



Observatorio de familia

Los Nuevos Retos de Productividad y Generación de Medios de Vida.
Análisis de la relación entre Mercado Laboral, Educación y Familias

Observatorio de Familia
Unidad Familia Medellín
Secretaría De Inclusión Social y Familia
Distrito Especial De Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín

Nota Temática 2, Octubre de 2025



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Presentación

La productividad y la generación de medios de vida son factores decisivos para el bienestar económico y social de las familias. Sin embargo, en la actualidad, las familias enfrentan un escenario complejo marcado por transformaciones del mercado laboral, retos en los modelos educativos y nuevas dinámicas familiares asociadas a la falta de un proyecto de vida claro y la distribución desigual de responsabilidades. Estos cambios han configurado una brecha creciente entre las aspiraciones y capacidades de las familias para mejorar sus condiciones de vida y las oportunidades reales disponibles en el entorno productivo. Este desbalance limita su capacidad de agencia y vulnera su posibilidad de acceder a ingresos dignos y estables.

Medellín es un escenario particularmente relevante para examinar esta situación. La ciudad ha transitado en las últimas décadas de una economía industrial a un modelo económico basado principalmente en los servicios, la tecnología y la innovación. Si bien este cambio ha permitido el surgimiento de nuevos sectores y oportunidades, también ha generado tensiones: la velocidad del cambio productivo no ha sido compensada con la actualización de las competencias, la protección de los ingresos y el fortalecimiento de las condiciones familiares que posibilitan la participación laboral plena. Así, se consolidan brechas entre quienes logran insertarse en los sectores emergentes y quienes permanecen en la informalidad o en actividades con baja productividad.

En este contexto, el análisis de la productividad no puede limitarse a índices

macroeconómicos ni a indicadores empresariales. Es necesario reconocer que la capacidad productiva se construye, se sostiene y se expresa en el interior de las familias: en la distribución del trabajo de cuidado, en el acceso a la educación pertinente, en la posibilidad de conciliar responsabilidades, en la salud física y mental y en la estabilidad de los ingresos que permiten la reproducción de la vida cotidiana. Cuando estas condiciones no se articulan con el entorno económico, la productividad se estanca y la vulnerabilidad familiar se profundiza.

Por lo anterior, esta nota temática propone un análisis que parte de la familia como eje central para comprender los desafíos actuales en torno a la productividad en Medellín. A través de la lectura de tendencias, brechas y tensiones entre mercado laboral, educación y dinámicas de las familias, se busca aportar elementos para el diseño de estrategias que impulsen una economía basada en el bienestar, el trabajo decente y la corresponsabilidad social, garantizando que la transformación económica del distrito se traduzca en mejores oportunidades y calidad de vida para todas las familias.

Esta nota temática se divide en los siguientes apartados: 1. Precisiones conceptuales, 2. El papel de las familias en el desarrollo de la economía, 3. Relación entre mercado laboral, educación y familia (trabajadores) desde lo global, nacional, departamental y distrital, desde una perspectiva de productividad, 4. Reflexiones generales y recomendaciones y 5. Referencias.



Precisiones Conceptuales

¿Qué se entiende por productividad desde una perspectiva económica?

La productividad asociada al sector económico es un importante indicador que está estrechamente relacionado con el crecimiento económico, la competitividad y el nivel de vida de una población. Representa el volumen total de producción (medido en términos de Producto Interno Bruto, PIB) producido por unidad de trabajo (medido en términos de número de personas empleadas u horas trabajadas) durante un periodo de referencia temporal determinado. Este indicador permite a los usuarios de los datos evaluar los niveles y las tasas de crecimiento de la relación entre el PIB y la mano de obra a lo largo del tiempo, proporcionando así información general sobre la eficiencia y la calidad del capital humano en el proceso de producción para un contexto económico y social determinado, incluidos otros insumos complementarios e innovaciones utilizados en la producción. (ILO, consultado en octubre de 2025)

En otras palabras, la productividad es la capacidad de utilizar recursos para producir bienes o servicios en clave de mejorar o transformar (Fontalvo et al, 2018), para el análisis de esta nota, mejorar las condiciones de vida de las familias y tiene como base para su medición los factores de producción que son: tierra, trabajo, capital y capacidad empresarial. Este concepto se complementa con el planteamiento de Medios de Vida que se expone a continuación.

¿Qué son los medios de vida?

Los medios de vida (MV) son un enfoque y marco teórico propuesto por Robert Chambers y Gordan Conway en 1992 en el

marco de las discusiones sobre el desarrollo planteadas por la ONU y otros actores internacionales y bajo la preocupación por la sostenibilidad y las capacidades. En los siguientes años estos autores desarrollan el concepto y proponen que los Medios de Vida deben ser entendidos como la utilización de ciertos recursos para “ganarse la vida”. En su definición más amplia, “un medio de vida comprende las capacidades, los activos (reservas, recursos, derechos y acceso) y las actividades necesarias para ganarse la vida o tener las condiciones necesarias para tener una vida digna. Un medio de vida es aquel que permite hacer frente y recuperarse del estrés y las crisis ocasionadas por las necesidades principalmente económicas, también posibilita mantener o mejorar las capacidades y activos, y proporcionar oportunidades para futuras generaciones, esto se refleja en beneficios a nivel local y global en el corto y largo plazo. (Natarajan et al, 2022)

