

Estructura y dinámica del mercado de trabajo de Manizales



Alejandro Barrera Escobar
Juan Manuel Aristizábal Tamayo
Juan Felipe Castellanos Martínez
Rodrigo Giraldo Quintero
David Ricardo Hernández Calderón



UNIVERSIDAD DE
MANIZALES®

Estructura y dinámica del mercado de trabajo de Manizales

Estructura y dinámica del mercado de trabajo de Manizales

Alejandro Barrera Escobar

Juan Manuel Aristizábal Tamayo

Juan Felipe Castellanos Martínez

Rodrigo Giraldo Quintero

David Ricardo Hernández Calderón



Reservados todos los derechos
© Fondo editorial Universidad de Manizales
© Alejandro Barrera Escobar
© Juan Manuel Aristizábal Tamayo
© Juan Felipe Castellanos Martínez
© Rodrigo Giraldo Quintero

Título: Estructura y dinámica del mercado de trabajo de Manizales
Primera edición, noviembre de 2025
ISBN: 978-958-5468-77-1
DOI: 10.30554/978-958-5468-77-1

Fondo editorial Universidad de Manizales

Editor: Héctor Mauricio Serna Gómez
Diseño y diagramación: Luisa María Bedoya - Matiz Editorial
Fotografía de carátula: Obra Al mercado (F.17)
Cuaderno F (dibujos, ca. 1812-1820)
<https://fundaciongoyaenaragon.es/obra/al-mercado/1206>

Hecho el depósito legal
Se prohíbe la reproducción parcial o total de esta obra, por cualquier medio,
sin la debida autorización.

Duván Emilio Ramírez Ospina
Rector

Yamilhet Andrade Arango
Vicerrectora

Diego Hernández García
Decano Facultad de Ciencias Contables,
Económicas y Administrativas

Héctor Mauricio Serna Gómez
Editor

Contenido

	Introducción.....	20
1	Desempeño laboral reciente	22
2	Estructura de la oferta laboral del mercado.....	50
3	Estructura de la demanda laboral del mercado.....	100
4	Calidad del empleo y análisis con enfoque espacial.....	130
5	Análisis laboral a población vulnerable	154
6	Recomendaciones para una política de empleo en Manizales.....	210
7	Marco conceptual, normativo y jurisprudencial del trabajo digno y decente	236
	Referencias.....	260

Lista de Figuras

Figura 1.	Tasa de crecimiento del valor agregado municipal y el producto interno bruto departamental y nacional, 2012-2022.....	25
Figura 2.	Tasa de crecimiento (precios constantes) del valor agregado municipal y tasa de desempleo. Manizales, 2012-2022	26
Figura 3.	Tasa de desempleo y la incidencia de pobreza monetaria. Manizales, 2012-2022	26
Figura 4.	Población de Manizales, por clases sociales y por ingreso monetario, 2012-2021.....	27
Figura 5.	Ocupados de Manizales AM, 2007-2022	32
Figura 6.	Desocupados de Manizales AM, 2007-2022.....	32
Figura 7.	Indicadores globales del mercado laboral de Manizales AM, 2007-2022.....	33
Figura 8.	Indicadores laborales globales de la población de 15 a 28 años en edad de trabajar. Manizales AM y 23 ciudades, 2007-2022.....	37
Figura 9.	Indicadores laborales globales por sexo. Manizales AM y 23 ciudades, 2007-2022.....	40
Figura 10.	Participación de la ocupación por actividad económica de Manizales en el departamento, 2022.....	44
Figura 11.	Población fuera de la fuerza de trabajo. Manizales, 2012-2022	48
Figura 12.	Fuerza de trabajo. Manizales, 2012-2022.....	48

Figura 13.

Pirámide de población de la Fuerza de trabajo. Manizales AM y resto de ciudades, 202254

Figura 14.

Fuerza de Trabajo por grupo de edad, sexo y nivel educativo. Manizales AM y resto de ciudades, 202255

Figura 15.

Estructura de la fuerza de trabajo por sexo y nivel educativo. Manizales AM y resto de ciudades, 202256

Figura 16.

Estructura de la fuerza de trabajo por sexo y edad. Manizales AM y resto de ciudades, 2022.....57

Figura 17.

Tasa de desempleo de población con bajo y alto capital humano en las 23 ciudades, 202264

Figura 18.

Porcentaje de la Fuerza de trabajo que asiste a una institución educativa, por ciudades, 202264

Figura 19.

