PERFILAMIENTO OCUPACIONAL PARA LA POBLACIÓN REINCORPORADA EN LOS MUNICIPIOS DE GALAPA, MALAMBO Y SOLEDAD EN EL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO



BRECHAS DE CAPITAL HUMANO
Informe Preliminar

ORMET | Producto 2 | 14/11/2023

ORMET Atlántico - Equipo Investigador
Kenkin Morales González
Economista - Universidad del Atlántico
Magíster en Políticas Públicas - Universidad de Chile
Estudiante del Ph.D. en Modelado en Política y gestión pública - Universidad Jorge Tadeo Lozano

Juan Carlos Miranda Morales
Economista
Magíster en Economía - Universidad Nacional de Colombia
Ph.D. en Economía y empresa - Universidad Nacional de Educación a Distancia - UNED

Víctor Higuera Ojito
Economista - Universidad del Atlántico
Maestría en Administración de Empresas e Innovación - Universidad Simón Bolívar
Ph.D. en Economía y empresa (En formación) - Universidad Nacional de Educación a Distancia

Nelson Alandete Brochero
Economista - Universidad del Atlántico
Magíster en Economía - Fundación Universidad del Norte

Andrea Mercado Ospino
Economista - Universidad del Atlántico
Dayana Mariscal
Estudiante de Economía - Universidad del Atlántico

Contenido

BRECHAS DE CAPITAL HUMANO 0

EL MERCADO DE TRABAJO, EL CAPITAL HUMANO Y LA OFERTA ACADÉMICA 2

MERCADO DE TRABAJO Y EL CAPITAL HUMANO 30
BRECHAS DE CAPITAL HUMANO Y OFERTA ACADÉMICA 30
EL MERCADO EDUCATIVO: OFERTA Y DEMANDA ACADÉMICA 31
Análisis de la oferta académica para identificación y medición de Brechas de Capital Humano 32
Oferta institucional de programas en los municipios de Galapa, Malambo y Soledad 35
Oferta laboral desde los graduados 38
DEMANDA DE TRABAJO 42
Demanda de trabajo: Análisis de ofertas del Servicio Público de Empleo 42
Demanda de trabajo empresas participantes en el estudio 42
BRECHAS DE CAPITAL HUMANO, EN LOS MUNICIPIOS DE SOLEDAD, MALAMBO Y GALAPA 44
Brechas de cantidad: déficit de demanda por programas de formación 45
Análisis del déficit de demanda por programas de formación 45
Brechas de Pertinencia: déficit de demanda por inexistencias de competencias de formación que requieren las empresas 45
Brechas de Calidad: déficit de demanda por falencias en la formación de las competencias que requieren las empresas 47
REFERENCIAS 49
ANEXOS 50

Presentación

Generalidades de los municipios de análisis: Galapa, Malambo y Soledad

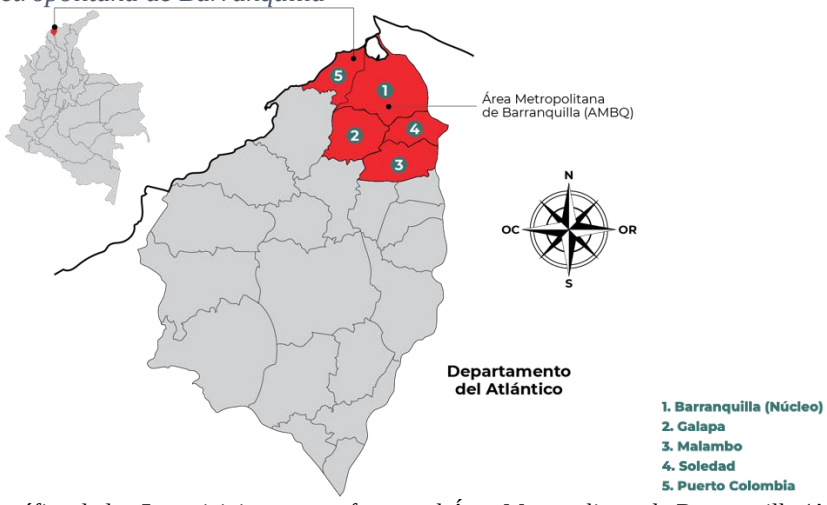
De acuerdo con la priorización territorial realizada por el Ministerio del Trabajo, el presente estudio tiene como epicentro tres municipios del departamento del Atlántico: Galapa, Malambo y Soledad donde se ubica población reincorporada participante en la firma del acuerdo de Paz en Colombia.

La caracterización presentada a continuación aborda una perspectiva general de los municipios que integran el territorio objeto de estudio desde sus características cómo: ubicación geográfica, desempeño fiscal, actividad económica; aspectos sociales como la demografía y población, vivienda y cobertura de servicios públicos; y por último, se presenta el contexto de la economía solidaria, mercado laboral, y población re-incorporada.

El territorio objeto de estudio engloba los municipios de Galapa, Malambo y Soledad todos ubicados en la Región Caribe Colombiana, e integrantes del Área Metropolitana de Barranquilla; y como parte de esta conurbación representan una porción significativa de la dinámica socio-económica del departamento del Atlántico (Figura 1).

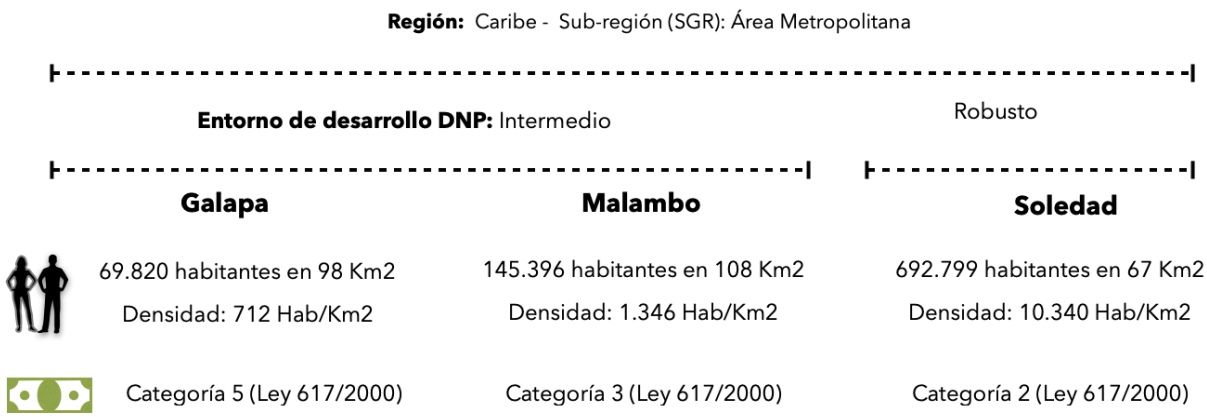
Para Galapa y Malambo el Departamento Nacional de Planeación (DNP) determina un entorno de desarrollo Intermedio, mientras que Soledad se ubica en la categoría de entorno de desarrollo Robusto; y en conjunto los tres municipios albergan más de 900 mil habitantes, representando el 32% de la población total del departamento del Atlántico(Figura 2).

Figura 1.
Mapa del Área Metropolitana de Barranquilla



Nota: Ubicación geográfica de los 5 municipios que conforman el Área Metropolitana de Barranquilla (AMB) donde se identifica el Distrito de Barranquilla, y el municipio de Soledad que son las dos áreas geográficas cubiertas por la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) levantada por el DANE. Tomado de: https://asoareas.com.co/wp-content/uploads/2022/01/mapa-barranquilla.png

Figura 2.
Ficha informativa de los municipios de Soledad, Malambo y Galapa.

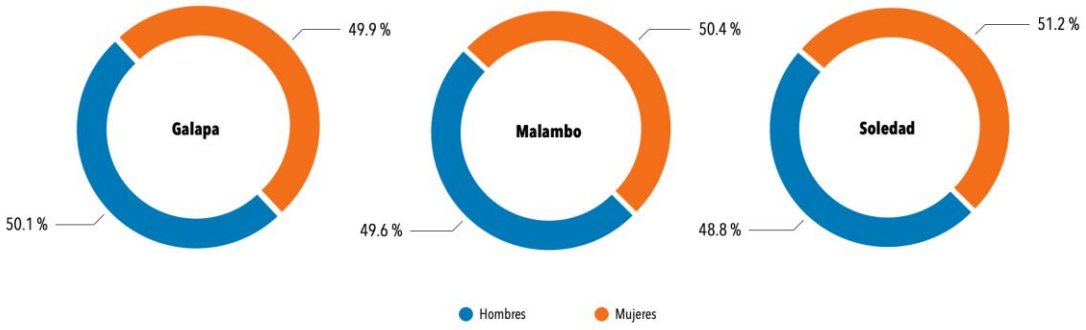


Nota: Datos tomados del DNP (2023). Demográficamente, Soledad tiene 4 veces más población que Malambo y 10 veces más que Galapa. Así mismo, Soledad posee la mayor densidad poblacional. Soledad es el municipio co mayor densidad poblacional con más de 10.000 habitantes por Km2.

Demografía y población

De la población general en los tres entes territoriales no existe diferencia significativa entre hombres y mujeres (Figura 3).

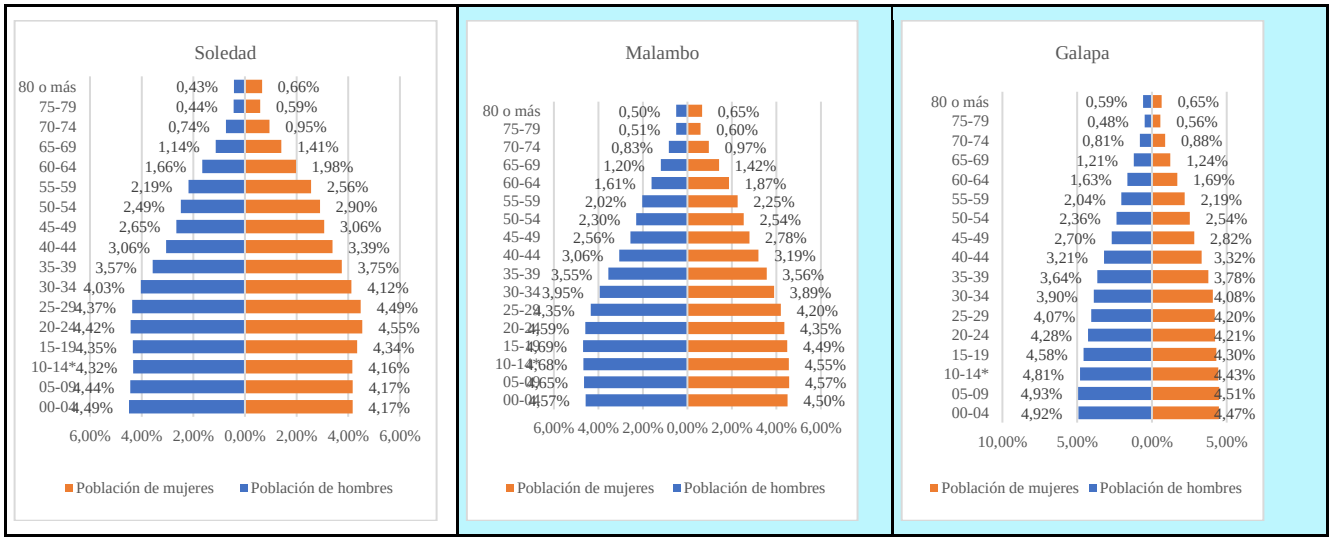
Figura 3.
Población desagregada por Sexo – Galapa, Malambo y Soledad (2022)



Nota: Información disponible en DNP (2022c, 2022d).

Las características demográficas por sexo y grupos etarios de los tres municipios (Galapa, Malambo y Soledad) presentadas en las pirámides poblacionales de la figura 4 evidencian estructuras simétricas entre los entes territoriales y la forma piramidal con reducción en su base; indicando esto último, un leve descenso en la explosión demográfica.

Figura 4.
Pirámides poblacionales Soledad (Izquierda), Malambo (Centro) y Galapa (Derecha)



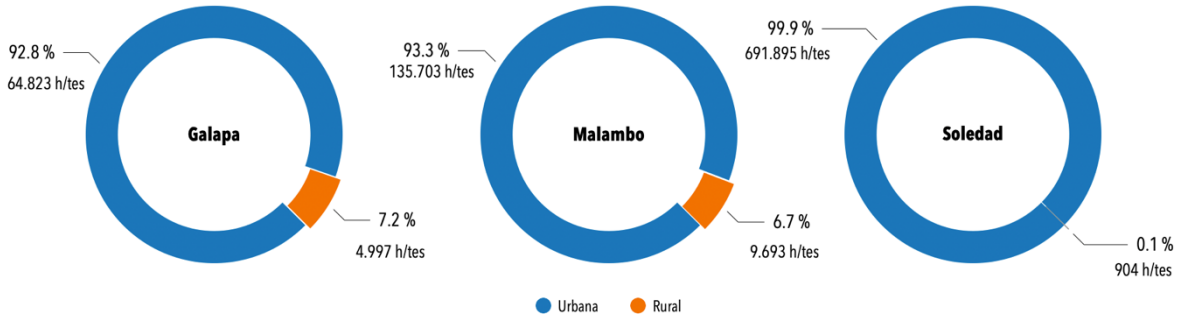
Nota: Análisis de información poblacional para estos dos municipios del Atlántico con base en los datos tomados de DNP (2022c, 2022d).

La mayor parte de la población se concentra en los jóvenes y adultos, es decir entre las edades de 15 a 39 años lo que revela que fundamentalmente el territorio está compuesto por una población relativamente joven, asociada a altos potenciales de capacidades para el trabajo, y por tanto posibilidades de empleabilidad.

Por su parte, la transición demográfica registrada por un menor crecimiento de la población menor de 15 años también resulta favorable en la media que representa un menor estrés a la generación de empleo, y mayor posibilidad de ampliar las oportunidades laborales a los diferentes grupos vulnerables.

En cuanto a la distribución de la población por área geográfica se evidencia que el territorio es eminente urbano (Figura 5), con un asiento de más del 90% de la población en esta área urbana en los tres municipios donde a su vez se ha evidenciado la concentración de la actividad económica y de la generación de empleo y ocupación.

Figura 5
Población desagregada por área geográfica: Soledad, Malambo y Galapa



Nota: Distribución de la población habitante en los municipios de Soledad, Malambo y Galapa según el área geográfica de ubicación. Datos tomados de DNP (2023c, 2023d).

La proporción de población étnica en estos tres municipios es en promedio de 7,27%. 13,49% (9.250 personas) para Galapa; 6.9% en Malambo (9.933 personas) y 1,42% en Soledad (9.714 personas). No obstante, en dos de estas entidades territoriales (Galapa y Malambo) la población étnica es mayoritariamente reconocida como indígena; mientras que en Soledad la mayoría de la población étnica se identifica como negra, mulata o afrocolombiana (Tabla 1).

Tabla 1.
Distribución de la población étnica en el total de la población de los municipios de Galapa, Malambo y Soledad (Proyección 2024 – Con base en el Censo 2018)

Población Étnica	Galapa		Malambo		Soledad	
	Cant.	% Part.	Cant.	% Part.	Cant.	% Part.
Población Indígena	8.676	12,6%	9.145	6,35%	571	0,08%
Población negra, mulata o afrocolombiana	561	6%	770	0,53%	8.898	1,31%
Población raizal	4	0,01%	12	0,01%	93	0,01%
Población rom	4	0,01%	1	0,00%	8	0,00%
Población palenquera	5	0,01%	5	0,00%	144	0,02%

Nota: Distribución de la población habitante en los municipios Galapa, Malambo y Soledad según la etnia en la que se reconoce. Datos tomados de las fichas municipales en la plataforma Territata: https://territata.dnp.gov.co/index-app.html#/perfiles/08296.

