

Panorama general de mercado laboral en Medellín

OBJETIVO

Identificar brechas de talento humano en la ciudad a través de las dinámicas de oferta y demanda del mercado laboral en Medellín.

METODOLOGÍA

- Perfiles ocupacionales:** Evalúa competencias más relevantes para los **empresas y graduados/as**.
- Prospectiva de demanda laboral:** Busca proyectar **tendencias tecnológicas y de transformación productiva** en sectores estratégicos regionales.

MUESTRA

Egresados/as

Encuesta dirigida a **graduados/as de programas en educación superior** de las IES de Medellín, que indaga sobre formación, empleabilidad, competencias y la prospectiva del trabajo.

Empresas

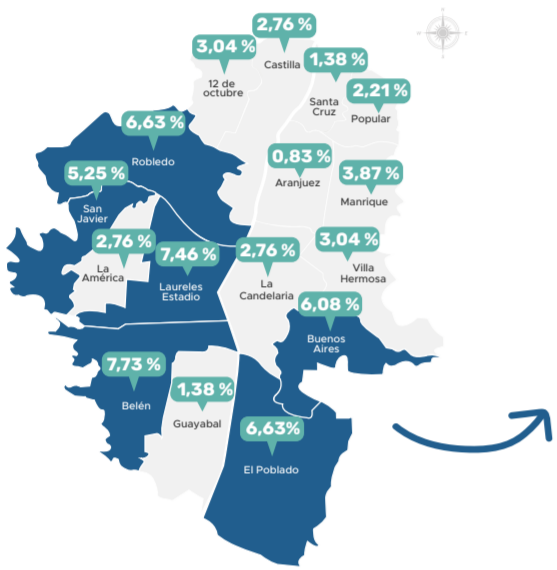
Encuesta dirigida a **empresas de la región** para identificar las competencias y perfiles más solicitados. Adicional, indaga sobre los modelos laborales tras el covid y prospectiva del trabajo demandado.

Prospectiva laboral

Mediante la **realización de un taller de expertos, documentos de contexto y vigilancia tecnológica** se obtuvieron variables estratégicas que permitieron la construcción de dos escenarios alternativos en el mercado laboral de la ciudad para 2030.

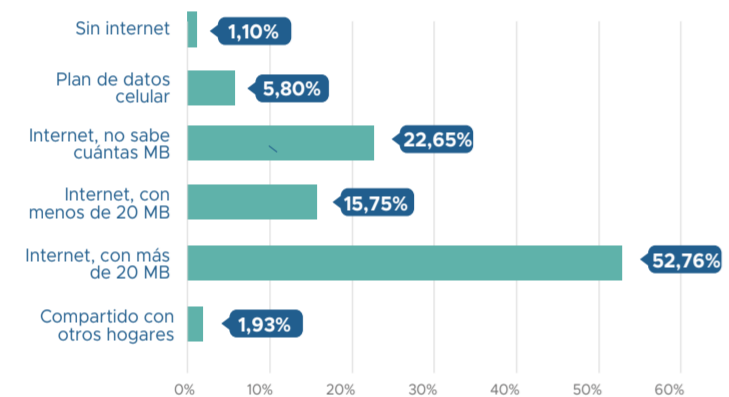
Capítulo 1 Graduados/as

El **83%** de los encuestados/as tienen educación universitaria, mientras **17%** educación tecnológica.



Edad	Hombres	Mujeres
19-25	19,8%	29,3%
26-31	49,6%	43,6%
32-37	15,2%	13,2%
+38	15,2%	13,7%

La población estudiantil se concentra en las comunas de **Belén, Laureles, Poblado, Robledo, Buenos Aires y San Javier**. Los corregimientos por su parte poseen el menor porcentaje de graduados/as.