Para una mayor comprensión de los Medios de Vida, es necesario hacer un análisis desde lo que Giddens, 1979 y Giddens, 1984 (citado en Natarajan et al, 2022) plantea como poder relacional, referido al contexto, la clase, el género, la etnia y otras relaciones de poder material que inciden en la generación de MV y que son un elemento crítico y con demasiada facilidad de pasar por alto en la creación, configuración, mantenimiento y comprensión de los medios de vida. Giddens se pregunta por cómo el poder material y de otro tipo de poderes en los hogares se forjan a través de fuerzas estructurales más amplias como el mercado laboral, el sistema educativo y las aspiraciones o proyectos de vida, en clave de los enfoques de desarrollo. En este sentido, el poder relacional aborda las críticas al individualismo, inspirado por el giro



estructural en el pensamiento sobre el desarrollo y pone más énfasis en desentrañar las relaciones entre lo colectivo, las estructuras, la agencia y el poder (Natarajan et al, 2022), que, de acuerdo con Bourdieu 1986 (citado en Marín et al, 2015), se expresan en capitales que permiten la transformación social.

En este sentido, desde el enfoque de medios de vida, se plantea que son necesarios los siguientes capitales para que un individuo o grupo cuente con las condiciones necesarias para mejorar sus condiciones de vida.

El Capital Humano: se refiere a las características de cada individuo, la inteligencia, habilidades, aptitudes, conocimientos, capacidades laborales, nivel de educación, estado de salud, que son el producto de las condiciones biológicas de cada uno y a su vez el resultado de su interacción con el entorno social. (DFID, 1999; Flora et al., 2004; Bermúdez, 2007, citados en Marín et al, 2015).

El Capital Natural: está representado por el ambiente y la oferta de recursos naturales y se constituye en la base alrededor de la cual las personas actúan y construyen sus otros capitales, este capital ofrece las posibilidades y los límites a las acciones humanas, de él hacen parte el agua, el suelo, la biodiversidad representada en las especies vegetales y animales, las características propias del paisaje como la topografía y las condiciones ambientales (DFID, 1999; Flora et al., 2004; Bermúdez, 2007, citados en Marín et al, 2015).

El Capital Social: es una característica de las comunidades basada en las interacciones entre los individuos y grupos. El Capital Social se desarrolla alrededor de redes y conexiones, relaciones de confianza mutua,

reciprocidad, identidad colectiva, cooperación, solidaridad y sentido de un futuro compartido (DFID, 1999; Flora et al., 2004 y Bermúdez, 2007, citados en Marín et al, 2015).

El Capital Físico: está constituido por la infraestructura de carácter pública o privada y el conjunto de bienes y servicios con los que cuentan las personas para satisfacer sus necesidades básicas, realizar actividades productivas y alcanzar su desarrollo y bienestar (DFID, 1999; Flora et al., 2004; Bermúdez, 2007, citados en Marín et al, 2015).

El Capital Financiero: está representado por los recursos financieros con que cuenta una familia, grupo o población, este incluye capital de inversión, créditos, ahorros, impuestos, donaciones. Es un capital importante en la definición de las estrategias de desarrollo que adopta cada hogar (DFID, 1999; Flora et al., 2004; Bermúdez, 2007, citados en Marín et al, 2015).

Tanto la perspectiva de la productividad como la de medios vida resaltan la importancia de que estén dadas ciertas condiciones (capitales) para que la economía funcione y se promueva tanto el desarrollo de las personas como el de los territorios, por lo que es clave que el mercado laboral se dinamice.

El mercado laboral juega un rol crucial en el funcionamiento de la economía y, por consiguiente, en la vida de las familias, puesto que es el lugar donde las personas -trabajadores- ponen al servicio sus habilidades y competencias bien sea a favor de una empresa o de sí mismos para llevar a cabo procesos productivos. Además, participan intermediarios que, entre otras

funciones, facilitan la conexión entre la oferta y demanda de trabajo (Gobernación de Antioquia, 2025). En este sentido, los indicadores de este mercado (entre estos la tasa de ocupación y desocupación) dan cuenta de los resultados de la dinámica laboral de un territorio y evidencian tendencias en la productividad y generación de medios de vida.

El Papel de la Familia en el Desarrollo de la Economía

La unidad de análisis tradicional en el estudio de la productividad y los indicadores del mercado laboral ha sido históricamente el individuo. Sin embargo, en el marco de los cambios y transformaciones que la economía ha sufrido a lo largo de las últimas tres décadas, se ha insistido en la importancia de considerar a las personas en el marco de sus relaciones familiares, por lo que la familia se convirtió en un elemento transversal. Así, la importancia de la familia como unidad de análisis económico se basa en el supuesto de que es una entidad que toma decisiones conjuntas en lo relativo a la generación y asignación de los ingresos. (Román et al, 2012). Si se piensa que la división familiar del trabajo es "(...) un proceso social de distribución del trabajo en función del estatus familiar", indudablemente habrá efectos recíprocos de la esfera laboral sobre la vida familiar y a la inversa, creándose un vínculo indisoluble entre ambos fenómenos (Barrere, 1999, p. 9). En el entramado socioeconómico, las familias ocupan un lugar primordial en la medida que son productoras de capital humano, consumidoras, trabajadoras y ahorradoras, es decir, desde una perspectiva de las familias como actor social y grupo primario de la sociedad, juegan un rol esencial que impulsa el funcionamiento de la economía. De esta manera, en cuanto al consumo, las familias inciden directamente en la demanda de bienes y servicios en el mercado. La elección de productos y la cantidad en la que se adquieren tienen un impacto directo en la producción y en el crecimiento económico. (Universidad Panamericana, 2023)

