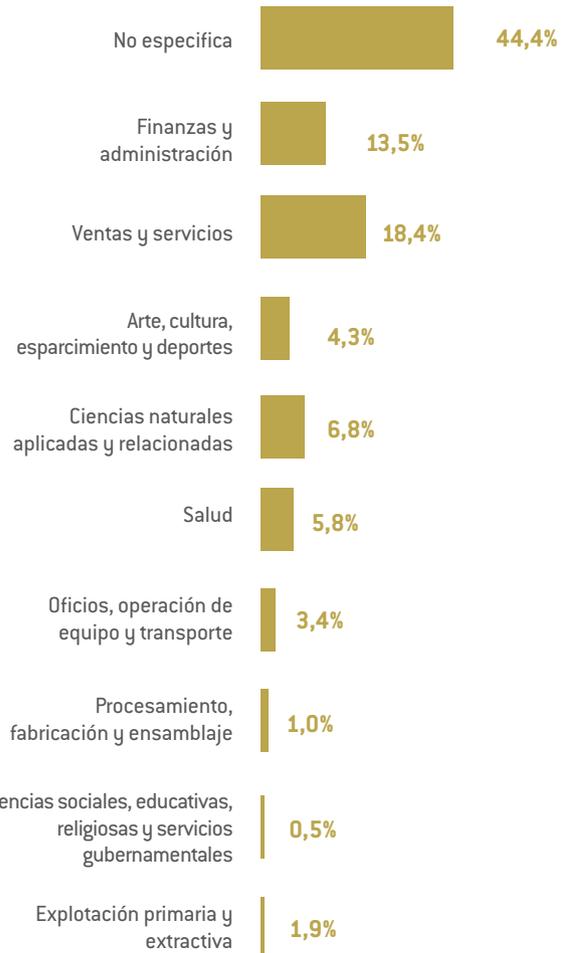
📉 **Gráfico 10.** Distribución porcentual de los programas de educación superior por área de conocimiento. Manizales.



Fuente: SNIES-SIET, 2018.

Por su parte, el 13,5% de los programas de formación ETDH se relacionó con “Finanzas y administración” y el 18,4% con “Ventas y Servicios”, mientras que el 44,4% de los programas registrados, no especificó el área de conocimiento.

📉 **Gráfico 11.** Distribución porcentual de los programas de ETDH por área de conocimiento. Manizales 2018.



Fuente MEN - SIET, 2018.

Como se pudo evidenciar, la educación posmedia en Manizales tiene algunas diferencias frente a lo encontrado a nivel nacional. Por ejemplo, la proporción de programas de educación universitaria, que incluye pregrado y posgrado, representó el 53,1%; mientras en Colombia solo fue el 33,5%. También hubo diferencia en la proporción de personas matriculadas por área de conocimiento. A nivel nacional “Economía, administración, contaduría y afines” fue proporcionalmente el área con más estudiantes, en tanto que en Manizales fue “Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines”.

Por último, en términos de estudiantes de programas de formación ETDH, llama la atención que, mientras el sector “Finanzas y administración” a nivel nacional aglomeró el 19,6% de los estudiantes, en Manizales este porcentaje descendió a 13,5%.



C | Manizales: Intermediación

Para 2018, Manizales contaba con 6 prestadores autorizados por la Unidad del SPE⁴⁶, 66,7% fueron públicos⁴⁷ y contaban con 2 puntos de atención al público⁴⁸ en toda la ciudad, en tanto que el 33,3% fueron privados⁴⁹. En detalle, la distribución de los prestadores del SPE se puede observar en la Tabla 2.

46. Información con corte a marzo de 2019

47. Los prestadores públicos de Manizales son Confa y el SENA.

48. Los puntos de atención se clasifican en centros de empleo y puntos de información. Mientras que en los primeros se ofrecen todos los servicios de la ruta de empleo (registro, orientación, acceso a vacantes, capacitación, preselección y remisión) en los segundos solo se ofrece el servicio de registro de la hoja de vida, además de brindar información general sobre el SPE.

Tabla 2. Distribución de los prestadores del SPE registrados en Manizales por tipo de prestador, 2018.

Clase de prestador	Número de prestadores
SENA	1
Entes territoriales	0
Cajas de compensación familiar	1
Agencias privadas	2
Bolsas de empleo	2
Total	6

Fuente: Unidad del SPE, 2018.

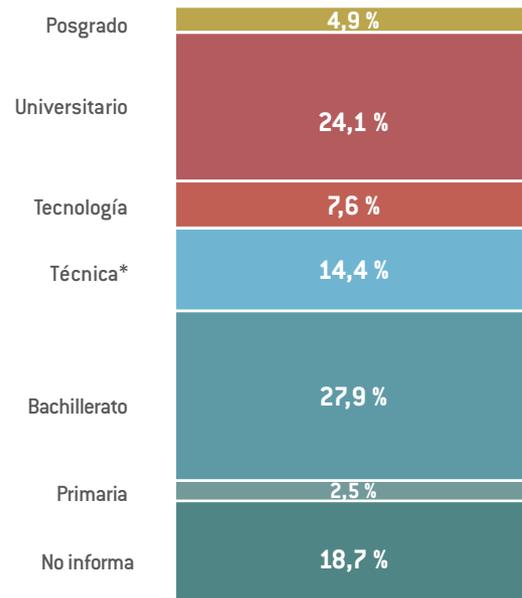
Buscadores de empleo (oferta laboral)

Al revisar la información de los oferentes inscritos en el Servicio Público de Empleo- SPE⁵⁰ en Manizales, se observó que, en el año 2018, se registraron 11.642 hojas de vida en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo- SISE, de las cuales el 54,3% correspondieron a mujeres, el 4,6% a víctimas del conflicto, mientras que los afrodescendientes, indígenas, sobre las personas con discapacidad y personas en proceso de reintegración representaron el 1,7%.

La mayoría de las personas inscritas eran jóvenes (54,8%), seguido de personas entre los 29 y 44 años (32,6%). Por nivel educativo, el 27,9% de los buscadores de empleo registrados finalizaron sus estudios de bachillerato, seguido por el 24,1% con estudios universitarios y 14,4% con estudios técnicos (no específica si técnico laboral o técnico profesional). En contraste, con lo que sucede en el resto del país, en Manizales, la participación de oferentes con pregrado y posgrado en los registros del SPE es relativamente alta; esta situación podría estar asociada con el hecho de que Manizales es considerada la ciudad universitaria del país.

50. La información de los oferentes inscritos corresponde a las personas registradas en el SISE, es decir aquellas registradas en las agencias públicas de empleo con excepción del SENA.

Gráfico 12. Porcentaje de personas inscritas en el SISE según nivel educativo. Manizales 2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2018.

*Sin especificar si técnica laboral o técnica profesional.

Frente a los años de experiencia, el Gráfico 13 muestra que el 31,3% de las personas inscritas no contaban con ninguna experiencia, el 32,8% tenían al menos un año de experiencia y tan solo el 8,2% contaban con más de 6 años experiencia laboral.

Gráfico 13. Distribución porcentual de las personas inscritas en el SISE, según años de experiencia. Manizales 2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2018.



Buscadores de empleados (Demanda laboral)

En el año 2018 se registraron en el SISE un total 670 empresas en la capital de Caldas, de las cuales, el 57,5% correspondieron a microempresas y el 26,0% a pequeñas empresas. Por su parte, las medianas y grandes empresas representaron el 7,5% y 4,9% respectivamente (ver Tabla 3).

Tabla 3. Número de empresas registradas en el SISE. Manizales 2016-2018.

Tamaño	Año		
	2016	2017	2018
Microempresa - Entre 2 y 10 trabajadores	191	274	385
Pequeña empresa - Entre 11 y 50 trabajadores	70	173	174
Mediana empresa - Entre 51 y 200 trabajadores	22	39	50
Grande - Mayor a 200 trabajadores	18	38	33
Unipersonal	26	24	28
Total	327	548	670

Fuente: Unidad del SPE, 2016-2018.

Durante el año 2018, en Manizales se registraron **16.207 vacantes**⁵¹ a través del SPE, cifra que representó un crecimiento del 21% respecto al año 2017. El 35,8% de estas vacantes fueron registradas en agencias públicas, cifra bastante superior a lo encontrado en Bogotá (8,3%), Medellín (14,7%), Cali (14,5%) y en el nivel nacional (19,2%), donde la participación mayoritaria de las agencias privadas, fue la tendencia. Al analizar las vacantes registradas según sector económico, se observó que 57,9% de ellas se concentraron en cinco sectores: Administración pública y defensa (12,8%), Comercio al por mayor y al detal (11,6%), Industria manufacturera (10,9%), Actividades profesionales, científicas y técnicas (8,6%), Actividades de servicios administrativos y de apoyo (7,7%) e Información y comunicaciones (6,5%). En este contexto, es clave advertir que, al comparar la participación sectorial en el registro de vacantes a nivel nacional, se observa que en Manizales las actividades industriales y de administración pública tienen un peso relativamente alto.

Gráfico 14. Distribución porcentual de las vacantes registradas del SPE, por sector económico. Manizales 2018.



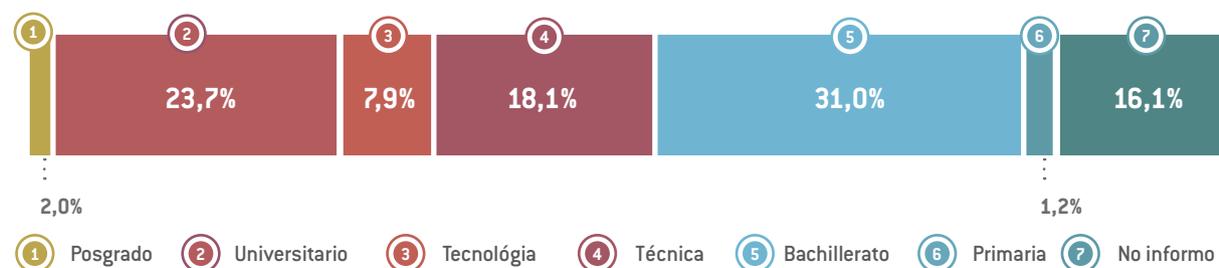
Fuente: Unidad del SPE.

51. La cifra de vacantes corresponde a las publicaciones de una vacante, la cual puede solicitar varios puestos de trabajo. La cifra de puestos de trabajo puede ser superior al número de vacantes publicadas.

Por su parte, en términos de las ocupaciones⁵² más demandadas, se encontró que cerca de la mitad de las vacantes se concentraron en personas trabajadoras de los Servicios y vendedoras de comercio (28,4%) y en Profesionales y científicas (15,3%). Seguido de ocupaciones como técnicos (sin especificar si técnico laboral o profesional), profesionales de nivel medio (14,3%) y personal de apoyo administrativo (12,0%). Frente a la información de vacantes registradas se-

gún nivel educativo requerido por las empresas, se observó que el 32,2% estuvieron dirigidas a personas con bachillerato como máximo nivel educativo. Por otra parte, se encontró que el 26,0% de las vacantes registradas solicitaron técnicos (sin especificar si técnico laboral o profesional) y tecnólogos, el 23,7% requerían personas con título universitario, mientras que únicamente el 2,0% requirieron personas con título de posgrado (ver Gráfico 14)

📌 **Gráfico 15.** Distribución porcentual de las vacantes según nivel educativo solicitado. Manizales 2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2018.

*Sin especificar si técnica laboral o técnica profesional.

En relación con la experiencia solicitada dentro de las vacantes registradas, se observó que **63,5% exigía experiencia laboral**. De hecho, 1 de cada 2 vacantes registradas que requirieron experiencia solicitaron entre 7 y 24 meses en promedio y **únicamente el 24,1% de las vacantes no exigió experiencia**.

Cruce entre oferta y demanda

Al analizar la información de gestión de los centros de empleo a través del SISE⁵³ en Manizales, se observó que, entre 2016 y 2018, el número de personas inscritas que se ubicaron laboralmente ha venido creciendo. Solo para 2018 se vincularon

laboralmente 1.725 personas que equivalen al 14,8% del total de inscritos en la ciudad, cifra menor al porcentaje de colocación nacional que para ese mismo año se ubicó en 22,5%.

Al desagregar por sexo, se encontró que el 51,8% de las personas inscritas que lograron ubicarse en un puesto de trabajo formal fueron mujeres. Esta situación contrasta con lo ocurrido a nivel nacional en donde las mujeres representaron el 38,7% del total de personas colocadas. Lo anterior evidencia que, a través de los procesos de intermediación formal, las mujeres en Manizales tienen mayores oportunidades de inserción laboral.

📌 **Tabla 2.** Número de personas registradas, colocadas y remitidas a orientación, formación para el trabajo y talleres de competencias claves y transversales, según sexo. Manizales 2016-2018.

Acción realizada con las personas registradas	Hombres			Mujeres			Total		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Registrados	5.071	4.739	5.311	6.764	6.406	6.331	11.835	11.145	11.642
Colocados	579	654	831	725	849	894	1.304	1.503	1.725
Remitidos a orientación	3.827	3.812	3.229	5.425	5.373	4.247	9.252	9.185	7.476
Remitidos a formación para el trabajo	54	823	1.571	65	1.414	2.612	119	2.237	4.183
Remitidos a taller de competencias claves y transversales	0	518	964	0	812	1.538	0	1.330	2.502

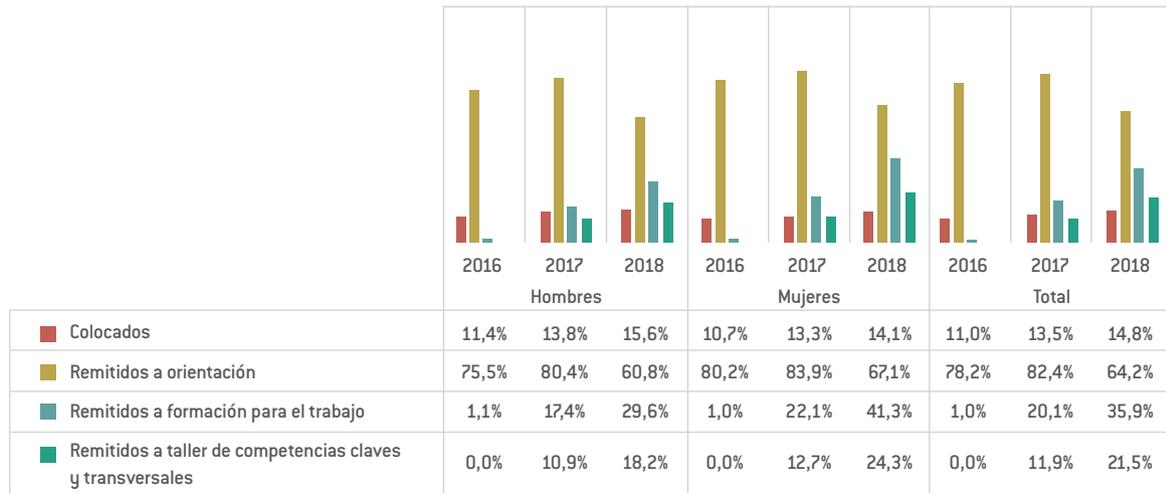
Fuente: Unidad del SPE, 2016-2018.



En el caso de las víctimas del conflicto, se observó que el 16,2% de los inscritos en 2018 lograron vincularse laboralmente. En contraste, los afrodescendientes (4,0%) e indígenas (7,0%) registraron tasas efectivas de colocación inferiores a las del promedio nacional (19,2% y 20,4% respec-

tivamente). Por otra parte, el Gráfico siguiente muestra que al igual que en las otras ciudades, las acciones realizadas por los prestadores autorizados del SPE han aumentado paulatinamente, colocando cada vez mayor proporción de personas en empleos formales.

▾ **Gráfico 16.** Distribución porcentual en el número de personas colocadas y remitidas a orientación, formación para el trabajo y talleres de competencias claves y transversales, según sexo. Manizales 2016-2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2016-2018.