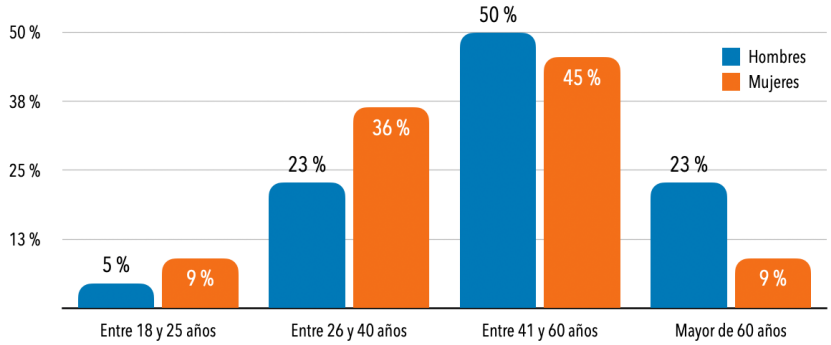
Población en proceso de reincorporación

Según las estadísticas de la población en proceso de reincorporación disponible en el portal de datos abiertos de Colombia, las y los reincorporados residentes en los municipios de Galapa, Malambo y Soledad a corte noviembre de 2023, consolidan un total de treinta y tres (33) personas; de las cuales una se clasifica como fallecida o ausente dejando un total de treinta y dos (32) personas activas en el proceso de reincorporación (11 mujeres, y 22 hombres).

Del total, el 27,5% son mujeres en proceso de re-incorporación, y sólo el 9% corresponde a población joven (18 a 25 años); seguida por el 36% que se ubica en el rango etario de 26 a 40 años reconocida como población en edad y capacidad productiva media. Dejando así un 54% de las mujeres en proceso de reincorporación entre las edades de 41 a más de 60 años.

El caso de los hombres que representa el 72,5% del total, la situación es más aguda toda vez que quienes se ubican en el rango etario 18 a 25 años es solo el 5%; mientras que los rangos etarios de 41 a más de 60 años consolidan un 73% de los reincorporados hombres.

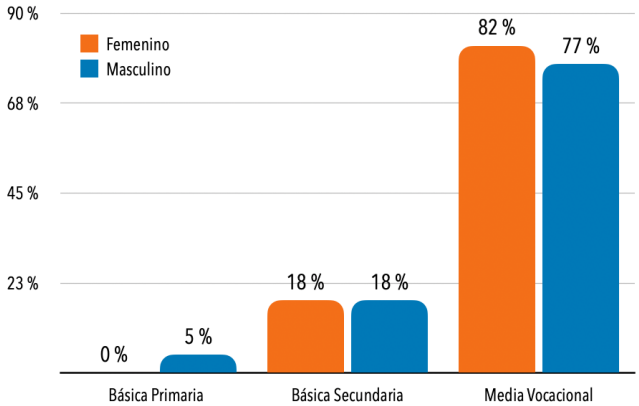
Figura 6.
Distribución de las y los reincorporados residentes en Galapa, Malambo y Soledad según Sexo y rango etario



Nota: Clasificación de las principales características de la población en proceso de reincorporación en Galapa, Malambo y Soledad según la información disponible en Datos Abiertos (2023b).

De los 31 reincorporados residentes en Galapa, Malambo y Soledad, la mayoría se encuentra en los grupos etarios entre 41-60 años, y sin distinción de sexo, la mayoría registra contar con nivel educativo Media Vocacional (Figura 7). Resalta en las mujeres que ninguna cuenta con sólo nivel educativo de básica primaria.

Figura 7.
Población en proceso de reincorporación residentes en Soledad, Malambo y Galapa por sexo y nivel educativo



Nota: Clasificación de las principales características de la población en proceso de reincorporación en Galapa, Malambo y Soledad según la información disponible en Datos Abiertos (2023b).

Del registro mencionado, 6 de las 11 mujeres manifiesta tener alguna discapacidad (54%), frente a los 4 de 22 hombres que registraron alguna discapacidad (18%). Para las mujeres, la mayor proporción (66%) registra discapacidad visual (4 mujeres) una con discapacidad física, y una con ambos tipos de discapacidad. En los hombres 3 registran discapacidad física y uno discapacidad auditiva.

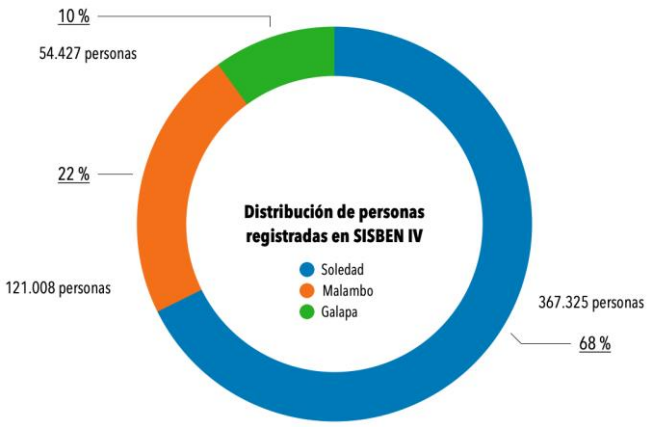
En cuanto al último tipo de riesgo al que se han enfrentado el 18,1% (6 personas) manifiestan haberse enfrentando a: Extorsión (1 mujer y un hombre); Atentado (1 hombre) y Amenaza (3 hombres).

Pobreza

Como una aproximación al estado de las múltiples dimensiones de la pobreza en el país se toma como referencia la clasificación de la población según las categorías del Sistema de Identificación de Beneficiarios – SISBEN IV- administrado por el DNP.

En conjunto los tres municipios (Galapa, Malambo y Soledad), la población registrada en este sistema alcanza los 370.669 habitantes distribuidos como se muestra en la figura 8.

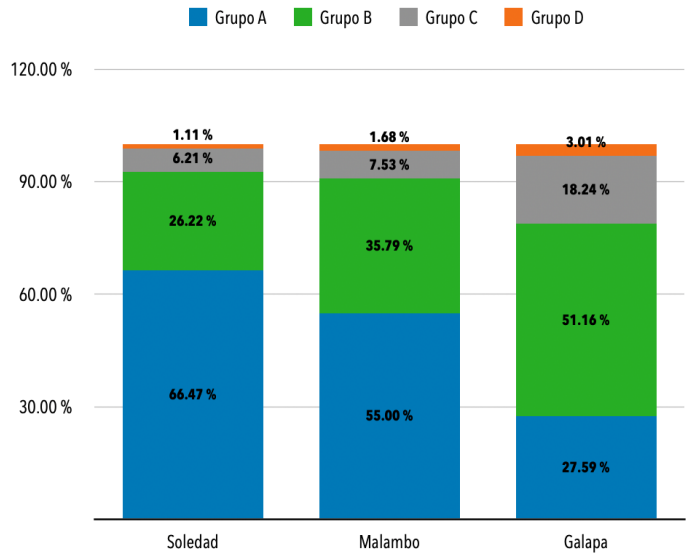
Figura 8
Distribución de las personas registradas en el SISBEN IV en los tres municipios Galapa, Malambo y Soledad



Nota: Distribución de la población habitante en los municipios de Galapa, Malambo y Soledad, registrada en el SISBEN IV. Datos tomados de Territata – DNP (2023): https://territata.dnp.gov.co/index-app.html#/perfiles/08296

La distribución de la población de estos tres municipios según las categorías en las que se reconocen evidencia una concentración en los grupos A y B o de mayor vulnerabilidad. No obstante, en Galapa a diferencia de Malambo y Soledad, hay una mayor proporción de registrados en el grupo B que en el A; lo que implica una mayor proporción de población registrada que se reconoce con mejor calidad de vida (Figura 9).

Figura 9
Distribución de las personas registradas en el SISBEN IV según la categoría en la que se clasifican



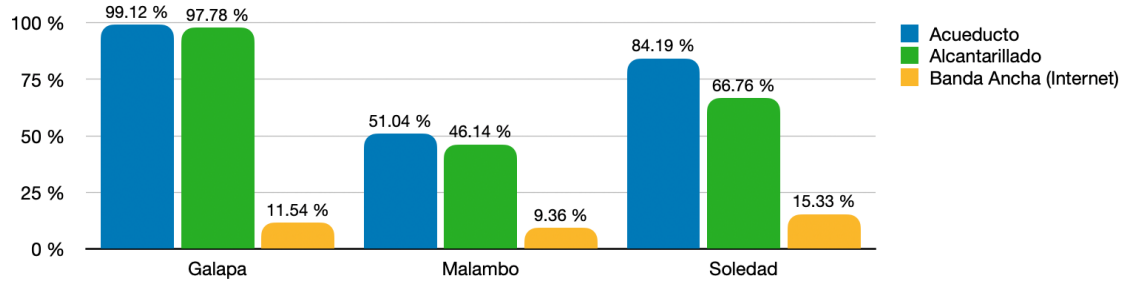
Nota: Distribución de la población habitante en los municipios de Galapa, según la categoría en SISBEN IV en la que se reconoce. Datos tomados de Territata - DNP (20223): https://territata.dnp.gov.co/index-app.html#/perfiles/08296

Cobertura en Servicios públicos domiciliarios y condiciones de Vivienda

De acuerdo con datos de la Superintendencia de Servicios públicos Domiciliarios para el año 2022, los tres municipios objeto de análisis presentan diferencias significativas. Por una parte, Galapa se consolida como la entidad territorial con más necesidades básicas satisfechas (más del 95% en acueducto y alcantarillado), y por ende su mejor calificación en SISBEN. Mientras que Malambo no alcanza el 60% de cobertura ni en acueducto ni alcantarillado; y Soledad se acerca el 85% en acueducto, pero no alcanza el 70% de cobertura en alcantarillado.

En los tres municipios la cobertura en Banda Ancha (Internet) es baja, no obstante, desataca Soledad con el 15,33%, seguido de Galapa con 11,54%; y por último, Malambo con el 9,36%.

Figura 10.
Cobertura de Servicios públicos domiciliarios en Galapa, Malambo y Soledad - 2022



Nota: Porcentaje de coberturas en servicios básicos públicos domiciliarios según la Superintendencia de Servicios Públicos domiciliarios y Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones MinTIC. Datos tomados de Territata - DNP (20223): https://territata.dnp.gov.co/index-app.html#/perfiles/08296

Segú el Censo poblacional del DANE 2018, el déficit cualitativo de vivienda para Galapa es del 30,49%; Malambo 38,56% y Soledad del 27,89%. Situación que ubica a los tres municipios en un promedio de 30% de las viviendas particulares cuyas condiciones presentan carencias habitacionales referentes a estructura, espacio y a la disponibilidad de servicios públicos domiciliarios. Por tanto, se dice que requieren algún tipo de intervención para su mejoría.

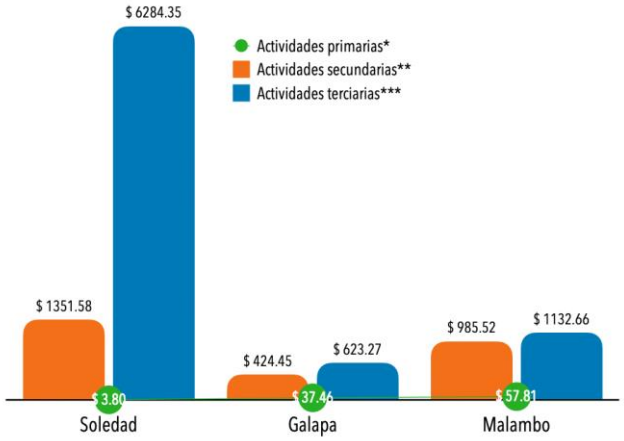
Por su parte, la relación entre el número de hogares y la cantidad de viviendas adecuadas para su alojamiento medido por el denominado déficit cuantitativo de vivienda evidencia un comportamiento alineado entre Galapa (9,72%) y el agregado del país (9,81%); mientras que Malambo 6,83%; y Soledad 5,01% se ubican en niveles más bajos, o de mejor distribución de hogares por vivienda.

Dinámica económica y principales actividades productivas del territorio (Galapa, Malambo y Soledad)

El Valor Agregado calculado por el DANE de manera desagregada para las tres grandes ramas de actividades económicas: Primarias, Secundarias, y Terciarias; es una medida de análisis de la actividad productiva a nivel municipal en Colombia.

De acuerdo con sus resultados a precios corrientes del año 2021, los tres entes territoriales objeto de estudio (Galapa, Malambo y Soledad), aportan más del 23% del valor agregado del departamento del Atlántico.

Figura 11.
Valor Agregado (miles de millones de pesos) año 2021 a precios corrientes



Nota: * Incluye las actividades de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; y explotación de minas y canteras.
** Incluye las actividades de industrias manufactureras y construcción.
*** Incluye las actividades de electricidad, gas y agua; comercio; reparación de vehículos automotores; transporte; alojamiento y servicios de comida; información y comunicaciones; actividades financieras y de seguros; actividades inmobiliarias; actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades de servicios administrativos y de apoyo; administración pública; educación; salud; actividades artísticas, de entretenimiento y recreación; actividades de los hogares individuales. Datos tomados del DANE (2023a).

Específicamente, los tres municipios concentran su valor agregado en actividades terciarias relacionadas con el comercio y prestación de servicios, en mayor medida para Soledad con un 82%, seguida de Galapa (57%), y Malambo (52%).

Las actividades secundarias relacionadas con la industria manufacturera y la construcción, representan por su parte una importante proporción del valor agregado de los municipios de Malambo 45%; y Galapa 39%. Mientras que en Soledad sólo representa el 18% de su valor agregado. Situación coherente con el análisis de especialización sectorial, concentración y competitividad territorial (2019), en el que se ubica a Galapa y Malambo en un índice Alto de industrialización, mientras que Soledad se ubica en un rango Bajo.

No obstante, se observa que la economía de Malambo y Galapa representa el 14% y 29% de la tercerizada economía de Soledad, respectivamente. Esta magnitud del tamaño de la economía resulta importante a la hora de apalancar procesos de inserción laboral de diferentes grupos poblacionales.

Según datos del directorio empresarial del DANE (2023), el tejido empresarial que soporta en gran medida la dinámica económica descrita en los tres municipios concentra el mayor número de unidades económicas ocupadas en los sectores de Comercio y Servicios. Para Soledad estos dos sectores consolidan el 97% de las unidades económicas ocupadas, y en Galapa y Malambo el 95%.

Tabla 2.
Unidades económicas ocupadas en Galapa, Malambo y Soledad, según el sector económico – Año 2023

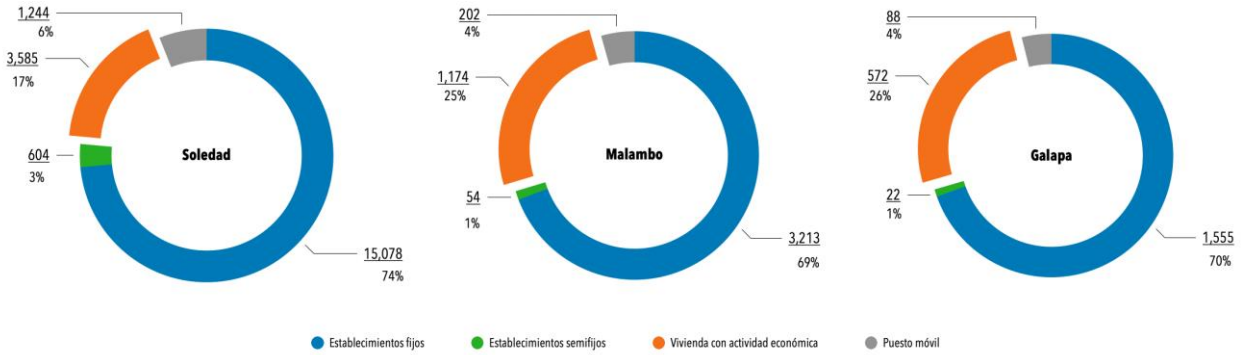
Sector	Soledad	Galapa	Malambo
Comercio	10.746	1.121	2.410
Industria	409	89	168

Servicios	6.938	751	1.568
Transporte	73	1	2
Construcción	7	2	3
Total	18.173	1.964	4.151

Nota: Datos consolidados para los municipios de Soledad, Malambo y Galapa con base en DANE (2023b).