Fuerza de trabajo que asiste a una institución educativa, por ocupado y desocupado. Manizales y resto de ciudades, 2022.....65

Figura 20.

Ingreso por hora de los ocupados, por nivel educativo y sexo. Manizales, 2022.....76

Figura 21.

Ramas de actividad económicas CIIU con mayor proporción interna de ocupados informales (>40%). Manizales, 2022.....80

Figura 22.

Ocupaciones CIUO con mayor proporción interna de ocupados informales (> 60 %). Manizales, 202281

Figura 23.

Desempleo de larga duración (52 semanas o más) en las 23 ciudades, 202293

Figura 24.

Proporción de la fuerza de trabajo potencial sobre la PFFT en las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 202296

Figura 25.

Ocupados según tamaño de las empresas (%) para las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022103

Figura 26.

Ocupados según tamaño de empresa y nivel educativo (%). Manizales, 2022.....112

Figura 27.

Ocupados según tamaño de la empresa y sexo, tenencia de contrato, tipo de contrato y afiliación a pensión. Manizales AM, 2022113

Figura 28.

Ocupados según tamaño de empresas y posición ocupacional de los ocupados. Manizales AM, 2022.114

Figura 29.

Ingreso laboral promedio de los ocupados, por tamaño de las empresas y sexo. Manizales AM, 2022.....115

Figura 30.

Mujeres ocupadas por tamaño de las empresas. Manizales AM, 2022119

Figura 31.

Vacantes registradas en el Servicio Público de Empleo. Colombia y Manizales, 2015-2022122

Figura 32.

Nube de palabras del nombre de la vacante, por rangos de meses. Manizales, 2023127

Figura 33.

Nube de palabras de la descripción de la vacante129

Figura 34.

Ocupados informales en las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022.....132

Figura 35.	Ocupados informales, por sexo, 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022.....	134
Figura 36.	Ocupados informales, por grupo de edad en promedio, de 23 ciudades y áreas metropolitanas y Manizales, 2022	135
Figura 37.	Ocupados informales por tamaño de empresa en promedio de 23 ciudades y áreas metropolitanas y Manizales, 2022.....	138
Figura 38.	Índice de calidad de empleo en las ciudades y áreas metropolitanas. Colombia, 2022	142
Figura 39.	Índice de calidad de empleo, por grandes ramas de actividad y género. Manizales AM, 2022	143
Figura 40.	Índice de calidad de empleo, por niveles educativos y género. Manizales AM, 2022.....	144
Figura 41.	Índice de calidad de empleo, por grupos de edad y género. Manizales AM, 2022.....	145
Figura 42.	Tasa global de participación (TGP) a nivel manzana. Manizales, 2018.....	148
Figura 43.	Tasa de ccupación (TO) a nivel manzana. Manizales, 2018.....	148
Figura 44.	Tasa de desocupación (TD) a nivel manzana. Manizales, 2018	149
Figura 45.	Tasa de Inactividad Laboral a nivel manzana. Manizales, 2018	149
Figura 46.	Hogares en oficios del hogar a nivel manzana en Manizales, 2018.....	150

Figura 47.	Tasa de analfabetismo a nivel manzana en Manizales, 2018.....	150
Figura 48.	Personas con incapacidad de manera permanente, a nivel manzana. Manizales, 2018	151
Figura 49.	Personas con dificultades diarias, a nivel manzana. Manizales, 2018.....	151
Figura 50.	Personas con problemas de salud (sin hospitalización) a nivel manzana. Manizales, 2018	152
Figura 51.	Población ocupada según donde vivía hace 12 años (%) en las 23 ciudades, 2022	171
Figura 52.	Tasas de desempleo de migrantes antiguos para las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022	173
Figura 53.	Tasas de ocupación de migrantes antiguos para las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022.....	174
Figura 54.	Tasas de globales de participación de migrantes antiguos para las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022.....	175
Figura 55.	Participación de la población por fuera de la fuerza de trabajo por migrante antiguo para las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022.....	176
Figura 56.	Población en edad de trabajar por sexo y grupo de edad. Manizales, 2022.....	181
Figura 57.	Participación de los jóvenes y adultos mayores en la población total de las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022.....	193

Figura 58.
 Distribución geográfica del número unidades económicas
 identificadas, a nivel manzana, seleccionadas por actividad.
 Manizales, 2021.....222