Es necesario tener presente que las diferencias entre las formas consideradas por las familias de proveerse de un ingreso van a variar en función de una serie de características entre las que no se pueden dejar de lado la dinámica, composición y organización de las familias, así como los roles de género que desempeña cada uno de los miembros que las conforman (quiénes y cómo se encargan de las tareas que permiten la reproducción de la unidad dentro y fuera de la familia), ya que dichos factores ayudan a entender tanto los cambios en la generación y distribución del ingreso de los hogares como la desigualdad (Rubalcava, 2001).

De acuerdo con la anterior, el análisis de la familia y el trabajo implica la vinculación de dos unidades: la doméstica y la laboral, e implica también la articulación de los individuos en los diferentes papeles que asumen y de las relaciones sociales que entre ellos establecen. Desde una postura weberiana, una relación social es una conducta que implica al otro, en tanto que va más allá de la conducta del otro, y descansa en la posibilidad de que se actuará socialmente en un sentido esperado. De esta forma, en sus relaciones sociales las personas orientan sus acciones fundamentalmente por tres motivos: el hábito o las normas, las emociones y los sentimientos, es decir, lo subjetivo, y las metas o proyectos de vida, que integran, entre otras cosas, las expectativas y la adquisición de recursos y medios (Weber, 1996).

Al interior de la familia, como grupo económico, existe una necesaria división y



diferenciación de tareas que logra la reciprocidad y la dependencia entre sus miembros. Esto es, la supervivencia de los individuos depende en gran medida de la unidad familiar y su capacidad de gestionar los motivos anteriormente mencionados pues, la familia constituye el principal refugio frente a la desocupación o desempleo, el ingreso personal insuficiente, la vejez o la enfermedad y la necesidad de contar con recursos básicos para una vida digna.

Así, el capital humano que se crea y se forma en una familia es la base de la economía en tanto son los integrantes de una familia quienes ingresan al mercado laboral y contribuyen con sus capacidades, habilidades y esfuerzos al proceso productivo. Es aquí donde cobra importancia el proceso formativo y educativo, pues las posibilidades o decisiones de fortalecer capacidades para establecer relaciones con el mercado laboral, específicamente con las empresas a través de trabajos formales, afecta tanto la calidad de vida de las familias como el desarrollo económico de una sociedad. (Universidad Panamericana, 2023)

Teniendo en cuenta la relación entre familias, educación y empresas y como esto es determinante para la productividad y calidad de vida, en la actualidad desde diferentes instituciones se viene alertando sobre los bajos niveles de productividad económica asociada a un desajuste entre las aspiraciones y demandas de los integrantes de las familias, las ofertas educativas y las ofertas y necesidades del mercado.

La necesidad de vincular educación y actividad económica en el marco de las dinámicas familiares se ha reforzado mucho en los últimos años. Las personas en edad de trabajar y sus capacidades han pasado a ocupar el primer lugar en el funcionamiento de los medios de producción, así, la creciente competitividad a nivel internacional, basada en la calidad de los productos y en la rapidez de prestación de los servicios, hace que la cualificación de la mano de obra se convierta en el principal elemento para garantizar el futuro de las empresas. La acumulación de

capital económico y la adquisición de tecnologías sofisticadas no bastan por sí solas; es el capital humano el único que puede garantizar su rentabilidad y correcta articulación. Las nuevas tecnologías, en contraposición a las antiguas, son altas en información y bajas en energía. Dicha información necesita del elemento humano que la rentabilice. (González, consultado en octubre de 2025)

Desde la década de 1990, se ha venido presentando un paro o desempleo estructural sin fronteras, que es por lo general un desempleo de larga duración y que afecta a un gran número de personas "desconectadas de los empleos", a causa principalmente de modelos tradicionales e insuficientes que no se adaptan a la evolución de la economía (cambios tecnológicos, cambios en la organización del trabajo, cambios en las dinámicas familiares, cambios en el mercado de trabajo). Todos estos fenómenos, que ocurren en todo el mundo en mayor o menor grado, determinan la naturaleza cambiante del mercado de trabajo. Como consecuencia de los mismos, los empleos y las cualificaciones se transforman. La capacidad de adaptación, basada en la flexibilidad de los actores involucrados, se convierte en el principal seguro contra el paro para la mayoría de las personas que no se conectan con las ofertas laborales y el estancamiento de la sociedad. (González, consultado en octubre de 2025)

En este sentido, cobra relevancia la pregunta por ¿Cuáles son las principales razones por las que hay un desajuste entre personas en edad de trabajar (considerando su dinámica familiar), educación y mercado laboral (empresas)?