La clasificación del tipo de unidades económicas en los tres municipios se concentra en los denominados establecimientos fijos con un promedio de 71% de las unidades económicas ocupadas; seguidas en los tres municipios por las aquellas viviendas con actividad económica que en promedio en los tres territorios, representan el 23% de las unidades económicas ocupadas.

Figura 12.
Unidades económicas 2023 según tipo – Soledad, Malambo y Galapa



Nota: Datos consolidados para los municipios de Galapa, Malambo y Soledad con base en DANE (2023b).

Especialización sectorial, concentración y competitividad industrial

Donato y Haedo (2019) en su trabajo realizaron un atlas industrial de los municipios de Colombia, en donde miden los niveles de concentración y competitividad industrial, basándose en las ventajas comparativas de entes territoriales, los avances del tejido empresarial y los niveles de formación y ocupación del capital humano. Con esta información se establecieron los niveles de competitividad y los posibles sectores económicos en que se destaca cada municipio y departamento.

Los resultados para los municipios de Galapa, Malambo y Soledad, se muestran los en la siguiente tabla, según los sectores especializados en base a los ocupados en cada municipio. Destaca que los tres municipios no tienen un sector en común, pero se concentran en los siguientes sectores que tienen una coincidencia en dos de los tres municipios (Galapa y Soledad):

- Fabricación de productos de cuero y productos conexos,
- Fabricación de otros productos minerales no metálicos,
- Fabricación de metales comunes

Y común a los municipios de Malambo y Soledad:

- Fabricación de equipo eléctrico, y
- Reparación e instalación de maquinaria y equipo.

Tabla 3.
Especializaciones sectoriales en base a ocupados

Cantidad de especializaciones sectoriales en base a ocupados		
Soledad	**Galapa**	**Malambo**
Fabricación de productos de cuero y productos conexos	Elaboración de productos alimenticios	Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo
Producción de madera y fabricación de productos de madera y corcho, excepto muebles; fabricación de artículos de paja y de materiales trenzables	**Fabricación de productos de cuero y productos conexos**	**Fabricación de equipo eléctrico**
Impresión y reproducción de grabaciones	**Fabricación de otros productos minerales no metálicos**	**Reparación e instalación de maquinaria y equipo**
Fabricación de coque y productos de la refinación del petróleo	**Fabricación de metales comunes**	
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	Fabricación de productos de informática, de electrónica y de óptica	
Fabricación de metales comunes	Fabricación de muebles	
Fabricación de equipo eléctrico		
Fabricación de vehículos automotores, remolques y semirremolques		
Fabricación de otro equipo de transporte		
Reparación e instalación de maquinaria y equipo		

Nota: Tomado de Donato y Haedo (2019).

Referente a los niveles de competitividad industrial, el municipio de Galapa tiene un nivel medio de competitividad industrial por su accesibilidad a recursos para las empresas y la especialización laboral. En cambio, Malambo y Soledad tienen niveles bajos.

Tabla 4.
Niveles de competitividad industrial de los municipios de Galapa, Malambo y Soledad

Indicador	***Galapa***	***Malambo***	***Soledad***
Índice de concentración industrial en base a empresas	***1***	***1***	***2***
Índice de concentración industrial en base a ocupados	***2***	***1***	***0***
Índice de calidad de los recursos empresariales industriales	***12***	***5***	***1***
Índice de cantidad de especializaciones sectoriales en base a ocupados	***50***	***25***	***83***
Índice de especialización sectorial en base a ocupados	***2***	***3***	***1***

Índice de aglomeraciones sectoriales	***0***	***0***	***1***
Índice de competitividad industrial	***1***	***0***	***0***
Ranking según Índice de competitividad industrial	***#40 de 1080***	***#113 de 1080***	***#161 de 1080***
Categorías Índice de competitividad industrial	***Media***	***Baja***	***Baja***

Nota: Tomado de Donato y Haedo (2019).

Economía solidaria

El sector de la economía solidaria reviste especial importancia en la elaboración de este estudio. Este sector, funciona bajo la lógica del valor de la solidaridad y no del utilitarismo económico. Se ha demostrado, que para el abordaje de políticas públicas a poblaciones vulnerables el contexto de la economía solidaria ofrece un escenario más favorable.

En la tabla 5, se presenta el número de organizaciones solidarias de Galapa, Malambo y Soledad según el tipo de organización jurídica. La mayor parte de estas son Fundaciones, organizaciones civiles, y corporaciones; en conjunto entre estas dos categorías consolidan un total de 1.608 organizaciones en el territorio, y representan el 85% del total de organizaciones solidarias.

Tabla 5.
Organizaciones solidarias en Barranquilla y Soledad, según su organización jurídica

Razón social	Soledad	Malambo	Galapa	Total
Fundaciones	937	243	124	1304
Las demás organizaciones civiles, corporaciones	219	52	33	304
Entidades de naturaleza cooperativa	88	27	16	131
Corporaciones	99	18	5	122
Fondo de empleados	16	3	2	21
Asociaciones agropecuarias y campesinas nacionales y no nacionales	3	4	7	14
Total	**1362**	**347**	**187**	**1896**

Nota: Datos tomados de Supersolidaria (2023).

Las entidades acreditadas por la Unidad Administrativa de Organizaciones Solidarias para impartir procesos de formación en Economía Solidaria se listan en la tabla 6. En esta se incluye a dos fundaciones que también juegan un papel como actores en el proceso de reincorporación de la población en el proceso de paz.

Tabla 6.
Entidades acreditadas por la UAEOS para impartir formación en Economía Solidaria

Nombre de la organización
Cooperativa multiactiva los olivos
Coophumana cooperativa multiactiva de aporte y crédito
Fundación cefic
Acopi seccional atlántico
Fundación para el desarrollo social y solidario
Cooperativa especializada de ahorro y crédito
Corporacion tecnica de asesoria y capacitación cooperativa y empresarial gestores 2000

Nota: Datos tomados de Datos Abiertos (2022a).

Mercado de trabajo: Galapa, Malambo y Soledad

Cuando se habla de mercado del trabajo, se hace referencia a la demanda y oferta del trabajo como factor productivo, el cual se puede entender como la capacidad racional para producir bienes y servicios. Así entonces, las empresas demandan el factor trabajo para producir bienes y servicios y las personas ofrecen fuerza de trabajo, por lo cual reciben una remuneración.

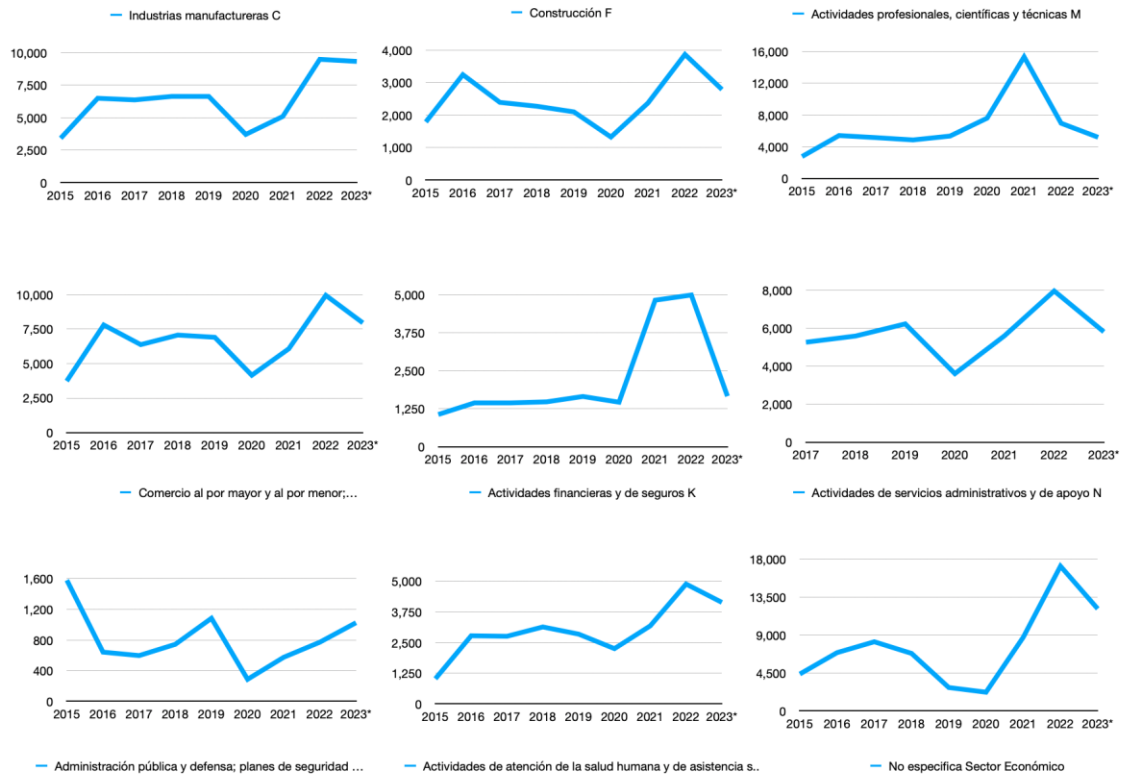
La demanda de trabajo

De acuerdo con la información disponible en la plataforma de información del Servicio Público de Empleo – SPE-, las ofertas de empleo registradas a petición y por los empresarios configuran para este estudio un aporte al análisis de la demanda de trabajo en el departamento.

Como se muestra en la siguiente figura los 5 sectores que registran más de mil ofertas de empleo al año incluye en su orden: Industria manufacturera en promedio 6.342 ofertas al año para el período 2015 a 2023 (septiembre); Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas con un promedio de 6.664 ofertas de empleo/año; Actividades profesionales, científicas y técnicas con un promedio de 6.508 ofertas de empleo/año; Actividades de servicios administrativos y de apoyo con 5.390 ofertas de empleo promedio al año; y a pesar del escenario por COVID-19 el sector de Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social registró un promedio de 3.002 ofertas de empleo/año, seguida al final por las Actividades financieras y de seguros con un promedio de 2.219 ofertas de empleo/año.

La dinámica de ofertas de empleo en estos sectores evidencia claramente el efeto de la pandemia por COVID-19, pero así mismo para sectores específicos una recuperación a partir de los años 2021 y 2022. El dato del año 2023 al no contemplar el trimestre octubre - diciembre que representa alta dinámica económica no es considerado para identificar la tendencia.

Figura 13.
Evolución de las ofertas de empleo anuales en el departamento del Atlántico durante el período 2015 a septiembre de 2023. Sectores con más de 1.000 ofertas por año



Nota: Datos tomados de Observatorio del Servicio Público de Empleo -SPE- Anexo estadístico de demanda o registro de ofertas laborales.

Con base en información de la misma fuente se describe la demanda de trabajo en función de: Las competencias transversales y digitales demandadas en el Atlántico (**¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**); así mismo, se relacionan las diez ocupaciones más demandadas en Soledad (Tabla 9), Malambo (**¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**0) y Galapa (Tabla 11).

En cuanto a características de las ocupaciones, se describe la demanda en función de: los rangos de experiencia (Tabla 12), niveles educativos demandados (Tabla 13), y los salarios de las vacantes registradas (Tabla 14) en Soledad, Malambo y Galapa en el período Abril-junio de 2022.

Tabla 7
Competencias transversales demandadas en Atlántico Abril-junio 2022

Competencia	Vacantes
Cooperación	10.679
Servicio	8.503
Proactividad	4.130
Gramática	3.111
Eficaz	3.046
Organización	2.915
Compromiso	2.616
Comunicación	2.453

Competencia	Vacantes
Análisis	1.992
Liderazgo	1.627
Resolución	1.395
Flexibilidad	1.165
Ética	873
Creatividad	743
Relaciones	446

Nota: Identificación de competencias según los datos del Servicio Público de Empleo 2022.

Específicamente las 7.913 vacantes con requerimientos de competencias digitales en el departamento del Atlántico se distribuyen en los siguientes conocimientos:

1) conocimiento digital básico (habilidades funcionales básicas necesarias para hacer un uso elemental de dispositivos digitales, aplicaciones en línea y el manejo de tecnologías de la información, pero de una manera muy general y sin hacer referencia al manejo de algún software o hardware específico);

2) conocimiento ofimático (competencias relacionadas con la combinación de software y hardware que tiene la finalidad de automatizar, registrar de forma digital diferente información necesaria para llevar a cabo diferentes procesos de una manera adecuada como los son procesadores de texto, hojas de cálculo, sistemas operativos para computadoras y el manejo de internet);

3) conocimiento en programas específicos;

4) lenguajes de programación (conjuntos de símbolos y códigos usados para orientar la programación de estructuras en el desarrollo web);

5) habilidades digitales (conocimientos específicos relacionados con la adopción de nuevas tecnologías y adaptación al cambio e innovación); y

6) prácticas y procesos (procesos y prácticas que ayudan al desarrollo de buenas prácticas tendientes a las mejoras de estos) (Servicio Público de Empleo, 2022).

Las competencias más demandadas en el Atlántico en el período Abril-junio de 2022 son conocimiento digital básico, conocimiento ofimático y conocimiento en programas específicos.

Tabla 8

Competencias digitales demandadas en Atlántico Abril-junio 2022

Competencia	Vacantes
Conocimiento digital básico	3.050
Conocimiento ofimático	2.216
Conocimiento en programas específicos	1.819
Lenguajes de programación	659
Habilidades digitales	94
Prácticas y procesos	75

Nota: Identificación de competencias según los datos del Servicio Público de Empleo 2022.

Entre las ocupaciones más demandadas en Soledad (64%), Malambo (70%) y Galapa (71%), se encuentran principalmente: las relacionadas con las ventas y el personal de trato directo con el público, como relacionistas y asesores comerciales. Otro grupo de ocupaciones de alta frecuencia en la demanda son los técnicos y profesionales a nivel medio y profesionales en ingeniería, ciencias y operarios.

Tabla 9.
Top diez de las ocupaciones más demandadas en Soledad Abril-junio 2022

Ocupación	Vacantes
Profesionales de tecnología de la información y las comunicaciones	262
Empleados de trato directo con el público	103
Vendedores	94
Otro personal de apoyo administrativo	67
Auxiliares contables y encargados del registro de materiales	59
Profesionales de las ciencias y de la ingeniería	37
Técnicos y profesionales del nivel medio de las ciencias y la ingeniería	36
Profesionales en derecho, en ciencias sociales y culturales	31
Oficiales y operarios de la construcción (excluyendo electricistas)	28
Profesionales de negocios y de administración	28

Nota: Identificación de ocupaciones según los datos del Servicio Público de Empleo 2022.

Tabla 10.
Top 10 de las ocupaciones más demandadas en Malambo Abril-junio 2022

Ocupación	Vacantes
Técnicos y profesionales del nivel medio de las ciencias y la ingeniería	36
Auxiliares contables y encargados del registro de materiales	30
Vendedores	24
Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados móviles	19
Oficiales y operarios de procesamiento de alimentos, de la confección, ebanistas y afines	17
Profesionales de las ciencias y de la ingeniería	12
Operadores de instalaciones fijas y máquinas	8
Oficiales y operarios de electricidad y electrónica	7
Empleados de trato directo con el público	6
Oficiales y operarios de la metalurgia; mecánicos y reparadores de máquinas y afines	5

Nota: Identificación de ocupaciones según los datos del Servicio Público de Empleo 2022.

Tabla 11.
Top 10 de las ocupaciones más demandadas en Galapa Abril-junio 2022

Ocupación	Vacantes
Auxiliares contables y encargados del registro de materiales	35
Técnicos y profesionales del nivel medio de las ciencias y la ingeniería	24
Profesionales de las ciencias y de la ingeniería	18
Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados móviles	16
Empleados de trato directo con el público	13

Profesionales de negocios y de administración	11
Oficiales y operarios de la metalurgia; mecánicos y reparadores de máquinas y afines	8
Oficiales y operarios de procesamiento de alimentos, de la confección, ebanistas y afines	8
Técnicos y profesionales del nivel medio en las finanzas y la administración	8
Vendedores	7

Nota: Identificación de ocupaciones según los datos del Servicio Público de Empleo 2022.