Vale la pena resaltar que en 2018 el 64,2% de los inscritos en SISE en Manizales fueron remitidos a procesos de orientación ocupacional, mientras que el 35,9% fueron remitidos a programas de formación para el trabajo. En la actualidad, no se cuenta con información precisa de las personas que efectivamente recibieron la orientación o asistieron a los cursos de formación para el trabajo, ni de los resultados y efectos que esta participación pudiese generar en sus trayectorias o probabilidad de acceder y permanecer en el mercado laboral.

Para terminar esta sección se evidenció que 3 de cada 10 personas inscritas tienen como máximo nivel educativo bachillerato, el 18,7% no especificó su nivel educativo y el 64,0%

no contaba con experiencia o solo tenía un año. Sobre las vacantes inscritas se encontró que, el 32,1% solicitaron como máximo nivel educativo bachillerato y 6 de cada 10 pidieron un año de experiencia o no especificaron.

Al igual que a nivel nacional, se evidencian al menos tres retos: 1. Se debe avanzar en mejorar la cantidad y calidad de los datos recogidos en el SISE; 2. Se debe procurar por el fortalecimiento de los programas de primer empleo; y 3. Se debe buscar aumentar el número de empresas y personas que hagan parte de la intermediación formal en el país, poniendo especial atención en aquellos sectores de mayor remuneración.

52. A partir de la clasificación CIU0-08 A.C

53. La información analizada en esta sección corresponde solo a las empresas registradas en el SISE, dado que el SENA tiene una plataforma independiente y no fue posible acceder a sus datos.

D | Manizales: Empleo

Esta sección presenta el panorama general del mercado laboral en Manizales, tanto desde el análisis de las personas que ofrecen sus servicios al mercado laboral (oferta laboral), como desde las empresas que buscan contratar talento humano (demanda laboral). Manizales es un buen ejemplo de la dinámica del mercado laboral de las ciudades intermedias y su análisis debe servir de ejemplo para aprendizajes que permitan estructurar estrategias adecuadas de fomento al empleo inclusivo en todo el país.



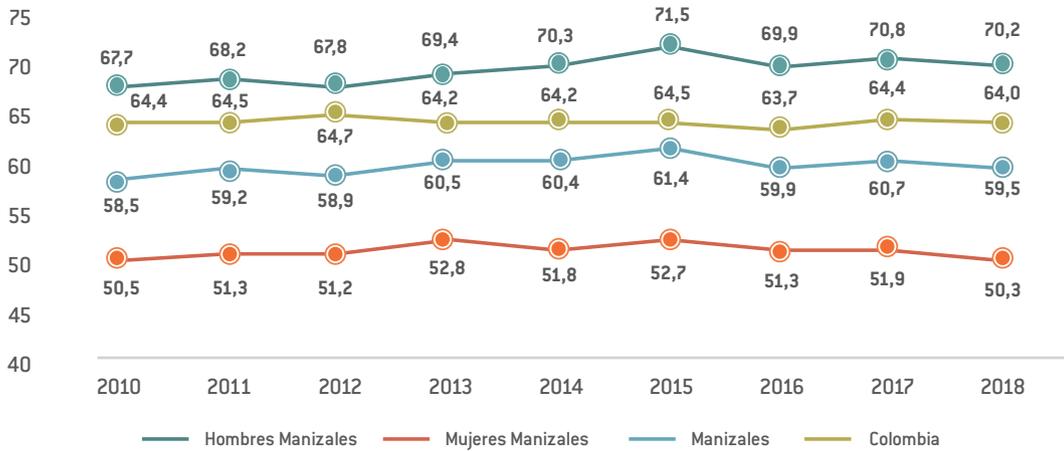
PANORAMA DEL MERCADO LABORAL DESDE LA OFERTA

En Manizales, 212.390 personas participaron del mercado de trabajo, de las cuales 188.515 estaban trabajando y 23.875 estaban buscando trabajo (FILCO, 2018). Asimismo, el 45% correspondió a mujeres, lo que es consistente con los principales indicadores laborales en los que se evidencia que los hombres participan más y en mejores condiciones.

Participación laboral

La Tasa Global de Participación – TGP⁵³ en Manizales para 2018 fue 59,5, cifra inferior en 4,2 puntos porcentuales a la del promedio nacional (64,0). Asimismo, se observó que mientras en el total nacional entre 2010 y 2018 se registró una caída de la TGP, en la ciudad de Manizales aumentó en 1 p.p., lo que evidencia una mayor presión de la oferta laboral.

Gráfico 17. Tasa Global de Participación, según sexo. Manizales y Colombia 2010-2018.



Fuente: GEIH-DANE 2010-2018.

Un aspecto para destacar es que la tasa de participación de las mujeres (50,3) es significativamente menor a la de los hombres (70,2), situación similar a la del resto del país.

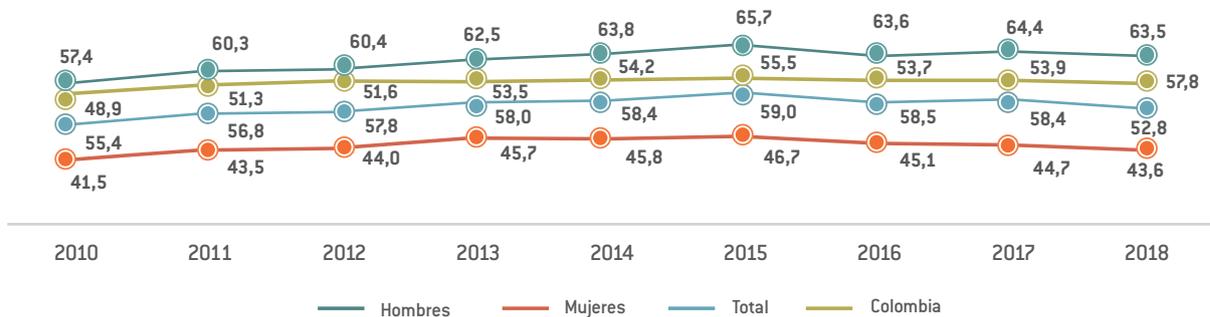
tante señalar que en el periodo 2014-2018 se observa una tendencia descendente de este indicador.

Ocupación

Durante 2018, la Tasa de Ocupación (TO) de Manizales fue 52,8, cifra inferior en 5 p.p a la observada en la nación (57,8). Con relación a las 23 áreas metropolitanas, la TO de Manizales fue la séptima más baja del país. No obstante, es impor-

Específicamente, la TO para los hombres fue 63,5, mientras que para las mujeres fue 43,6, eso implica que la brecha de ocupación se ubicó en 19,9, una cifra inferior a la brecha nacional (22,1) pero superior a las encontradas en las ciudades analizadas. A este respecto Bogotá tuvo una brecha de 14,0, Medellín 17,6 y Cali 16,4.

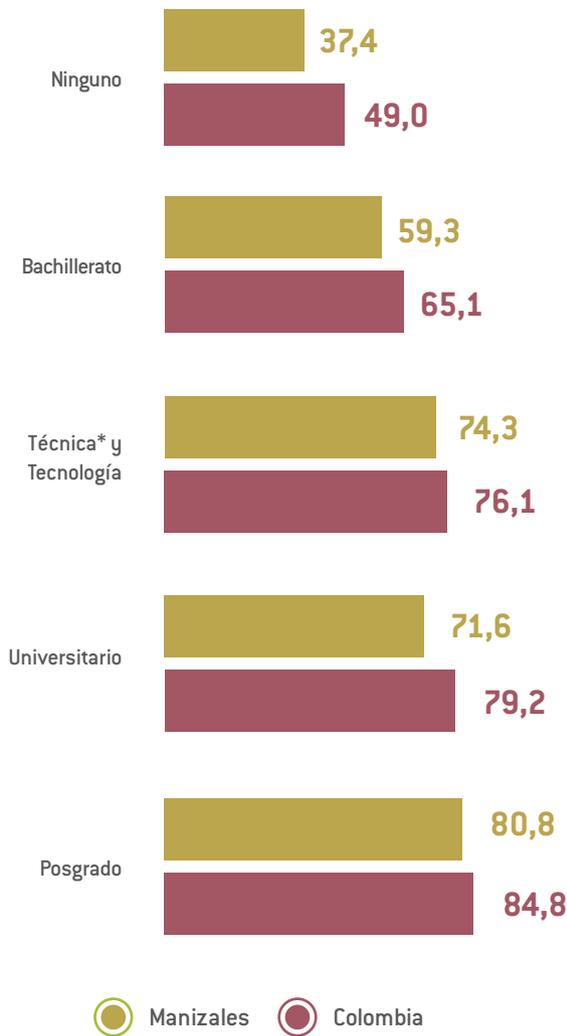
Gráfico 18. Tasa de ocupación según sexo. Manizales y Colombia 2010-2018.



Fuente: GEIH-DANE 2010-2018.

Al analizar la distribución de las personas ocupadas por nivel educativo, se observó que en Manizales se tienen mayores niveles educativos que los del resto del país. De hecho, el 35,1% de las personas ocupadas tenían estudios superiores, cifra significativamente mayor al promedio nacional (22,1%). No obstante, en Manizales el 35,4% registra como máximo nivel educativo el bachillerato y el 34,7% no tiene un certificado de finalización de estudios.

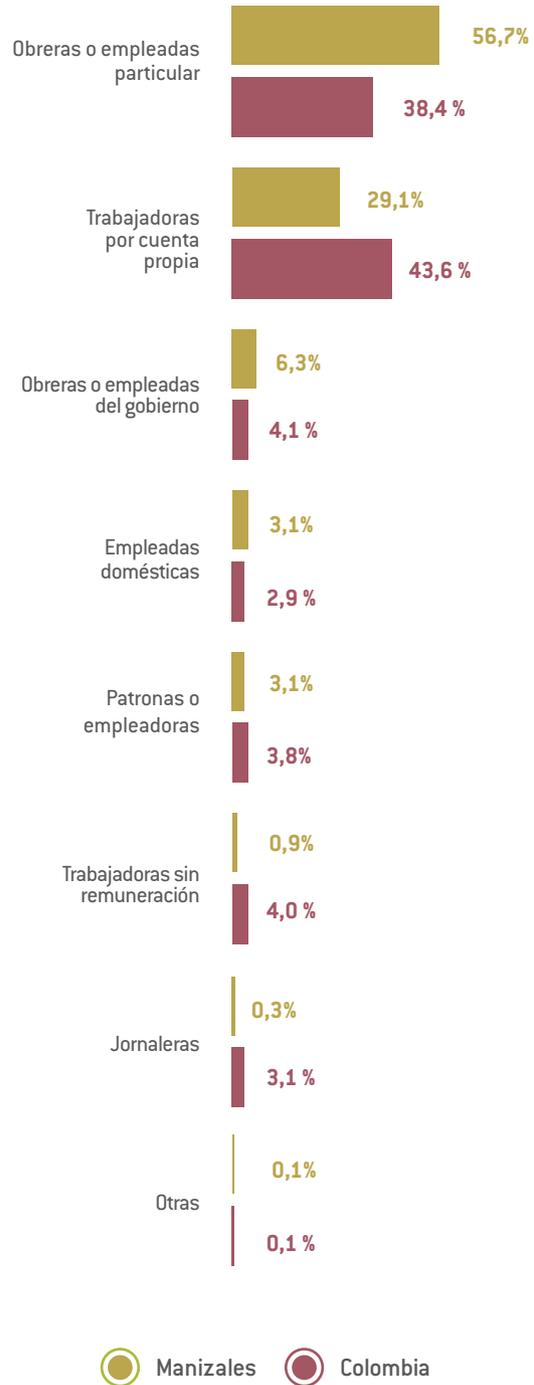
📉 **Gráfico 19.** Tasa de ocupación según nivel educativo. Manizales y Colombia, 2017.



Fuente: GEIH-DANE 2017.

Al hacer el análisis según posición ocupacional, se encuentra que aproximadamente el 56,7% de las personas ocupadas en Manizales son empleados de empresas particulares y el 29,1% corresponde a personas trabajadoras por cuenta propia, situación contraria al total nacional, donde el 44% de las personas ocupadas son cuenta propia y el 38% son empleadas de empresas particulares.

📉 **Gráfico 20.** Proporción de personas ocupadas según posición ocupacional. Manizales y Colombia 2018.

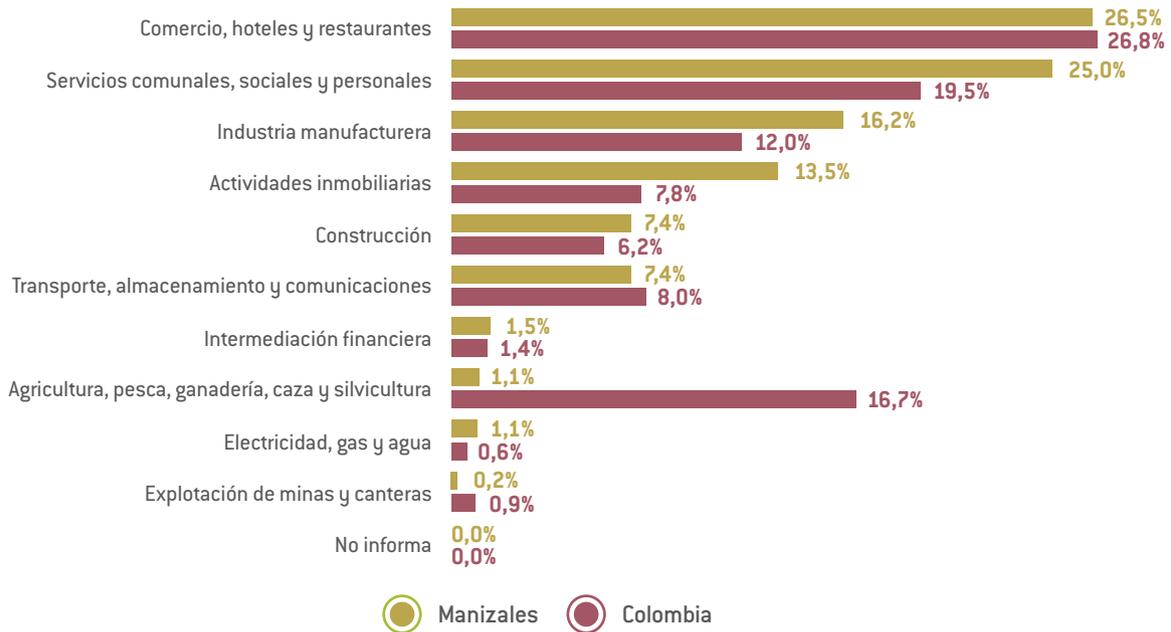


Fuente: GEIH-DANE 2018.

Finalmente, al analizar la información de las personas ocupadas por ramas de actividad económica se encuentra que en Manizales aproximadamente 7 de cada 10 personas ocupadas trabajan en los sectores de “Comercio, hoteles y restaurantes”, “Servicios comunales, sociales y personales” e “Industria manufacturera”.



Gráfico 21. Proporción de personas ocupadas según sector económico. Manizales y Colombia 2018.



Fuente: GEIH-DANE, 2018.

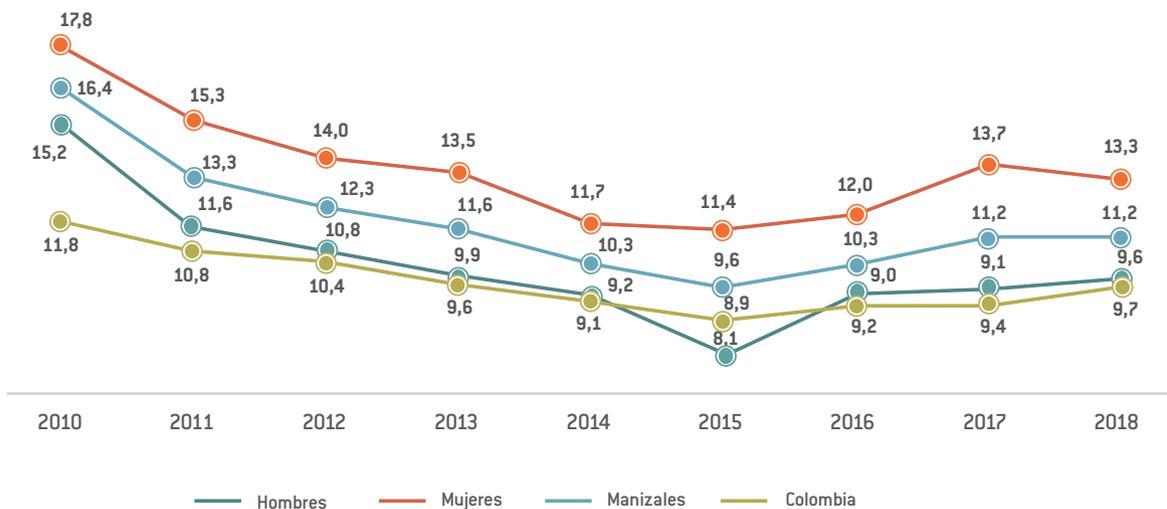
Desempleo

En 2018, Manizales registró una tasa de desempleo de 11,2, cifra superior en 1,5 p.p a la observada en el promedio nacional (9,7) y en 0,9 p.p a la registrada por la ciudad en 2016 (10,3). Respecto a las veintitrés (23) principales áreas metropolitanas del país, Manizales se ubicó tan solo como la décima primera ciudad con menor desempleo.

