



***ANTIOQUIA EN LA SENDA
DE LA COMPETITIVIDAD:
Avances y retos para el departamento
a partir del índice departamental
de competitividad 2022***

PROANTIOQUIA

CONTENIDO

1 *PROANTIOQUIA Y
LA COMPETITIVIDAD*



PAG 3

2 *EL IDC: ESTRUCTURA
Y METODOLOGÍA*



PAG 5

3 *EL INDICE DEPARTAMENTAL DE
COMPETITIVIDAD PARA ANTIOQUIA*



PAG 6

4 *LOS RETOS DE ANTIOQUIA EN
MATERIA DE COMPETITIVIDAD:
UNA HOJA DE RUTA*



PAG 12



PROANTIOQUIA Y LA COMPETITIVIDAD

El Foro Económico Mundial y el Consejo Privado de Competitividad (CPC) de Colombia, definen la competitividad como “*el conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país*”. En otras palabras, esta se refiere a la forma en que las sociedades usan sus recursos productivos para generar riqueza, empleo y prosperidad social, a través de la producción de bienes y servicios exitosos en los mercados mundiales.

Proantioquia, en su papel de agente habilitador y acelerador del desarrollo sostenible en el departamento de Antioquia, y desde Antioquia por Colombia, reconoce la importancia de impulsar la competitividad departamental como parte fundamental de su quehacer, trabajando de manera articulada con el sector privado, público, la academia y la sociedad civil para este fin. Específicamente, su actuación se concentra en tres ejes:

Monitoreo y análisis de la competitividad de Antioquia:

Impulsar la competitividad del territorio implica conocer a profundidad la evolución de las condiciones que la habilitan. Por esta razón, desde Proantioquia se realiza un monitoreo constante de las distintas mediciones sobre el tema, difundiéndolas además entre los distintos actores involucrados, con el objetivo de diseñar estrategias conjuntas de mejoramiento.

Relacionamiento Proantioquia - Consejo Privado de Competitividad:

El Consejo Privado de Competitividad es el órgano referente a nivel nacional para el monitoreo de la competitividad y la construcción de políticas que la impulsen. Por esta razón, mantenemos una interacción constante con esta institución, con el fin de conocer a profundidad los resultados de las diferentes mediciones que realizan al respecto, así como la puesta en común de acciones y estrategias que procuren su mejoramiento desde los organismos nacionales y regionales involucrados, buscando la articulación de políticas.

Competitividad como línea transversal de Proantioquia:

A partir de los ejercicios prospectivos y estratégicos que se realizan alrededor de nuestro quehacer como institución, se ha identificado a la competitividad como una línea de acción transversal. Es así como actualmente nuestros proyectos e iniciativas se inscriben en 13 de los 15 pilares que conforman la medición de la competitividad regional (Figura 1).



Figura 1
PROYECTOS DE PROANTIOQUIA
EN RELACIÓN CON LOS PILARES DEL IDC.



Fuente: elaboración de Proantioquia con base en la estructura del IDC del CPC.

Es en este marco de acción que elaboramos el siguiente informe, que presenta de manera detallada los resultados obtenidos por el departamento de Antioquia en la última medición del Índice Departamental de Competitividad (IDC) realizado por el CPC y la Universidad del Rosario para el año 2021. Este incluye tres apartados: el primero se encarga de presentar la estructura y metodología del IDC, con el fin de comprender los resultados obtenidos y su alcance. El segundo presenta los resultados para Antioquia, haciendo énfasis en sus avances y retos en comparación con otros departamentos y mediciones anteriores. Por último, invitamos a expertos temáticos a discutir los resultados obtenidos en esta última medición, quienes además proponen rutas de acción y estrategias que permitan continuar avanzando en aquellos temas donde se presentan las mayores oportunidades.

Esperamos que este informe se constituya en insumo para la discusión y construcción de políticas y estrategias articuladas que impacten positivamente en el fortalecimiento de la institucionalidad y el tejido empresarial regional, lo que en última instancia se traducirá en el mejoramiento de las condiciones de vida de todos los que habitamos este territorio.



EL IDC: ESTRUCTURA Y METODOLOGÍA

Figura 2
COMPOSICIÓN DEL ÍNDICE
DEPARTAMENTAL DE COMPETITIVIDAD



Fuente: Consejo Privado de Competitividad y Universidad del Rosario, 2022

El CPC y la Universidad del Rosario realizan anualmente una medición de la competitividad nacional y regional, siendo estas las de mayor trayectoria y reconocimiento en el país. Para esto, se adapta la metodología del Índice Global de Competitividad del Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en inglés), que consiste en un indicador multidimensional constituido por factores, pilares e indicadores, cuya medición se hace utilizando información objetiva (es decir, no considera criterios subjetivos) proveniente de fuentes oficiales. En el caso específico del IDC, este realiza una evaluación de la competitividad de 32 departamentos y la ciudad de Bogotá, teniendo en cuenta su desempeño en 106 indicadores, agrupados en 13 pilares y 4 factores (ver figura 2).

Para la obtención del puntaje de cada uno de los indicadores se realiza una normalización y ponderación de los datos de manera tal que, colectivamente, se genere un puntaje agregado que varía de 0 a 10 - siendo 10 el puntaje deseable-. A partir de este dato, se construye un ranquin con 33^o posiciones en donde se clasifican 32 departamentos y la ciudad de Bogotá.

El CPC y la Universidad del Rosario buscan que el índice refleje efectivamente las dinámicas regionales e institucionales de los territorios en Colombia. Por esta razón, se realiza un recálculo de los índices para los últimos 3 años de medición, lo que permite realizar una comparación en el tiempo de los resultados.

EL INDICE DEPARTAMENTAL DE COMPETITIVIDAD PARA ANTIOQUIA

3.1. DESEMPEÑO GENERAL

En esta edición, y cómo ha sido constante desde el año 2018, Antioquia ocupó el segundo puesto en el ranking del IDC entre las 33 regiones evaluadas, siendo superada sólo por Bogotá. Estas dos, a su vez, son las únicas que han mantenido su posición durante los últimos tres años, disputándose los tres puestos siguientes de la tabla los departamentos de Atlántico, Valle del Cauca, Santander y Risaralda (Tabla 1).

Antioquia obtuvo 6,93 puntos en el índice global (en una escala de 0 a 10), mejorando sus resultados en comparación con los dos años anteriores (6,75 en 2021 y 6,82 en 2020, véase gráfica 1). Sin embargo, se destaca la persistencia en el tiempo de la brecha existente con Bogotá, que se encuentra alrededor del 20% en los últimos tres años (Gráfico 1). Por su parte, la brecha entre Antioquia y los demás departamentos ubicados en el top 5, oscila entre el 7% y 10%.