La experiencia laboral se ha considerado como una de las barreras de acceso al mercado del trabajo por parte de muchos grupos poblacionales. En la tabla 12 se presentan los rangos de experiencia demandados en Galapa, Malambo y Soledad en el período Abril-junio de 2022. El rango de experiencia laboral más demandado en Soledad es de 37-60 meses, en cambio para Malambo y Galapa el rango está entre 7-12 meses y 13-24 meses, respectivamente.

Esto quiere decir, que Galapa y Malambo han podido configurar un mercado de trabajo más inclusivo para los jóvenes quienes apenas inician su vida laboral y las mujeres, que recientemente presionan por ingresar al mercado de trabajo. Esto, en la medida que impone menos tiempo de experiencia laboral para ser contratados. No obstante, en Soledad el mayor número de vacantes se concentran en la categoría -sin experiencia- y corresponden a vacantes de cargos operativos y con muy bajo nivel de cualificación.

Tabla 12.
Rangos de experiencia demandados Galapa, Malambo y Soledad Abril-junio 2022

Experiencia	Soledad	Malambo	Galapa
Sin Experiencia	296	16	22
1-6 Meses	5	6	0
7-12 Meses	149	93	77
13-24 Meses	131	60	71
25-36 Meses	64	20	18
37-60 Meses	338	6	4
Mayor a 60 meses	156	20	13
No especifica	28	12	5
Total	1167	233	210

Nota: Identificación de características de la demanda laboral según los datos del Servicio Público de Empleo 2022.

Otra barrera de acceso que impone el mercado laboral es el nivel de estudios y la pertinencia de los programas de educación superiore, y de educación para el trabajo y el desarrollo humano. En la tabla 13 se presentan los niveles educativos demandados en, Galapa, Malambo y Soledad en el período Abril-junio de 2022.

Las empresas en Soledad prefieren contratar personas con nivel educativo universitario, luego los técnicos y tecnólogos, y seguidamente los bachilleres. En cambio, Galapa y Malambo prefieren la contratación de técnicos, seguidos de Bachilleres, universitarios, y tecnólogos.

Esto quiere decir que, las propuestas de política pública para reincorporación laboral deben contener un importante componente de formación a niveles técnica, tecnológica y profesionales. Esto en función también del rango etario y disponibilidad de tiempo de la población objetivo.

Tabla 13.
Niveles educativos demandados en Galapa, Malambo y Soledad Abril-junio 2022.

Nivel educativo	Soledad	Malambo	Galapa
Primaria	7	12	6
Secundaria	16	14	13
Bachillerato	352	58	56
Técnica	103	60	61
Tecnológica	40	33	25
Universitario	617	34	42
Especialización	5	0	0
Maestría	0	0	0
Doctorado	0	0	0
No especifica	27	22	7
Total	**1167**	**233**	**210**

Nota: Identificación de características de la demanda laboral según los datos del Servicio Público de Empelo 2022.

El salario es la expresión del valor que el mercado de trabajo le confiere al trabajo como factor productivo. La referencia más general sobre el salario es el denominado salario mínimo. En la tabla 14 se presentan los rangos salariales de las vacantes en Galapa, Malambo Soledad; en el período Abril-junio de 2022. El rango salarial más frecuente es común en los tres municipios: entre un millón y un millón quinientos mil pesos. Situación a corde con los niveles de formación más demandados.

Tabla 14.
Salarios vacantes Galapa, Malambo y Soledad Abril-junio 2022

Salario	Soledad	Malambo	Galapa
Hasta $800.000	7	7	3
$800.001 - $1.000.000	108	56	67
$1.000.001 - $1.500.000	347	84	67
$1.500.001 - $2.000.000	63	23	16
$2.000.001 - $3.000.000	38	26	8
$3.000.001 - $4.000.000	8	4	1
$4.000.001 - $6.000.000	1	0	1
$6.000.001 - $8.000.000	0	0	0
$8.000.001 - $10.000.000	0	0	0
$10.000.001-$12.000.000	0	0	0
$12.000.001-$15.000.000	0	0	0
>$15.000.001	2	0	0
A convenir	593	35	47
Total	**1.167**	**233**	**210**

Nota: Identificación de características de la demanda de trabajo según los datos del Servicio Público de Empelo 2022.

La oferta de trabajo

La información disponible en la plataforma del Observatorio del Servicio Público de Empleo -SPE- referente a la oferta laboral registrada en todo el país permite hacer una desagregación por departamentos. Para el caso del Atlántico para el período 2015 a 2022 la oferta registrada alcanzó las 425.853 personas de las cuales el 51,2% son mujeres (218.380 registradas) y el 48,8% restante hombres (207.473 registrados).

Como se observa en la siguiente figura, los jóvenes entre 15-28 años son el rango etario que domina la oferta laboral que se registra en esta plataforma, seguida de la población con edad entre los 35 y 39 años.

Figura 14.
Distribución de la oferta de empleo registrada en el Atlántico según grupos etarios (Total 2015 a 2022)

Nota: Identificación de características de la oferta de trabajo según los datos del Servicio Público de Empelo 2022.

Indicadores del mercado del trabajo, evolución del empleo y desempleo y dinámica laboral frente a Covid-19

En cuanto a generación de empleo, según los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH- procesada por la plataforma FILCO del Ministerio del Trabajo la dinámica de la oferta y demanda laboral en el Área Metropolitana de Barranquilla (Barranquilla-Soledad) durante en el trimestre marzo-mayo de 2021, comparada con similar período del 2022 y 2023, evidenció: un crecimiento de la fuerza laboral anual de 4.13% en 2022 y 8.27% en 2023. Referente al número de desocupados, se observa una disminución en el 2022 del 11.69% y un aumento del 11.43% en 2023. Por último, referente a los ocupados se presenta un aumento de 6.87% en 2022 y del 7.82% en 2023.

Por su parte, la tasa de participación creció del 62,2 % al 66,4 %, la tasa de ocupación, y la tasa de desempleo creció del 12,5 % al 12,9 %. Situación que, aunque refleja las primeras tendencias a la recuperación luego de la Pandemia por COVID -19, no logra recuperar la tendencia pre-pandemia.

Tabla 15
Fuerza de trabajo, desocupado y ocupados trimestre Marzo -mayo de 2023 con similar periodo del año 2021 y 2022.

Año	Fuerza de trabajo	% crec.	Desocupados	% crec.	Ocupados	% crec.
2021	909986		134392		775593	
2022	947543	4.13%	118676	-11.69%	828869	6.87%
2023	1025948	8.27%	132246	11.43%	893703	7.82%

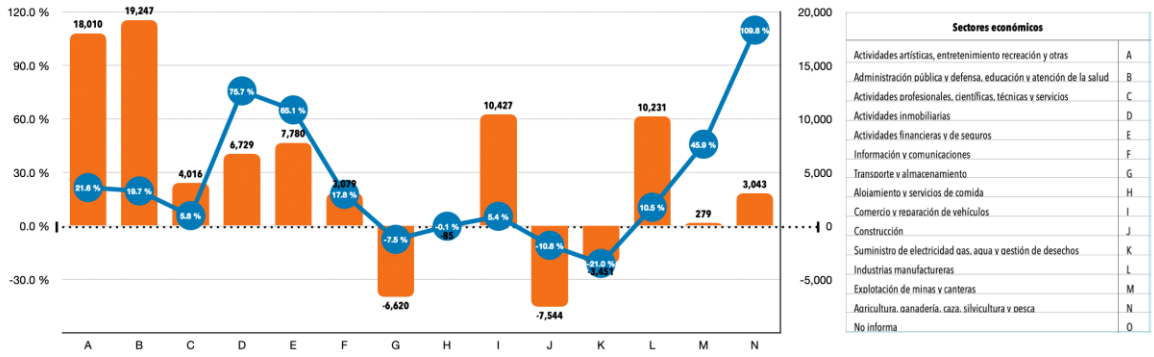
Nota: Variación de la ocupación en Área metropolitana de Barranquilla (Barranquilla, Soledad, Puerto Colombia, Malambo y Galapa) durante el trimestre marzo - mayo para los años 2022 y 2023 según los datos del Ministerio del Trabajo FILCO.

Según esta misma fuente la ocupación se concentró en cinco ramas de actividad económica, que ordenadas de mayor a menor son: Comercio y reparación de vehículos, Administración pública, Industrias manufactureras, actividades profesionales, científicas y técnicas; y actividades artísticas.

En la figura 13 se observa que los sectores con mayor incremento de empleos fueron Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca con 3.043 empleos nuevos empleos (109.84%), Actividades inmobiliarias con 6.729 empleos adicionales (75.74%) y los 7.780 nuevos empleos en las Actividades financieras y de seguros (65.10%). Es decir, ninguno de los sectores con mayor aporte al valor agregado de los municipios, ni en los cuales se registra mayor ocupación.

En cambio, los sectores que disminuyeron fueron: Alojamiento y servicios de comida (-0.12%) con 85 puestos de trabajo menos, Transporte y almacenamiento donde se dejó de ocupar a 6.620 personas (-7.48%), un total 7.544 ocupados menos en el sector de la Construcción (-10.81%) y en Suministro de electricidad gas, agua y gestión de desechos 3.451 empleos menos (-20.98%).

Figura 15.
Comportamiento de la generación de empleo por sectores Barranquilla-Soledad, trimestre marzo-mayo de 2023 Vs. mismo periodo del año 2022



Nota: Variación de la ocupación en Área metropolitana de Barranquilla (Barranquilla, Soledad,) durante el trimestre marzo - mayo para los años 2022 y 2023 según los datos del Ministerio del Trabajo FILCO. Los círculos indican el % de variación entre 2023 y 2022 y las barras indican el número de empleos netos entre 2022 y 2023; ambos para el trimestre marzo – mayo.

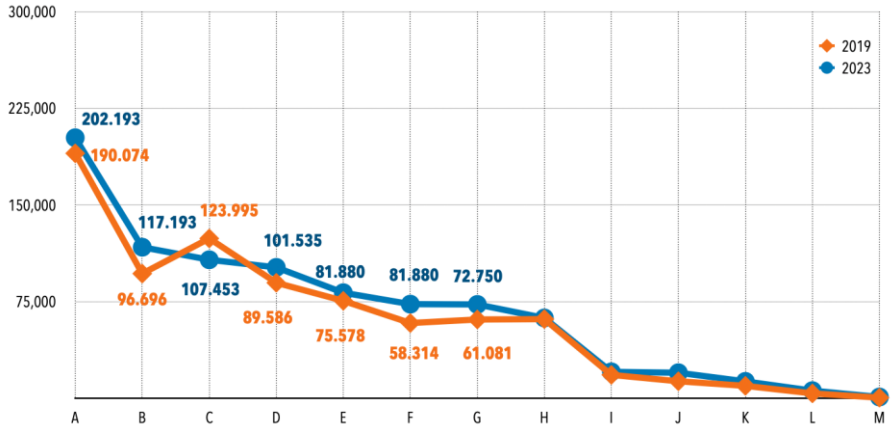
No obstante, la informalidad sigue registrando una tasa significativa superior al 50% para todos los trimestres de los años 2021 y 2022. Según datos de FILCO - Ministerio del Trabajo la proporción fue de 56,9% para el trimestre octubre-diciembre del año 2021, y ya para el trimestre marzo - mayo de 2022 se ubicó en 52%.

La variación en la ocupación entre los años 2019 y 2023, como indicador de la evolución económica post-pandemia por COVID-19, tiene un comportamiento diferencial según la rama de actividad económica analizada. Según los datos del trimestre marzo – mayo se identifican seis ramas que además de tener comportamiento positivo en el empleo, superaron el nivel de ocupación pre-pandemia: Comercio y reparación de vehículos;

Administración pública y defensa, educación y atención a la salud; Actividades artísticas, entretenimiento, recreación u otras; Transporte y almacenamiento; Actividades profesionales, científicas y técnicas; Alojamiento y servicio de comidas.

Contrario a esto, la rama industrias manufactureras sigue estando debajo de los niveles de ocupación antes de la pandemia, y las ramas restantes han logrado alcanzar niveles de ocupación del año 2019.

Figura 16.
Ocupados por rama de actividad económica – Barranquilla-Soledad, trimestre marzo - mayo 2019 vs. 2023



Rama de actividad	
Comercio y reparación de vehículos	A
Administración publica y defensa, educación y atención a la salud	B
Industrias manufactureras	C
Actividades artísticas, entretenimiento recreación y otras	D
Transporte y almacenamiento	E
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios	F
Alojamiento y servicios de comida	G
Construcción	H
Información y comunicaciones	I
Actividades financieras y de seguros	J
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos	K
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	L
Explotación de minas y canteras	M

Nota: Distribución de la población ocupada en Área metropolitana de Barranquilla (Barranquilla - Soledad) según la rama de actividad económica donde desempeñan sus actividades. Trimestre marzo- mayo 2019 vs. 2023.

Por su parte el desempleo en Barranquilla-Soledad, ha tenido una tendencia a la baja tanto en hombres como en mujeres, como se muestra en la Figura 14 desde el año 2007 hasta la coyuntura por COVID 19 en los años 2020 y 2021. No obstante, se registra una tendencia a la recuperación ya en 2022, donde se inicia una nueva senda de reducción.

Teniendo en cuenta que la economía regional y nacional está en un ciclo de recuperación y por tanto, el nivel de demanda de trabajo está aumentando y el desempleo decreciendo se considera un escenario de oportunidad para tratar de hacer enganche laboral en la medida en que se mantenga la senda de recuperación, y en lo posible con capital humano cuyas características aporten al aumento de la productividad laboral.

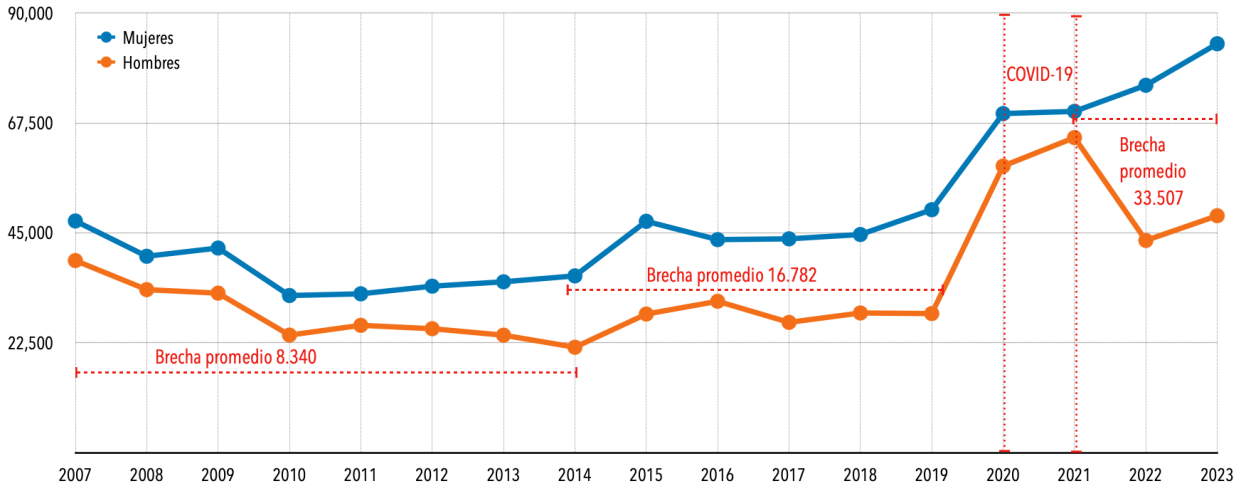
En esta fase del ciclo de recuperación se espera que los niveles de empleo aumenten y se aproveche esta coyuntura para implementar la reincorporación laboral de los firmantes del proceso de paz en el territorio.