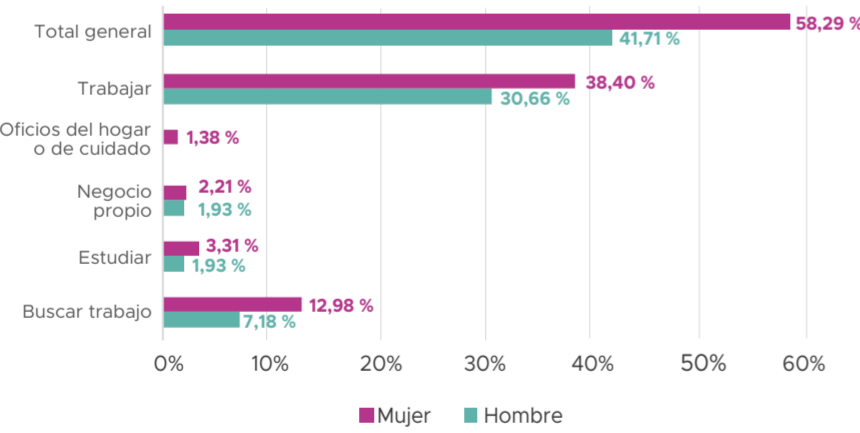
Tipos de conexión a internet

48% tomaron cursos complementarios de plataformas online como **Platzi, Udemy, Coursera**, entre otras tras graduarse, y **73%** invirtió en tecnología e infraestructura para trabajo remoto.

Área de conocimiento	Porcentaje
Agronomía, veterinaria y afines	0,28%
Bellas Artes	1,93%
Ciencias de la Educación	2,76%
Ciencias de la Salud	12,43%
Ciencias Sociales y Humanas	16,30%
Economía, Administración, Contaduría y afines	33,15%
Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y afines	31,77%
Matemáticas y Ciencias Naturales	1,38%

Área de conocimiento

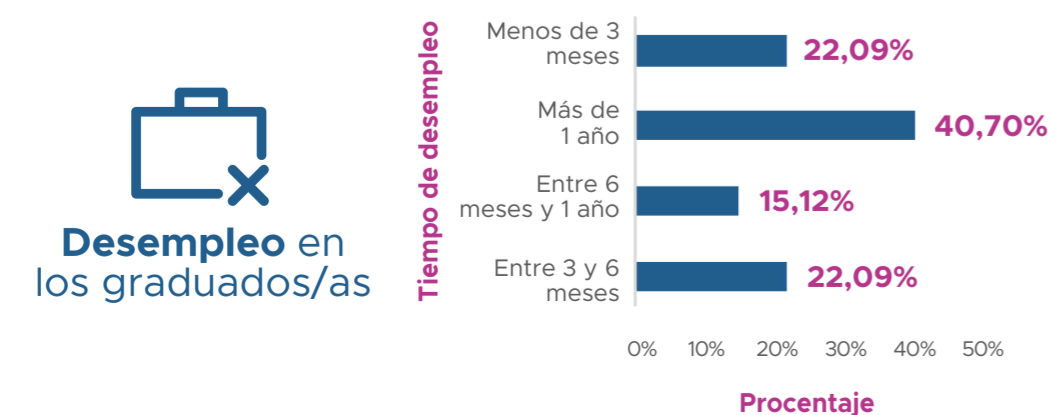
Actividades más realizadas



TOP 5 Habilidades y competencias (Graduados/as)

- ### Dominio de Competencias
- Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
 - Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.
 - Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.
 - Capacidad de identificar, plantear y resolver problemas
 - Capacidad de abstracción, análisis y síntesis