Tabla 1
PRIMERAS 6 POSICIONES DEL IDC:
EVOLUCIÓN DEL PUNTAJE GENERAL EN EL IDC, 2020-2022

2020		2021		2022	
Puesto	Ptaje	Puesto	Ptaje	Puesto	Ptaje
1	Bogotá D.C. 8,58	1	Bogotá D.C. 8,72	1	Bogotá D.C. 8,59
2	Antioquia 6,82	2	Antioquia 6,75	2	Antioquia 6,93
3	Atlántico 6,41	3	Atlántico 6,39	3	Santander 6,33
4	Valle del cauca 6,35	4	Valle del Cauca 6,35	4	Risaralda 6,33
5	Santander 6,31	5	Risaralda 6,32	5	Atlántico 6,29
6	Risaralda 6,22	6	Santander 6,29	6	Valle del Cauca 6,26

Fuente: cálculos de Proantioquia a partir de la base de datos del IDC 2022

Gráfico 1
EVOLUCIÓN DEL PUNTAJE
EN EL IDC PARA LOS
PRIMEROS SEIS LUGARES,
2020-2022



Por pilares, se destacan para Antioquia los resultados obtenidos en *Instituciones, Adopción TIC, Educación superior y formación para el trabajo, Sistema financiero y Tamaño del mercado, e Innovación*, en los que ocupó el segundo lugar en todos los casos. Por su parte, los principales retos se encuentran en *sostenibilidad ambiental (posición 14 de 33), educación básica y media (13) y sofisticación y diversificación de mercados internacionales (8)*.

En cuanto a indicadores, los resultados del IDC 2022 para Antioquia pueden sintetizarse de la siguiente manera: se experimentó una mejora en la posición en 41 de los 106 indicadores, una pérdida de posiciones en 28, y se mantuvo la posición en 37 de ellos. Los mayores avances en cuanto a posiciones (mayor a 5 lugares) fueron: Índice de gobierno digital para la sociedad (12 puestos); deserción escolar en educación básica y media (10); Tasa Global de Participación en el mercado laboral (8), y procesos de contratación en SECOP II (7). Por el contrario, los principales retrocesos ocurrieron en cobertura de vacunación triple viral (6 puestos) y cobertura de vacunación pentavalente (7 puestos) (Gráfico 2).

Gráfico 2
RESUMEN DE INDICADORES
POR POSICIÓN - RANKING IDC



Fuente: cálculos de Proantioquia a partir de la base de datos del IDC 2022

3.2. DESEMPEÑO POR FACTORES



Factor 1 CONDICIONES HABILITANTES

Este factor analiza la capacidad de las regiones para poner a disposición de las personas, empresas y mercados, condiciones que favorezcan el desarrollo territorial. Se divide en: i) Instituciones, entendida como la estructura administrativa, fiscal, de seguridad y justicia del Estado y el gobierno; ii) *Infraestructura*, entendida como la red de conexión física y digital; iii) Adopción de TIC, entendida como todas

las capacidades y habilidades para el uso de TIC; y iv) *Sostenibilidad ambiental*, que hace referencia a la gestión de activos naturales.

En este factor el departamento de Antioquia ocupa la segunda posición en los pilares de Instituciones y Adopción TIC, destacándose en este sentido los resultados obtenidos en el índice de Gobierno Digital para la Sociedad y Capacidad de ahorro. En adopción TIC, por su parte, se destacan Programas TIC y Hogares con computador.

Por su parte, los principales retos se encuentran en el pilar de sostenibilidad ambiental, donde a pesar de avanzar seis posiciones en el último año el departamento ocupó la posición 14° del ranking, y en infraestructura, ocupando la posición 7 (Gráfico 3). Los indicadores con menor desempeño en estos pilares fueron: tasa de deforestación y Emisiones de CO2 de fuentes fijas, red vial a cargo del departamento por cada 100.000 habitantes y Red vial primaria por cada 100.000 habitantes.

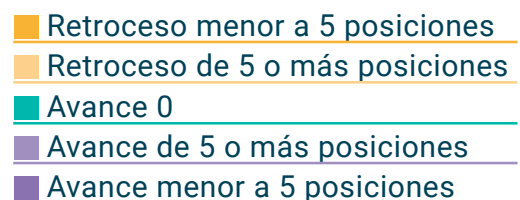
Un análisis general de los indicadores para este factor muestra que en 23 de ellos se experimentó una mejoría en términos de posiciones; en 10 indicadores las posiciones se mantuvieron, mientras en 10 de ellos hubo una disminución (Gráfico 4).

Gráfico 3
POSICIONES Y PUNTAJES DE ANTIOQUIA RESPECTO AL MEJOR DEPARTAMENTO EN LOS PILARES DEL FACTOR 1: CONDICIONES HABILITANTES.

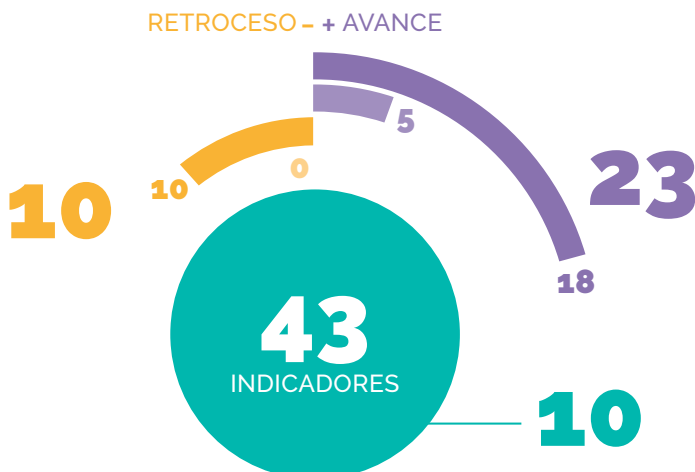


Fuente: cálculos de Proantioquia a partir de la base de datos del IDC 2022

Gráfico 4
RESUMEN GENERAL DE INDICADORES POR POSICIÓN EN EL FACTOR 1: CONDICIONES HABILITANTES



Fuente: cálculos de Proantioquia a partir de la base de datos del IDC 2022



RETROCESO - + AVANCE

10

10

43
INDICADORES

10

23

18

5

0



Factor 2
CAPITAL HUMANO

Este factor considera la disponibilidad de capital humano disponible en el territorio, considerando las dimensiones de salud y educación. Específicamente, este evalúa: i) Salud, ii) Educación básica y media y iii) Educación superior y formación para el trabajo. Se destaca que en cada caso se considera en su medición, tanto la cobertura como la calidad.