No obstante, el ciclo de recesión económica COVID-19 y Post-COVID 19, conllevó a una pérdida de empleo que afectó principalmente a las mujeres, como se puede ver en la figura 15, donde a pesar de un aumento del empleo, en el último año, el desempleo en las mujeres tiende a anclarse en un nivel cercano al 37%.

La brecha promedio de desempleo entre hombres y mujeres presenta entonces cuatro momentos importantes al analizar el período de 2007 a 2023 (trimestre marzo – mayo). El primer momento es entre los años 2007 y 2014 donde la brecha se mantuvo, pero con una leve disminución en 2010, brecha promedio 8.340 mujeres desempleadas más que los hombres. El segundo momento inicia en el año 2015 donde se inicia un crecimiento de la brecha hasta el año 2019 donde la diferencia entre desempleadas mujeres y hombres prácticamente se duplicó alcanzando un promedio de 1.782 desempleadas más que hombres.

El tercer momento es de alza en desempleo tanto en hombres como mujeres producto de las acciones para contención y mitigación de COVID-19 entre los años 2020 y 2021, pero con el agravante que a partir de 2022 y en 2023 se evidenció una caída importante del desempleo de hombres, pero el desempleo en mujeres siguió una senda creciente, por lo cual la brecha entre hombres y género se concentró en las mujeres y fue en promedio de 33.507 desempleadas.

Figura 17.
Población en desempleo en el Área Metropolitana de Barranquilla (Barranquilla - Soledad), según el sexo de los ocupados. Trimestre marzo- mayo de 2023



Nota: Tasas de desempleo Barranquilla-Soledad según el sexo de los ocupados. Trimestre marzo- mayo de 2023.

Espacios, proyectos de inversión e iniciativas para fortalecer la actividad productiva

A nivel nacional el pilar Reincorporación de las FARC EP a la vida civil, del punto "Fin del Conflicto", del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, tiene como indicadores de la estrategia "Reincorporación Económica y Social", los listados en la siguiente tabla.

Los números al final de cada indicador corresponden a: 1) Agencia para la Reincorporación y la Normalización, 2) Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias (UAEOS), 3) Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, 4) Ministerio de Salud y Protección Social, y 5) Oficina del Alto Comisionado para la Paz.

Tabla 16.
Indicadores estrategia Reincorporación Económica y Social

Indicador
Consejo Nacional de Reincorporación creado y en funcionamiento[1]
Asesoría jurídica y técnica del Gobierno para la constitución de ECOMUN, realizada[2]
Programa especial de restablecimiento de derechos para menores que salgan de las FARC-EP, creado y en implementación[3]
Planes y programas identificados de acuerdo a los resultados del censo socioeconómico[1]
Porcentaje de asignaciones únicas de normalización entregadas a los integrantes de las FARC-EP acreditados[1]
Porcentaje de miembros de las FARC-EP acreditados que no tengan vínculo contractual que les genere ingresos, con renta básica mensual[1]
Porcentaje de miembros de las FARC-EP acreditados que no tengan vínculo contractual, que reciben pago por concepto de seguridad social[1]
Proyecto(s) de cooperación para cubrir los costos que excepcionalmente se generen de la atención de enfermedades de alto costo y/o lesiones derivadas del conflicto de los miembros acreditados de las FARC-EP, presentados en especial en los primeros 36 meses[4]
Porcentaje de miembros de las FARC-EP acreditados que no tengan vínculo contractual que les genere ingresos y que continúen con su ruta educativa de acuerdo a sus intereses en el proceso de reincorporación, con asignación básica mensual[1]
Espacios Transitorios de Capacitación y Reincorporación, dispuestos y en funcionamiento según lo establecido en el decreto 1274 de 2017[1]
Porcentaje de miembros de las FARC-EP acreditados y que voluntariamente acceden a la ruta de reincorporación con todas las medidas de la reincorporación económica y social sostenible[1]
Programa de atención especial para discapacitados del conflicto con incapacidad permanente y adultos mayores, que gestione recursos de cooperación no reembolsable internacional y de instituciones no gubernamentales para su realización, creado[1]
Porcentaje de integrantes de las FARC con acto administrativo de acreditación y tránsito a la legalidad, expedido[5]
Listados entregados por las FARC verificados[5]
Porcentaje de integrantes de FARC- EP acreditados con proyecto productivo individual o colectivo viabilizado con apoyo económico entregado[1]
Consejos territoriales de Reincorporación creados y en funcionamiento[1]
Planes y programas de reincorporación social y económica implementados[1]
Recursos de cooperación internacional no reembolsable y de instituciones no gubernamentales para el programa de atención especial para lisiados del conflicto con incapacidad permanente y adultos mayores, gestionados en especial en los primeros 36 meses[1]
Programa especial de armonización para la reintegración y reincorporación social y económica con enfoque diferencial étnico y de género concertado, diseñado e implementado[1]
Mujeres excombatientes pertenecientes a pueblos étnicos beneficiarias del programa especial de armonización para la reintegración y la reincorporación[1]
Porcentaje de integrantes de las FARC-EP acreditados, con enfermedades de alto costo y/o lesiones derivadas del conflicto, que acceden a la ruta integral de atención (RIA) correspondiente[4]

Nota: Información disponible en DNP (2022k).

A nivel departamental, el Ministerio de Comercio Industria y Turismo -MinCIT y DNP (2017a, 2017b) pre-identifican catorce (14) apuestas productivas para el departamento del Atlántico, las cuales se presentan en la tabla 5 ordenados de mayor a menor índice de prioridad. En estas, se evidencia la concentración hacia sectores de la industria química, farmacéutica, bebidas alcohólicas; productos metálicos, de plástico, vidrio, hierro, acero; piezas de automotores, entre otras manufacturas; y la cría de ganado vacuno.

Tabla 17
Apuestas productivas pre-identificadas en el Atlántico, según el índice de priorización

Sector	Índice
Fabricación de productos farmacéuticos, sustancias químicas medicinales y productos botánicos	0,530
Fabricación de productos metálicos para uso estructural	0,470
Fabricación de muebles	0,430
Cría especializada de ganado vacuno	0,420
Fabricación de sustancias químicas básicas, excepto abonos y compuestos inorgánicos nitrogenados	0,420
Fabricación de artículos de plástico n.c.p.	0,410
Fabricación de partes, piezas (autopartes), accesorios (lujos) para vehículos automotores y para sus motores	0,400
Fabricación de otros productos químicos n.c.p.	0,390
Fabricación de vidrio y productos de vidrio	0,380
Industrias básicas de hierro y de acero	0,360
Industrias básicas de otros metales no ferrosos	0,360
Elaboración de bebidas no alcohólicas; producción de aguas minerales	0,340
Fabricación de plaguicidas y otros productos químicos de uso agropecuario	0,340
Otras industrias manufactureras n.c.p.	0,340

Nota: Datos consolidados para el departamento del Atlántico con base en MinCIT y DNP (2017b).

Por su parte, en la Agenda Departamental de Competitividad e Innovación del Atlántico figuran las siguientes apuestas productivas prioritarias: 1) entorno inteligente, 2) economía inteligente, 3) ciudadanía inteligente, 4) vida inteligente, 5) gobierno inteligente, 6) movilidad inteligente (MinCIT y Confecámaras, s.f.).

Finalmente, en la tabla 18 se presenta el ecosistema de emprendimiento de Barranquilla con base en cinco categorías de agrupación de instituciones definidas en Universidad Nacional e Innpulsa (s.f.): 1) Plataforma regional de emprendimiento, 2) Instituciones de apoyo académico, 3) Instituciones de apoyo financiero, 4) Sector económico y productivo, 5) Otras organizaciones.

Tabla 18.
Ecosistema de emprendimiento en el Área Metropolitana de Barranquilla

Categoría	Instituciones
Plataforma regional de emprendimiento	Innpulsa Colombia Cámara de Comercio de Barranquilla Secretaría de Desarrollo Económico - Gobernación del Atlántico Alcaldía Distrital de Barranquilla Comisión Regional de Competitividad e Innovación del Atlántico Red de Emprendimiento del Atlántico (REMA) Avanza Atlántico - Plataforma de Emprendimiento y Desarrollo Empresarial
Instituciones de apoyo académico	Universidad de la Costa (CUC) Universidad Simón Bolívar SENA (Regional Atlántico) Universidad del Norte Universidad del Atlántico
Instituciones de apoyo financiero	Fondo de Garantías del Caribe Corporación Ventures Club de Ángeles Inversionistas del Caribe

Categoría	Instituciones
	Fundación Mario Santo Domingo
	Corporación Andina de Fomento (CAF)
Sector económico y productivo	Clúster Lácteo del Atlántico
	Ruta Competitiva Logística del Atlántico
	Clúster de Salud
	AmoblaR-C
	Clúster de Insumos Agroindustriales
	Clúster Iniciativa Agro Competitiva
	PROMIGAS
	Caribe TIC (Barranquilla)
Otras organizaciones	ProBarranquilla
	ACOPI - Atlántico
	Fundesarrollo
	FENALCO - Atlántico
	ANDI - Atlántico
	Comité Intergremial e Interempresarial del Atlántico
	Cientech
	Asociación Hotelera y Turística de Colombia (Capítulo Atlántico)
	ORMET Atlántico
	Fundación Campbell
	Innova Caribe
	Puerta de Oro - Centro de Eventos del Caribe

Nota: Consolidación de información de organizaciones/instituciones clasificadas en 5 actores del contexto de cuyas competencias se espera favorabilidad con el ecosistema emprendedor en la ciudad. Elaborado con base en UNAL e Innpulsa (s.f.).

Por su parte, la Alcaldía de Barranquilla (2022) en su Plan Indicativo 2020-2023 incluye el proyecto Oferta Institucional para una Reintegración sostenible, cuya meta es lograr la reintegración y reincorporación de 80 personas que conocen y participan de la oferta institucional, para lo cual tiene programado un presupuesto de $1.400.000.000.

Barreras de empleabilidad para la población reincorporada

Según el Ministerio del Trabajo (2021), para la población en proceso de reincorporación puede haber barreras de empleabilidad de orden:

a. Individual (generadas por la ausencia de habilidades, destrezas y conocimientos para cumplir requisitos en procesos de selección),
b. Organizacional (asociadas a los requisitos exigidos por las empresas en la búsqueda de perfiles y a mitos o estereotipos construidos por los mismos) o
c. Del entorno (generadas por el conjunto de circunstancias o factores sociales, culturales, morales, económicos, políticos, etcétera, que afectan la inclusión laboral de los buscadores), las cuales se presentan en la Tabla 19.

Tabla 19
Barreras de empleabilidad para la población reincorporada

Individuales	Organizacionales	Del entorno
- Niveles bajos de formación técnica y profesional	- Persiste como un factor altamente importante, la prevención por parte de las empresas al considerar que	- Desconocimiento del proceso de reincorporación

Individuales	Organizacionales	Del entorno
- Niveles bajos de capacitación y formación para desarrollar los oficios. - Ausencia de algunos documentos requeridos por algunas empresas. - Falta de experiencia laboral. -Las personas que ingresan al proceso llegan con algún tipo de afectación psicosocial. - Déficit en habilidades socioemocionales en el ambiente laboral. - Algunas personas reincorporadas presentan discapacidad. - Falta de conocimiento en competencias digitales. - Falta de acceso a herramientas tecnológicas para acceder a los servicios de gestión y colocación de empleo. - Falta de confianza en sí mismo Algunos residen en zonas rurales y presentan déficit en las coberturas de comunicación móvil. - La información de la población es confidencial y no permite la marcación automática en el sistema de información Dificultad en la actualización de datos.	existe falta de garantías de seguridad al contratar a una persona en proceso de reincorporación, derivado de los actos cometidos durante su vinculación al grupo armado. - Empresarios esperan del Estado beneficios, como son subsidio a nómina, y algún alivio tributario para incentivar la inclusión laboral de una persona en proceso de reincorporación. - La estigmatización hacia una persona reincorporada continúa siendo uno de los principales factores que impiden incluirla en la cadena de valor de las empresas. - Las oficinas de recursos humanos de las empresas no están capacitadas para acompañar psicosocialmente a las personas en proceso de reincorporación. - Ausencia en generación de opciones de empleo para una persona con enfoque diferencial (establecido en el Acuerdo de Paz)	-La población reincorporada requiere acompañamiento con enfoque psicosocial para los procesos de inclusión laboral - Baja sensibilización a la red de prestadores del Servicio Público de Empleo en materia de contratación de las personas en proceso de reincorporación - Desconocimiento por parte de la sociedad de los compromisos adquiridos por esta población en el marco del proceso de reincorporación - Un alto porcentaje de las personas en proceso de reincorporación se encuentran ubicadas en zonas rurales, lo que dificulta el acceso a la atención de la red de prestadores Prejuicios y/o estigmatización a nivel social - Limitación en la atención a esta población por parte de las agencias de empleo de las cajas de compensación familiar en razón a lo establecido en la sentencia C-473 de 2019

Nota: Información tomada de informe del Ministerio del trabajo (2021).

Por su parte, las ideas de empresarios y población en proceso de reincorporación sobre lo que entienden por: a.) confianza, y b) alguien confiable se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 20.
Ideas de empresarios y reincorporados sobre confianza y alguien confiable

Confianza es cuando…	Es de mi confianza alguien…
Creo que el otro puede ayudarme a lograr mi objetivo a pesar de que yo no sepa cómo va a actuar. Logro identificarme con un grupo o una comunidad Coopero con el otro esperando un resultado positivo Tengo una relación transparente con el otro Mantengo una relación de buen trato con el otro	Cercano a mi círculo de familia y amigos Que no busca ventaja sobre otros Que me brinda un beneficio o ganancia De quien he recibido un buen trato De quien conozco las intenciones

Nota: Información tomada del informe de la Universidad Externado de Colombia, Fundación Ideas para la Paz y Universidad de Essex (2021).

EL MERCADO DE TRABAJO, EL CAPITAL HUMANO Y LA OFERTA ACADÉMICA

Considerando que la capacidad de acceso al empleo de una economía depende de su estructura económica, a la cual debe ajustarse la formación del capital humano, la empleabilidad de la población en proceso de reincorporación en el marco del Acuerdo de Paz dependerá, entre otras variables, de la pertinencia de su cualificación frente a la estructura de la actividad económica del territorio en estudio; en este caso, los municipios de Galapa, Malambo y Soledad.

Mercado de trabajo y el capital humano

El mercado de trabajo lo constituyen la oferta y la demanda del trabajo, entendido el trabajo como un factor productivo que refleja la capacidad racional que tienen las personas para producir bienes y servicios. La oferta de trabajo la ejercen los trabajadores y la demanda de trabajo la realizan las empresas.

El mercado de trabajo está en equilibrio cuando oferentes y demandantes son capaces de establecer acuerdos en torno a cantidad de trabajo y niveles salariales. El salario mínimo por ejemplo es el resultado de acuerdos entre empresarios y trabajadores, el cual, en un mercado competitivo refleja dicho acuerdo.

Pero los mercados de trabajo muchas veces no están en equilibrio porque existen fallas de mercado, es decir distorsiones entre la oferta y demanda de trabajo, de tal manera que se configuran brechas, las cuales pueden ser brechas de capital humano, cuando tienen su origen en la oferta de trabajo. Estas brechas son las pertinentes en este estudio de perfilamiento de la población reincorporada, principalmente para el género femenino; por eso se ahondará el análisis en este sentido.

Otras brechas del mercado de trabajo se originan en el capital físico, son las brechas tecnológicas y de innovación, las cuales merecen un análisis que escapa a los objetivos de este proyecto

Brechas de capital humano y oferta académica

Se entiende como capital humano en sentido informal "… el conjunto de personas cualificadas en un país o región …"; en sentido estrictamente económico, se puede conceptuar sobre el capital humano en la línea de trabajo de Gary Becker de la siguiente manera, "…"la idea de la inversión en capital humano, amplía la perspectiva individualista de la teoría de la oferta de trabajo porque ya no es sólo la cantidad de trabajo ofrecida la que es el resultado de un conjunto de decisiones individuales, sino también su calidad".