Lista de Tablas

Tabla 1. Estructura de la fuerza laboral de Manizales
 AM, 2007-2022..... 31

Tabla 2. Indicadores laborales globales de las 23 ciudades
 y áreas metropolitanas, 2022..... 35

Tabla 3. Indicadores laborales globales por grupo de edad.
 Manizales AM, 2022..... 36

Tabla 4. Indicadores laborales globales por nivel educativo.
 Manizales AM, 2022..... 39

Tabla 5. Ocupados por actividades económicas. Manizales
 AM, 2015-2022..... 42

Tabla 6. Ocupados por actividades económicas. Manizales
 AM, 2015-2022..... 46

Tabla 7. Estructura de la fuerza de trabajo para las 23
 ciudades y áreas metropolitanas, 2022 53

Tabla 8. Indicadores globales del mercado laboral, por sexo,
 para las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022..... 60

Tabla 9. Indicadores globales del mercado laboral, por grupo
 de edad, para las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022 62

Tabla 10. Principales campos de educación (CINE) de los títulos
 con mayor nivel educativo alcanzado por la fuerza de trabajo. Manizales
 (88,3%), 2022 66

Tabla 11. Principales campos de educación (CINE) de los títulos
 con mayor nivel educativo alcanzado, por los desocupados (superior al
 8%) en Manizales, 2022..... 68

Tabla 12. Ocupados por actividades económicas (CIU).
 Manizales AM, 2022 71

Tabla 13. Ocupados por ocupaciones (CIUO). Manizales AM, 2022 72

Tabla 14. Ingreso por hora de los ocupados, por sexo y
 nivel educativo, en las 23 ciudades, 2022 74

Tabla 15. Población ocupada formal e informal de Manizales, por principales actividades económicas CIIU, 2022	78
Tabla 16. Población ocupada, alto y bajo capital humano, por principales actividades económicas CIIU. de Manizales, 2022.....	84
Tabla 17. Ingreso laboral promedio hora, por sexo y principales actividades económicas CIIU, según categoría capital humano. Manizales, 2022.....	86
Tabla 18. Ingreso laboral promedio hora, por sexo y principales ocupaciones CIUO. Manizales, 2022.....	88
Tabla 19. Ingreso laboral promedio por hora de los ocupados, según sexo, formalidad y nivel educativo para las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022.....	91
Tabla 20. Motivos de desocupación (%) en las 23 ciudades, 2022.....	94
Tabla 21. Población joven (15-28 años) que ni estudia ni trabaja, en las 23 ciudades, 2022	98
Tabla 22. Ocupados por actividades económicas (CIIU 4 a 2 dígitos) por tamaño de empresa. Manizales AM, 2022	108
Tabla 23. Ingreso laboral mensual promedio, por tamaños de empresas y nivel de educación de los ocupados. Manizales AM, 2022.....	116
Tabla 24. Ingreso laboral promedio de los ocupados, por tamaño de empresa, nivel educativo y sexo, 2022	117
Tabla 25. Inscritos, vacantes y colocaciones, por nivel de cualificación. Caldas, 2022	124
Tabla 26. Ocupados informales, por nivel educativo, en las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022	136
Tabla 27. Dimensiones y variables del Índice de calidad de empleo	140
Tabla 28. Estructura de la fuerza laboral, enfoque población con discapacidad, para las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022...	158
Tabla 29. Estructura de la fuerza laboral por enfoque de grupos étnicos para las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022.....	160

Tabla 30. Fuerza laboral enfoque población LGTB para las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022.....	164
Tabla 31. Fuerza laboral migrantes (donde vivía hace 5 años) para las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022.....	168
Tabla 32. Población según donde vivía hace 5 años (%) en las 23 ciudades, 2022	170
Tabla 33. Población migrante internacional según el país en que vivía hace 5 años y 12 meses (%). Manizales, 2022	177
Tabla 34. Población ocupada migrante interno antiguo por actividades económicas (CIIU). Manizales, 2022.....	178
Tabla 35. Población ocupada migrante internacional antiguo por actividades económicas (CIIU). Manizales, 2022	180
Tabla 36. Indicadores laborales globales por sexo y edad en 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022.	182
Tabla 37. Población ocupada mujer, por principales actividades económicas CIIU (> 1%). Manizales, 2022	184
Tabla 38. Población ocupada mujer, por principales actividades económicas CIIU, con mayor intensidad interna (> 50%). Manizales, 2022.....	186
Tabla 39. Población ocupada mujer de Manizales por ocupaciones CIUO (> 1 %), 2022.....	190
Tabla 40. Población ocupada mujer de Manizales por ocupaciones CIUO con mayor intensidad interna (> 50%), 2022.....	191
Tabla 41. Distribución de la fuerza de trabajo, por jóvenes y adultos mayores, en las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022.....	194
Tabla 42. Población ocupada adulto mayor, por principales actividades económicas CIIU (> 1 %). Manizales, 2022	197
Tabla 43. Población ocupada adulto mayor, por ocupaciones CIUO (> 1 %). Manizales, 2022.....	198
Tabla 44. Población ocupada joven, por principales actividades económicas CIIU (> 1 %). Manizales, 2022	200