Relación entre Mercado laboral, Educación y Familia(trabajadores) desde lo Global, Nacional, Departamental y Distrital, desde una perspectiva de Productividad.

Contexto de la productividad a nivel global

De acuerdo con el Banco Mundial (2021), la pandemia de COVID-19 golpeó la economía mundial tras una década caracterizada por una desaceleración generalizada del crecimiento de la productividad. De acuerdo con el último Boletín del ODS 8 (ONU, 2022), hasta el 2022 había 192 millones de desempleados en todo el mundo y la pandemia afectó de forma desproporcionada a las mujeres y los jóvenes en los mercados laborales y aunque las mujeres experimentaron una mayor recuperación de los puestos de trabajo y de su participación en la fuerza laboral, los jóvenes entre 15 y 24 años continúan sufriendo graves dificultades para conseguir un empleo digno pues, a nivel mundial, aproximadamente 1 de cada 4 jóvenes (289 millones) no cursaba estudios, no trabajaba y no recibía ningún tipo de formación que le permitiera contar con las capacidades y habilidades necesarias para acceder a un empleo por falta de oportunidades y poca motivación.

Teniendo En cuantas las afectaciones a la economía en el marco de la relación entre trabajadores y empresas, el Banco mundial señala cinco (5) tendencias que están afectando la productividad y la generación de medios de vida en las familias, estas son:

1. Desaceleración del crecimiento en productividad.
2. Lagunas persistentes entre economías emergentes/desarrollos tecnológicos.
3. Menor contribución de los impulsores tradicionales (educación, demografía, baja natalidad y menos población en edad de trabajar).

4. Disminución de la reasignación sectorial de recursos productivos.

5. Impactos externos (covid 19, desastres naturales, cambio climático).

Contexto de la productividad en Colombia

En el caso de Colombia, durante las últimas décadas el crecimiento económico ha sido sostenido (con excepción de dos periodos marcados de crisis), lo que demuestra una mayor resiliencia ante las crisis globales que la del promedio de Latinoamérica y el Caribe: el crecimiento económico promedio de las últimas décadas medido a través del PIB ha sido de 3.4 %, y solo ha reportado caídas en 1999 (-4.2 %) —por la crisis económica y financiera colombiana originada por su mercado hipotecario— y en 2020 (-7.3 %) por la pandemia (OIT, 2023). Aunque Colombia es uno de los países con menor productividad laboral en el mundo según The Conference Board (2020), su mercado laboral es esperanzador, según el DANE (2025), pese a rezagos en varias ciudades, para el mes de agosto de 2025, la tasa de desocupación del total nacional fue 8,6%, lo que representó una disminución de 1,1 puntos porcentuales respecto al mismo mes del año anterior (9,7%). La tasa global de participación se ubicó en 63,9% y la tasa de ocupación en 58,4%, mientras que en agosto de 2024 fueron 64,5% y 58,3%, respectivamente.

Aunque la tasa de ocupación es alta, un porcentaje significativo de estos (41,8%) trabajan por cuenta propia (DANE, 2025) (muchos en empleos informales y de baja calidad) y en ese 8,6% de la tasa de desocupación suelen estar familias en condición de vulnerabilidad, por lo que



expertos en economía como Natalia Ariza -economista y magíster en Ciencias Económicas de la Universidad Nacional- y Mauricio Olivera -exdirector de Colpensiones, especialista en políticas laborales de la Universidad de los Andes-, señalan que en cuanto a la baja productividad y generación de medios de vida “el problema no es tanto la falta de esfuerzo de las familias, sino un desajuste entre la educación y la formación (capacidades y habilidades), las necesidades del mercado (estructura empresarial) y las aspiraciones personales o familiares (proyecto de vida). (Castellanos, 2025).

Con relación a lo anterior, Castellanos (2025) plantea que las principales causas de este desajuste están relacionadas con:

Desconexión entre formación y empleo: muchos colombianos aprenden habilidades que el mercado ya no necesita o que no aplican a los sectores más dinámicos. Como explica Natalia Ariza, “no hay un buen emparejamiento entre lo que la gente sabe hacer y lo que el mercado necesita”.

Estructura empresarial fragmentada: la mayoría de las empresas en Colombia son micro o pequeñas, con poca capacidad de escalar, innovar, aumentar salarios o atraer talento calificado. Esto limita la productividad promedio del país y no es atractivo para quienes buscan empleos.

Falta de inversión en sectores estratégicos: industrias como la tecnología, las energías renovables o la manufactura sofisticada siguen subdesarrolladas, lo que impide diversificar la economía y generar empleos de alto valor.

Debilidades en infraestructura y tecnología: la baja adopción de herramientas digitales y la falta de conectividad en los territorios,

especialmente en regiones apartadas, reducen la eficiencia y el acceso a oportunidades.

Formación técnica aún marginal: aunque sectores como el audiovisual, el turismo o la gastronomía tienen potencial, no existe una política suficientemente fuerte para formar talento con enfoque regional, sostenible y que vincule de formas distintas a personas con competencias adquiridas a partir de la experiencia

Lo anterior evidencia que el desajuste entre trabajadores, educación y empresas tiene raíces estructurales que van más allá de la falta de empleo. En conjunto, estos factores configuran un escenario donde las capacidades de las personas y las oportunidades del mercado no logran encontrarse, debilitando la agencia económica y social de las familias colombianas.