Para este trabajo de investigación se considera la primera definición de capital humano por su sentido práctico, sin desconocer las implicaciones en el análisis que proporciona la segunda.

La oferta educativa u oferta académica, con la cual se asocia principalmente el capital humano y la oferta de trabajo, es la fuerza que cualifica la calidad del trabajo haciéndolo más productivo, de tal manera que la hace más atractiva a la demanda de trabajo por parte de las empresas, las cuales esperan mayores retornos de su inversión productiva.

Se entiende como Brechas de capital humano "… la que existe cuando la oferta y la demanda de trabajo no pueden encontrar un punto de encuentro o de equilibrio en el mercado de laboral… y se generan "grietas" o "fisuras" en la estructura del empleo (Ministerio del Trabajo, n.d.).

Desde el Ministerio del trabajo se han categorizado diferentes tipologías de brechas asociadas al capital humano: brechas de cantidad, la que establece el déficit entre la demanda de trabajo y la oferta de programas académicos o, la poca solicitud de los estudiantes de programas necesarios para el desarrollo del sector productivo.

Las brechas de pertinencia son las que se presentan en el mercado de trabajo cuando las entidades educativas no forman las competencias que requieren las empresas.

Y en la tercera tipología, las brechas de calidad, que se presentan cuando las empresas no encuentran las competencias necesarias en la oferta laboral, pero las instituciones educativas si los forman en ellas, entonces se falla en la calidad de la enseñanza.

Se entiende desde la perspectiva de este estudio, para los sub-sectores del sector *Comercio analizados: Comercio al por mayor y al por menor, transporte; y servicios de comida*, que se puede mejorar la posibilidad de inclusión laboral de la población en proceso de reincorporación y especialmente las mujeres, mediante estrategias que mitiguen las distorsiones que dan origen a las brechas. De esta manera también se mejoraría el bienestar de esta población.

El mercado educativo: Oferta y Demanda Académica

El mercado educativo está conformado por la oferta académica realizada por la Instituciones de Educación Superior y las Instituciones de Educación para el Desarrollo Humano; mientras la demanda educativa se entiende como realizada directamente por los estudiantes, y de manera indirecta, por las empresas a través de las características y descriptores de sus cargos.

En Colombia los sistemas de información disponibles permiten hacer un acercamiento a ambos lados de este mercado. Por una parte, el Sistema Nacional de Información de Educación Superior -SNIES-, y el Sistema de Información de Educación Técnica -SIET-, ambos administrados y gestionados por el Ministerio de Educación

Nacional (MEN); y la oferta educativa del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- adscrito al Ministerio del trabajo.

Del lado de la oferta proveen información de cada uno de los programas académicos según su nivel educativo y de formación, y de la demanda, información de la inscripción, matrícula y graduación de cada programa (a excepción de los programas del SENA).

Análisis de la oferta académica para identificación y medición de Brechas de Capital Humano

La oferta académica como dimensión del capital humano se operacionaliza por dos vías; satisfaciendo la demanda por programas académicos que realiza el sector productivo y/o proponiendo programas innovadores a dicho sector, los cuales desde lo académico impulsen el desarrollo empresarial.

En este análisis de brechas de capital humano la metodología del Rios & Riomaña, (2017) propone un acercamiento a estas dos vías al considerar la identificación y medición de brechas de cantidad, pertinencia y calidad con las cuales se evalúa el ajuste entre oferta académica y demanda laboral; y desde el enfoque prospectivo busca anticipar las necesidades para un desarrollo productivo en línea con las tendencias tecnológicas, ambientales y organizacionales, y se provea insumos a favor de procesos productivos innovadores en cada sector y sub-sector.

Para el análisis de brechas se requiere conocer la oferta académica principalmente, desde dos enfoques: El primero relacionado con la disponibilidad en cuanto a existencia de programas de formación que atiendan las necesidades de la demanda de trabajo; como desde el enfoque de suficiencia y sostenibilidad en el tiempo, analizando la dinámica de su matrícula como una variable proxy de la demanda académica.

El segundo enfoque desde la pertinencia y la calidad se relaciona con las principales características y descriptores de cargos/ocupaciones (Funciones, conocimientos, competencias y destrezas), con las principales competencias y perfil ocupacional y laboral en las que formen los distintos programas académicos relacionados.

Para el Sector Comercio, con sus sub-sectores *objeto de este análisis: Comercio al por mayor y al por menor, transporte; y servicios de comida* se describe como sigue la oferta académica analizada de acuerdo con la disponibilidad de información de fuentes oficiales como SNIES, SIET, y SENA, así como la información recabada a través de entrevistas a empleadores quienes identificaron los programas académicos que requieren en sus cargos u ocupaciones.

A nivel de educación superior con base en el SNIES se cobija la formación Universitaria, Técnica profesional y Tecnológica; mientras que en la Oferta de Educación para el Trabajo y el desarrollo Humano (Fuente SIET) se incluye: Técnicos laborales, Técnicos laborales auxiliares, y Técnicos laborales por competencias.

A continuación, se describen los programas relacionados con el sector de análisis:

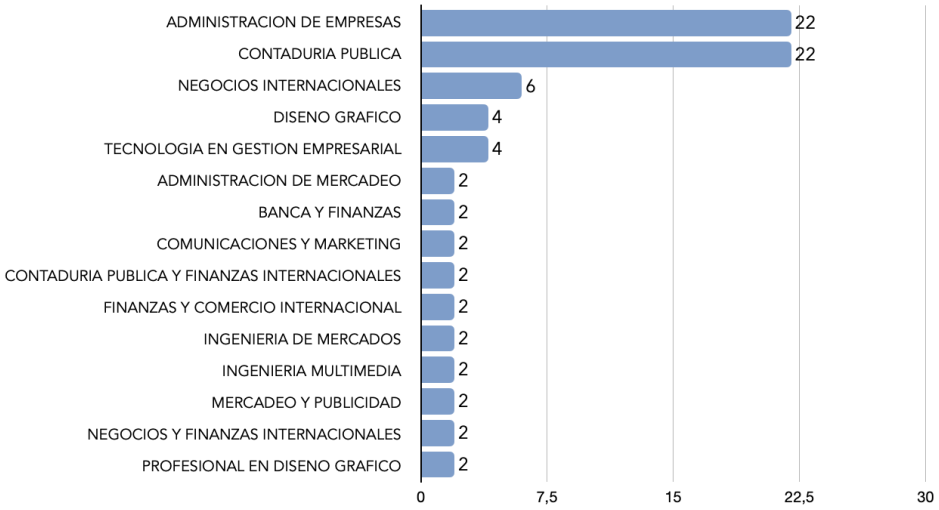
a. Oferta de Educación Superior. Esta incluye programas universitarios como: Administración de Empresas; Administración de Mercadeo; Administración Financiera; Banca y Finanzas; Comercio y Negocios Internacionales; Contaduría Pública /Contaduría Pública y Finanzas Internacionales; Ingeniería Mecánica; Mercadeo; Mercadeo y Publicidad; Negocios Internacionales; Negocios y Finanzas Internacionales; Profesional en diseño gráfico; y Publicidad.

Él número de programas universitarios ofrecidos entre 2018 y 2022 ha sido fijo cada año para los programas listados en la siguiente figura. De estos destacan las 22 IES que han venido ofreciendo de manera ininterrumpida los programas de Administración de empresas y Contaduría Pública.

A excepción del programa de Comunicaciones y Marketing que existe desde el año 2021 y 2022, todos los demás programas se han ofrecido de manera continua durante el período 2018 a 2022.

Figura 18.

Oferta de programas universitarios relacionados con el Sector Comercio, que se ofrecieron de manera continua por las IES durante el período 2018 – 2022



Nota: Elaboración propia con base en información de SNIES

Por su parte los programas de Administración de negocios internacionales pasaron de ser ofrecidos por diez (10) IES en 2018, a ocho (8) IES en 2022; Administración financiera pasó de ser ofrecida por cuatro (4) IES, a tres (3) IES para el mismo período de tiempo. Así mismo, se pasó de 2 a un programa en: Finanzas y relaciones internacionales y Mercadeo.

De nivel técnico profesional se identificaron catorce (14) programas donde destacan las áreas de: Comercio, contabilidad, finanzas, procesos empresariales, producción gráfica, diseño gráfico y multimedial, y procesos publicitarios entre

otros; y a nivel de Tecnologías se identificaron diecisiete (17) programas donde resaltan: Gestión financiera, mercadeo y publicidad, y gestión empresarial - Ver Anexo: Listado de programas de Educación Superior relacionados con el sector Comercio en el Atlántico.

Los programas de este nivel que se ofrecieron de manera continua durante los últimos 5 años se listan a continuación:

Técnica profesional de operaciones en comercio exterior (2 IES)
Técnica profesional en operaciones contables y financieras (2 IES)
Técnica profesional en operaciones del comercio exterior (2 IES)
Técnica profesional en procesos administrativos (2 IES)
Técnica profesional en procesos de marketing digital (2 IES)
Técnica profesional en procesos empresariales (2 IES)
Técnica profesional en producción publicitaria digital (2 IES)

No obstante, algunos otros programas de este nivel sólo se ofrecieron en algunos años del período, y a 2022, ya no se ofrecían en el departamento:

Técnica profesional en contabilidad y finanzas
Técnica profesional en operaciones de comercio exterior
Técnica profesional en procesos de mercadeo
Técnica profesional en procesos publicitarios y diseño digital

Algunos programas por su parte, solo son ofrecidos por una IES 2022: Técnica profesional en procesos publicitarios y de mercadeo; y Técnica profesional en procesos contables que pasó de ser ofrecida por tres (3) IES en 2018, a dos (2) IES en 2022.

De los programas tecnológicos el listado de programas que se ofreció de manera continua durante los últimos 5 años se lista a continuación. No obstante, ninguno de ellos ha sido ofrecido por más de dos (2) IES durante los años 2018 – 2022:

Tecnología gestión contable
Tecnología en mercadeo y publicidad
Tecnología en gestión de negocios internacionales (Ofrecida solo en el 2022)
Tecnología en gestión financiera y contable
Tecnología en gestión administrativa
Tecnología en gestión bancaria y financiera
Tecnología en gestión contable
Tecnología en gestión de comercio exterior
Tecnología en gestión de exportaciones e importaciones
Tecnología en gestión de publicidad y medios digitales
Tecnología en gestión financiera
Tecnología en gestión financiera y contable
Tecnología en gestión grafica multimedial

De este nivel de formación los programas que se venían ofreciendo, pero luego no registra oferta en 2022, se encuentran:

Tecnología en gestión comercial; Tecnología en banca y finanzas (sólo una IES lo ofreció en 2020); y programas que solo quedaron siendo ofrecidos por una IES: Tecnología en gestión de mercadeo y publicidad.

b. La oferta de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, con 238 programa activos de los cuales: el 34% se distribuye en los tres programas de Técnico laboral auxiliar administrativo, 14% Técnico laboral en auxiliar contable y financiero; y 10% Técnico laboral en mercadeo y ventas – Ver anexo: Listado de programas de ETDH relacionados con Comercio en el Atlántico.

   En este nivel educativo la formación incluye: Técnicos laborales, técnicos laborales auxiliares, y técnicos laborales por competencias.

Oferta institucional de programas en los municipios de Galapa, Malambo y Soledad

La oferta académica específica de los municipios objeto de análisis, Galapa, Malambo y Soledad, es relativamente pequeña en comparación con el departamento. Para el caso de Galapa no se cuenta con algún programa de Educación superior ofertado, mientras que en Malambo alcanzan los 64 programas, y en Soledad debido a su cercanía geográfica y actividad económica conurbada con Barranquilla un total de 282 programas.

Específicamente para los tres municipios objeto de este análisis de brechas – Galapa, Malambo y Soledad, la oferta académica relacionada con el sector de análisis, incluye:

a. Establecimientos educativos con especialidad comercial: Galapa (2), Malambo (2), y Soledad (28) - Ver anexo: Listado de establecimiento de educación con especialidad comercial.

En la siguiente tabla se presentan los programas Técnicos Laborales por área de desempeño, que corresponden para Malambo principalmente a 3 áreas de desempeño: 1) Ventas y Servicios, 2) Finanzas y Administración, 3) Oficios, Operación de Equipo y Transporte.

Los programas de Técnicos Laborales activos y ofrecidos en 2023 sumaron 346 entre Soledad y Malambo. De este total, Soledad participa con el 81%y Malambo el restante 19%:Galapa no reporta datos.

En el caso de Soledad y Malambo ofrecen 66 programas en área Finanzas y Administración y 58 de Ventas y Servicios; es decir 124 programas de formación, los cuales han sido priorizadas para la formación de capital humano para asumir la inserción laboral de la población de reincorporados.

Tabla 21. Programas Técnicos Laborales por área de desempeño y municipio

Área de desempeño	Sole dad	M alambo	G alapa
Arte, Cultura, Esparcimiento y Deportes	16		0
Ciencias Naturales Aplicadas y Relacionadas	71	2	0
Ciencias Sociales, Educativas, Religiosas y Servicios Gubernamentales	37	12	0
Explotación Primaria y Extractiva	2		0
Finanzas y Administración	45	21	0
Idiomas	0		0
Oficios, Operación de Equipo y Transporte	39	3	0
Procesamiento, Fabricación y Ensamblaje	11	3	0
Salud	19	2	0
Ventas y Servicios	37	21	0
No indica área de desempeño	5		0
Total	282	64	0

Nota: Elaboración propia con base en SIET (2023).

Además de la formación de Técnicos laborales, existen otros ámbitos de formación no universitaria como son, los programas de Capacitación en Conducción y Conocimientos Académicos por sub-tipo de certificado, los cuales se presentan en la tabla siguiente. En dicha tabla se aprecia que en 2023 se han certificado 71 estudiantes en cursos de conducción.

En Soledad hay 51 Instituciones de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, 12 en Malambo y ninguna en Galapa, para un total de 63.

Dichas instituciones pueden ofrecer 3 tipos de certificado: 1) Técnico Laboral, 2) Conocimientos Académicos y 3) Capacitación en Conducción.

La oferta de programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en estos tres municipios registra: 67 certificados en Soledad; ninguno en Malambo y sólo 4 en Galapa.

Tabla 22. Programas de Capacitación en Conducción y Conocimientos Académicos por sub-tipo de certificado

Tipo de certificado	Sub-tipo de certificado	Soledad	Malambo	Galapa
Capacitación en Conducción	Conducción de Vehículos	0	0	0
	Curso de Instructores	0	0	4
Conocimientos Académicos	Idiomas	1	0	0
	Otro	1	0	0

Nota: Elaboración propia con base en SIET (2023).

La formación Técnica y Tecnológica en Colombia se oferta a través de instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Los programas de estos niveles de formación que corresponden al sector priorizados en este trabajo en Malambo, Galapa y

Soledad, se listan a continuación los 15 programas de instituciones de educación para el desarrollo humano.

Tabla 23. Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

IETDH	Nombre programa	Municipio
Corporacion para la formacion para el trabajo y el desarrollo humano de colombia codenalco	Administración en mercadeo y ventas (estrategia virtual)	Malambo
Instituto centro de sistema s.a.s	Agente de ventas y publicidad	Soledad
Centro de formacion combarranquilla	Asesor comercial	Soledad
Fundación multiactiva maría auxiliadora fuma	Auxiliar de mercadeo y ventas	Soledad
Fundación académica de formación para el desarrollo humano asturias "funastur"	Auxiliar de mercado	Soledad
Centro de formacion combarranquilla	Contac center	Soledad
Centro de enseñanza en transferencias técnicas "cetratec"	Productos y servicios	Soledad
Centro de carreras tecnicas cencatat	Mercadeo y ventas	Soledad
Instituto tecnologico de soledad atlantico itsa		
Instituto técnico de formación laboral para el bienestar social "intebien"		
Corporación educativa ser "+" corpeser		
Corporación latino de estudios técnicos corpolatino		
Instituto técnico de formación laboral para el bienestar social "intebien"	Mercadeo y ventas a distancia	Soledad
Instituto tecnologico de soledad atlantico itsa	Por competencia en auxiliar de comercio exterior	Soledad
Instituto tecnologico de soledad atlantico itsa	Por competencias en mantenimiento de equipos electrónicos	Soledad
Centro de carreras tecnicas cencatat	Ventas de productos y servicios	Soledad
Academia de carreras y cursos técnicos de soledad sas		
Instituto técnico triunfar "intet"		
Instituto para la formación en carreras técnicas era	Por competencias en mercadeo y ventas	Soledad
Instituto formativo del caribe		
Corporación tejiendo un sueño "cotes"		
Centro de educación continua de oriente		
Corporación educativa técnica de colombia corpetec		

Nota: SIET – Ministerio del Trabajo

Con base en esta información, la oferta académica suma un total suman 143 programas, distribuidas así: 124 programas de Técnicos laborales, 4 programas de Certificaciones laborales y 15 programas de Técnicos y Tecnólogos profesionales.