Tabla 45. Población ocupada joven, por principales actividades económicas CIU con mayor intensidad interna (> 15 %).
Manizales, 2022..... 201

Tabla 46. Población ocupada joven, por ocupaciones CIUO (> 1 %).
Manizales, 2022..... 202

Tabla 47. Población ocupada joven, por ocupaciones CIUO con mayor intensidad interna (> 15 %). Manizales, 2022..... 203

Tabla 48. Población ocupada joven, por ocupaciones CIUO (> 1 %). Manizales, 2022 205

Tabla 49. Ingreso laboral promedio mensual, por grupos vulnerables. Manizales, 2022..... 206

Tabla 50. Ejes y líneas de acción de la dimensión de empleo, de la Política pública de emprendimiento, competitividad y empleo 2019-2027 218

Tabla 51. Propuesta matriz para una política de empleo en Manizales..... 230

Introducción

El presente libro tiene como propósito establecer un diagnóstico económico y social del mercado de trabajo de la ciudad Manizales que sirva de insumo a la identificación realidades laborales para una propuesta de establecer una política de empleo que responda a la coyuntura, estructura y dinámica del mercado de trabajo de Manizales, integrando los pilares conceptuales del trabajo decente como principal marco de referencia actual, nacional e internacional, para las políticas dirigidas al empleo de la población.

Si bien el análisis se focaliza en Manizales, continuamente se hacen contrastes con el resto de áreas metropolitanas del país, buscando revelar las principales fuerzas de oferta y demanda, los procesos de segmentación y segregación laboral de la población, el mercado y realidades problemáticas que sirvan como ejes de construcción de una política de empleo a corto y mediano plazo. El planteamiento, las consideraciones metodológicas y las implicaciones generales de los ejercicios se expondrán en el transcurso de los capítulos.

De esta forma, el libro presenta un recorrido desde la comprensión del desempeño reciente en el mercado laboral y un primer abordaje teórico de variables endógenas del sistema económico, social y laboral (capítulo 2), el

cual continúa en la desagregación de la estructura de la oferta y la demanda laboral (capítulos 3 y 4), y avanza en el análisis de la calidad del empleo desde el soporte de la formalidad laboral, su interpretación multidimensional y un acercamiento territorial al mercado del trabajo de Manizales, con un enfoque espacial (capítulo 5).

Seguidamente, se profundiza notablemente en el mercado de trabajo de la población vulnerable, desde el reconocimiento analítico de los fenómenos de segmentación, segregación y discriminación en el sistema, con énfasis en personas con discapacidad, población LGTB, grupos étnicos, jóvenes, mujeres, migrantes y población mayor (capítulo 6) y, para finalizar, se abre un espacio de reflexión y recomendaciones del equipo de investigación para la construcción de una política de empleo en Manizales, alienado al diagnóstico previo de ciudad y la incorporación de los lineamientos del trabajo decente (capítulo 7), del cual se profundiza su marco conceptual, normativo y jurisprudencial (capítulo 8).

Se proyecta que sea un documento de consulta obligada sobre la radiografía laboral de la capital de Caldas que pueda ser soporte para iniciati-

vas, programas y proyectos, públicos y privados, de desarrollo territorial regional y fuente de referencia en las discusiones nacionales del trabajo decente y el abordaje de este concepto desde políticas subregionales de empleo.

El libro es el resultado de la voluntad del municipio de Manizales de hacer una actualización a la dimensión de empleo de la Política Pública de Emprendimiento, Competitividad y Empleo 2019-2027 de Manizales. Para cumplir con esto, se inició con un diagnóstico laboral de la ciudad, y, desde la identificación de realidades del mercado de trabajo local, avanzar en una propuesta de ejes estratégicos y líneas de acción para la actualización, adicionalmente integrando los pilares conceptuales del trabajo decente como principal marco de referencia actual, nacional e internacional, para las políticas dirigidas al empleo de la población.