Contexto de la productividad en Antioquia y Medellín

Antioquia (a nivel de departamentos) y Medellín (a nivel de ciudades) tienen la tasa de desempleo más baja del país, de acuerdo con el informe de mercado laboral del Dane (agosto de 2025), específicamente la tasa para Medellín es de 6,4 en comparación con el 8,6 del total nacional. De acuerdo con el informe Tendencias del mercado Laboral en Antioquia elaborado por la Mesa de Empleo de Antioquia (abril de 2025), entre 2021 y 2023, el número de personas ocupadas en Antioquia creció un 20,6 %, pasando de 2,64 millones a 3,19 millones. Esta tendencia se estabilizó en 2024, manteniéndose en 3,18 millones de ocupados, con una mayor concentración del empleo en la subregión del Valle de Aburrá. Según este informe, actualmente, por cada trabajador en



actividad económica independiente. (Mesa de empleo de Antioquia, 2025, p.10). Si bien el porcentaje de trabajadores formales es significativo y representa un avance en términos de empleabilidad y generación de ingresos, el porcentaje de personas que trabajan por cuenta propia llama la atención en la medida que un grupo significativo de estos tiende a tener trabajos informales de baja calidad, es decir, formas a través de las cuales las familias utilizan diferentes medios para tener mejores condiciones de vida, pero que tienen retos como no estar afiliados al Sistema de seguridad social.

Aunque la informalidad laboral para el Área Metropolitana se ha mantenido estable y la tasa de desocupación es la más baja de los últimos años, 7,9 en 2023, respecto a 10,4 en 2021 (Gobernación de Antioquia, 2025), en la actualidad hay una preocupación manifiesta por la productividad y la generación de medios de vida en las familias en la medida que se ha identificado -como se mencionó anteriormente-, también se ha identificado un desajuste entre las apuestas de los principales actores que sostienen el mercado laboral, a saber, las empresas, la academia y los trabajadores o personas en edad de trabajar. Este desajuste no solo afecta asuntos económicos como la productividad y la competitividad, también las dinámicas de las familias en la medida que los ingresos escasean, no hay proyectos de vida claros, no se fortalece la capacidad de agencia e incluso se presentan conflictos intergeneracionales, asimismo, se ven afectados las instituciones de educación superior en la medida que menos personas quieren acceder a educación de larga duración.

Así, de acuerdo con informes de algunas entidades el desajuste entre estos tres actores o sectores que influyen en la

economía específicamente de Medellín y Área Metropolitana tiene que ver principalmente con:

Flexibilización y enfoque en habilidades

Academia: La educación superior enfrenta el reto de adaptarse a un perfil estudiantil cada vez más diverso, que incluye adultos en transición de carrera, profesionales en búsqueda de actualización y personas que requieren o prefieren opciones de formación más rápidas y flexibles. Para responder a esta realidad, las universidades deben evolucionar hacia modelos centrados en la demanda, que permitan a los estudiantes combinar el aprendizaje con sus responsabilidades laborales y personales, avanzar a su propio ritmo y construir trayectorias académicas alineadas con sus objetivos profesionales, asimismo, deben estar alineadas con el mercado laboral de modo que no sean contradictorias las apuestas educativas con las necesidades reales de los territorios en materia de empleabilidad y productividad. (Universidad EAFIT, 2025)

Empresas: Si bien las empresas siguen generando una dinámica importante en el mercado laboral especialmente en sectores como la industria manufacturera, comercio, servicios, transporte y turismo, es necesario que, por un lado, haya una mayor articulación entre estas y la academia en la medida que se identifica que hay una brecha entre las ofertas de las empresas y las capacidades y habilidades de los profesionales que se gradúan y por otro lado, es importante que las empresas implementen estrategias que les permita flexibilizarse tanto en los horarios de trabajo como en las personas que pueden acceder a las ofertas (Mesa de empleo de Antioquia, 2025).



Familias: Asuntos como el cuidado, los roles de género y la creación de un proyecto de vida familiar afectan la relación entre dinámica laboral y dinámica familiar en la medida que hay brechas que dificultan que integrantes de las familias accedan a educación y oportunidades de empleos, en el caso de las mujeres se presentan barreras relacionadas con asuntos de cuidado que les impiden acceder a ofertas de trabajo y no se identifica una distribución clara de roles y apuestas colectivas para que las familias se organicen y generan acuerdos para gestionar el tema de ingresos y acceso a empleos dignos. (Unidad Familia Medellín, 2025)

Teniendo en cuenta estas situaciones, desde la Unidad Familia Medellín y sus estrategias de Acompañamiento familiar y Centros Integrales para la Familia (CIF) se vienen desarrollando acciones que promueven el acceso a empleos y generación de ingresos que les permita a las familias involucrarse en las dinámicas del mercado laboral, bien sea como trabajadores dependientes o como trabajadores por cuenta propia y desde allí contar con medios de vida que les posibiliten una estabilidad. Antes de dar cuenta de estas acciones es necesario aportar información de contexto sobre las familias y sus integrantes con necesidades de acceso a empleo.