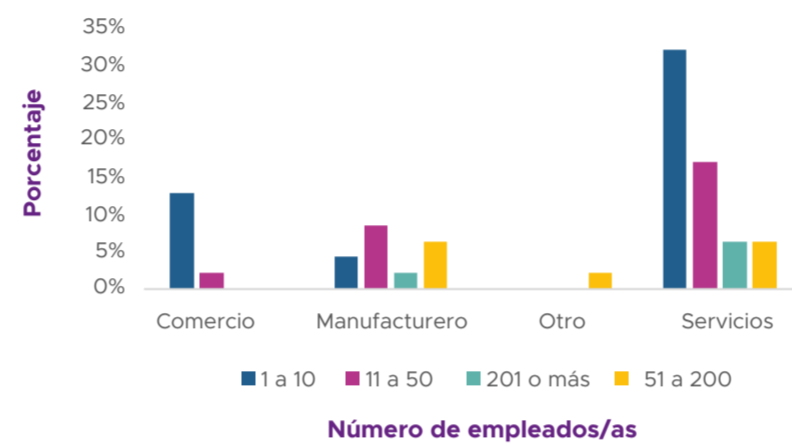
- ### Habilidades por fortalecer
- Programación y análisis de datos
 - Idiomas
 - Tecnologías de la información y comunicación
 - Inteligencia emocional y algunas habilidades blandas
 - Trabajo en equipo



Desempleo en los graduados/as

Capítulo 2 Empresas

Empresas según sector económico y tamaño de la planta de personal



Herramientas que **usan las empresas**

Open Office
The Dude Hubspot
Linux
Hubspot Siigo ICG Manager
Postgres Apache Siesa
Python HGI Zentyal
Q10 Microservicios

TOP 5 Competencias relevantes para las empresas.

- Inteligencia emocional
- Capacidad de solucionar problemas
- Capacidad de identificar
- Capacidad de aprender
- Trabajo en equipo

Factores relevantes para la contratación.

- Habilidades blandas.
- Competencias técnicas.
- Experiencia
- Competencias transversales
- Estudios

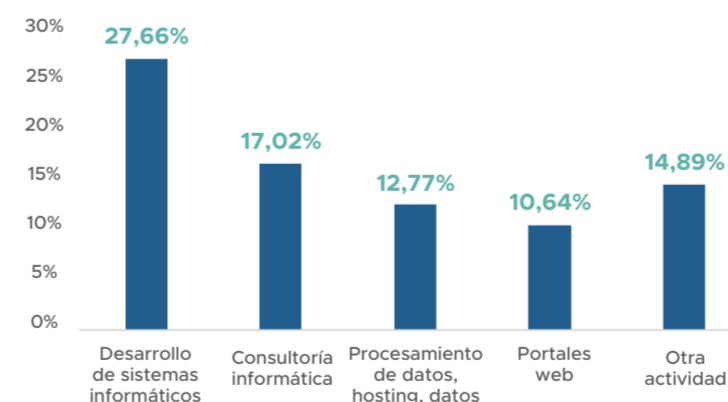
TOP 5 Perfiles tecnológicos más solicitados

- Desarrolladores/as.
- Expertos/as en redes sociales.
- Científico/a de datos.
- Técnico/ca de redes.
- Arquitecto/a de software.

Perfiles más solicitados

- Asesores/as comerciales
- Servicio al cliente
- Diseñador/a gráfico
- Asistencia administrativa
- Desarrolladores/as tecnología