No obstante, para completar el análisis de brechas de capital humano se consideró la oferta académica del departamento del Atlántico. Esto atendiendo a que es más amplia si se tiene en cuenta la oferta académica con domicilio en el departamento del Atlántico; y de acuerdo con el área geográfica y la disponibilidad de transporte público intermunicipal, tiene un alto grado de disponibilidad.

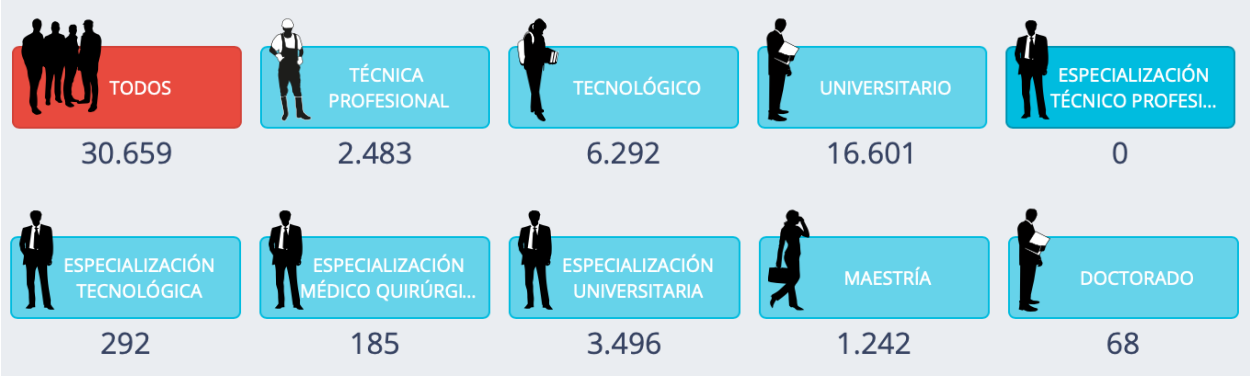
Oferta laboral desde los graduados

La oferta laboral esta representada por la formación de capital humano que entrega el sistema educativo al mercado laboral, la cual se materializa en la cantidad de graduados.

Los graduados a corte del año 2021 del departamento del Atlántico fueron 30.659, de los cuales más de la mitad (16.101) fueron mujeres (53%). Estos graduados, provienen en mayor medida de instituciones privadas (18.942 graduados) frente a los 11.717 graduados provenientes de instituciones oficiales, mayoría que también se evidencia en el número de graduados procedentes de instituciones acreditadas en calidad por el MEN (16.116 graduados).

Según los niveles educativos, la formación a nivel superior continúa siendo la más representativa con un total de 16.601 graduados; seguidos por los 6.292 graduados del nivel tecnólogo, 3.496 con especialización universitaria, 2.483 graduados con formación a nivel de técnica profesional, y los restantes 1.787 consolidan graduados de programas de los niveles de: Maestrías, Especialización Tecnológica, Especialización médico-quirúrgica, y Doctorados.

Figura 19.
Distribución de los graduados de educación superior en el Departamento del Atlántico según nivel educativo – Año 2021.



Nota: Datos tomados del visor de datos del MEN - http://bi.mineducacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/perfil-nacional

Los campos de clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE), los graduados de los programas de educación superior en el departamento del Atlántico durante el año 2021 se concentran en:

a. Administración de Empresas y Derecho: 11.847 graduados

b. Ingeniería, industria y construcción: 6.926 graduados
c. Salud y Bienestar: 2.908 graduados
d. Ciencias Sociales, periodismo, e información: 2.430 graduados
e. Educación: 2.413 graduados

Los restantes 4.135 graduados corresponden a programas de: Arte y humanidades; Ciencias naturales, matemáticas y estadísticas; Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC); Agropecuaria, Silvicultura, Pesca y veterinaria; y Servicios.

Figura 20.
Distribución de los graduados de educación superior en el Departamento del Atlántico según Clasificación Internacional Normalizada de Educación CINE – Año 2021.



Nota: Datos tomados del visor de datos del MEN - http://bi.mineducacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/perfil-nacional

El departamento concentra entonces el 98% de sus graduados en cinco niveles educativos que van desde la técnica profesional, hasta posgrados a nivel de especializaciones universitarias y maestrías; siendo los niveles con mayor representatividad de graduados:

Universitario con 16.601 graduados concentrados en su orden, en los campos de: Administración de empresas y derecho; Ingeniería, industria y construcción; Salud y Bienestar; Educación; y Ciencias Sociales, periodismo, e información.

Figura 21.
Distribución de los graduados del nivel universitario en el Departamento del Atlántico según Clasificación Internacional Normalizada de Educación CINE – Año 2021.



Nota: Datos tomados del visor de datos del MEN - http://bi.mineducacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/perfil-nacional

Tecnólogos con 6.292 graduados que además de campos como la administración de empresas, derecho; ingeniería, industria y construcción, registran una creciente población con formación en áreas menos tradicionales como: Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC); Servicios, entre otras.

Figura 22.

Distribución de los graduados del nivel tecnólogo en el Departamento del Atlántico según Clasificación Internacional Normalizada de Educación CINE – Año 2021.



Nota: Datos tomados del visor de datos del MEN - http://bi.mineducacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/perfil-nacional

Especialización universitaria con 3.496 graduados; y el nivel técnico profesional con 2.483 graduados; en los cuales, a pesar de tener mayor presencia programas de campos como las TIC, y los servicios; su concentración de graduados continua la tendencia de los programas tradicionales en el departamento.

Figura 23.

Distribución de los graduados del nivel especialización universitaria en el Departamento del Atlántico según Clasificación Internacional Normalizada de Educación CINE – Año 2021.



Nota: Datos tomados del visor de datos del MEN - http://bi.mineducacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/perfil-nacional

Figura 24.

Distribución de los graduados del nivel técnico profesional en el Departamento del Atlántico según Clasificación Internacional Normalizada de Educación CINE – Año 2021.



Nota:

Datos tomados del visor de datos del MEN - http://bi.mineducacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/perfil-nacional

En el caso de los graduados en el sector de referencia, de Comercio y servicios, se pueden presentar a continuación. Allí se aprecia una tendencia creciente de los graduados en todos los programas de Educación Superior, en especial los relacionados con el comercio exterior. Pero los certificados de Técnicos laborales en Soledad muestran una tendencia decreciente.

DEMANDA DE TRABAJO

Para este análisis se describió la demanda de trabajo a partir de dos fuentes de información. En primer lugar, información de fuente secundaria oficial a partir de la plataforma de la Unidad del Servicio Público de Empleo -SPE- adscrita al Ministerio del Trabajo; y como fuente primaria la información recabada a partir de entrevistas semi-estructuradas aplicadas a jefes de talento humano de las empresas del sector de análisis que una vez contactadas decidieron voluntariamente participar en el estudio.

Metodológicamente, la información del SPE se extrajo de sus reportes de información de ofertas de empleo registradas por empresarios ubicados en el departamento del Atlántico y sus municipios donde se indica entre otros aspectos, el número de ofertas de empleo registradas, la agrupación de estas ofertas según: Sector económico bajo la clasificación sectorial CIIU 4 AC; la Clasificación Ocupacional CIUO 08 AC, y según el nivel educativo demandado.

Demanda de trabajo: Análisis de ofertas del Servicio Público de Empleo

Demanda de trabajo empresas participantes en el estudio

De las empresas participantes en el estudio se identificaron y caracterizaron 31 grupos de cargos que permitieron el análisis de la demanda de trabajo con la cual se identificaron las respectivas brechas de capital humano: Cantidad, Pertinencia y Calidad.

Los grupos de cargos se conformaron atendiendo a las denominaciones entregadas por los entrevistados, y como resultado de identificar información común en los descriptores de cada cargo (Funciones, Conocimientos, Competencias/destrezas). Los grupos se listan a continuación:

1. Auxiliares de información y servicio al cliente/Auxiliares de publicación y afines/Otros empleados de servicios de información al cliente no clasificados en otras ocupaciones/ Asistentes de mercadeo, publicidad y comunicaciones/ y Auxiliar de producción gráfica.

2. Asesor y/o gestor comerciales, de ventas y/o Demostrador comercial

3. Asistentes contables/ Auxiliares de contabilidad, costos y tesorería y/o Técnicos de contabilidad y afines

4. Auxiliar/ ayudante de bodega, Bodeguero

5. Vendedor y/o vendedor de Mostrador/ Vendedores ambulantes de alimentos preparados para consumo inmediato / Vendedores ambulantes (excluyendo comidas de preparación inmediata) / Vendedores en quioscos y puestos de mercado / Vendedores y auxiliares de venta en tiendas, almacenes y afines.

6. Vendedores a través de medios tecnológicos y/o Vendedores de Ventas Técnicas

7. Técnico en refrigeración

8. Supervisores de almacenamiento, inventario y distribución / Supervisores de tiendas y almacenes

9. Cajeros de comercio, taquilleros y expendedores de boletas / Cobradores, auxiliares de cartera y afines

10. Ayudantes de cocina y/o ayudantes en: Bartenders; Carniceros, pescaderos y afines Chefs; Cocineros; y Panaderos, pasteleros y confiteros, entre otros.

11. Directores y gerentes de ventas y mercadeo / Gerentes Cadena de Suministro y /o Gerentes de comercios al por mayor y al por menor

12. Diseñadores gráficos / Graficadores de imágenes computarizadas

13. Técnicos en asistencia y soporte de tecnologías de la información / Técnicos en operaciones de tecnología de la información y las comunicaciones

14. Operarios / Ayudantes de diferentes actividades y procesos (Ventas, preparación de alimentos, obras, entre otros)

15. Administrador de Caja / Administrador de gestión

16. Conductor / transportador y almacenador de bienes y mercancías

17. Técnicos de la web – Comercio electrónico

18. Diseñadores y administradores de bases de datos / Directores y gerentes de sistemas de información y procesamiento de datos

19. Agentes de compras / Directores y gerentes de compras y adquisiciones

20. Administradores de comunidades virtuales / Directores y gerentes de publicidad y relaciones públicas / Profesionales en Relaciones Públicas y Comunicaciones

21. Ayudante mecánica / Técnico mecánico

22. Asistente farmacéutico – Venta comercialización

23. Asistentes de comercio exterior

24. Auxiliar técnico o tecnólogo profesional en turismo

25. Consultores y funcionarios de Desarrollo económico comercial

26. Contador

27. Coordinador de cinematografía

28. Empacadores manuales

29. Gerente de restaurantes y servicios de alimento

30. Ingeniero mecánico

31. Técnico en prevención y gestión y control ambiental

Para cada uno de estos grupos de cargos se consolidó información de sus descriptores donde resaltan:

Figura 25.
Nube de palabras para el análisis de las competencias identificadas por los empleadores al describir sus cargos



Nota: Datos tomados de entrevistas a empleadores

BRECHAS DE CAPITAL HUMANO, EN LOS MUNICIPIOS DE SOLEDAD, MALAMBO Y GALAPA

El propósito del trabajo de campo es determinar la situación del mercado laboral en los municipios de Soledad, Malambo y Galapa, con el propósito de determinar el estado de las brechas de capital humano. Aquí se realiza este procedimiento con Base en las tres secciones anteriores: entrevistas a los miembros de la población de reincorporados del

Acuerdo de Paz que realizan la oferta de trabajo y la demanda académica; a las empresas que realizan la demanda de trabajo; y a las instituciones educativas, las cuales, a su vez, realizan la oferta académica.

Brechas de cantidad: déficit de demanda por programas de formación

Para el análisis de la Brecha de Cantidad definida anteriormente, la cual establece el déficit de demanda por programas de formación, se utilizó el procedimiento definido en la Metodología para la identificación y medición de brechas de capital humano (Rios & Riomaña, 2017), la cual se encuentra sistematizada en la Matriz de Brechas de Capital Humano.

Análisis del déficit de demanda por programas de formación

El análisis de la Matriz de Brechas (Anexo xx), reporta que, del total cargos reportados como demanda de trabajo por parte de las empresas, en el 31% de los cargos reportados se observó algún nivel de brecha de cantidad. A continuación, se describe el detalle de estas brechas.

Brechas: Considerado la información consignada en el anexo de la Matriz de Brechas, se puede apreciar que de los cargos que evidenciaron brecha de cantidad, solo 1 el cargo de Gerente de Compras es de nivel de formación profesional (Administración de Empresas), los demás requieren formación técnica y tecnológica.

Otros cargos, de nivel de formación técnica y tecnológica con brecha de cantidad fueron: Auxiliar de Turismo, Coordinador de Cinematografía, Auxiliares de Publicación, Empacadores Manuales y Vendedores o asistentes comerciales.

Como se pudo establecer, todos los cargos que muestran brechas de cantidad, son de las áreas administrativas y financieras. Esto evidencia un aspecto de perspectiva de género.

Todos los cargos con brecha de cantidad, se ubican en áreas en las cuales se mostró en las estadísticas de demanda académica, se desempeñan principalmente las mujeres.

Observaciones - recomendaciones: En todos los casos, la oferta académica la imparten pocas instituciones educativas que no están en el territorio de la población objetivo, pero si están relativamente cerca. Por tanto, es una brecha relativamente fácil de superar.

Se pueden ofrecer acuerdo con empresas de transporte para que garanticen horarios extendidos para garantizar el transporte principalmente el de retorno. También se pueden hacer acuerdos de tarifas preferenciales de transporte o subsidios para los mismos. Esto puede ser un motivo de ampliación de cobertura de los programas académicos principalmente de las mujeres, quienes se ven afectadas por casos de abusos y maltrato en los buses con sobre ocupación.

Brechas de Pertinencia: déficit de demanda por inexistencias de competencias de formación que requieren las empresas

Para el desarrollo del análisis de la Brecha de Pertinencia se utilizó el procedimiento definido en la Metodología para la identificación y medición de brechas de capital humano (Rios & Riomaña, 2017), aplicándola a los datos correspondientes a la población en estudio,

o sea la población de reincorporados que participan en el proceso liderado por la Agencia Nacional para la Reincorporación que atendieron la invitación en el territorio delimitado por Soledad, Malambo y Galapa.

En relación con la cuantificación de las brechas de pertinencia, se aprecia que de 19 cargos reportados en 13 de ellos (el 34%), se presentan debilidades en la formación de competencias necesarias para ejercer sus funciones plenamente. Esto se concluye, al cotejar las opiniones dadas por los encargados del talento humano de las empresas del sector comercio y servicios y los estándares en competencias establecidos por el Sistema Nacional de Ocupaciones.

Lo anterior quiere decir que la mayoría de los programas formativos impartidos en las instituciones educativas asentadas en los territorios con personas en proceso de reincorporación del proceso de paz, presentan debilidades en la formación de competencias necesarias para un pleno desempeño laboral.

En términos más específicos los cargos que presentan inexistencia de competencias en orden de mayores a menor son: Servicio al Cliente, Directores de venta y mercadeo, Consultores comerciales, Vendedores de mostrador, Supervisores comerciales, Asesores comerciales y los Auxiliares de contabilidad; en menor medida, Ayudantes de obra, Diseñadores gráficos, Auxiliar en turismo, Vendedores por medios digitales y Empacadores manuales.