Al corte de septiembre 26 de 2025, Medellín Solidaria reporta un total de 31.007 hogares activos. De estos hogares, el 51% (15.824 hogares) reportan integrantes que requieren acceso a empleo, esto es, 23.708 personas y están ubicadas principalmente en las comunas 3 - Manrique, 7 - Robledo y 8 Villa Hermosa. La población que requiere emplearse se agrupa de la siguiente manera:

Gráfico 1. Edad productiva y sexo

Edad productiva	A. Hombre	B. Mujer	Personas	% por edad
18 a 29 años	3.466	4.672	8.138	34,33%
30 a 49 años	4.158	6.990	11.148	47,02%
50 a 59 años	1.221	1.733	2.954	12,46%
> = 60 años	702	763	1.465	6,18%
.Sin Dato	1	2	3	0,01%
Personas	9.548	14.160	23.708	100%
% por Sexo	40%	60%	100%	

Fuente: Equipo Gestión Estratégica, Unidad Familia Medellín (2025)

Complementando la información anterior, se precisa que: la población crítica para la movilización de empleabilidad son personas mayores de 50 años (19% de las personas que requieren empleabilidad), de los cuales el 56% son mujeres (2.496 personas), el 6% presenta algún tipo de discapacidad (282 personas) y el 74% reportan grado de escolaridad inferior al noveno grado (3.299 personas).

Por otro lado, la población de mayor movilización de empleabilidad son adultos entre los 18 y 49 años (81% de las personas que requieren empleabilidad), de los cuales el 4% tiene algún tipo de discapacidad (726 personas) y el 12% cuentan con título en modalidad de pregrado (media técnica, técnica, tecnología o carrera completa), esto es, 2.347 personas.

Ahora bien, en el marco de las acciones de acompañamiento y gestión de oportunidades que se adelantan desde los CIF se han acercado 21.887 oportunidades, así: 54% a personas entre 30 y 49 años, 38% a personas entre 18 y 29 años, 5% a personas entre 50 y 59 años y 3% a personas mayores de 60 años. Del total de estos grupos que han accedido al acercamiento de oportunidades laborales, 31% son hombres y 69% son mujeres.

Es necesario anotar que, con relación a la generación de medios de vida, 18.165 hogares que reportan interés (necesidad) en capacitarse en emprendimiento para mejorar su gestión en negocios propios, esto equivale 29.452 personas.

Reflexiones

La familia debe entenderse no solo como un receptor pasivo de las políticas laborales y educativas, sino como una unidad económica y social activa cuya capacidad de agencia determina —en buena medida— la eficacia de cualquier estrategia de productividad. Cuando la oferta educativa, las expectativas familiares y la demanda del mercado no están alineadas, las familias enfrentan un doble costo: la pérdida de oportunidades laborales y el aumento de las cargas domésticas y de cuidado, con efectos negativos sobre su bienestar y el bajo desarrollo de sus integrantes. Esta desalineación es especialmente evidente en contextos de transición productiva, como el de Medellín, donde la ciudad ha pasado en las últimas décadas de una base manufacturera a un predominio de servicios de mayor valor agregado —una transformación que exige nuevas capacidades, habilidades y modelos de empleo asociados con el desarrollo de la ciencia, la tecnología y la innovación que no están siendo absorbida homogéneamente por todas las familias en la ciudad.

La transformación de la vocación económica de Medellín si bien es una gran oportunidad para el desarrollo y competitividad del distrito a nivel regional, nacional e internacional, tiene el riesgo de excluir a las familias que no cuentan con las capacidades técnicas, el acceso a formación pertinente ni la conectividad requerida. Además, aunque el mercado de servicios demanda formas de trabajo con horarios flexibles, requiere habilidades digitales y movilidad, características que pueden chocar con las posibilidades de muchas familias (formación, ubicación territorial, tiempo). Por eso, las apuestas de Medellín

como Distrito Especial de Ciencia Tecnología e Innovación deben gestionar esta transición con medidas que reduzcan brechas (capacitaciones rápidas, formación dual, incentivos a la contratación de mujeres, jóvenes y personas mayores), de modo que la productividad se traduzca en mejoras reales y distribuidas en la calidad de vida y movilidad social de las familias.

Ahora bien, desde una perspectiva de género, las mujeres, en la mayoría de los hogares, continúan asumiendo la mayor parte del trabajo de cuidado no remunerado (niñez, personas mayores, personas con discapacidad). Esta asimetría reduce su disponibilidad para empleos de tiempo completo, para capacitación continua y para cargos con responsabilidades, encadenando brechas salariales y trayectorias laborales interrumpidas. Por tanto, cuando se busca aumentar la productividad de las familias, no es suficiente incentivar la incorporación femenina al mercado: es imprescindible desarrollar estrategias de cuidado y corresponsabilidad que permitan que las mujeres (y los hombres) puedan participar plenamente en empleos de mayor calidad. La literatura y experiencias muestran que, sin desagregar y atender la carga de cuidado, las políticas laborales tienen un alcance limitado.