En términos absolutos, Manizales registró 24 mil personas desocupadas en 2017, de las cuales 11.122 eran hombres y 12.753 mujeres. Las personas jóvenes, por su parte, representaron el 42% del total de los desocupados de la ciudad, una cifra inferior a la de las principales ciudades capitales del país.

Por otra parte, es importante señalar que a partir del año 2015 la tasa de desempleo de la ciudad ha presentado un incremento sostenido.

Gráfico 22. Tasa de desempleo según sexo. Manizales y Colombia 2010-2018.

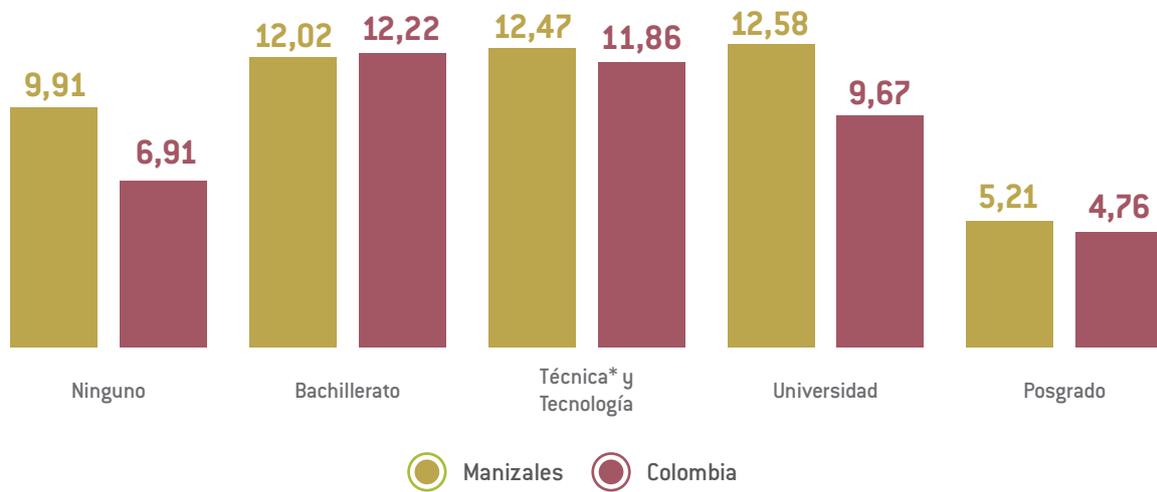


Fuente: GEIH-DANE 2010-2018.

Ahora, al igual que en el resto del país, la tasa de desempleo de las mujeres (13,3) es superior a la de los hombres (9,6).

Asimismo, llama la atención la alta tasa de desempleo de las personas jóvenes, la cual se ubica en 18,9.

Gráfico 23. Tasa de desempleo según nivel educativo. Manizales y Colombia 2017.



Fuente: GEIH-DANE 2017.

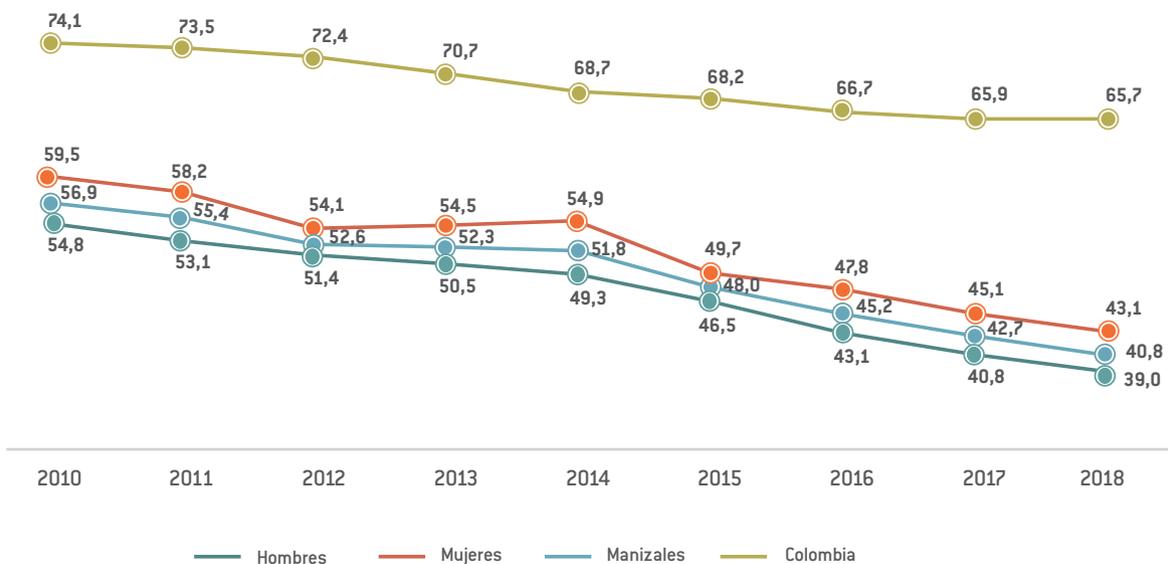
*No se especifica si es técnica laboral o profesional.

Al indagar cómo afecta el desempleo a la población según su nivel educativo, se encuentra que en Manizales las personas que registran algún título de posgrado (especialización, maestría, doctorado o posdoctorado) presentaron la menor tasa de desocupación (5,2%) en 2017, seguidos por los bachilleres (12,0%), técnicos (sin especificar si laboral o profesional) y tecnólogos (12,5%) y aquellos con educación universitaria (12,6%). Un aspecto que llama la atención de este análisis para la ciudad de Manizales es la alta tasa de desempleo de los universitarios respecto al promedio nacional.

Informalidad

Manizales es la ciudad con menor tasa de informalidad en el país. En términos generales, a nivel nacional aproximadamente 7 de cada 10 personas ocupadas son informales, mientras que en Manizales la proporción se reduce a 4 de cada 10. Asimismo, entre 2010 y 2018 la informalidad en la ciudad se redujo significativamente, al pasar de 56,9 a 40,8.

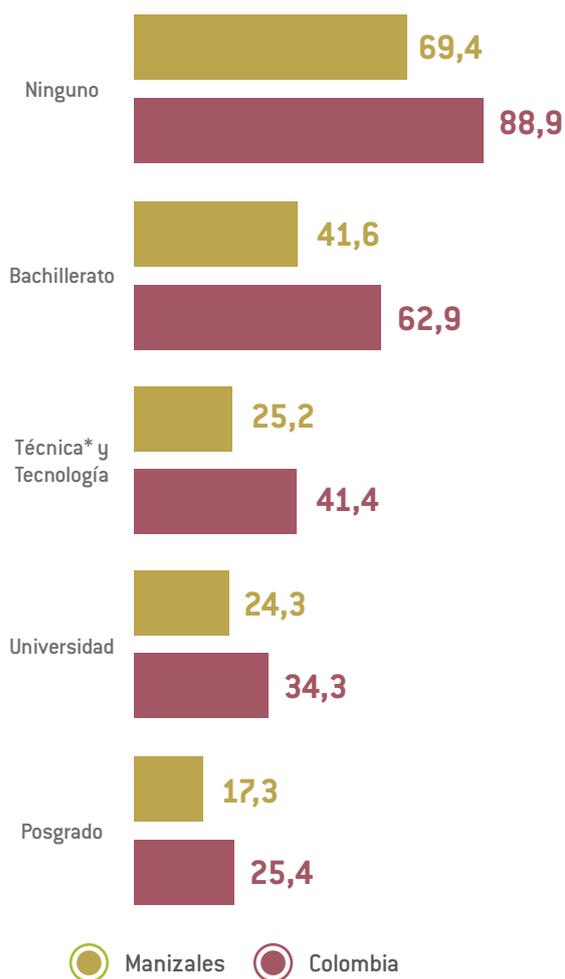
Gráfico 24. Tasa de Informalidad según sexo. Manizales y Colombia 2010-2018.



Fuente: GEIH-DANE 2010-2018.

Ahora, al analizar este fenómeno según el nivel educativo de los ocupados, se observa que los bachilleres registraron una tasa de informalidad de 41,6 en 2017, seguidos por los técnicos (sin especificar si laboral o profesional) y tecnólogos (25,2), universitarios (24,3) y personas ocupadas con posgrado (17,3). En contraste, las personas sin ningún título educativo registraban una tasa de informalidad de 69,4. En general, se observa una relación directa entre el grado de formalidad y el nivel educativo de los trabajadores, y evidencia que la mayor ocupación de los bachilleres, expuesta en el párrafo anterior, se hace en la informalidad.

↘ **Gráfico 25.** Tasa de informalidad según nivel educativo. Manizales y Colombia 2018.



Fuente: GEIH-DANE 2017.

*No se especifica si es técnica laboral o profesional.

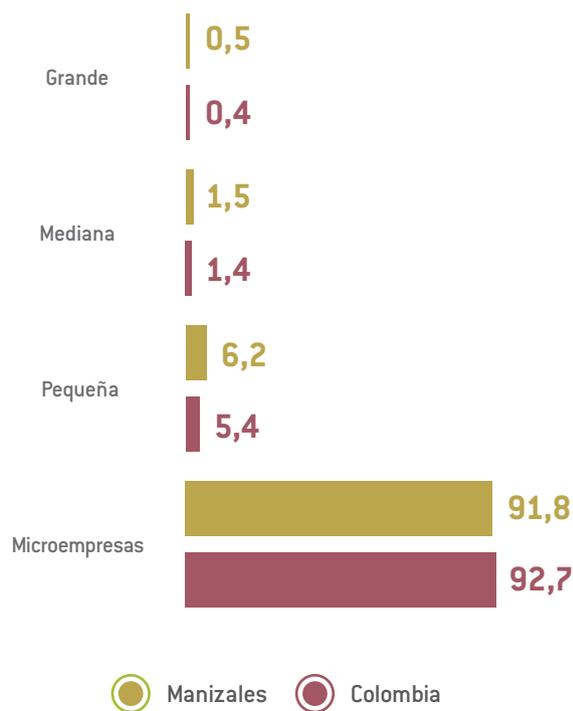
Por rangos de edad, la tasa de informalidad tiene un comportamiento en forma de U. Las y los jóvenes menores de 28 años registran tasas de informalidad relativamente altas, mientras que las personas entre 29 y 40 años registran tasas relativamente bajas y finalmente, los mayores de 40 años enfrentan altas tasas de informalidad.



PANORAMA DEL MERCADO LABORAL DESDE LA DEMANDA

De acuerdo con la información de la Cámara de Comercio de Manizales, en el año 2018, la ciudad contaba con cerca de 16 mil empresas registradas, de las cuales el 91,8% correspondía a microempresas, el 6,2% a pequeñas empresas, el 1,5% a medianas empresas y el 0,5% a grandes empresas. En general, se observó una distribución de empresas (según tamaño) muy similar a la del país. En términos absolutos, Manizales contaba con cerca de 1.000 empresas pequeñas, 242 medianas y 79 grandes. Dado que son precisamente las empresas pequeñas, medianas y grandes las que mayoritariamente generan vacantes a través de canales formales, la ciudad cuenta con un potencial cercano a las 1.350 empresas para realizar gestión empresarial a través de las agencias de empleo.

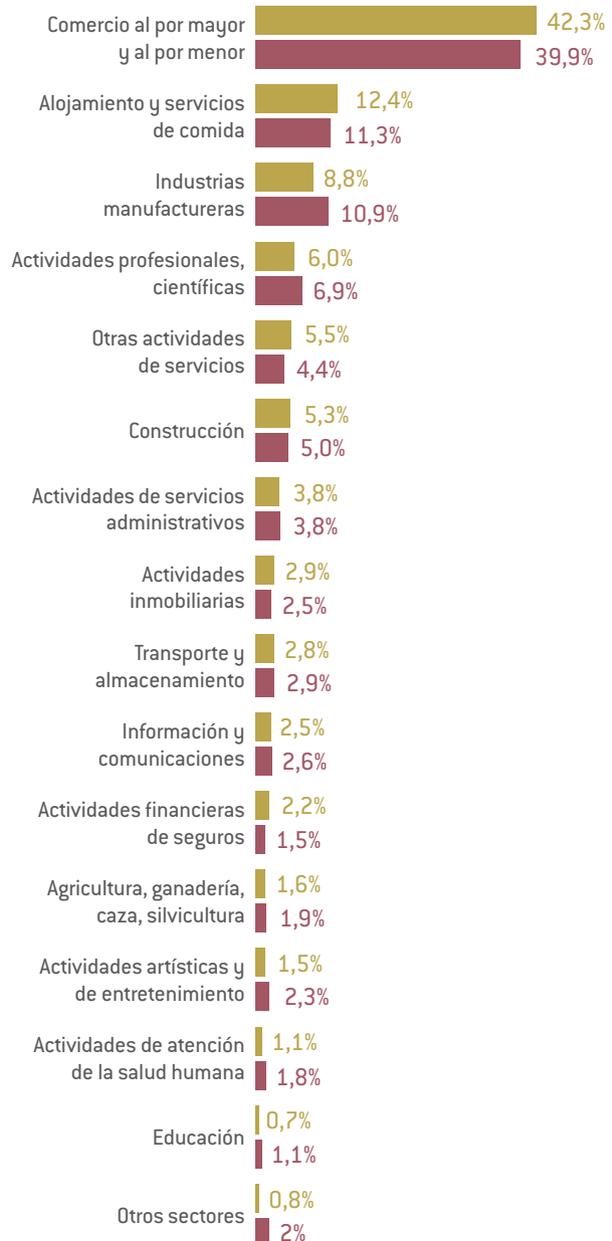
Gráfico 26. Distribución de las empresas registradas en la Cámara de Comercio según tamaño. Manizales y Colombia 2018.



Fuente: Cámara de Comercio de Manizales, 2018.

Ahora, del total de empresas en la ciudad, el 42,3% se dedican al Comercio, el 12,4% a Alojamiento y servicios de comida, el 8,8% a la Industria manufacturera y el 6,0% a las Actividades profesionales, científicas. En relación con la distribución sectorial de las empresas en las otras ciudades del Informe, se observó una baja participación relativa de las empresas pertenecientes a los sectores de "Industria manufacturera" y "Actividades inmobiliarias". En contraste, el sector "comercio al por mayor y al por menor" tiene una alta participación relativa.

Gráfico 27. Distribución de las empresas por sector económico. Manizales y Colombia 2018.



Fuente: Cámara de Comercio de Manizales, 2018.

Ahora, aproximadamente el 66,8% del valor agregado municipal es producto de los servicios sociales (26,7%), la industria manufacturera (20,4%) y las actividades de intermediación financiera, inmobiliarias y servicios empresariales (19,7%). Por su parte, los sectores de construcción y comercio representan el 21,8% del valor agregado municipal (ver Gráfico 28).



Gráfico 28. Distribución del valor agregado municipal por sector económico. Manizales 2015.



Fuente: DNP-Terridata, 2015.