Los resultados del pilar de educación superior y formación para el trabajo son positivos, ubicándose el departamento en la segunda posición, con una diferencia de 1.2 puntos respecto al primer lugar (Bogotá). Esta posición se explica en gran medida por la disponibilidad de universidades acreditadas en el departamento, el nivel de bilingüismo y el número de egresados del SENA vinculados al mercado laboral.

Caso contrario ocurre con educación básica y media donde el departamento ocupa la posición 13 para el año 2022, aunque se destaca el avance de seis posiciones respecto al año anterior (gráfico 3). Estos resultados responden en gran medida a la baja relación estudiante-docente; el número de docentes de colegios oficiales con posgrado, la cobertura neta en educación primaria y el resultado de las pruebas de estado SABER 11.

Un panorama general del Factor 2, compuesto por 30 indicadores, muestra que, por posiciones, el departamento avanzó en 9 indicadores, mantuvo su posición en 13 y retrocedió posiciones en 8 (Gráfico 6).



Gráfico 5
POSICIONES Y PUNTAJES DE ANTIOQUIA RESPECTO AL MEJOR DEPARTAMENTO EN LOS PILARES DEL FACTOR 2: CAPITAL HUMANO

Pilar 5
Salud



Pilar 6
Educación básica y media



Pilar 7
Educación superior y formación para el trabajo



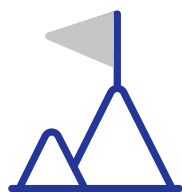
■ Antioquia
■ Diferencia con el 1º del pilar

Fuente: cálculos de Proantioquia a partir de la base de datos del IDC 2022

Gráfico 6
RESUMEN GENERAL DE INDICADORES POR POSICIÓN EN EL FACTOR 2: CAPITAL HUMANO.

- Retroceso menor a 5 posiciones
- Retroceso de 5 o más posiciones
- Avance 0
- Avance de 5 o más posiciones
- Avance menor a 5 posiciones

Fuente: cálculos de Proantioquia a partir de la base de datos del IDC 2022



Factor 3
EFICIENCIA DE LOS MERCADOS

Este factor se encarga de medir cómo la regulación, la estructura laboral, el desarrollo financiero y el tamaño de los mercados generan un entorno favorable para el desarrollo de la iniciativa empresarial. Así, el factor agrupa 4 pilares: i) Entorno para los negocios, ii) Mercado laboral, iii) Sistema financiero y iv) Tamaño del mercado.

Los pilares de sistema financiero y tamaño de mercado son favorables para Antioquia, donde ocupa la segunda posición, después de Bogotá, pero con una brecha en puntaje relativamente pequeña, especialmente en el segundo caso. En los pilares de entorno para los negocios y mercado laboral, se ubica en la cuarta posición, pero igualmente con brechas relativamente pequeñas. Es decir, en términos generales, en este factor el departamento posee una alta competitividad, muy similar a la obtenida por el primero del ranking (gráfico 4).

Examinando la posición del departamento por indicadores, se aprecian buenos resultados en concentración en el sector secundario, profundización financiera, tamaño de mercado interno, grado de apertura comercial, brecha en empleo vulnerable entre hombres y mujeres, y empleo vulnerable. Ahora, en término de retos es importante señalar las bajas posiciones en el indicador de trámites donde ocupa el puesto 22° y brecha de participación laboral entre hombres y mujeres donde ocupa el puesto 19°.

Un resumen general en este factor, que agrupa 22 indicadores, muestra que Antioquia avanza respecto al 2021, en términos de posiciones, en 8 indicadores, mantiene la misma posición en 11 indicadores y baja de posición solo en 3 indicadores (Gráfico 8).

RETROCESO - + AVANCE



Gráfico 7
POSICIONES Y PUNTAJES DE ANTIOQUIA RESPECTO AL MEJOR DEPARTAMENTO EN LOS PILARES DEL FACTOR 3: EFICIENCIA DE LOS MERCADOS

Pilar 8

Entorno para los negocios



Pilar 9

Mercado laboral



Pilar 10

Sistema financiero



Pilar 11

Tamaño del mercado



■ Antioquia
■ Diferencia con el 1° del pilar

Fuente: cálculos de Proantioquia a partir de la base de datos del IDC 2022

Gráfico 8
RESUMEN GENERAL DE INDICADORES POR POSICIÓN EN EL FACTOR 3: EFICIENCIA DE LOS MERCADOS

■ Retrosceso menor a 5 posiciones
■ Retrosceso de 5 o más posiciones
■ Avance 0
■ Avance de 5 o más posiciones
■ Avance menor a 5 posiciones

Fuente: cálculos de Proantioquia a partir de la base de datos del IDC 2022



Factor 4

ECOSITEMA INNOVADOR

Este factor se concentra en la capacidad de las empresas e instituciones regionales para adaptar y generar conocimiento con el fin de lograr eficiencias, avances productivos y de frontera en materia de conocimiento. Sus dos pilares son i) sofisticación y diversificación e ii) Innovación.

Llama la atención en la calificación por pilares las brechas existentes entre Antioquia y el mejor del ranking. Así, aunque en el pilar de Sofisticación y diversificación se obtiene la octava posición, la diferencia con el primer lugar es de solo 0,96. Por el contrario, aunque en el pilar de Innovación el departamento ocupa el segundo lugar, la diferencia en puntaje respecto al primero es de 2,87 (Gráfico 9).

Los buenos resultados en sofisticación y diversificación se explican por los buenos resultados en diversificación de mercados de destino de exportaciones y en diversificación de la canasta exportadora. Mientras que el 2° lugar en el pilar de Innovación indica los buenos resultados en Productividad de la investigación científica y Registros de propiedad industrial. Por su parte, los principales desafíos se encuentran en inversión en actividades de ciencia, tecnología e innovación como proporción del PIB y en modelos de utilidad.

Un panorama general de este factor, compuesto por 11 indicadores, muestra que Antioquia avanza en 1 indicador, mantiene su posición en 3 de ellos y perdió posiciones en 7 indicadores (Gráfico 10).

Gráfico 9

POSICIONES Y PUNTAJES DE ANTIOQUIA RESPECTO AL MEJOR DEPARTAMENTO EN LOS PILARES DEL FACTOR 3: EFICIENCIA DE LOS MERCADOS

Pilar 12

Sofisticación y diversificación



Pilar 13

Innovación y dinámica empresarial



■ Antioquia

■ Diferencia con el 1° del pilar

Fuente: cálculos de Proantioquia a partir de la base de datos del IDC 2022

RETROCESO - + AVANCE



Gráfico 10

RESUMEN GENERAL DE INDICADORES POR POSICIÓN EN EL FACTOR 4: ECOSISTEMA INNOVADOR

- Retroceso menor a 5 posiciones
- Retroceso de 5 o más posiciones
- Avance 0
- Avance de 5 o más posiciones
- Avance menor a 5 posiciones

Fuente: cálculos de Proantioquia a partir de la base de datos del IDC 2022

4

LOS RETOS DE ANTIOQUIA EN MATERIA DE COMPETITIVIDAD: UNA HOJA DE RUTA



AVANCES Y RETOS EN EL PILAR DE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL A PARTIR DEL ÍNDICE DEPARTAMENTAL DE COMPETITIVIDAD

ALEJANDRO ZAPATA ARANGO

Director ejecutivo,
Grupo Portafolio Verde

Como sociedad tenemos grandes desafíos en términos de sostenibilidad ambiental que debemos enfrentar de forma articulada y en conexión con las actuaciones globales. El cambio climático, la deforestación o la pérdida de biodiversidad son ejemplos de asuntos que están presentes en la realidad de países, regiones y empresas y que son determinantes para el progreso de los territorios desde una perspectiva de competitividad y desarrollo sostenible.