Finalmente, la productividad no es un fin técnico sino un medio para mejorar la vida



de las familias en tanto a mayor productividad, más empleos e ingresos de calidad. Para que el crecimiento económico se traduzca en bienestar, Medellín y sus actores deben avanzar hacia la generación de acuerdos que permitan aprovechar la transición económica sin dejar de lado una perspectiva que vincule a las familias como un actor transversal y principal, diseñando medidas que integren formación pertinente, corresponsabilidad del cuidado y flexibilidad laboral bajo la garantía de derechos. De esta forma se generan transformaciones no solo económicas, sino también sociales y culturales.

Recomendaciones

Las siguientes recomendaciones se plantean en clave de experiencias exitosas que han implementado otros países para abordar el desajuste identificado entre mercado laboral, educación y trabajadores en el marco de la productividad, además se plantea la forma en que estas experiencias más que ser replicadas podrían adaptarse en Medellín.

1. Formación en habilidades desde casa

Las experiencias europeas de transición de los jóvenes a la vida adulta y profesional, en el marco de los programas PETRA, han demostrado que aquellas competencias que son fundamentales para el pleno desarrollo de la personalidad humana lo son también para la inserción en la sociedad y en la vida laboral. Muchas de las profesiones actuales exigen, en efecto, conocimiento y confianza en uno mismo, capacidad de iniciativa, capacidad de razonamiento lógico en la toma de decisiones o en la solución de problemas, capacidad de asumir las propias emociones, desarrollo de unas aptitudes físicas y capacidad de comunicarse o de colaborar con los demás. A la misma conclusión han llegado investigadores de la formación y del mundo de las ocupaciones. Las competencias de base que necesitan los trabajadores actuales tienen mucho que ver con la formación y socialización recibida tanto en la familia como en instituciones de formación: actividades humanas profundas como la capacidad de tomar iniciativas, seguir un razonamiento abstracto, aprender por sí mismos y trabajar en grupos. (González, consultado en octubre de 2025)

No se trata de replicar los elementos o contenidos de los programas escolares, sino de dar un tratamiento interdisciplinario a los temas, dada la compleja naturaleza de las aspiraciones de los jóvenes y los problemas a resolver en la vida real. Resulta imprescindible que en Medellín se fortalezcan la relación entre familia e instituciones educativas y de formación para el trabajo de modo que se tracen caminos compartidos. También que se empiece a abordar e inicie el entrenamiento sobre las nuevas tecnologías de la información, apelando a la vocación del distrito.

2. Política de cuidado integral: desagregar la carga y liberar capacidad laboral

Países como Uruguay que han invertido en sistemas de cuidado muestran aumentos en la participación femenina en el mercado laboral y mejoras en bienestar de las familias; Uruguay ha ido desarrollando iniciativas orientadas a la economía del cuidado que evidencian el efecto positivo sobre la integración laboral de las mujeres.

El programa PETRA en Europa, iniciado en 1988, fue un programa de acción comunitaria de la Unión Europea para la formación profesional de jóvenes y su preparación para la vida adulta y profesional. Uno de los principales Objetivos de PETRA fue crear una red de instituciones de formación para generar acciones conjuntas para la formación profesional de jóvenes. (Revista Europea, s.f)



Países como Uruguay que han invertido en sistemas de cuidado muestran aumentos en la participación femenina en el mercado laboral y mejoras en bienestar de las familias; Uruguay ha ido desarrollando iniciativas orientadas a la economía del cuidado que evidencian el efecto positivo sobre la integración laboral de las mujeres.

Medellín en el marco del Sistema de Cuidado podría diseñar y financiar una red público-privada de servicios de cuidado que incluya: guarderías de tiempo ampliado, atención diurna para adultos mayores, servicios de relevo (respiro) para cuidadores y otras acciones que eviten que el cuidado se siga convirtiendo en un obstáculo para acceder al trabajo.

3. Flexibilidad laboral con compromiso de productividad

En países nórdicos y empresas en Suecia/Países Bajos, la flexibilidad combinada con confianza y evaluación por resultados ha elevado retención de talento y la satisfacción laboral, esta estrategia conocida como “enfoque nórdico”, impulsa modelos que priorizan el bienestar y la autonomía, a menudo implicando jornadas de trabajo más cortas y un equilibrio sólido entre la vida laboral y familiar. En Medellín se pueden promover convenios sectoriales para adoptar modalidades flexibles, con un sello distrital de “empresas y familias” que reconozca prácticas de conciliación entre dinámicas familiares y dinámicas de empleos.

4. Intermediación laboral con orientación familiar

Muchas familias no encuentran vacantes porque no disponen de información ni de certificación de competencias requeridas por empleadores; la intermediación reduce las brechas entre oferta y demanda. En Medellín esto se puede fortalecer a través de los Centros Integrales para la Familia

ubicados en las 16 comunas y 5 corregimientos donde en articulación con la estrategia Medellín Solidaria y otros actores de la ciudad, se hace acercamiento de oportunidades laborales y ofertas de ciudad a las familias. Aunque esta es una experiencia exitosa, se puede complementar con la apertura de espacios específicos para la orientación laboral desde una perspectiva familiar, pruebas de habilidades, certificación de competencias, y acompañamiento para inserción (entrenamiento en entrevista, habilidades digitales básicas).