Apuestas productivas

En términos de apuestas productivas, en el año 2015 se formuló la Agenda de Competitividad de Manizales, que surgió por iniciativa de la Secretaría de TIC y Competitividad del municipio, la Cámara de Comercio de Manizales por Caldas, el Comité Intergremial de Caldas y la Comisión Regional de Competitividad de Caldas. Los sectores priorizados por la agenda son los siguientes:

- Metalmecánica
- Biotecnología
- TIC
- Agroindustria (cuatro líneas de producto: cafés especiales, cítricos, sector lácteo y plátano)

Ahora bien, la Cámara de Comercio de Manizales para Caldas en asocio con la Secretaría TIC y Competitividad del municipio y otros actores del territorio han venido liderando el desarrollo del Cluster Metalmecánico. Los resultados de las distintas actividades y proyectos relacionados con este Cluster han sido muy buenos, ya que, en el año 2018, esta iniciativa fue seleccionada como la mejor iniciativa cluster del país, en el marco del Tercer Congreso Nacional de Cluster.

En el marco de la estrategia de consolidación del Cluster, se han priorizado las siguientes líneas de negocio: astilleros, aeroespacial, construcción, autopartes, línea blanca y agroindustria.

Para terminar, esta sección mostró que en Manizales la participación de las personas en edad de trabajar en el mercado laboral, ya sea trabajando o buscando trabajo, fue menor que a nivel nacional. También evidenció que, aunque las mujeres participan mucho menos, la brecha en la TGP para 2018 en Manizales (19,9 p.p.) es mucho mayor que en el nivel nacional (20,8 p.p.) y bastante mayor que la de Medellín (17,4 p.p.) y que la de Bogotá (14,1 p.p.).

Asimismo, se encontró que la tasa de ocupación en la ciudad fue inferior a la nacional pero la brecha entre las tasas de ocupación de hombres y mujeres fueron menores en 2,2 p.p. En materia de desempleo, Manizales presentó una tasa mayor que la de Colombia, pero un desempeño mucho mejor en materia de informalidad, siendo la tasa menor del país.

4.5. REGIÓN URABÁ: PANORAMA TERRITORIAL DEL EMPLEO INCLUSIVO

ESTA SECCIÓN ABORDA, PARA LA REGIÓN DE URABÁ, LOS PRINCIPALES ASPECTOS DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN, INTERMEDIACIÓN Y EMPLEO. TAMBIÉN, DESTACA UNA DE INICIATIVAS DE EMPLEO INCLUSIVO “ALIANZA POR LA EDUCACIÓN SECUNDARIA Y MEDIA EN URABÁ ANTIOQUIA”, COMO EJEMPLO DE LAS ACCIONES QUE SE PUEDEN IMPLEMENTAR EN LA CIUDAD PARA CONTRARRESTAR LOS DESAFÍOS QUE EVIDENCIAN LAS CIFRAS QUE SE PRESENTAN A CONTINUACIÓN.

A este respecto, se encontró que, del total de estudiantes matriculados en educación media para 2017, el 55,2% fueron mujeres. La región presentó una cobertura bruta 18,5 p.p más baja que la nacional y en términos generales, tuvo resultados significativamente inferiores al nivel nacional y las demás ciudades analizadas en el presente informe, evidenciado grandes rezagos de la región en materia de educación básica y media.

En cuanto a la educación y formación posmedia, la región de Urabá tiene comportamientos diferentes al nivel nacional en varios aspectos; la distribución por nivel educativo de las personas matriculadas en educación superior y la proporción de programas ETDH sin especificación de área de conocimiento, por ejemplo.

En el tramo de intermediación se observó que, a diferencia de las otras ciudades priorizadas en el presente Informe, en la región de Urabá se concentra la mayor cantidad de personas víctimas registradas y no se presenta un mayor uso de las agencias públicas de empleo.

Sobre empleo se observa que, la tasa global de participación es 10,9 p.p más baja que en Colombia para 2018 y la tasa de ocupación es 10,5 p.p inferior. Sobre la demanda laboral, es decir las empresas que solicitan personal, el 49,8% se dedican a Comercio, proporción más alta que en el nivel nacional.

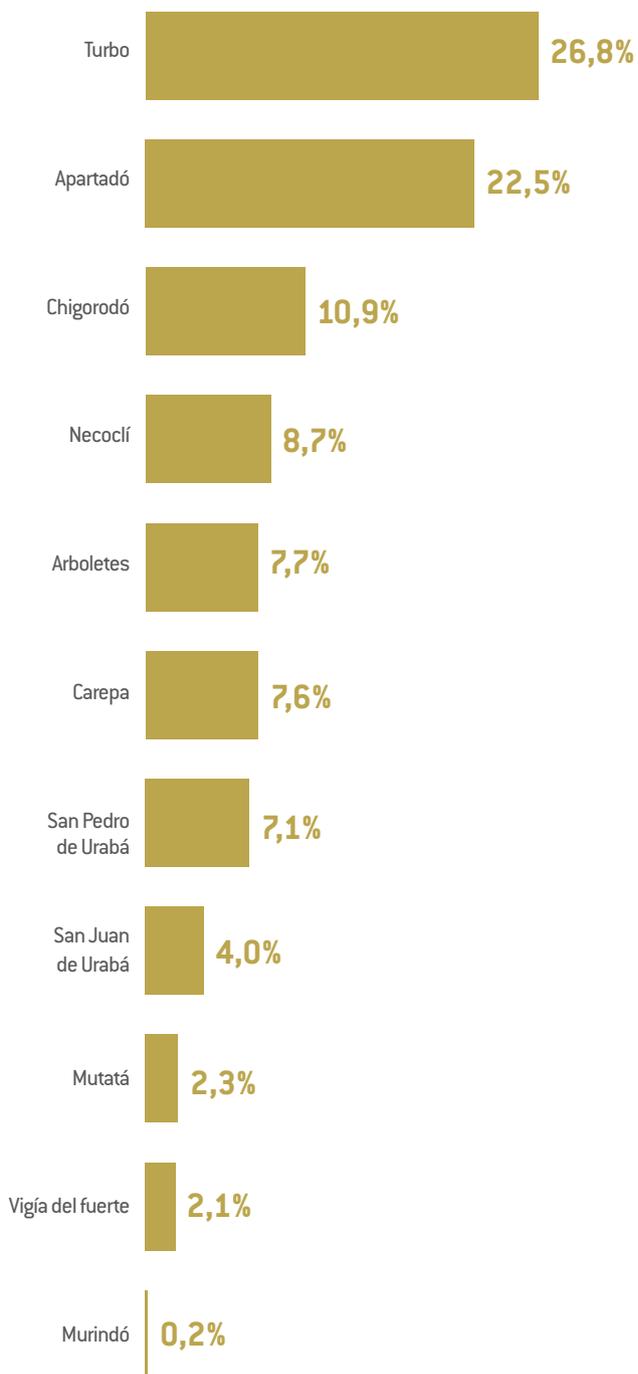


En 2017, la región de Urabá contaba con 13.289 estudiantes matriculados en 240 instituciones de educación media según el Ministerio de Educación Nacional - MEN. Del total de instituciones de educación media el 86,7% correspondían a instituciones oficiales, cifra superior a la encontrada en el nivel nacional, (74,6%) de las instituciones también eran oficiales.



Del total de estudiantes matriculados, el 55,2% eran mujeres y el 28,4% afrocolombianos. Asimismo, es importante mencionar que el 67,8% de los estudiantes de media asistían a instituciones educativas ubicadas en los municipios de Turbo, Apartadó, Carepa y Chigorodó (ver Gráfico 1).

Gráfico 1. Cantidad y distribución porcentual de los estudiantes matriculados en educación media en los municipios de la región de Urabá 2018.



Fuente: MEN, 2017.



Por su parte, en 2017 la tasa de cobertura bruta de educación media en Urabá se ubicó en 60,7, cifra significativamente inferior al promedio nacional (79,7), mientras que la **tasa de cobertura neta se ubicó en 23,1, muy por debajo del promedio nacional (42,5)** (Tabla 1). Los municipios con mayor tasa de cobertura neta de educación media en la región fueron en orden, Vigía del Fuerte (44,7), San Pedro de Urabá (44,0), Turbo (32,3) y San Juan de Urabá (31,9). En contraste, Murindó (7,0), Apartadó

(26,6), Mutatá (19,4) y Necoclí (26,8) registraron las tasas de cobertura neta más bajas.

En términos generales, se evidencian grandes rezagos en la región de Urabá en materia de educación básica y media. Por tal motivo, ampliar la cobertura y reducir las tasas de deserción se convierten en los principales desafíos para lograr que en el futuro los jóvenes puedan acceder a trayectorias laborales exitosas.

Tabla 1. Cobertura bruta y neta en Urabá 2017.

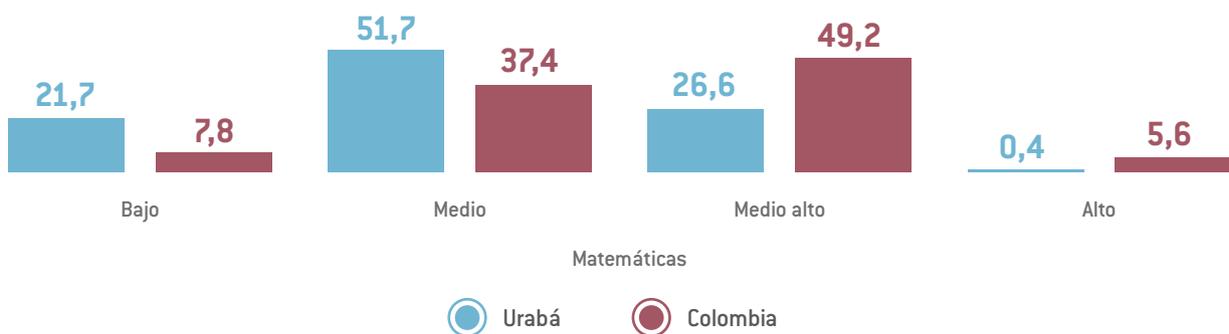
Municipio	Tasas de cobertura en educación					
	Bruta		Neta		Tasa de deserción	
	Total	Media	Total	Media	Total	Media
Apartadó	71,1	55,3	59,0	26,6	4,9	3,8
Arboletes	86,1	68,4	71,1	28,9	3,8	5,0
Carepa	94,1	70,5	79,9	30,1	4,1	2,5
Chigorodó	81,9	55,0	71,6	27,3	6,2	5,1
Murindó	127,5	37,4	112,8	7,0	4,0	3,1
Mutatá	102,9	56,5	89,1	19,4	4,9	6,9
Necoclí	94,7	54,9	82,0	26,8	4,3	6,2
San Juan de Urabá	97,7	61,9	85,3	31,9	6,9	6,5
San Pedro de Urabá	118,3	87,8	104,9	44,0	7,3	6,0
Turbo	99,4	62,2	86,6	32,3	2,6	3,9
Vigía del Fuerte	231,3	187,3	183,5	44,7	3,5	1,0
Región de Urabá	88,9	60,7	77,0	29,2	4,5	4,5

Fuente: MEN, 2017.

En 2018, alrededor de 6.639 estudiantes se graduaron de bachilleres en la región de Urabá⁵⁵. Al analizar los resultados de las pruebas Saber 11, especialmente en los componentes de matemáticas y lectura crítica, se observó un rezago de la región respecto al promedio nacional. Tan solo el 27,0%

de los estudiantes alcanzó los niveles de desempeño más altos⁵⁶ (medio alto y alto) en matemáticas, mientras que en el país ese porcentaje ascendió al 54,8%. Por su parte, el componente de lectura crítica fue 37,1% en Urabá, cifra inferior al promedio nacional (67,2%).

Gráfico 2. Resultados prueba Saber 11, matemáticas. Región Urabá y Colombia 2018.

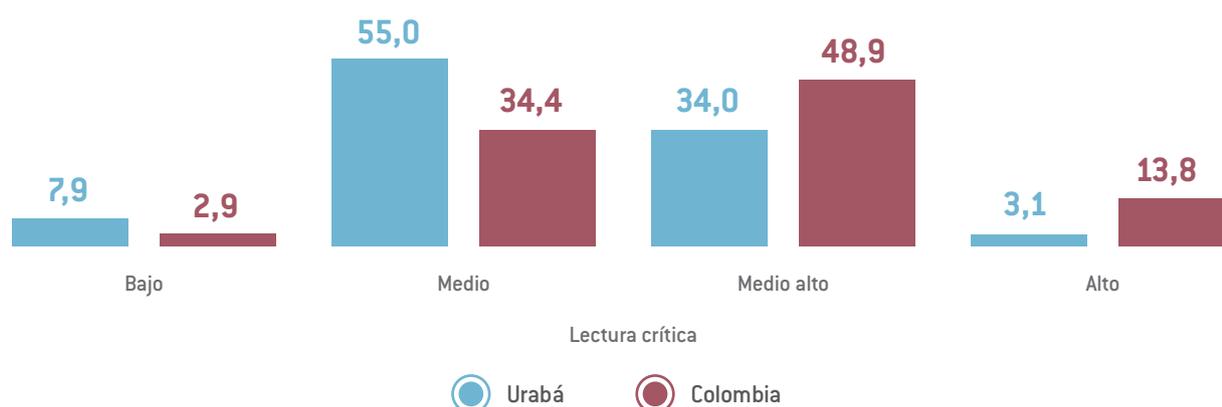


Fuente: ICFES, 2018.

55. Relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar.

56. Dato estimado a partir del número de estudiantes que presentan el Saber 11. Este dato corresponde a la vigencia 2017.

Gráfico 3. Resultados prueba Saber 11, lectura crítica. Región Urabá y Colombia 2018.



Fuente: ICFES, 2018.

En todo caso, la mayoría de los estudiantes de Urabá se ubicaron en los niveles de desempeño más bajos (1 y 2) de las pruebas Saber, lo que debe llamar la atención de las diferentes entidades y actores locales. Estas brechas

de calidad educativa se convertirán, muy seguramente, en un obstáculo para que los jóvenes bachilleres puedan desempeñarse exitosamente en su paso por la educación y formación posmedia.

Tabla 2. Resultados prueba Saber 11, matemáticas y lectura crítica por municipio. Región Urabá y Colombia 2018.

Municipio	Matemáticas				Lectura Crítica			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Turbo	25,0	55,0	20,0	0,0	9,0	59,0	29,0	3,0
Apartadó	19,0	47,0	34,0	1,0	6,0	47,0	43,0	4,0
Arboletes	23,0	56,0	20,0	0,0	9,0	60,0	28,0	2,0
San Juan de Urabá	20,0	59,0	21,0	0,0	5,0	64,0	29,0	2,0
San Pedro de Urabá	18,0	56,0	27,0	0,0	6,0	60,0	32,0	2,0
Necoclí	29,0	52,0	20,0	0,0	13,0	58,0	27,0	2,0
Carepa	16,0	48,0	36,0	1,0	4,0	54,0	38,0	4,0
Chigorodó	15,0	51,0	33,0	1,0	5,0	51,0	40,0	4,0
Mutatá	29,0	48,0	23,0	0,0	11,0	58,0	29,0	2,0
Murindó	20,0	60,0	20,0	0,0	10,0	70,0	20,0	0,0
Vigía del Fuerte	42,0	48,0	11,0	0,0	27,0	67,0	7,0	0,0
Región de Urabá	21,7	51,7	26,6	0,4	7,9	55,0	34,0	3,1

Fuente: ICFES, 2018.

Al analizar los resultados en el nivel municipal, se observa que en matemáticas los municipios con peores resultados fueron Vigía del Fuerte, Murindó, Necoclí y Turbo, dado que más del 80% de sus estudiantes estuvieron en los niveles de desempeño más bajos (bajo y medio bajo). Por su parte, para los municipios de Apartadó y Chigorodó el 66% de los estudiantes se ubicó en los niveles de desempeño más bajos. Una situación similar se observa al revisar los resultados de lectura crítica.

Para dar respuesta a estos resultados, el Programa interinstitucional Nuevas Oportunidades de Empleo - NEO Urabá y sus socios, han impulsado la Alianza por la Educación Secundaria y

Media en Urabá que, a través del diseño de un esquema de colaboración, busca fomentar la coordinación de acciones entre las numerosas intervenciones que realizan diferentes iniciativas en el territorio, motivar metas de coberturas conjuntas, facilitar el acceso a información y promover acciones conjuntas de gestión del conocimiento entre otras cosas, dirigido todo esto a aumentar el número de estudiantes en educación media, reducir la deserción escolar, mejorar los niveles de competencias duras y socioemocionales, así como el desempeño en los resultados de las pruebas Saber 11 y reducir el número de jóvenes que luego de la escuela no estudia ni trabaja - NINI. A continuación se presentan algunos detalles sobre esta iniciativa.