Antioquia es un departamento con grandes riquezas en material de recursos naturales y servicios ecosistémicos. Los resultados del pilar de sostenibilidad ambiental en el Índice Departamental de Competitividad (IDC) evidencian la necesidad de actuar con mayor decisión y articulación para llevar estas capacidades a mejores niveles y de esta forma dar solución a los desafíos regionales, nacionales y globales.

En general en sostenibilidad ambiental, Antioquia presentó una variación positiva que se evidencia en una mejor posición en el ranking nacional, pasando del puesto 20 al 14. Sin embargo, sigue presentándose un rezago significativo en los indicadores de tasa de deforestación y emisiones de CO₂ de fuentes fijas, que se encuentran en la posición 24 entre 33 a nivel nacional, seguidas por el indicador de proporción de áreas protegidas que no está muy distante en la posición 19.

Para el 2022, de todos los factores y pilares del IDC, sostenibilidad ambiental presenta el puntaje más bajo con 5,33 puntos. Si bien, con respecto al año anterior presentó la segunda mejora más alta (+0,5), después del pilar de sistema financiero (+0,8), el indicador continúa en la última posición. El llamado es urgente: hay que dar prioridad a la sostenibilidad, no solo ambiental, para avanzar en competitividad.

Para abrir esta conversación, ponemos a consideración tres asuntos que están marcando las decisiones y prioridades para gestionar la sostenibilidad desde las organizaciones, los gobiernos y la sociedad civil.

1. NETZERO: DESCARBONIZACIÓN O EMISIONES NETAS CERO, UN RETO PARA MITIGAR EL CAMBIO CLIMÁTICO.

Se escucha con más frecuencia hablar de políticas, programas e iniciativas, públicas o privada, que buscan alcanzar metas de reducción de emisiones de carbono a cero, como una herramienta para contribuir a la mitigación del cambio climático. La descarbonización es algo a lo que deben aspirar los países, las ciudades, las organizaciones y los individuos, para reducir el aumento de la temperatura global.

Y está bien comenzar por la neutralización, esperando llegar a cero emisiones y aquí una diferencia que determina la prioridad en la toma de decisiones. La neutralización combina la necesidad de responsabilizarse de la huella de carbono por gases efecto invernadero (GEI) y establecer una estrategia de reducción, antes de compensar la emisiones inevitables; por su parte el 'Net Zero' concentra los esfuerzos desde el primer momento en evitar emisión de GEI para que, posteriormente, no sea necesario capturar o compensar el carbono. Nos urge un planeta en el que los GEI se reduzcan al mínimo y las emisiones restantes sean eliminadas de la atmósfera.

2. SOLUCIONES BASADAS EN LA NATURALEZA: LOS ECOSISTEMAS COMO APOYO PARA RESPONDER, DE FORMA NO CONVENCIONAL, A LOS DESAFÍOS COMUNES.

El enfoque de soluciones basada en la naturaleza es una oportunidad para aprovechar el potencial que ofrece la naturaleza desde una perspectiva no convencional, articulada con formas tradicionales de intervención, para generar mejores adaptaciones con criterios sostenibles. Esto, que es una tendencia global en sostenibilidad, podría aplicarse de forma eficiente para mejorar el indicador de tasa de deforestación con acciones apoyadas en los ecosistemas para proteger, restaurar y aprovechar de forma sostenible los bosques.

La invitación es a considerar los ecosistemas como una fuente de múltiples beneficios para enfrentar retos comunes, al tiempo que es un apoyo a la protección de los recursos naturales. Como lo expresa la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN) “la gestión de los ecosistemas es a menudo la ruta más prometedora para abordar los desafíos ambientales, al asegurar el papel de la biodiversidad en relación con otros sectores”.

3. REGENERACIÓN: UNA TRANSFORMACIÓN EN LA RELACIÓN DEL HOMBRE CON EL PLANETA.

La regeneración reúne un conjunto de principios para transformar la relación de los seres humanos con los lugares donde habitan e interactúan, y así restaurar el equilibrio. Se trata de un modelo de desarrollo en el que se privilegie la restauración de la salud y la vitalidad de los ecosistemas en los que participamos y, a la vez, la no utilización de recursos que no pueden regenerarse o no puedan ser regenerados.

Para el caso de Antioquia, un departamento con amplia producción agrícola y ganadera, que lo ubica con una de las principales despensas nacionales, la apropiación y aplicación de prácticas regenerativas contribuirá a la transformación de los sistemas de alimentación y el uso del suelo.

En conclusión, los desafíos están claros. El llamado es a generar acciones ‘creíbles y audaces’ desde los gobiernos y las empresas. Al mismo tiempo, urge un liderazgo ciudadano en el que todas las personas tomen conciencia y actúen por la sostenibilidad convirtiéndose en agentes de cambio. El compromiso con la competitividad en sostenibilidad ambiental debe ser una prioridad para todos, porque el planeta no da espera.

**ALEJANDRO
ZAPATA ARANGO**

Director ejecutivo,
Grupo Portafolio Verde

“EFICIENCIA DE LOS MERCADOS”

ALEJANDRO OLAYA
Gerente ANDI, Seccional Antioquia

El Factor 3 “Eficiencia de los Mercados” del Índice departamental de competitividad está compuesto por los pilares: “Entorno para los negocios”; en el cual ocupamos la posición 4 entre 33 departamentos, “Desempeño del Mercado laboral”; en el cual ocupamos la posición 4 entre 33 departamentos, “Sistema Financiero”; en el cual ocupamos la posición 2 entre 33 departamentos, y “Tamaño del mercado”; en el cual ocupamos la posición 2 entre 33 departamentos, siendo este el factor que tiene, para Antioquia, menos diferencias pronunciadas entre los resultados obtenidos por los pilares que lo componen.