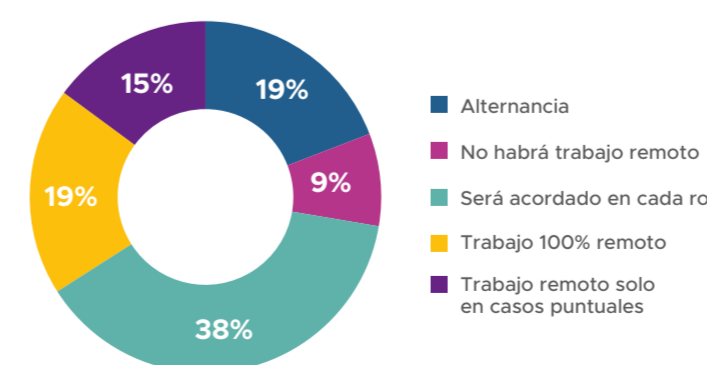
Empresas con actividades TIC



Del total de las empresas, **40,4%** realizan algunas actividad TIC

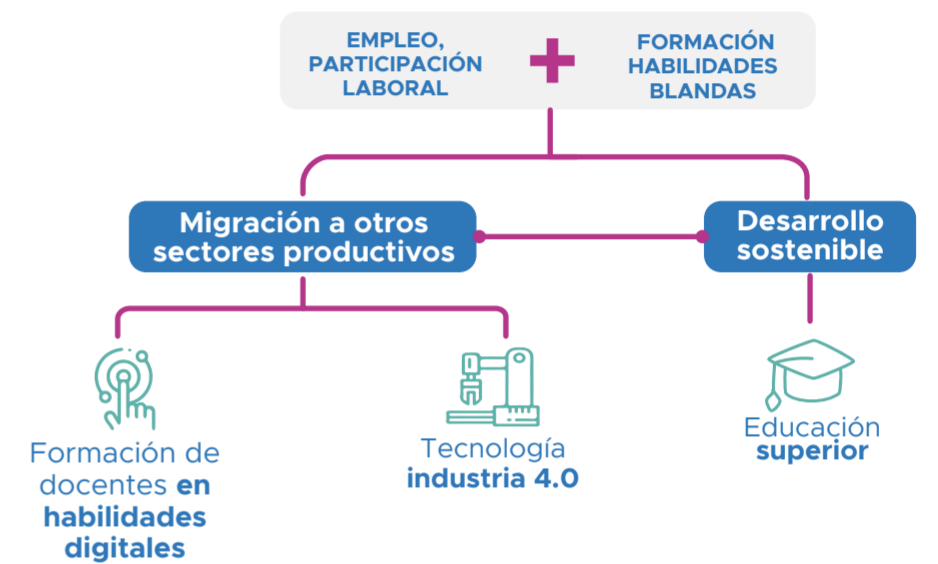


Estrategias respecto al trabajo remoto



Capítulo 3 Prospectiva del Mercado Laboral

Relación de variables estratégicas priorizadas por expertos/as.



Características de escenarios del mercado laboral en el horizonte de 2030

1. Redes neuronales

- Creación de **Centros Neuronales de Articulación-CNA** para la activación de proyectos, entre ellos alfabetización digital, seguridad física y cibernética y formación digital de docentes en todo el sistema educativo.
- Creación de la plataforma unificada de educación virtual donde empresarios/as y expertos/as en educación, unifican objetivos y programas de formación de corto y mediano plazo.
- 40% de la fuerza laboral se encuentra en campos relacionados con el desarrollo de software, creación de contenido digital, consultoría en la construcción de productos digitales y traductores universales, en igual proporción la población mayor de 15 años asiste a cursos de formación para el trabajo.
- Crecimiento del 3% del número de personas con algún tipo de contrato de trabajo remoto en una empresa con sede fiscal en otro país.
- La Oficina Pública de Empleo lidera el repositorio de información del mercado laboral proveniente de sus bases de datos como de oficinas de egresados de las IES, por lo cual permite una interacción de doble vía. Adicional las IES y otras entidades han adquirido el compromiso de incluir un mínimo del 10% de los créditos en formación en habilidades blandas.

2. Entropía

- Algunos trabajadores y trabajadoras combinan su trabajo en Colombia con trabajos remotos en el exterior, otros por su parte han optado por emigrar a otras ciudades en donde se han desarrollado empresas de hardware.
- 30% de las empresas están trabajando en campos relacionados con la industria 4.0.
- Las instituciones educativas no se han adaptado a las nuevas tecnologías o dependen de servicios de plataformas internacionales, adicional de la baja cobertura del programa de formación en competencia digitales para las y los docentes, lo cual ha restringido la utilización de tecnologías disponibles como la videoconferencia 3D y las opciones de las plataformas Metaversos.
- Los procesos de acreditación no han tenido una evolución, generando barreras en la evaluación y apertura de nuevos programas educativos.
- Debido a la falta de fortalecimiento de las habilidades blandas, la empleabilidad se ha reducido en 35% de los graduados/as de las IES de Medellín.