ALIANZA POR LA EDUCACIÓN SECUNDARIA Y MEDIA - PROGRAMA NEOURABÁ



La Alianza por la Educación Secundaria y Media surge como una iniciativa de impacto colectivo gestionada por un grupo de actores sociales con incidencia en la región, interesados en construir un mecanismo que les permitiera trabajar conjuntamente en función de una agenda común y realizar acciones coordinadas en el territorio que articulen los programas y proyectos que ya desarrollan.

Esta iniciativa tiene por objetivo reducir la deserción escolar, aumentar el número de estudiantes en educación media (cobertura del sistema), aumentar los niveles de competencias duras y socioemocionales con las que se gradúan los jóvenes de la región, mejorar el desempeño en los resultados de las pruebas Saber 11, así como reducir el número de estudiantes que luego de terminar el nivel de educación media, no continúan estudiando, no se vinculan al mercado laboral formal o no desarrollan un emprendimiento.

La Alianza trabaja en el diseño de un esquema de colaboración entre las distintas entidades que ya trabajan en la región. Esto, entre otras cosas, permitiría la coordinación de acciones y la

priorización de coberturas conjuntas, acceso a información y actividades de gestión del conocimiento, promoción de sistemas de medición compartidos y el desarrollo de actividades de reforzamiento mutuo. Para esto, se trabaja en la definición de un plan de acción que identifique cuál es el rol, la contribución y participación de cada actor en la Alianza, ampliando cobertura y mejores intervenciones, siempre de manera coordinada con instituciones educativas y gobiernos locales de la región.

Esta iniciativa cuenta con la participación del Programa NEO Urabá y Fundación Corona como facilitadores y organizaciones tan importantes como Prourabá, Enseña por Colombia, Comfama, Comfenalco Antioquia, Fundauniban, Corbanacol, Comfamiliar Camacol, Universidad de Antioquia, SENA, Mesa de Educación Superior MESU, Coschool, Fundación Luker, Fundación Bancolombia, Fundación EPM, Fundación Mi Sangre, Puerto Antioquia, entre otros aliados estratégicos que trabajan en el fortalecimiento de la calidad educativa en la región y que dan soporte a la iniciativa de impacto colectivo desde diferentes frentes: fortalecimiento de competencias duras y habilidades para la vida durante la etapa escolar; fortalecimiento de jóvenes en orientación socio-ocupacional; y otras acciones transversales que facilitan el logro educativo y la permanencia escolar como son: estímulos e incentivos educativos para acceso, permanencia y culminación de estudios, así como el equipamiento, dotación y mejora de infraestructura de instituciones educativas.

Otro objetivo es ampliar y consolidar alternativas para que los jóvenes de Urabá Antioquia puedan potenciar competencias laborales durante su paso por la educación media, a través de alternativas que contemplarán desde oferta ETDH, pasando por formación técnica laboral a través del SENA u otro, hasta formación técnica profesional a través de entidades de educación superior.

B | T Región Urabá: Educación posmedia

Para 2018, en la región de Urabá estaban matriculadas 17.305 personas en educación y formación posmedia⁵⁷, de las cuales, el 42,3% estaba estudiando programas de formación tecnológica, el 37,9% programas de formación ETDH y el 19,0% de pregrado (ver Gráfico 4). Un elemento que vale la pena destacar es que, a diferencia de las principales ciudades del país, la formación tecnológica en Urabá tuvo un peso mucho mayor que la formación universitaria en la matrícula total de posmedia.

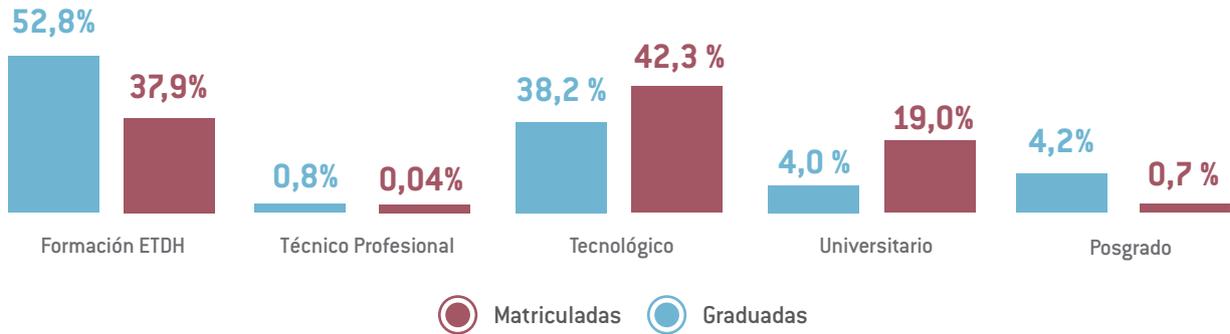
57. La escala del nivel de desempeño es entre 1 y 4, donde 4 es el nivel más alto. El nivel 1 corresponde a un puntaje entre 0 y 35; el nivel 2 corresponde a un puntaje entre 36 y 50; el nivel 3 corresponde a un puntaje entre 51 y 65; y el nivel 4 corresponde puntajes entre 66 y 100.



Para el caso de personas graduadas⁵⁸, se observó que un total de 3.556 personas terminaron su proceso de formación (MEN, 2016). Como se muestra en el Gráfico 4, la mayoría se certificaron en programas de Formación ETDH (52,8%) o se graduaron en programas tecnológicos (38,2%). Es entendible que a pesar de que los programas de formación ETDH tuvieron

un porcentaje de personas matriculadas relativamente bajo en el territorio frente al resto de la oferta, su participación en el número de graduados fue relativamente alta debido, fundamentalmente, al poco tiempo relativo que se requiere para graduarse de este tipo de programas y por el mayor número de programas ofertados como se verá más adelante.

Gráfico 4. Proporción de personas matriculadas y graduadas en posmedia, por tipo de formación. Región de Urabá 2018.

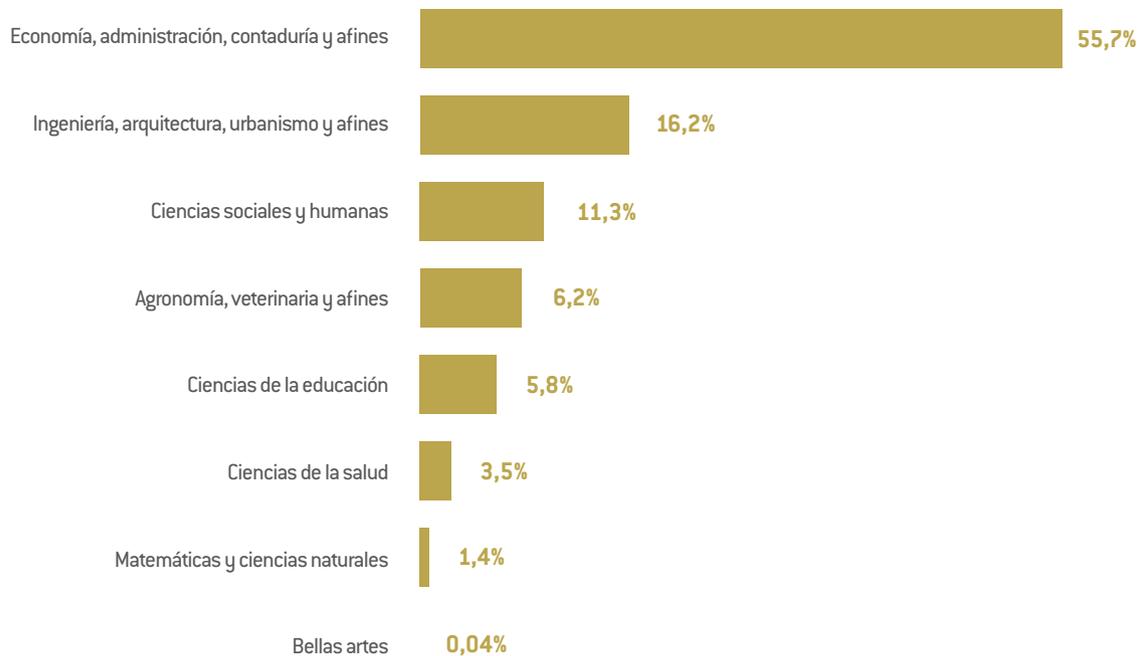


Fuente: MEN-SNIES, 2016-2017 -SIET, 2018.

Del total de estudiantes matriculados en educación superior, el 55,7% estudiaba un programa relacionado con el área de conocimiento “Economía, administración, contaduría y afines”, el 16,2% “Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines” y el 11,3% “Ciencias sociales y humanas”. En términos generales, estas

tres áreas del conocimiento concentraron el 83,2% del total de matriculados en Urabá. Un aspecto que llamó la atención fue la fuerte concentración de la matrícula en el área de “economía, administración, contaduría y afines”, en comparación con el nivel nacional y las otras ciudades analizadas en este documento.

Gráfico 5. Porcentaje de matriculados en educación superior por área de conocimiento. Región de Urabá 2018.

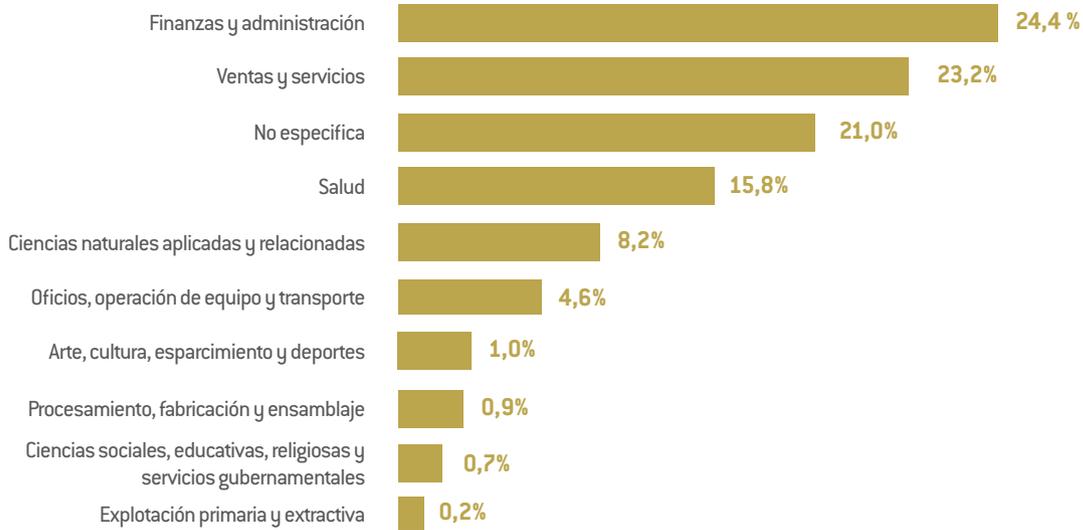


Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2017.

En relación con los programas de formación EDTH, la mitad de las personas matriculadas estudiaba temas relacionados con “Finanzas y administración” y “Ventas y servicios” (ver Gráfico 6). Un aspecto distintivo de esta región es el peso

que tuvieron los programas de “oficios, operación de equipo y transporte” (4,6%), situación que se encuentra ligada principalmente a temas portuarios y de transporte de productos agrícolas, especialmente banano.

Gráfico 6. Porcentaje de personas matriculadas en ETDH por área de conocimiento. Región de Urabá 2018.

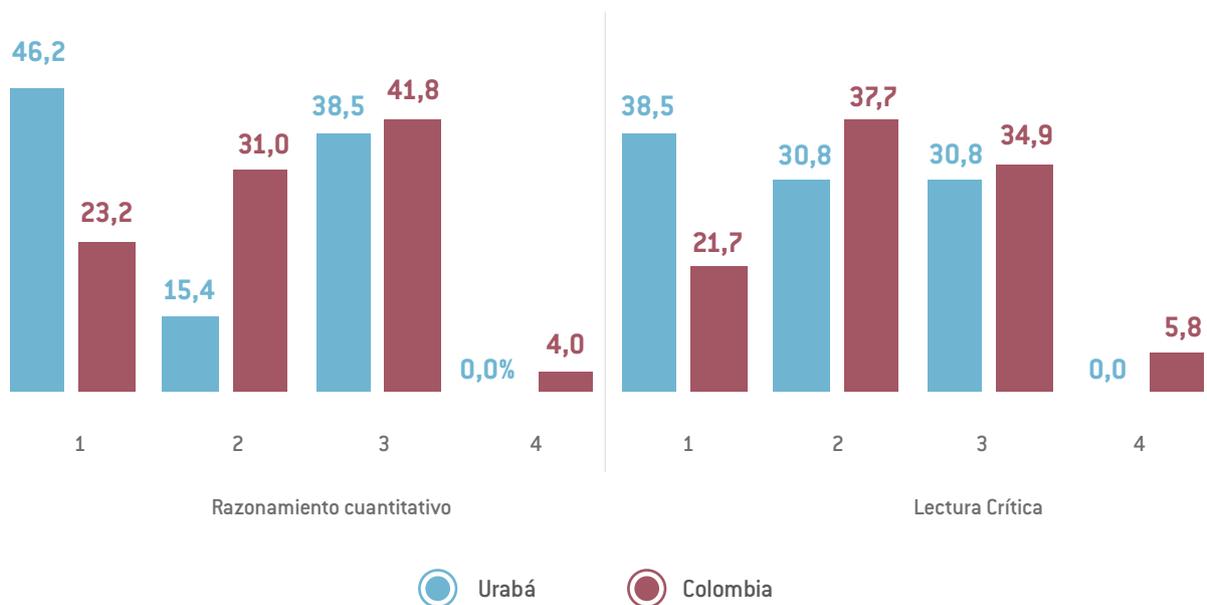


Fuente: MEN-SIET, 2018.

Como cifra de referencia para la región de Urabá, se tomaron los resultados de las pruebas SaberPro 2018 de Apartadó. Al analizar el desempeño en estas pruebas, se observó que la mayoría de los estudiantes de educación superior de Urabá alcanzaron nivel de desempeño 1 en razonamiento cuan-

titativo (46,2%) y lectura crítica (38,5%). Para esta región ningún estudiante alcanzó nivel 4 en estos componentes. Estos resultados son significativamente menores a los nacionales y demuestran la urgencia de implementar acciones para mejorar la calidad de la educación en la región de Urabá.

Gráfico 7. Resultados Pruebas SaberPro para pregrado en razonamiento cuantitativo y lectura crítica. Región Urabá y Colombia 2018.



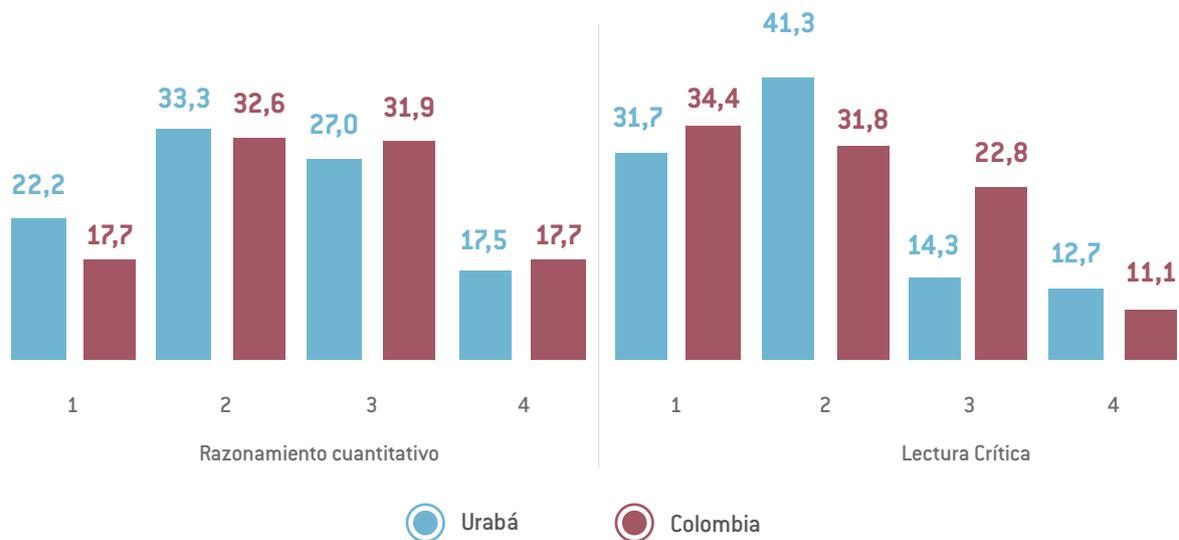
Fuente: ICFES, 2018.