Durante los últimos 3 años también observamos un comportamiento muy estable de la valoración obtenida por cada pilar; entorno para los negocios ha estado en la posición 4 durante los últimos 3 años, sistema financiero y tamaño del mercado se han mantenido estables en la posición número 2 en los últimos tres años, por su parte mercado laboral mejoro 3 posiciones frente al resultado del año anterior. Estas señales de estabilidad son positivas, pues permiten presumir condiciones estables durante los años de análisis, sin deterioros repentinos, pero a la vez con desafíos persistentes que no mejoran en el tiempo.

Vale la pena detenernos a analizar la posición número 13 entre 33 departamentos obtenida para “Tramites” dentro de entorno para los negocios, mucho que mejorar en este aspecto, comenzando por la simplificación de todos los tramites públicos necesarios para la actividad empresarial y la digitalización de trámites administrativos que permitan desarrollarlos con mayor agilidad. Tiene sentido realizar un llamado a instancias, como la comisión regional de competitividad, a realizar un estudio riguroso de los “tramites” excesivos, innecesarios, que son una barrera para la competitividad departamental y que pueden ser eliminados o su proceso de obtención mejorado, estudio que puede ser entregado como una hoja de ruta de acción para las administraciones municipales y departamentales responsables.

El último año, la pandemia y sus consecuencias económicas, se reflejaron con especial rudeza en el mercado laboral, afectando en mayor medida a ciudades capitales donde el trabajo industrial, de servicios y comercio, hotelería y restaurantes, entre otros sectores, representan los principales empleadores. Antioquia particu-

larmente ocupo el puesto 18 entre 33 departamentos en “tasa de desempleo”, como resultado principalmente de su estructura del mercado laboral. Lo cierto es que Medellín y el área metropolitana generan cerca del 80% del empleo formal de departamento, concentrando también allí el desempleo urbano, el Valle de aburra y su dinámica empresarial en los últimos años viene presentando dificultades para absorber la mano de obra disponible e ir al ritmo del creciente número de habitantes. No podemos olvidar que los empleos formales son generados por las empresas, en ese sentido todo esfuerzo que se realice para reducir la tasa de desempleo transita por la expansión de la capacidad productiva de las empresas actuales o la creación de nuevas empresas y emprendimientos que generen los nuevos puestos de trabajo, es allí donde las admiraciones deben concentrarse en crear mejores condiciones y ambiente para la actividad empresarial.

Frente la “brecha en tasa de desempleo entre hombres y mujeres” Antioquia mejoro 2 posiciones frente al año anterior, pero se ubica en un preocupante puesto 19 entre 33 departamentos, este resultado evidencia algo que ya hemos reconocido en la comunidad empresarial y en algunos sectores de la sociedad, que la brecha de género es real, profunda y que requerirá de acciones contundentes y permanentes en el tiempo que permitan desde promover un cambio cultura, hasta desarrollar practicas reales que permitan equilibrar la cancha entre hombres y mujeres con acciones inclusivas.

Finalmente, frente a los principales aspectos a mejorar, vale señalar la posición 14 entre 33 departamentos obtenida en “Cobertura de establecimientos financieros”, Antioquia es un departamento extenso geográficamente, con zonas de difícil cobertura y acceso, que obligan a pensar mejores estrategias para llegar a todos los rincones con la bancarización, sabemos que el acceso a financiación formal y en condiciones competitivas, es un importante factor de progreso social y en especial de generación de oportunidades en zonas rurales o alejadas de los centros urbanos, poder acceder a estos servicios financieros hace necesario profundizar en la cobertura de establecimientos financieros, pero de una forma sostenible y competitiva, lo cual se constituye como una oportunidad de innovación sobre cómo hacerlo.

Por otro lado, debemos reconocer algunas variables que se comportan especialmente bien y sobre las cuales es necesario comprender a que obedece su buen desempeño con el objetivo de preservar estas buenas practicas e incluso profundizarlas aún más a futuro.

La “Dinámica empresarial” tiene un comportamiento bastante positivo, ubicándose en la posición 3 entre 33 departamentos, la principal explicación es que ocupamos el puesto número 1 en Colombia en cuanto a la “participación de medianas y grandes empresas”, medida como la proporción del total de sociedades empresariales medianas y grandes sobre el total de sociedades empresariales en el departamento, en otras palabras, nuestro tejido empresarial se compone mayoritariamente de empresas medianas y grandes, las cuales dan gran robustez y dinamismo empresarial en el departamento, las medianas y grandes empresas son el ancla que jalona un universo de cientos de miles de pequeñas empresas y emprendimientos en el departamento que les proveen bienes y servicios y que crecen con el relacionamiento con estas, algo virtuoso de nuestra tradición empresarial corporativa que debemos preservar y continuar propiciando.

En relación al desempeño del mercado laboral, resalta con un comportamiento muy positivo la “brecha en empleo vulnerable entre hombres y mujeres” que se mide como la diferencia absoluta en la tasa de empleo vulnerable entre hombres y mujeres (en puntos porcentuales), en lo cual nos ubicamos en la posición número 1 en Colombia, esto quiere decir que los sesgos de genero entre hombres y mujeres en el grupo poblacional vulnerable en relación a su empleo son los más bajos del país. Deberíamos los distintos actores tanto públicos y privados que nos hemos propuesto como propósito avanzar en el cierre de la brecha de género en nuestro departamento, analizar con mayor detenimiento las prácticas y lecciones que podamos aprender de este grupo poblacional en particular y que nos permita expandirlas en general al mercado laboral local, ya que como se mencionó anteriormente en cuanto a la brecha entre hombres y mujeres en el mercado laboral es uno de los aspectos donde debemos mejorar, para superar una dolorosa posición 19 entre los 33 departamentos.

Volviendo al apartado de “mercado laboral” merece especial atención señalar el buen comportamiento observado en cuanto a la “brecha en formalidad laboral entre hombres y mujeres” medida como la diferencia absoluta en la tasa de formalidad laboral entre hombres y mujeres, variable en la que ocupamos en puesto número 2 a nivel nacional y que evidencia que en cuanto a los empleos formales, que son lo de mayor calidad, que garantizan sus aportes al sistema de seguridad social; salud, pensiones, riesgos profesionales, caja de compensación, entre otros beneficios del empleo formal, no se evidencia un sesgo de género que discrimine a mujeres otorgando estos empleos de calidad mayoritariamente a hombres y dejando el empleo informal de menor calidad a muje-

res. Deberíamos hacer una revisión a las prácticas y políticas que han permitido este buen desempeño para preservarlas y profundizarlas y garantizar que estos resultados perduren en el tiempo.