5. Programas de readaptación y envejecimiento activo

Diseñar rutas de formación y empleo para personas mayores con capacidades y posibilidades de trabajar utilizando su experiencia como capital (mentoría intergeneracional). En Medellín se pueden promover alianzas con empresas del sector servicios y comercio que son las más dinámicas para contratar por horas a personas mayores en roles de asesoría motivaciones, gestión de procesos y consejeros laborales.

2 La creación del Sistema de Cuidados había ganado un gobierno progresista que planteó los cuidados como una de sus medidas principales en términos de la transformación socioeconómica y la generación de bienestar social (Batthyány, 2025).

3 Si bien se identificaron valores de liderazgo únicos, como la combinación de relaciones laborales y familiares, la prevención de conflictos por el equilibrio entre la vida laboral y personal es un elemento clave para la productividad. (Haavisto et al, 2025)



Referencias

- Banco Mundial. (2021). Productividad global: Tendencias, factores impulsores y políticas. <https://www.worldbank.org/en/research/publication/global-productivity>
- Barrere Maurisson, M. (1999). La división familiar del trabajo: La vida doble. Asociación Trabajo y Sociedad, PIETTE, CONICET, Lumen Humanitas.
- Batthyány, K. (2025). Uruguay fue el primer país en avanzar en un sistema de cuidados y lo conseguido no tiene marcha atrás. CLACSO. <https://www.clacso.org/uruguay-fue-el-primero-pais-en-avanzar-en-un-sistema-de-cuidados-y-lo-conseguido-no-tiene-marcha-atras/>
- Castellanos, M. (2025). ¿Trabajar más o trabajar mejor? El dilema de la productividad en Colombia. Universidad de los Andes. <https://www.uniandes.edu.co/es/noticias/economia/trabajar-mas-o-trabajar-mejor-el-dilema-de-la-productividad-en-colombia>
- DANE. (2025, agosto). Principales indicadores del mercado laboral. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-ago2025.pdf>
- Fontalvo Herrera, T., De La Hoz Granadillo, E., & Morelos Gómez, J. (2018). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional. Dimensión Empresarial, 16(1), 47–60. <https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375>
- Gobernación de Antioquia – Antioquia Cómo Vamos. (2025). Informe de dinámica laboral en el Valle de Aburrá.
- Haavisto, V. E., Linge, T. T., & Arasli, H. (2025). Repensando el liderazgo nórdico: Perspectivas de la industria hotelera nórdica. Revista Escandinava de Gestión, 41(3). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0956522125000351>
- International Labour Organization (ILO). (2025, octubre). Estadística sobre productividad del trabajo. <https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-productivity/>
- Lázaro González. (2025, octubre). Nuevas relaciones entre educación, trabajo y empleo desde la década de 1990. Organización de Estados Iberoamericanos. <https://rieoei.org/historico/oeivirt/rie02a03.htm>
- Marín López, Y., Bedoya Patiño, C. G., & Cárdenas Grajales, G. I. (2015). Estrategias de adaptación y medios de vida de las familias integrantes de la Fundación Consejo Veredal (FCV), municipio de Calarcá, Quindío. Luna Azul, (41), 201–239. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1909-24742015000200012&script=sci_arttext
- Martínez Álvarez, J. A., Miquel Burgos, A. B., Callejo Arranz, S., & Manjón Vilela, S. (2014). El papel de la familia como motor del desarrollo económico y social de España. Crónica Tributaria, (151). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4753644>
- Mesa de Empleo de Antioquia. (2025). Principales tendencias del mercado laboral de Antioquia durante el primer semestre de 2025.



Natarajan, N., Newsham, A., Rigg, J., & Suhardiman, D. (2022). Un marco de medios de vida sostenibles para el siglo XXI. *Desarrollo Mundial*, 155. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X22000882>

ONU. (2022). Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. (Consultado en octubre de 2025). <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/#:~:text=M%C3%BAltiples%20crisis%20amenazan%20gravemente%20la, trabajo%20digno%20para%20los%20j%C3%B3venes>

Román-Reyes, P., Padrón-Innamorato, M., & Ramírez-García, T. (2012). Trabajo y familia: ¿Cómo se articula esta frágil relación? *Convergencia*, 19(60), 229–253. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352012000300008

Rubalcava, R. M., & Salles, V. (2001). Hogares pobres con mujeres trabajadoras y percepciones femeninas. En A. Ziccardi (Comp.), *Pobreza, desigualdad social y ciudadanía*. CLACSO.

Unidad Familia Medellín. (2025). Informe estrategia de Trabajatón para la gestión de oportunidades laborales en Medellín.

Universidad EAFIT. (2025). Educación superior y mercado laboral en Colombia: Desafíos y oportunidades en un entorno en transformación. <https://universidadeafit.widen.net/s/w2dnbp79fm/reporteeducacionempleo>

Universidad Panamericana. (2023). Papel de las familias y las empresas en la economía. <https://blog.up.edu.mx/licenciatura-en-economia/que-papel-desempenan-familias-y-empresas-en-la-econom%C3%ADa>

Weber, M. (1996). *Economía y sociedad*. Fondo de Cultura Económica.