Ahora bien, al analizar los resultados de las pruebas Saber TyT en 2018, se encontró que para la región de Urabá, la mayoría de los estudiantes de educación técnica y tecnológica alcanzaron nivel 1 y 2 en razonamiento cuantitativo (55,5%),

por debajo del comportamiento de los datos registrados a nivel nacional en esos mismos niveles (50,3%). En lectura crítica los resultados de región están concentrados en niveles 1 y 2 con (73,0%).

Gráfico 8. Resultados pruebas Saber TyT (Técnicos profesionales y Tecnólogos) en razonamiento cuantitativo y lectura crítica. Región de Uraba y Colombia 2018.



Fuente: ICFES, 2018.

En cuanto al total de instituciones educativas en la Región de Urabá, solo Turbo y Apartadó cuentan con 33 Entidades de Formación para el Trabajo y 18 Instituciones de Educación Superior, que incluyen programas técnicos, tecnológicos y universitarios (ver

Tabla 3). Asimismo, es importante señalar que ninguna de las Instituciones de Educación Superior que hace presencia en la región se encuentra acreditada. Por su parte, el 24,2% de las Instituciones de formación para el trabajo se encuentran certificadas en calidad.

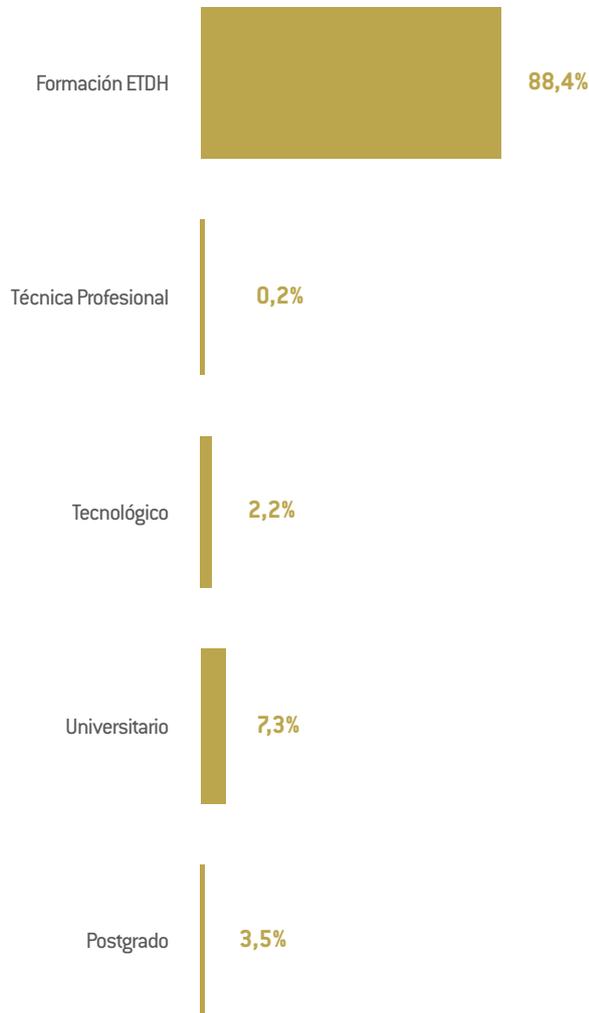
Tabla 3. Número de instituciones de educación posmedia. Región de Urabá y Colombia 2019

Instituciones	Número de instituciones en Región de Urabá	Número de instituciones en Colombia
Instituciones de Educación Superior IES	2	298
• Universidades / Instituciones universitarias y escuelas tecnológicas	0	221
• Técnicas/tecnológicas	0	77
Formación ETDH	41	3.845
Total	43	4.143

Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2017-2019

Por otra parte, en la región de Urabá para 2019 se encontraban registrados 29 programas universitarios, de los cuales, 18 correspondían a programas de posgrado y 12 a pregrado. También existían 28 programas de formación técnica profesional y tecnológica y 451 programas de Formación ETDH. En concreto, los programas de formación ETDH representaron el 88,4% de la oferta de programas de educación posmedia en la región (Gráfico 9), una cifra muy alta respecto al promedio nacional (58,4%).

Gráfico 9. Distribución porcentual de programas de educación y formación posmedia. Región Urabá 2018.

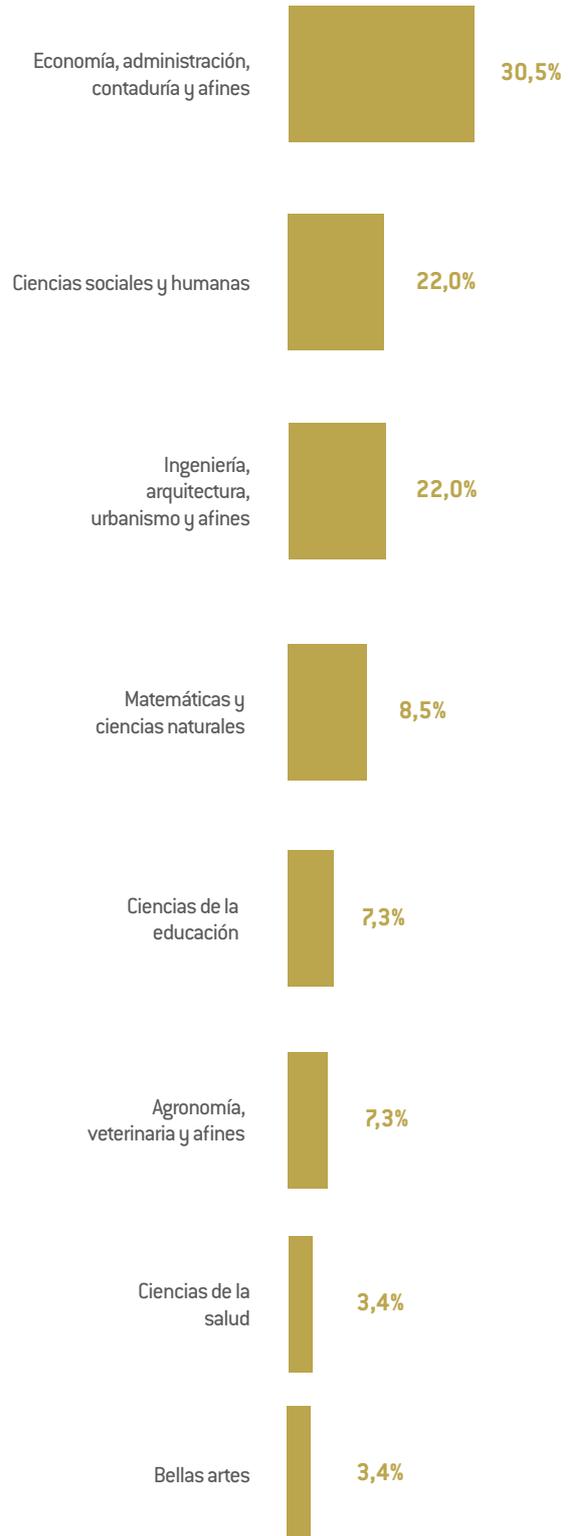


Fuente: SNIES-SIET, 2018.

Nota: contempla programas registrados en Apartadó y Turbo.

Para el caso de los programas de educación superior, del total de programas, el 74,6% se concentraron en las áreas de conocimiento “Economía, administración, contaduría y afines”, “Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines” y “Ciencias sociales y humanas” (Gráfico 10). Situación levemente superior a lo que sucede en Colombia, donde estas tres áreas aglomeraron el 65,9% del total de programas.

Gráfico 10. Distribución porcentual de los programas de educación superior por área de conocimiento. Región de Urabá 2018.



Fuente: SNIES, 2018.

Por su parte, el 22,0% de los programas de Formación ETDH se relacionaron con “Finanzas y administración” y el 28,6% con “Ventas y servicios”, mientras que el 14,2% de los programas registrados no especificó el área de conocimiento (Gráfico 11).

📌 **Gráfico 11.** Distribución porcentual de los programas de formación ETDH por área de conocimiento. Región Uraba 2018.



Fuente: SIET, 2018.



C



Región Urabá: Intermediación

Esta sección analiza, para la Región de Urabá, a las personas que hacen parte de la oferta laboral registrada en el SPE, también indaga sobre las características de las empresas registradas en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo-SISE y por último, hace un análisis del cruce en oferta y demanda de empleo formal.



La región de Urabá cuenta con 6 prestadores autorizados por la Unidad del SPE⁵⁹, de las cuales el 2 corresponden a prestadores públicos⁶⁰ y 4 son privados. Los prestadores públicos cuentan con 10 puntos de atención al público⁶¹ y su distribución se puede observar en la Tabla 4.

▾ **Tabla 4.** Distribución de los prestadores del SPE registrados en Urabá por tipo de prestador. Marzo 2019.

Clase de prestador	Número de prestadores
SENA	1
Cajas de compensación familiar	3
Agencias privadas	1
Bolsas de empleo	1
Total	6

Fuente: Unidad del SPE, 2019.

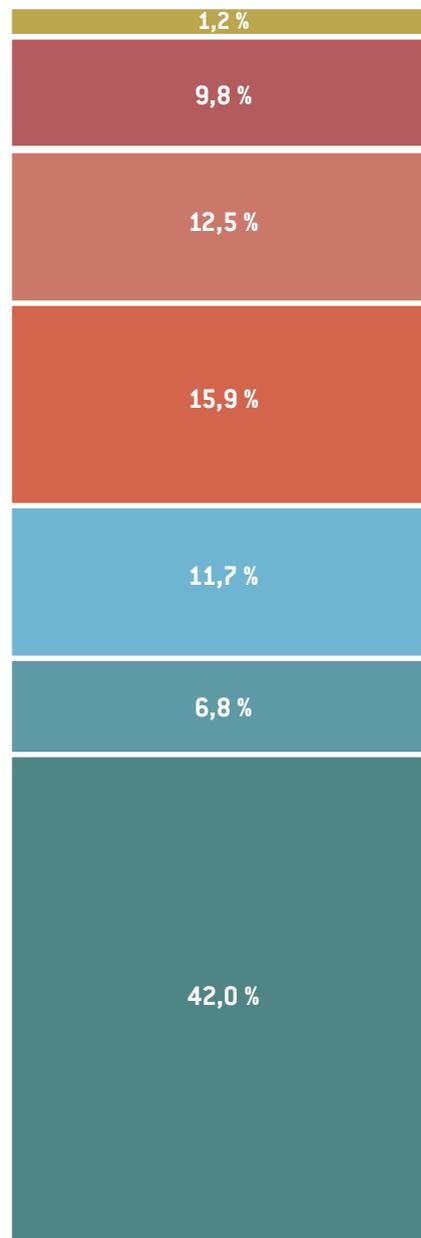
Buscadores de empleo (oferta laboral)

En 2018 se registraron 10.090 hojas de vida en el SISE del SPE en la región de Urabá y contrario a lo encontrado en las ciudades principales y a nivel nacional, fueron mayoría los buscadores hombres registrados (50,6%). Por su parte, las víctimas del conflicto representaron el 37,8%, debido principalmente a que Urabá es una de las regiones con mayor proporción de víctimas del conflicto de todo el país.

La mayoría de los inscritos fueron personas jóvenes (49,8%), seguidos de personas entre los 29 y 44 años (38,1%). Por nivel educativo, el 42,0% de los buscadores de empleo no informaron su nivel educativo, lo que de entrada restringió sus posibilidades de conectar con una vacante adecuada. Por su parte, el 28,4% de las personas registradas finalizó sus estudios de técnica (no específica si técnica laboral o profesional) o tecnología, seguido por el 11,7% con estudios de secundaria y/o bachillerato. Sobre este indicador es importante señalar que el 6,8% de los inscritos tenía como máximo nivel educativo solo primaria, una cifra relativamente alta en el contexto urbano nacional.

-
59. Cifra de graduados corresponde a Apartadó y Turbo. Información con corte a marzo de 2019.
60. Los prestadores del SPE públicos de Urabá son Comfenalco Antioquia, Comfama, Comfamiliar Camacol y el SENA.
61. Los puntos de atención se clasifican en centros de empleo y puntos de información. Mientras que en los primeros se ofrecen todos los servicios de la ruta de empleo (registro, orientación, acceso a vacantes, capacitación, preselección y remisión) en los segundos solo se ofrece el servicio de registro de la hoja de vida, además de brindar información general sobre el SPE.

▾ **Gráfico 12.** Porcentaje de personas inscritas en el SISE según nivel educativo. Región de Urabá 2018.



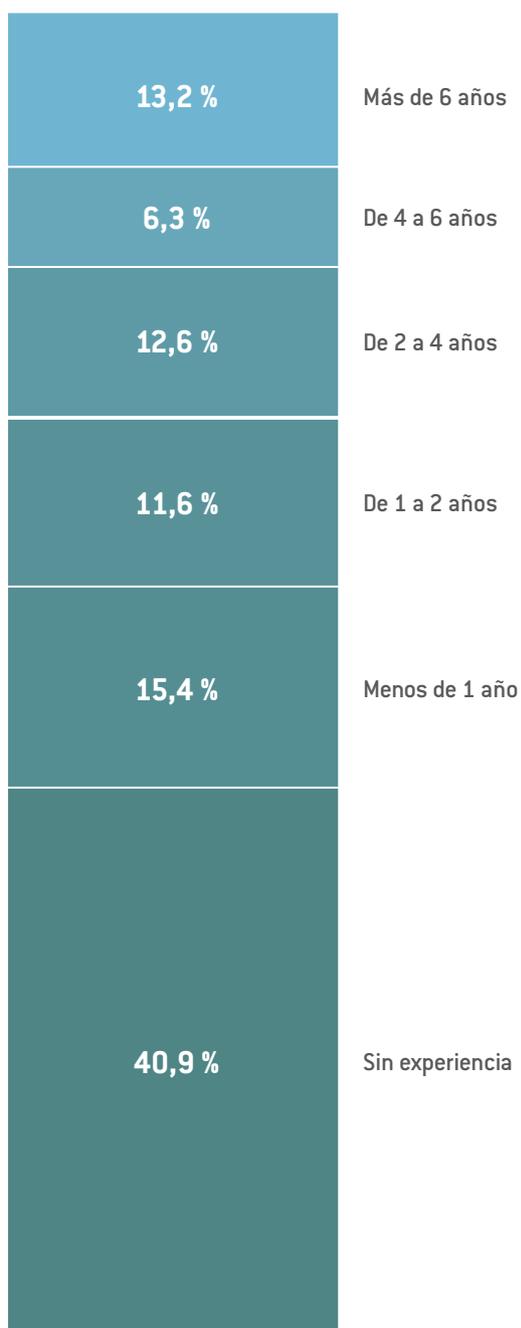
- ① Posgrado ② Universitario ③ Tecnología
- ④ Técnica* ⑤ Bachillerato ⑥ Primaria
- ⑦ No informo

Fuente: Unidad del SPE, 2018.

*Sin especificar si técnica laboral o profesional.

Frente a los años de experiencia, el Gráfico 13 muestra que 4 de cada 10 personas inscritas no contaban con ninguna experiencia. De las personas inscritas, el 15,4% tenían al menos un año de experiencia y 13,2% contaban con 6 o más años experiencia laboral.

📉 **Gráfico 13.** Distribución porcentual de las personas inscritas en el SISE según años de experiencia. Región de Urabá 2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2018.