Ya habíamos señalado sobre el positivo comportamiento de la “dinámica empresarial”, análisis que debe complementarse con una mirada al buen comportamiento que obtenemos en el “tamaño del mercado”, pilar en el que ocupamos la posición número 2 en el país, dos pilares que se retroalimentan positivamente el uno al otro y en el que queremos resaltar el buen comportamiento del “tamaño del mercado externo”, medido en función de las exportaciones del departamento, en cual nos ubicamos en la posición número 1 a nivel nacional, tan solo seguido por Bogotá, que bien sea dicho viene cerrando la brecha frente a Antioquia en los últimos años. Sin duda como lo evidencian las cifras, nuestra dinámica exportadora es una fortaleza del tamaño del mercado, nuestras empresas medianas y grandes desde décadas se han aventurado a conquistar mercados internacionales, desde productos como el café con una tradición exportadora de más de 100 años, minerales preciosos, productos agrícolas, alimentos procesados en las décadas más recientes, gracias a esta consolidación empresarial industrial, hasta los nuevos mercados que emprendedores nacientes vienen alcanzando. Si bien debemos seguir promoviendo esta fortaleza, aun son muchas las tareas que nos quedan por consolidar para una economía altamente internacionalizada y en estándares globales, continuar trabajando en las recomendaciones de la misión de internacionalización será imperativo en los próximos años, acelerar el trabajo colaborativo que distintas instituciones públicas y privadas de la región hemos comenzado, de cara a la implementación local de dichas recomendaciones. Derribar las barreras del bilingüismo, la movilidad internacional, entre otras son aun tareas pendientes.

Finalmente, el análisis de este pilar nos pone en evidencia desafíos que requerirán del esfuerzo de todos, actores privados y públicos, trabajando en armonía por resolverlos y aún más importante, por cuidar y preservar las variables en las que tenemos un buen desempeño. En la medida en que logremos una mayor competitividad empresarial, estaremos dando pasos seguros para mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos, cerrar brechas de inequidad y generar los recursos económicos para que el estado profundice y amplíe sus programas sociales más relevantes.

ALEJANDRO OLAYA

Gerente ANDI,
Seccional Antioquia

UN MAYOR ESFUERZO POR EL DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO EN ANTIOQUIA

Por muchos años –los últimos 20– la región ha declarado como foco de atención en el desarrollo de sus políticas y acciones de orden social a la educación. Esta ha estado en el centro de las decisiones e inversiones de sus planes de desarrollo tanto departamental como locales en la búsqueda por mejorar los niveles de cobertura, atender la deserción y la extra edad, y especialmente, para consolidar un sistema de calidad, que garantice mejorar los niveles de desempeño de los estudiantes en su proceso educativo.

Dentro de estas prioridades, la región ha profundizado su atención en tres dimensiones. La primera asociada a la cobertura de atención integral a primera infancia que no suele medirse dentro de los indicadores de cobertura y calidad educativa, pero que es un gran esfuerzo que permite ofrecer las condiciones para un ingreso a la trayectoria de básica primaria del sistema educativo más equitativo para los niños y las niñas, potenciando sus capacidades desde temprana edad y mitigando los factores que alimentan la extra edad. La segunda está dirigida al acompañamiento a los docentes en sus procesos de formación a través de programas como el Centro de Innovación de los Maestros de Medellín (MOVA); el programa Ser+Maestro promovido por Proantioquia para cualificar y desarrollar las capacidades pedagógicas de los maestros; el Plan Digital de Itagüí para fortalecer las capacidades digitales, pedagógicas y de innovación educativa de los docentes y directivos docentes; entre otras iniciativas de este alcance. Y la tercera dimensión, referente a la promoción de políticas dirigidas a la ampliación de cobertura en la educación terciaria a partir de subsidios a la demanda con fondos de créditos condonables como los ofrecidos por la Agencia de Educación Superior de Medellín-Sapiencia, además de la consolidación de la red de instituciones públicas de educación superior de la región, que es un sistema integrado por tres instituciones del orden municipal en el caso de Medellín: ITM, Pascual Bravo y Colegio Mayor; y en el ámbito departamental: Politécnico Jaime Isaza Cadavid y el Tecnológico de Antioquia. Sumado a todo, se cuenta con una red de 53 instituciones de educación superior en Antioquia (18 oficiales y 35 privadas), de las cuales 13 son acreditadas con la alta calidad (Snies, 2022).

Todo este ecosistema educativo promovido en la región ha contado con inversiones y acciones consistentes que buscan fortalecer el capital humano de la región. Antioquia ocupa el puesto 7 en inversiones en educación básica y media del país, lo que ha permitido obtener resultados importantes, sin embargo, la mayoría de estos, lejos de lo esperado especialmente en términos de calidad.

LOS DESAFÍOS DE LA EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA: LOS PROFESORES Y LA DISPERSIÓN

Antioquia ha mejorado su posición en la educación básica y media subiendo del lugar 19 del Índice de Competitividad en 2020 al lugar 13 en 2022. No obstante, esta tendencia refleja situaciones diferentes en cobertura y calidad. Mientras que el departamento se ubica en el puesto 10 en términos de cobertura, su puesto en términos de calidad es el 19, significativamente más bajo. Varios factores podrían explicar este comportamiento, entre estos, el tamaño de las clases y la relación docente-estudiantes, así como el nivel de educación y la cualificación de los docentes en las instituciones oficiales de Antioquia.

En promedio, los colegios públicos del departamento tienen 28 niños por profesor, comparado con 20 niños en Nariño, que es la región con menor tamaño de la clase en el país. Esto ubica a Antioquia en el puesto 21 (de 32). Por otro lado, una baja proporción de los profesores de instituciones públicas poseen posgrados. Por cada docente con estudios de posgrado, hay 55 estudiantes en entidades oficiales, comparado con Boyacá, el primero en esta categoría y en donde hay tan solo 28 estudiantes por cada docente con posgrados. Lo anterior puede tener impactos importantes sobre el desempeño de los estudiantes en las pruebas Saber, considerando que el modelo educativo colombiano, dada su flexibilidad y su atención al desarrollo de competencias, requiere un nivel mayor de acompañamiento a los estudiantes para lograr el éxito en los resultados de aprendizaje, lo que hace relevante **el tiempo y la calidad pedagógica del acompañamiento** que los maestros les pueden ofrecer a sus estudiantes. Esta brecha muy seguramente aumentará en los próximos años debido a los impactos de



CLAUDIA RESTREPO
Rectora Universidad EAFIT¹

1. Claudia Restrepo Montoya es administradora de Negocios de EAFIT, magíster en Filosofía de la Universidad Complutense de Madrid, y candidata a doctora en Filosofía de la Universidad Pontificia Bolivariana de Medellín. Ha sido secretaria de Educación de Antioquia, directora del Instituto de vivienda de Medellín (ISVIMED), vicealcaldesa de Educación y Cultura Medellín, gerente del Metro de Medellín 2015-2016 y responsable de Capacidades de Comfama.

la pandemia, después de los cierres prolongados de las instituciones educativas, que han dejado secuelas en los procesos de aprendizaje y en la salud mental de las comunidades académicas, consecuencias que ya se ven reflejadas en los resultados de las pruebas Saber 11.