De lo anterior se puede concluir que los cargos con mayor brecha de pertinencia están relacionados con la actividad comercial.

A continuación, se presentan los detalles de las brechas de pertinencia a partir de identificar las principales competencias requeridas para los cargos que según las empresas se requieren para materializar las contrataciones en los cargos:

Observaciones y Recomendaciones: de lo anterior se puede señalar que, los déficits en competencias, los cuales generan brechas de pertinencia están asociados principalmente con habilidades comunicativas en el desempeño de los cargos relacionados con la actividad comercial; también se encontraron déficits en la formación de habilidades blandas asociadas con actitudes como la capacidad de analítica, la persuasión y la proactividad; y en tercer lugar, se encuentran las competencias basadas en los déficits de conocimiento en áreas específicas del campo del conocimiento: biología, farmacia y las matemáticas. Entre otras se encuentran competencias como alfabetización digital y uso de TIC´s.

Los resultados presentados anteriormente, sugieren la necesidad de que las secretarias de educación y las instituciones educativas responsables de la formación realicen estudios de pertinencia más profundos que simplemente realizar estudios de egresados. Es decir, estrechar las relaciones universidad (IEPDH), Empresa, Estado y realizar estudios específicos de pertinencia.

En sentido más específico, revisar la existencia de competencias de formación en aspectos disciplinares, también en habilidades blandas y en competencias digitales.

Brechas de Calidad: déficit de demanda por falencias en la formación de las competencias que requieren las empresas

Para el desarrollo del análisis de la Brecha de calidad, tal y como fueron definidas anteriormente, se utilizó el procedimiento definido en la Metodología para la identificación y medición de brechas de capital humano (Rios & Riomaña, 2017) aplicándola a los datos correspondientes a la población en estudio, o sea la población de reincorporados que participan en el proceso liderado por la Agencia Nacional para la Reincorporación y las empresas del sector comercio y servicios que atendieron la invitación.

A continuación, se presentan los resultados descriptivos de la entrevista estructurada aplicada a las empresas para realizar el análisis de las brechas de calidad a partir de identificar las deficiencias principales de las competencias requeridas para los cargos que según las empresas se requieren para materializar las contrataciones.

Del total de cargos reseñados se pudo establecer que en cerca del 40% de ellos existen brechas de calidad, es decir, no cuentan con las competencias necesarias para un proceso formativo que impacte plenamente al desarrollo empresarial.

Entre la carencia de competencias señaladas en las entrevistas por parte de las empresas están: para el caso de las competencias específicas es necesario que, para los cargos de auxiliares contables, auxiliares de comercio exterior, Auxiliares de bodega y Auxiliares de marketing digital, desarrollar competencias en el uso de TIC´s y software contable, para los cargos de ventas de mostrador se necesita incorporar competencias en manejo de caja.

En los cargos de nivel directivo que vinculan personal universitario calificado se encontró la inexistencia de competencias que tengan que ver con el relacionamiento con los clientes; por otra parte, en los cargos que tienen que ver con ingeniería se requieren incorporar competencias para complementar la relación teórico-práctica.

Como competencias transversales, es necesario desarrollar habilidades y destrezas para mejorar la eficacia, optimizar el uso y manejo del tiempo, también las competencias digitales, para el auto cuidado, manejo corporal, en especial para cargos con atención de clientes.

Observaciones y sugerencias: es realmente preocupante la gran brecha de calidad para los cargos de nivel técnico y tecnológico presentes en los programas académicos que forman para cargos en el sector de comercio y servicios; y posiblemente en otras áreas de desempeño.

Para cerrar esta brecha y permitir el equilibrio en el mercado del trabajo, es necesario la actuación sinérgica de las instituciones de educación superior, las empresas y el Estado, desarrollar estudios de factibilidad y especialmente de pertinencia laboral.

Aún sin realizar estudios de factibilidad se pueden implementar rápidamente estrategias para suplir las carencias en competencias transversales como la alfabetización digital, el manejo del tiempo y el manejo corporal, entre otras.

Referencias

Banco de Desarrollo de America Latina - CAF, Consejo Privado de Competitividad, & Programa de las Naciones Unidad para el Desarrollo - PNUD. (n.d.). *Lineamientos para la identifiación y el cierre de brechas de capital humano para las apuestas productivas departamentales del país.*

Ministerio del Trabajo. (n.d.). *Metodología para Identifiación y medición de Brechas de Capital Humano*.

Rios, L. A., & Riomaña, O. F. (2017). *Metodología para la identificación y medición de brechas de capital* (p. 53).

Información estadística:

SNIES - Ministerio de Educación Nacional

SIET - Ministerio de Educación Nacional

Servicio Público de Empleo - Unidad Administrativa del Servicio Público de Emeplo - Ministerio del Trabajo

Observatorio Laboral de Educación - OLE

Visor de datos del Ministerio del Trabajo - Información graduados

Anexos

Anexo Listado de establecimiento educativos con especialidad comercial en los municipios de Galapa, Malambo y Soledad.

Municipio	Nombre	Especialidad
Galapa	Institucion Educativa Maria Auxiliadora	Comercial,Académica
Galapa	Institucion Educativa Tecnica Francisco De Paula Santander	Otro,Industrial,Comercial, Académica
Galapa	Institución Educativa Tecnica Villa Olimpica De Galapa	Industrial,Comercial,Académica
Malambo	Coorporacion Educativa Tecnica Del Caribe	Comercial
Malambo	Institucion Educativa Tecnico Comercial Alberto Pumarejo De Malambo	Comercial
Soledad	Institucion Educativa Jesus Maestro F.M.S.D.	Comercial
Soledad	Gimnasio Americano Del Atlantico	Comercial
Soledad	Institucion Educativa Comunitaria Las Moras	Comercial
Soledad	Institucion Educativa Gabriel Escorcia Gravini De Soledad	Otro,Industrial,Comercial
Soledad	Instituto Mixto La Candelaria	Comercial
Soledad	Centro Educativo Ilse Maria	Comercial
Soledad	Centro Educativo Superior San Diego	Otro,Comercial
Soledad	Institución Educativa Miguel Antonio Roenes	Comercial,Académica
Soledad	Institucion Educativa Politecnico De Soledad	Otro,Comercial,Académica
Soledad	Institucion Educativa Tecnica Industrial Y Comercial De Soledad	Industrial,Comercial,Académica
Soledad	Institucion Educativa Luis R. Caparroso	Industrial,Comercial
Soledad	Institucion Educativa Alberto Pumarejo	No Aplica,Comercial
Soledad	Colegio Lideres Siglo XXI	Comercial
Soledad	Institucion Educativa Noroccidental De Soledad	Otro,Industrial,Comercial, Agropecuario,Académica
Soledad	Colegio La Caridad Del Cobre De Soledad 2000	Comercial
Soledad	Institucion Educativa Nobel Juan Manuel Santos	Industrial,Comercial,Académica
Soledad	Colegio Mixto Jose Barros Manotas	Comercial
Soledad	Centro Educativo Amira De La Rosa De Soledad	Otro,Comercial
Soledad	Colegio Metropolitano De Soledad 2000	Comercial
Soledad	Institución Educativa Talentos Creativos	Comercial,Académica
Soledad	Institucion Educativa Francisco Jose De Caldas	Promocion Social,Industrial,Comercial,Académica
Soledad	Institucion Educativa Inem Miguel Antonio Caro	Industrial,Comercial,Académica
Soledad	Centro Educativo Ramon Navarro Donado	Comercial

Soledad	Instituto Tecnico Edgar Morin	Comercial
Soledad	Institucion Educativa Comercial Ntra Sra De Las Misericordias	No Aplica,Comercial
Soledad	Institución Educativa Nuestra Señora De Fatima	Comercial,Académica
Soledad	Institucion Educativa Tecnica Cosmopolitano De Colombia (Ant. Colegio Cosmopolitano De Colombia)	Promocion Social,Industrial,Comercial,Académica
Soledad	Liceo Metropolitano Teresa De Jesus	Comercial

Nota: Ministerio de Educación Nacional

Anexo: Listado de programas de Educación Superior relacionados con el sector Comercio en el departamento del Atlántico – 2022.

PROGRAMA
Administracion De Empresas
Administracion De Mercadeo
Administracion Financiera
Banca Y Finanzas
Comercio Y Negocios Internacionales
Contaduria Publica / Contaduria Publica Y Finanzas Internacionales
Ingenieria Mecanica
Mercadeo
Mercadeo Y Publicidad
Negocios Internacionales
Negocios Y Finanzas Internacionales
Profesional En Diseno Grafico
Publicidad
Tecnica Profesional De Operaciones En Comercio Exterior
Tecnica Profesional En Contabilidad Y Finanzas
Tecnica Profesional En Operacion De Procesos Empresariales
Tecnica Profesional En Operaciones Contables Y Financieras
Tecnica Profesional En Operaciones Del Comercio Exterior
Tecnica Profesional En Procesos Administrativos
Tecnica Profesional En Procesos Contables
Tecnica Profesional En Procesos De Mercadeo
Tecnica Profesional En Procesos Empresariales
Tecnica Profesional En Procesos Publicitarios Y De Mercadeo
Tecnica Profesional En Procesos Publicitarios Y Diseno Digital
Tecnica Profesional En Produccion Grafica Y Multimedial
Tecnica Profesional En Produccion Publicitaria Digital
Tecnologia Gestion Contable
Tecnologia En Mercadeo Y Publicidad
Tecnologia En Banca Y Finanzas
Tecnologia En Gestiin De Negocios Internacionales

Tecnologia En Gestion Financiera Y Contable
Tecnologia En Gestion Administrativa
Tecnologia En Gestion Bancaria Y Financiera
Tecnologia En Gestion Comercial
Tecnologia En Gestion Contable
Tecnologia En Gestion De Comercio Exterior
Tecnologia En Gestion De Exportaciones E Importaciones
Tecnologia En Gestion De Mercadeo Y Publicidad
Tecnologia En Gestion Empresarial
Tecnologia En Gestion Financiera / Tecnologia En Gestion Financiera Y Contable
Tecnologia En Gestion Grafica Multimedial
Tecnologia En Produccion Grafica Digital

Nota: SNIES – Datos abiertos – Matriculados en Educación Superior

Anexo: Programas de ETDH relacionados con el sector comercio en el departamento del Atlántico

Etiquetas de fila	Número de instituciones
Tecnico Laboral Auxiliar Administrativo	38
Técnico Laboral Auxiliar De Soporte, Sistemas E Informatica	1
Técnico Laboral En Agente Contact Center	4
Técnico Laboral En Agente Contact Center Cobranzas	1
Técnico Laboral En Agente De Contac Center Y Call Center	1
Técnico Laboral En Agente De Ventas Y Publicidad	2
Técnico Laboral En Agente, Ventas Y Servicios Aerolineas	1
Tecnico Laboral En Alimentos Carnicos, Lacteos Y Fruver	1
Tecnico Laboral En Almacen Y Bodega	7
Técnico Laboral En Amasador Panaderia	2
Técnico Laboral En Artes Graficas	2
Técnico Laboral En Asistencia Administrativa	6
Técnico Laboral En Asistente Administrativo Y Contable	1
Técnico Laboral En Atencion Auxiliar Contable Y Financiero	1
Tecnico Laboral En Auxiliar Administrativo Con Enfasis En Ingles	1
Técnico Laboral En Auxiliar Almacen Y Bodega	1
Técnico Laboral En Auxiliar Bancario	5

Técnico Laboral En Auxiliar Bancario Y Comercial	2
Técnico Laboral En Auxiliar Bancario Y Financiero	1
Técnico Laboral En Auxiliar Caja Registradora	1
Tecnico Laboral En Auxiliar Contable	7
Tecnico Laboral En Auxiliar Contable Y Financiero	33
Tecnico Laboral En Auxiliar De Aduana	9
Tecnico Laboral En Auxiliar De Almacen Y Bodega	8
Técnico Laboral En Auxiliar De Almacen, Bodega Y Centros De Distribucion	1
Técnico Laboral En Auxiliar De Bodega	2
Técnico Laboral En Auxiliar De Caja	1
Técnico Laboral En Auxiliar De Caja Y Servicios	1
Tecnico Laboral En Auxiliar De Cocina	6
Tecnico Laboral En Auxiliar De Mercadeo	9
Tecnico Laboral En Auxiliar De Mercadeo Y Ventas	2
Técnico Laboral En Auxiliar En Facturacion	1
Técnico Laboral En Auxiliar En Mercadeo Y Ventas	2
Técnico Laboral En Auxiliar En Panaderia Y Pasteleria	1
Técnico Laboral En Auxiliar En Servicios Financieros	1
Técnico Laboral En Auxiliar En Venta De Productos Y Servicios	1
Técnico Laboral En Auxiliar Mercadeo, Caja Y Punto De Venta	1
Técnico Laboral En Cocina	6
Tecnico Laboral En Cocina Nacional E Internacional	2
Técnico Laboral En Compras E Inventarios	1
Técnico Laboral En Contac Center Y Call Center	1
Técnico Laboral En Contact Center	1
Técnico Laboral En Diseño Gráfico	1
Técnico Laboral En Diseño Y Artes Graficas	1
Técnico Laboral En Jefe De Cocina - Chef	1
Tecnico Laboral En Mercadeo	1
Técnico Laboral En Mercadeo Y Manejo De Caja Registradora	1
Tecnico Laboral En Mercadeo Y Ventas	10
Tecnico Laboral En Panaderia	2
Tecnico Laboral En Panaderia Y Reposteria	1
Técnico Laboral En Panaderia, Pasteleria Y Reposteria	2
Tecnico Laboral En Pasteleria	2
Técnico Laboral En Pasteleria Y Panaderia	1
Tecnico Laboral En Refrigeracion Comercial E Industrial	1

Técnico Laboral En Reposteria, Pasticceria Y Panaderia	1
Técnico Laboral En Secretaria Ejecutiva	1
Técnico Laboral En Secretariado	2
Técnico Laboral En Secretariado Auxiliar Contable	1
Tecnico Laboral En Secretariado Ejecutivo	5
Técnico Laboral En Secretariado Ejecutivo Sistematizado	1
Tecnico Laboral En Servicios Bancarios Y Financieros	1
Técnico Laboral Por Competencia En Auxiliar Administrativo	3
Técnico Laboral Por Competencia En Auxiliar Contable Y Financiero	2
Técnico Laboral Por Competencia En Chef Y Administrador Gastronomico	1
Técnico Laboral Por Competencia En Chef Y Administrador Gastronomico	2
Técnico Laboral Por Competencia En Comunicación Y Publicidad Digital	1
Técnico Laboral Por Competencia En Gastronmomía	1
Técnico Laboral Por Competencia En Mercadeo Y Ejecutivo Comercial	2
Técnico Laboral Por Competencia En Publicidad, Mercadeo Y Ventas	1
Técnico Laboral Por Competencias En Asistente Administrativo	1
Técnico Laboral Por Competencias En Asistente Administrativo,Contable Y Financiero	1
Técnico Laboral Por Competencias En Auxiliar Administrativo	4
Técnico Laboral Por Competencias En Auxiliar De Presupuesto	1
Técnico Laboral Por Competencias En Auxiliar En Contabilidad Sistematizada	1
Técnico Laboral Por Competencias En Auxiliar En Diseño Gráfico	1
Técnico Laboral Por Competencias En Contabilidad Sistematizada Nif.	1
Técnico Laboral Por Competencias En Gestión Contable Y Financiera	1
Técnico Laboral Por Competencias En Mercadeo Y Ventas	2
Total general	238

Graduados Programas Educación Superior Comercio Atlántico 2018-2022 por sexo
Ojo

Fuente: SNIES.

En particular se puede apreciar que en la evolución de las graduaciones el repunte sostenido de la participación de las mujeres por sobre la de los hombres, lo cual contribuye a superar la brecha de género, al menos en la formación de capital humano.