Empleadores (Demanda laboral)

En el año 2018 se registraron en el SISE del SPE un total de 492 empresas en Apartadó, de las cuales el 59,6% correspondieron a microempresas y el 18,7% a pequeñas empresas. Por su parte, las medianas y grandes empresas representaron solo el 7,3% y 5,9%, respectivamente (ver Tabla 5).

📉 **Tabla 5.** Número de empresas registradas en el SISE. Apartadó 2016-2018.

Tamaño	Año		
	2016	2017	2018
Microempresa - Entre 2 y 10 trabajadores	140	176	293
Pequeña empresa - Entre 11 y 50 trabajadores	59	59	92
Mediana empresa - Entre 51 y 200 trabajadores	25	54	36
Grande - Mayor a 200 trabajadores	24	27	29
Unipersonal	16	29	42
Total	264	345	492

Fuente: Unidad del SPE, 2016-2018.

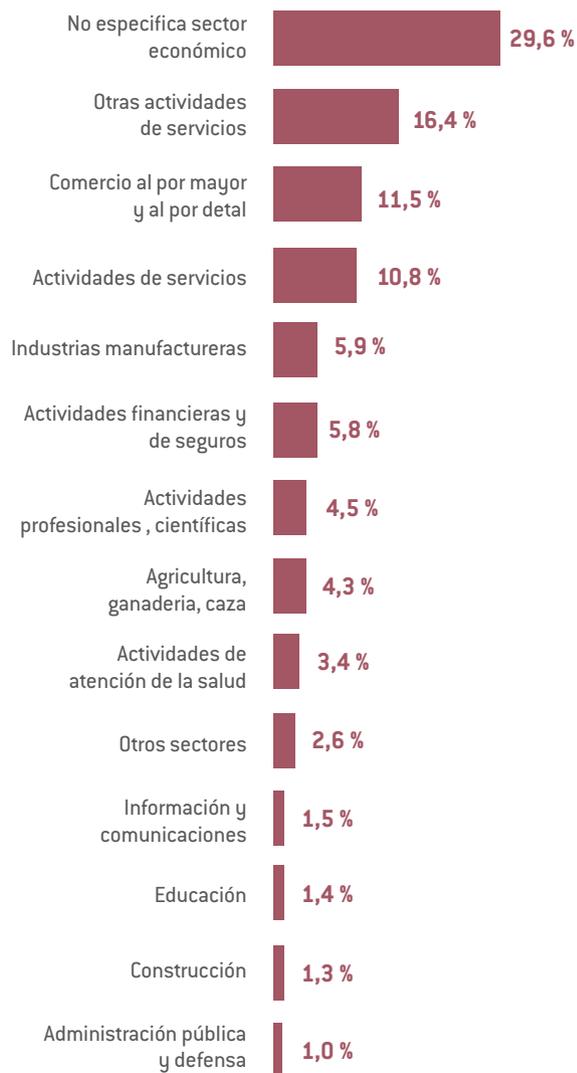
Durante el año 2018, en Apartadó se registraron 3.237 vacantes⁶² a través del SPE, cifra que corresponde a un crecimiento del 25,4% respecto al año 2017. Es importante señalar que el 50,8% de las vacantes en Apartadó fueron registradas en agencias públicas de empleo, situación que contrasta con el panorama nacional donde en promedio 8 de cada 10 vacantes fueron registradas a través de agencias de empleo privadas.

Por otra parte, al analizar las vacantes según sector económico, se observa que 50,4% de las vacantes registradas se concentraron en cinco sectores: Otras actividades de servicios (16,4%), Comercio al por mayor y al por detal (11,5%), Actividades de servicios (10,8%), Industria manufacturera (5,9%) y Actividades financieras y de seguros (5,8%). En este contexto, es clave advertir que, al comparar la participación sectorial en el registro de vacantes a nivel nacional, se observó que en Apartadó las actividades agrícolas tenían un peso relativamente mayor.

62. La cifra de vacantes corresponde a las publicaciones de una vacante, la cual puede solicitar varios puestos de trabajo. La cifra de puestos de trabajo puede ser superior al número de vacantes publicadas.



Gráfico 14. Distribución de las vacantes del SPE por sector económico. Apartadó 2018.



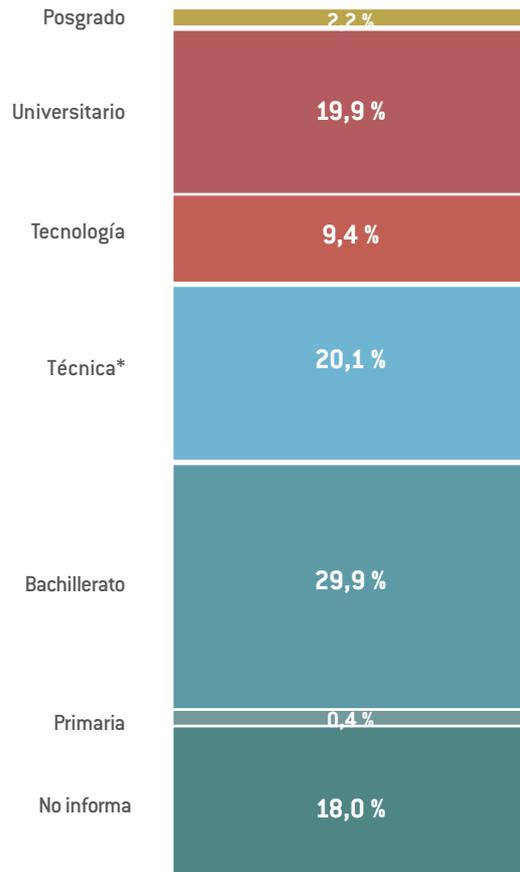
Fuente: Unidad del SPE, 2018.

Por su parte, en términos de las ocupaciones⁶³ más demandas, se encontró que cerca de la mitad de las vacantes registradas se concentraron en personas trabajadoras de los servicios y vendedoras de comercios (30,0%) y profesionales y científicas (14,9%). Seguido de ocupaciones como personal de apoyo administrativo (11,1%) y técnicos y profesionales del nivel medio (14,8%). La composición de las vacantes a nivel ocupacional es muy similar a lo que ocurre a nivel nacional.

Por nivel educativo, las empresas registradas en Apartadó solicitaron personas principalmente con bachillerato como máximo nivel educativo (29,9%). Por otra parte, se observó que el 19,9%

de las vacantes requirieron personas con título universitario y el 29,5% técnicos (no especifica si técnico laboral o profesional) y tecnólogos, mientras que únicamente el 2,2% de las vacantes solicitaron aspirantes con título de posgrado (ver Gráfico 15)

Gráfico 15. Distribución porcentual de las vacantes según nivel educativo solicitado. Apartadó 2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2018.

*Sin especificar si técnica laboral o profesional.

En relación con la experiencia solicitada por las vacantes registradas, se observó que el 69,2% exigieron experiencia laboral. Respecto a las vacantes que solicitaron experiencia, 1 de cada 2 solicitaron en promedio entre 7 y 24 meses de experiencia y solo el 18,2% no pidió ninguna experiencia previa.

Un hecho que llama la atención es que 4 de cada 10 personas que buscaron empleo y estaban registradas en el SISE en Apartadó no tenían experiencia, mientras que 8 de cada 10 vacantes registradas requerían experiencia. Esta situación evidencia los obstáculos que enfrentan los jóvenes para acceder al primer empleo, así como la debilidad de los procesos de talento humano en empresas que no tienen cómo determinar si los candidatos cuentan con las competencias requeridas para el desempeño en sus cargos, más allá de la experiencia previa u otros requisitos como exigencia de títulos, etc.

Cruce entre oferta y demanda

Al analizar la información de gestión de los prestadores autorizados del SPE que reportan en el SISE⁶⁴, se observó que entre 2016 y 2018 el número de personas inscritas que se ubicaron laboralmente ha venido creciendo. Para 2018 se vincularon laboralmente 1.918 personas, que equivalen al 19,0% del total de inscritos, cifra menor al porcentaje de colocación nacional que para ese mismo año se ubicó en 22,5%.

Al desagregar por sexo, se encontró que el 31,3% de las personas inscritas que lograron ubicarse en un puesto de trabajo formal fueron mujeres. Situación similar a lo ocurrido a nivel nacional donde las mujeres representaron el 38,7% del total de personas colocadas. Aun así, sigue siendo un porcentaje mucho menor al de los hombres (61,3%), lo que significa que persisten desafíos relacionados con la colocación laboral de mujeres a través de los mecanismos formales de intermediación en la región de Urabá.

Tabla 6. Número de personas registradas, colocadas y remitidas a orientación, formación para el trabajo y talleres de competencias claves y transversales, según sexo. Región de Urabá 2016-2018.

Acción realizada con las personas registradas	Hombres			Mujeres			Total		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Registrados	2.728	3.941	5.105	3.478	3.974	4.985	6.206	7.915	10.090
Colocados	295	933	1.321	188	435	597	483	1.368	1.918
Remitidos a orientación	1.562	2.943	3.147	1.941	3.577	4.201	3.503	6.520	7.348
Remitidos a formación para el trabajo	1.477	1.773	2.345	2.193	2.713	3.418	3.670	4.486	5.763
Remitidos a taller de competencias claves y transversales	0	847	1.513	0	1.297	2.341	0	2.144	3.854

Fuente: Unidad del SPE, 2016-2018.

En el caso de las víctimas del conflicto, se observa que el 23,7% de las personas inscritas en 2018 logró vincularse a un empleo. Por otra parte, el 72,8% de las personas inscritas en SISE para 2018 fueron remitidas a procesos de orientación ocupacional, mientras que el 57,1% se remitieron a programas de formación para el trabajo. Asimismo, es importante señalar que en la actualidad no se cuenta con información precisa de las personas que efectivamente recibieron la orientación o asistieron a los cursos de formación para el trabajo, ni del efecto que estos servicios pudieron representar sobre las

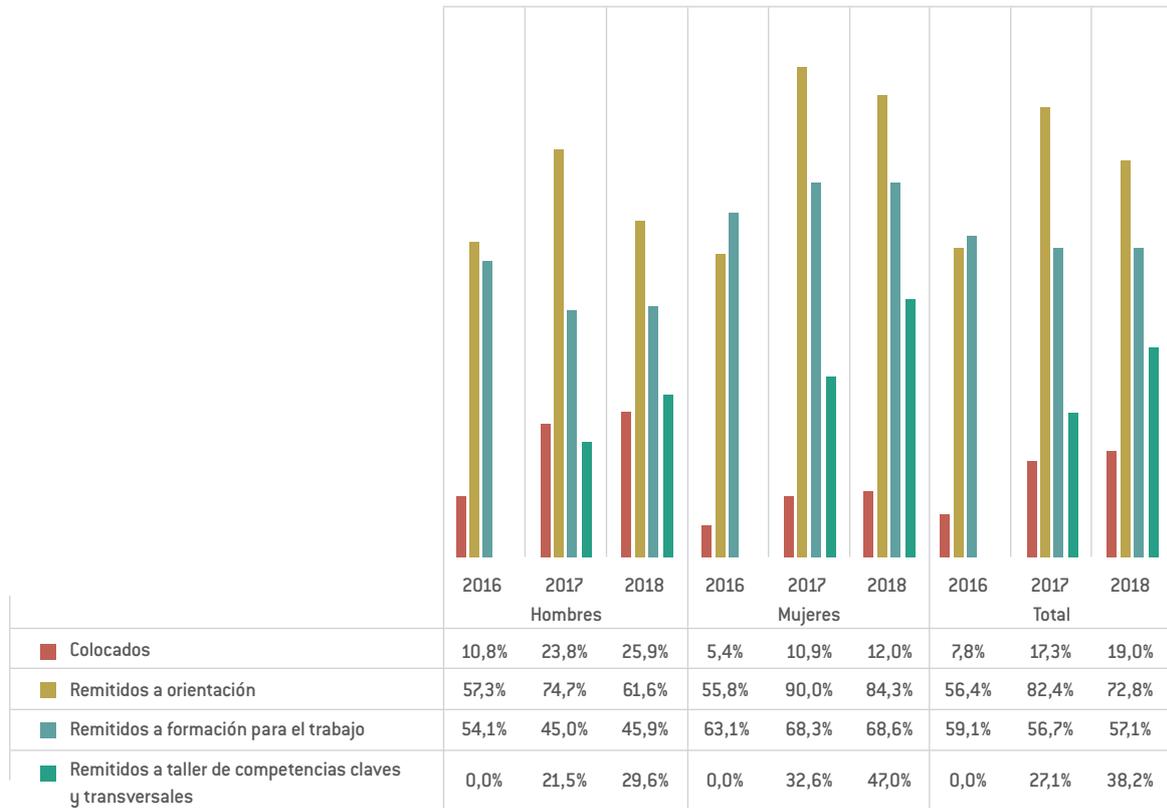
trayectorias de los buscadores y su probabilidad de entrar y permanecer en el mercado laboral formal.

A este respecto, el Gráfico siguiente muestra que, a diferencia de las otras ciudades analizadas en el presente informe, las acciones realizadas por las agencias autorizadas por el SPE aumentaron frente a la proporción de personas colocadas entre 2016 y 2018. Asimismo la proporción de personas remitidas a orientación, formación para el trabajo y talleres de competencias claves y transversales ha venido descendiendo.

64. La información analizada en esta sección corresponde solo a las empresas registradas en el SISE, dado que el SENA tiene una plataforma independiente y no fue posible acceder a sus datos.



Gráfico 16. Distribución porcentual en el número de personas colocadas y remitidas a orientación, formación para el trabajo y talleres de competencias claves y transversales, según sexo. Región de Urabá 2016-2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2016-2018.

Estos resultados evidencian que se deben adelantar programas de primer empleo que permitan a las personas jóvenes insertarse en el mercado de trabajo y permanecer en él. Es necesario fortalecer los servicios del SPE para lograr ampliar cobertura y que los buscadores de empleo entreguen la información suficiente para aumentar su probabilidad de ser colocados. Asimismo, se deben mejorar los procesos de talento humano en las empresas para que estas realicen sus procesos de reclutamiento basados en competencias y que sesgos excluyentes como la edad, el

sexo, entre otros, no se sigan requiriendo en la definición de las vacantes. Estos hallazgos junto con lo encontrado a lo largo de esta sección, al igual que a nivel nacional, evidencian dos retos importantes: 1. Se debe avanzar en mejorar la cantidad y calidad de los datos recogidos en el SISE a través de la sensibilización de los usuarios y 2. Se debe buscar aumentar el número de empresas y personas que hagan parte de la intermediación formal en el país, poniendo especial atención en aquellos sectores de mayor demanda de vacantes.

D



Región Urabá: Empleo

Esta sección presenta el panorama general del mercado laboral de la Región de Urabá para 2018, tanto desde el análisis de los trabajadores que ofrecen sus servicios al mercado laboral (oferta laboral), como desde las empresas que buscan contratar mano de obra (demanda laboral). A este respecto, es importante mencionar que la cobertura de la GEIH del DANE no permite contar con información periódica de los principales indicadores de mercado laboral de la región de Urabá. Por tal motivo, no es posible hacer un análisis integral como el expuesto en los casos de las 4 ciudades capitales priorizadas por el presente informe.

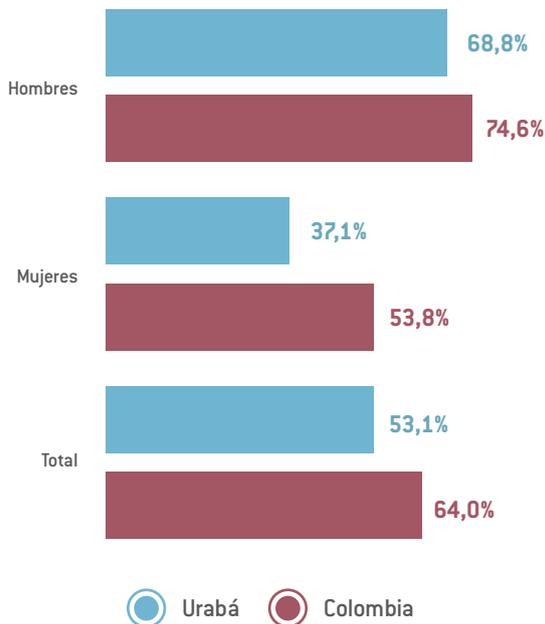


No obstante, algunas entidades han desarrollado estudios puntuales sobre el mercado laboral en la región; el más reciente es el desarrollado por Comfama a través del Grupo de Macroeconomía de la Universidad de Antioquia (Comfama & Universidad de Antioquia, 2019) que brinda información de los principales indicadores de mercado laboral de Urabá para el año 2018, los cuales se desagregan según sexo, rangos de edad y nivel de cualificación. A continuación, se presentan los principales resultados.