Para ambas situaciones –número y calidad de los docentes en la clase– es necesario considerar que la inequidad en el sistema educativo regional refleja una brecha entre la educación privada y oficial, que es consistente con el comportamiento del país, sin embargo es importante, en el caso de Antioquia, hacer énfasis en lo que concierne a la educación rural, en primer lugar en lo que atañe a la dispersión y su efecto en la distribución de los docentes en el departamento, y en segundo lugar a la cualificación de los profesores que se ubican en las zonas rurales. De igual manera, a las condiciones de las instituciones en la ruralidad en cuanto a conectividad, la infraestructura, la calidad de los servicios, los materiales y las condiciones en general que ofrecen impactos significativos para el acceso y la calidad del desempeño de los estudiantes.

Estos resultados deberían poner sobre la mesa, para el caso de Antioquia y de los departamentos con alto nivel de dispersión, que para estimar la relación técnica estudiante-docente, aprobada por el Gobierno Nacional, se tenga en cuenta no solo la matrícula de la entidad territorial, sino también la distribución de las instituciones educativas en el territorio porque la concentración de los estudiantes permite una mejor asignación de los profesores, que no es el caso de Antioquia donde se tiene que enviar a los maestros a escuelas monodocentes por la distancia y a la vez se terminan programando cursos con un número muy alto de estudiantes por profesor en las centralidades.

La dispersión y la distancia igualmente develan una situación de riesgo por la calidad de la educación en la ruralidad, lo que reclama alta importancia para el fortalecimiento de programas como la Alianza por la Educación Rural de Antioquia-ERA² que pretende fortalecer los procesos de calidad educativa en la ruralidad a partir del programa Escuela Nueva y su escalamiento en todo el departamento. Otro desafío que impacta son las condiciones de seguridad que limitan el acceso y la movilidad de los profesores y estudiantes.

En cuanto a la cualificación de los docentes es necesario acelerar los procesos de formación posgradual y desarrollar mecanismo para la atracción del mejor talento hacia los programas de licenciatura. Desafortunadamente, en Colombia, la docencia no es vis-

ta como una carrera atractiva y el desempeño de los estudiantes que eligen hacerla es el de los más bajos en los puntajes de las pruebas Saber 11. De manera adicional, quienes se gradúan como licenciados obtienen peores resultados en Saber Pro, las pruebas que presentan los estudiantes de educación superior al finalizar sus carreras (Barrera-Osorio, Maldonado y Rodríguez, 2012). Por otro lado, en muchos casos los profesores que vienen de otras profesiones no tienen la formación ni la capacidad pedagógica requeridas para facilitar los procesos de aprendizaje.

Algunas estrategias sugeridas por Barrera-Osorio, Maldonado y Rodríguez (2012) para aumentar la calidad de los docentes colombianos, se recogen en tres enfoques: 1-La atracción de mejores estudiantes a la carrera docente a través de mecanismos de incentivos para la excelencia académica, así como un ejercicio concienzudo para la resignificación de la labor docente; 2-El aumento y la mejora de los programas académicos de licenciatura ofrecidos por las Instituciones de Educación Superior, la apertura de programas de profundización docente para estudiantes de otras profesiones, así como programas de práctica y entrenamiento docente; y 3-el fortalecimiento del sistema de evaluación de docentes. La evidencia internacional muestra que el desempeño académico de los estudiantes mejora cuando existen sistemas de observación y evaluación frecuentes del docente.

LA COBERTURA, EL GRAN RETO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Los resultados en educación superior son más alentadores para la región, especialmente en lo que corresponde a la calidad educativa con factores como la calidad del cuerpo docente y los resultados en la pruebas Saber Pro, que ubican a Antioquia en el primer y segundo lugar respectivamente dentro del Índice Departamental de Competitividad (IDC). No es igual en lo que tiene que ver con cobertura que, aunque la región ha mejorado su posición relativa en el país, no presenta un crecimiento significativo y sigue siendo un reto de cara a la generación de oportunidades para los jóvenes, a pesar de los esfuerzos que se han hecho de la mano de programas de financiación-condonación como los de Sapiencia; el fortalecimiento de la educación técnica y tecnológica; y el impacto de programas del Gobierno Nacional como Ser Pilo Paga³ que, entre 2015 y 2020, había beneficiado a 6.353 jóvenes en Antioquia.

Las características de calidad se corresponden con un sistema de educación superior que ha venido consolidándose en la región,

2. ERA es una alianza público privada entre fundaciones, fundaciones empresariales, cajas de compensación, empresas, universidades que lleva educación fundamentada en pedagogías activas y el modelo escuela nueva a las diferentes escuelas rurales para elaborar un proceso pedagógico continuo, monitoreado y guiado desde preescolar hasta la educación superior, que incluye un enfoque de formación por competencias, buscando facilitar la continuidad del proceso educativo en el territorio rural.

3.Ser Pilo Paga es un programa que se diseñó para “facilitar el acceso a la educación superior de los mejores bachilleres del país y en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica a instituciones de educación superior acreditadas de alta calidad, a través de una línea de crédito condonable que cubre el 100% de la matrícula, este rubro era condonado en su totalidad una vez el beneficiario obtenga su título de grado, adicionalmente recibe un apoyo de sostenimiento semestral”.

con cada vez más instituciones con acreditación de alta calidad (13 tienen este reconocimiento); unos procesos de investigación, ciencia y tecnología jalonados por instituciones como las que integran el G8⁴ y que reúnen alrededor de 590 grupos de investigación de la región; y en alianzas como el Comité Universidad-Empresa-Estado⁵ que promueven la conexión de la academia con los problemas de competitividad de la región. Sin embargo debe buscarse la manera de expandir la cobertura para poder ofrecer cupos de calidad a mayor número de jóvenes.

Las universidades también tendrán que fortalecer sus procesos de formación nivelatoria y acompañar más y mejor a la educación media para ejercer un factor jalonador de calidad para todo el sistema, y minimizar la deserción que se da en este nivel, de manera especial en este momento que, tras un largo periodo en el que la educación estuvo remota y mediada por tecnología a raíz de la pandemia del COVID-19, se están observando consecuencias fuertes en la calidad de la educación, particularmente en el desarrollo de las competencias lecto escritoras y matemáticas de los estudiantes (*Más allá de los límites. Nuevas formas de reinventar la educación superior, Unesco, mayo 2022*).