Participación laboral

Según el estudio de Comfama y la Universidad de Antioquia, en 2018 Urabá contaba con una población económicamente activa de 270 mil personas, de las cuales 241 mil se encontraban ocupadas y 29 mil estaban desempleadas. La tasa de participación se ubicó en 53,1, una cifra significativamente inferior al promedio nacional (64,0). Respecto a las mujeres, se presenta una baja participación laboral, únicamente el 37,1% de las mujeres en edad de trabajar estaban ocupadas o se encontraban buscando empleo. Lo anterior quiere decir que cerca de 6 de cada 10 mujeres en edad de trabajar en Urabá no participaron en el mercado laboral, situación asociada principalmente a aspectos como el manejo del hogar y el cuidado de los hijos. Así las cosas, aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se convierte en uno de los principales desafíos sociales y económicos del Urabá antioqueño.

Gráfico 17. Tasa Global de Participación⁶⁵ según sexo. Región de Urabá y Colombia 2018.

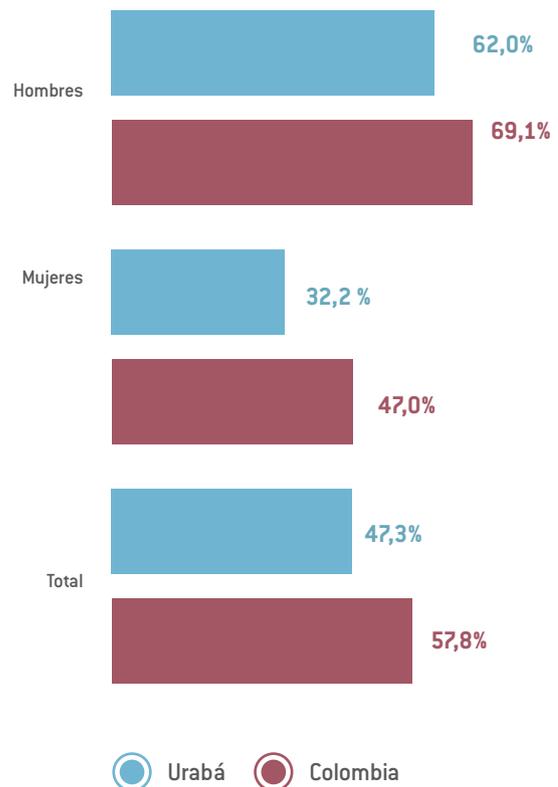


Fuente: GEIH-DANE y (Comfama y Universidad de Antioquia, 2019).

Ocupación

Durante 2018, en toda la región de Urabá se encontraban ocupadas 241 personas. En detalle, la Tasa de Ocupación- TO, fue 47,3, cifra inferior en 10,5 p.p a la observada a nivel nacional (57,8). Con relación a las otras ciudades del informe, la TO de Urabá fue la más baja. De hecho, la TO de los hombres fue 62,0, mientras que para las mujeres fue tan solo 32,2, una cifra significativamente inferior a la de las principales ciudades de del país.

Gráfico 18. Tasa de ocupación según sexo. Región de Urabá y Colombia 2018.



Fuente: GEIH-DANE y (Comfama y Universidad de Antioquia, 2019).

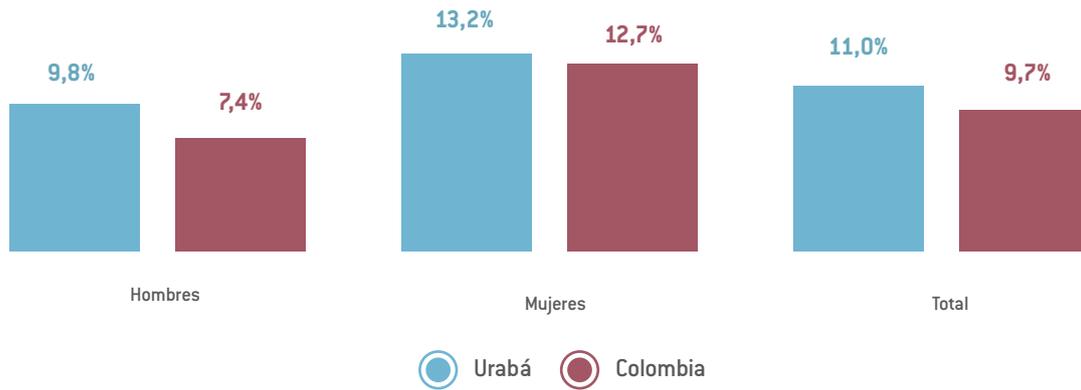
Desempleo

En 2018, Urabá registró una tasa de desempleo de 11,0, cifra superior en 1,3 p.p a la observada en el promedio nacional (9,7) pero inferior a la registrada en Medellín y el Valle de Aburrá (11,7). En términos absolutos, esa tasa de desempleo se traduce en 29.000 personas desocupadas. Adicionalmente, las mujeres de la región enfrentan tasas de desempleo superiores a las de los hombres (13,2 vs 9,8), lo que evidencia que persisten factores estructurales que impiden cerrar la brecha de género en esta región del país.

Asimismo, es importante señalar que las personas jóvenes que participan en el mercado de trabajo enfrentan altas tasas de desempleo. En detalle, el desempleo juvenil ascendió a 20,4 [cerca del doble de la tasa de desempleo promedio de la región]; es

decir, 2 de cada 10 jóvenes que participaron en el mercado de trabajo de Urabá estaban desempleados, una cifra a todas luces preocupante por los impactos que esto tiene en términos de ingresos y productividad futura para la región.

Gráfico 19. Tasa de desempleo según sexo. Región Urabá y Colombia 2018.



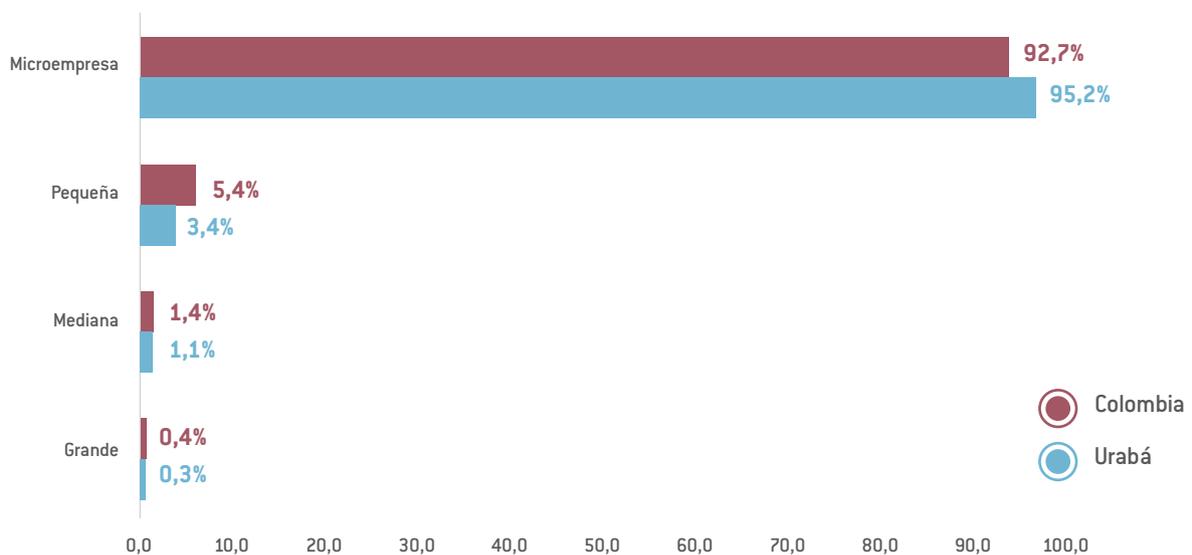
Fuente: GEIH-DANE y (Comfama y Universidad de Antioquia, 2019).

PANORAMA DEL MERCADO LABORAL DESDE LA DEMANDA

De acuerdo con la información de la Cámara de Comercio de Urabá, en el año 2018 la región contaba con 11.008 empresas registradas, de las cuales el 95,2% correspondía a microempresas, el 3,4% a pequeñas empresas, el 1,1% a medianas empresas y el 0,3% a grandes empresas. En términos absolutos,

los municipios de Urabá contaban con 378 empresas pequeñas, 118 medianas y 33 grandes. Dado que son precisamente las empresas pequeñas, medianas y grandes las que mayoritariamente generan vacantes a través de canales formales, la región cuenta con un potencial cercano a las 529 empresas para realizar gestión empresarial a través de las agencias de empleo, lo que contrasta con las 157 empresas de tamaños equivalentes que se encontraban inscritas en 2018.

Gráfico 20. Distribución de las empresas registradas en la Cámara de Comercio según tamaño. Urabá 2018.



Fuente: Cámara de Comercio de Urabá, 2018.

Del total de empresas de la región, el 49,8% se dedican al Comercio al por mayor y al por menor, el 14,2% a Alojamiento y servicios de comida, el 7,3% hacen parte del sector de industrias manufactureras y el 2,9% al sector transporte y almacenamiento.

Gráfico 21. Distribución de las empresas por sector económico. Urabá 2018.



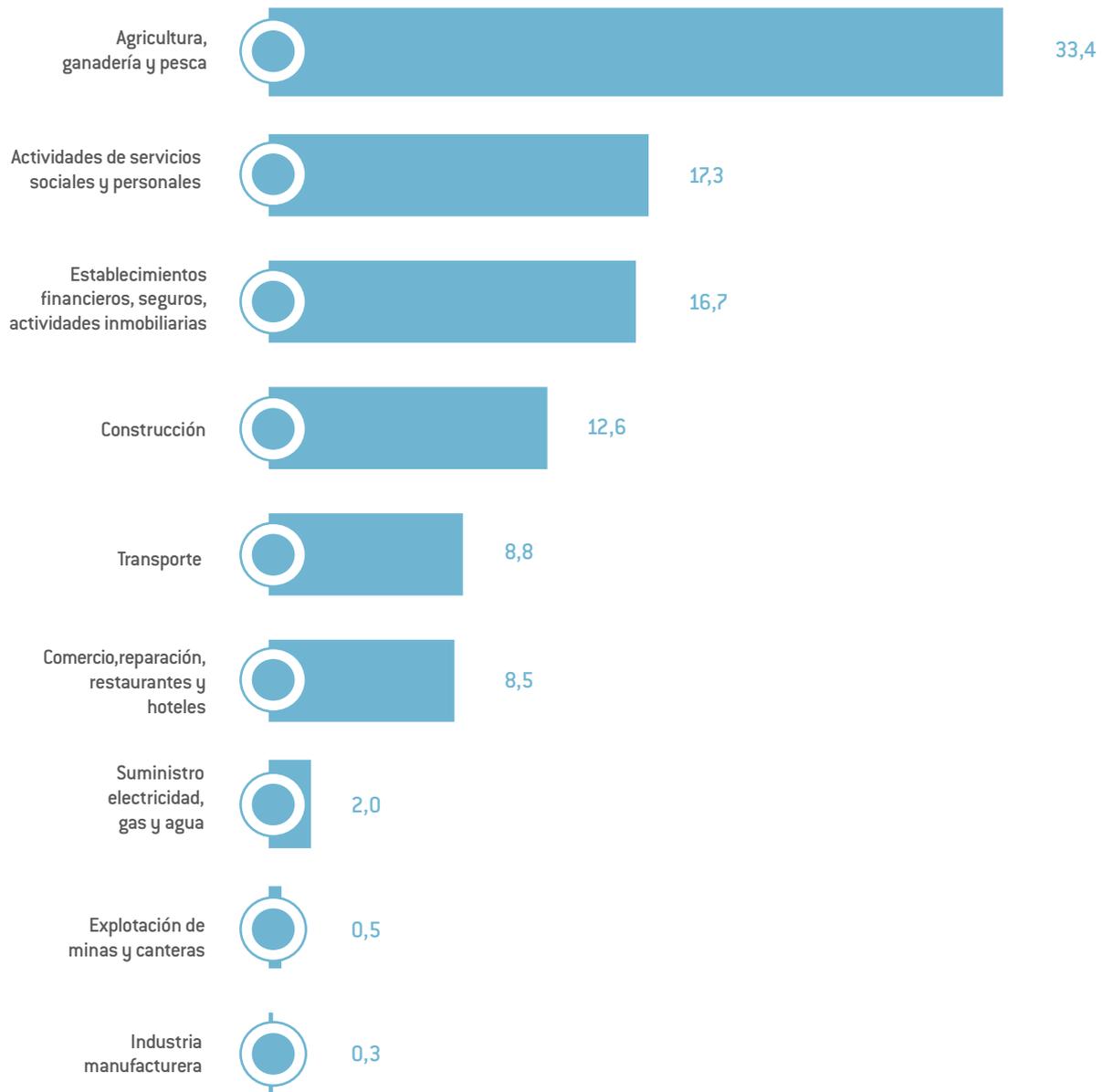
Fuente: Cámara de Comercio de Urabá, 2018.



Al analizar la composición del valor agregado de la región de Urabá, se observa que los sectores de “Agricultura, ganadería y pesca”, “Actividades de servicios sociales y personales” e “Establecimien-

tos financieros, seguros, actividades inmobiliarias” representan el 67,4% del total. Por su parte, los sectores de construcción, comercio y transporte representan el 30% del valor agregado (ver Gráfico 22).

Gráfico 22. Distribución del valor agregado municipal por sector económico. Urabá.



Fuente: DNP-Terridata, 2015.

Apuestas productivas – Urabá

El sector agropecuario ha sido tradicionalmente el dinamizador de la economía de la región de Urabá. En particular, se destaca el banano como el producto emblemático de la región. De hecho, gracias a la producción y exportación de

banano se han desarrollado numerosos servicios asociados tales como transporte, logística, aduanas, servicios financieros, entre otros. Las empresas productoras y comercializadoras de banano han permitido sofisticar el aparato productivo de la región. De hecho, el sector de infraestructura es uno de los que registra un mayor crecimiento en

los últimos años en la región (Instituto de Ciencia Política y CAF, 2018).

Ahora bien, el desarrollo económico al interior de la región no ha sido homogéneo. Según Antioquia Sostenible (2018) los municipios del eje bananero (Turbo, Apartadó, Carepa y Chigorodó) aportan el 80,6% del PIB regional, mientras que los demás municipios de la región se encuentran rezagados.

Asimismo, en los últimos años se han adelantado esfuerzos por diversificar la economía de la región, por lo que se ha impulsado el cultivo de palma, cacao, yuca, flores tropicales, piña -entre otros hortofrutícolas- y productos maderables (Instituto de Ciencia Política y CAF, 2018).

Adicionalmente, en la región se ha venido impulsando la actividad turística como un polo de desarrollo económico. En detalle se busca potencializar diferentes tipos de turismo, a saber: turismo de sol y playa, agroturismo y etnoturismo, entre otros.

Finalmente, es importante advertir que, en la actualidad, la región del Urabá Antioqueño está viviendo una nueva etapa de su desarrollo, está marcada por la construcción y entrada en operación de varios puertos, entre los que se destacan Darién Port en Necoclí, Puerto Pisisí y Puerto Antioquia en Turbo. El Golfo de Urabá se convertirá en uno de los principales centros logísticos y portuarios del país, lo que resulta esperanzador, pero a la vez preocupante si tenemos en cuenta los resultados presentados a lo largo del capítulo por los bajos niveles de cualificación y la ausencia de oferta formativa para este sector⁶⁶.

66. Para más información sobre los Puertos y las implicaciones de su llegada en la región de Urabá para temas laborales y de educación, se puede consultar el Informe de Brechas de Talento Humano elaborado por el Programa Neo Urabá, Fundación Corona y los socios de la Programa.