De igual manera, amparados en la calidad de la oferta de la educación superior en la región, es necesario desde ésta apalancar el desarrollo de programas cada vez más flexibles y pertinentes a través de un sistema de micro y macro certificaciones en áreas de conocimiento que exigen rapidez para su atención como por ejemplo las asociadas al talento en tecnología.



CONEXIÓN CON LAS EMPRESAS, LA TAREA PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

La situación económica de 2020 produjo una disminución significativa en la matrícula de estudiantes en programas de formación técnico laborales en todas las regiones de Colombia. El número nacional de estudiantes matriculados en instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH) cayó de 634.000 en 2019 a 413.000 en 2021, lo cual representa una disminución del 34,8%. Este tipo de formación suele tener una correlación directa con el empleo, tratándose de una formación que en la mayoría de los casos es elegida por estudiantes que también trabajan.

La situación que toca a la formación técnica laboral ocurre en medio de una regulación compleja y en proceso de cambio. La multiplicidad de títulos y niveles de cualificación genera confusión entre las empresas, los jóvenes y los estudiantes interesados. Más grave aún, existe evidencia de problemas de calidad y pertinencia en la oferta colombiana de formación vocacional y técnica, tal como fue documentado por la reciente Misión de Empleo (Chaparro y Maldonado, 2022). Al respecto sería importante tener en cuenta algunas recomendaciones que se han dado dentro del corto y mediano plazo en torno a la formación para el trabajo dirigidas a realizar programas de choque para recuperar los estudiantes que desertaron de su proceso educativo para lo que se requiere un sistema de incentivos, apoyos económicos y la identificación de necesidades de formación del aparato productivo. Esto se trata de programas como la Alianza Empresarial por el Empleo de Mujeres y Jóvenes⁶ que busca conectar la generación de empleo con la cualificación de jóvenes en áreas relevantes para las empresas. De igual manera se hace sustancial la tarea que hacen las Cajas de Compensación con los programas de cualificación para el trabajo, el apoyo a la formación técnica y la promoción del primer empleo porque se constituyen en aliadas relevantes para el desarrollo del sistema de formación técnica de la región.

Actualmente la oferta de programas virtuales en este nivel no es tan amplia. En otros países esta ha sido una alternativa para las personas que trabajan, o para quienes están en proceso de reconversión laboral. La virtualidad en este campo es una alternativa viable para el cierre de brechas a través de formación combinada.

4. El G8 universidades está integrado por las universidades de Antioquia, Nacional, EAFIT, Pontificia Bolivariana, Universidad de Medellín, CES, EIA y la Corporación Universitaria Lasallista.

5. El Comité Universidad Empresa Estado (CUEE) es un espacio que facilita la asociatividad y la sinergia de voluntades y conocimientos de universidades, empresas e instituciones que representan el Estado para formular agendas de trabajo en torno a temas de ciencia, tecnología e innovación CTI, que permitan plantear acciones que apunten al crecimiento socio económico de la región.

6. La Alianza Empresarial por el Empleo de Mujeres y Jóvenes es un programa para el empleo que acompaña a jóvenes y mujeres con mentorías, entrega de oportunidades de formación que parten de necesidades reales de las empresas y busca la conexión laboral con un empleo de calidad, formal y sostenible. En la alianza participan Bancolombia, Argos, Proantioquia, Grupo Bios, Haceb y Corbeta.

UN MAYOR ESFUERZO PARA LA REGIÓN. A MODO DE CONCLUSIÓN

Finalmente, si bien Antioquia ha hecho esfuerzos continuos para el desarrollo de un sistema educativo integrado, ampliando la cobertura y fortaleciendo la calidad, dichos esfuerzos tendrán que ser doblados en los próximos años para poder focalizar e impactar. Lo primero, se ha dicho, es comprender el territorio y saber que se debe fortalecer la educación en la ruralidad, a través de trabajos interinstitucionales y alianzas público privadas porque la dispersión es un factor determinante para la ecuación de calidad en la región. Es importante fortalecer la infraestructura física y mejorar la conectividad.

Segundo es necesario fortalecer el sistema de formación y evaluación docente, para lo cual deberá repensarse por parte de las universidades la formación de los profesores de básica y media; y el desarrollo de programas de profesionalización en docencia para otros pregrados. A su vez es necesario fortalecer las capacidades digitales que permitan un mayor uso y apropiación de la tecnología como también el análisis y la interpretación de resultados de la valoración de los aprendizajes, arrojados por políticas como Evaluar para Avanzar que permiten diseñar estrategias de intervención rápida para nivelar a los estudiantes en competencias de lectura y matemáticas, así como en el manejo de las emociones.

Tercero, en esa misma línea, deberán desarrollarse programas de dirección y liderazgo educativo y programas de posgrado que fortalezcan el diseño de experiencias de aprendizaje, que generen mayor innovación por parte de las instituciones educativas en la gestión de su Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Cuarto, es inminente promover modelos de ampliación de cobertura en la educación superior, aprovechando las capacidades instaladas de las universidades privadas para poder recibir a mayor número de estudiantes jóvenes que no pueden pagar sus matrículas. Innovar en modelos de financiación de la educación superior.

Quinto, fortalecer el sistema de educación para el trabajo, permitiendo además su articulación con la educación superior a través de un sistema de trayectorias que sea beneficioso para los estudiantes, transformar la oferta de programas para que el territorio cuente con el talento humano que le permita mejorar la productividad y la competitividad mediante el desarrollo de sistemas de información que posibilite hacer lectura continua de las necesidades del mercado laboral y del aparato productivo en cuanto a los aprendizajes esperados y niveles de certificación.

Sexto, todo lo anterior que se encuentra en cifras, no tienen en consideración, y tal vez esta sea la tarea más grande, que además de las brechas que están por resolverse en cobertura y calidad, la tarea más difícil está por delante, y se trata de la adaptación a la pospandemia en términos pedagógicos y psicosociales; así como responder a los desafíos futuros de la relación educación-trabajo frutos de la nueva revolución industrial en tránsito.

Definitivamente, este informe sobre el Índice Departamental de Competitividad presenta una paradoja en cuanto a la brecha entre la calidad de la educación básica y media, y la de la educación superior; lo que evidencia una realidad que no puede dar más espera: la importancia de un mayor diálogo en la transición entre el colegio y la educación superior.

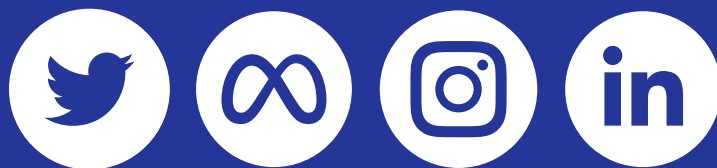
CLAUDIA RESTREPO

Rectora Universidad EAFIT



PROANTIOQUIA

Síguenos en redes



www.proantioquia.org.co