DESEMPEÑO LABORAL RECIENTE

La dinámica del mercado laboral, de cualquier territorio, debe entenderse desde el funcionamiento circular del sistema económico. En forma agregada, en el sistema económico coexisten tres grandes agentes económicos: hogares, empresas y Estado, de los cuales, como resultado de las relaciones, surge el proceso de producción, distribución y consumo de la riqueza en la economía. En este proceso de relaciones, las empresas son los agentes que inician el proceso con la inversión para la producción, generando bienes y servicios para satisfacer las necesidades y demandas de todos los individuos en el mercado, desde un patrón de relaciones de intercambio.

Los hogares son agentes de consumo; pero, al mismo tiempo representan el factor de producción trabajo que es utilizado conjuntamente con el capital, por parte de las empresas, para la producción, generándose la efectiva distribución de la riqueza desde la remuneración de los factores, siendo su capacidad de ingreso para el gasto en la economía de mercado. Mientras, el Estado cumple con el papel de redistribución de la riqueza, absorbiéndola desde el sector privado (hogares y empresas) por medio de impuestos, con el objetivo de soportar su función de gasto público, distribuido en su funcionamiento y programas de inversión social, buscando garantizar un entorno saludable para el buen y eficiente funcionamiento del sistema económico y social.

Desde este panorama, el mercado laboral representa un subsistema del funcionamiento global de relaciones, lo que implica que su desempeño depende de variables mayores en la economía y, del mismo modo, que su comprensión

debe hacerse desde las fuerzas de la oferta y la demanda. La demanda representa la fuerza de absorción del factor trabajo para la producción de actividades económicas; y la oferta representa el porcentaje de dicho factor que esté disponible para el proceso de producción. Así, el mercado laboral depende más allá de las decisiones de dichas fuerzas en los individuos, y el resultado final es una combinación de variables que afectan su buen funcionamiento agregado, como, por ejemplo, la productividad, el marco institucional, la seguridad jurídica, el tamaño del mercado, el capital humano y la competitividad del territorio.

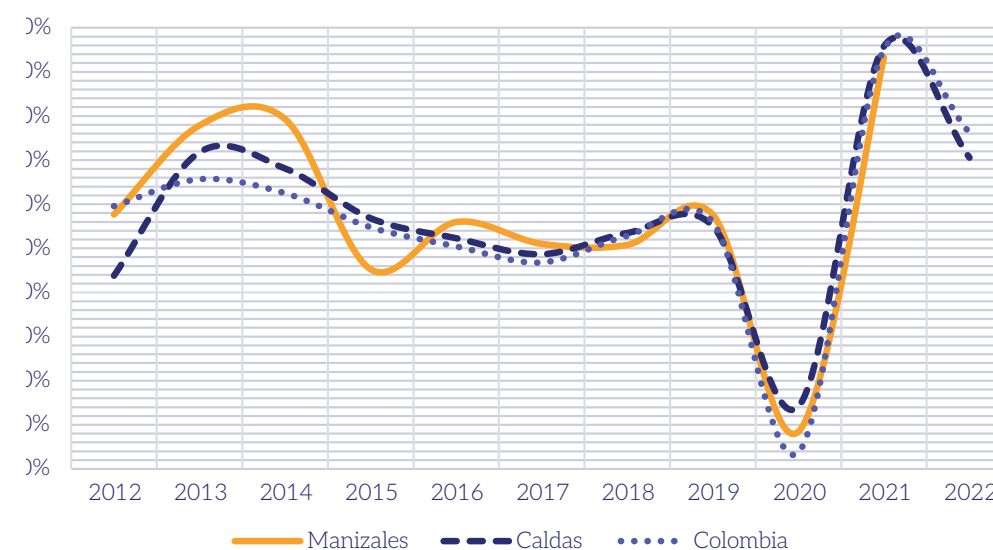
Esta reflexión sugiere una estrecha relación entre el positivo desempeño económico y empresarial en general, las condiciones socioeconómicas de las personas, las estructuras institucionales y de competitividad y la dinámica del mercado laboral, siendo este un reflejo cercano del funcionamiento de todo el sistema económico. En este sentido, el libro busca profundizar en diversos aspectos para lograr un mejor entendimiento del mercado laboral de Manizales.

En Manizales existe una relación entre el desempeño reciente del mercado laboral y el ciclo económico de

la ciudad, desde el principal indicador de evaluación del mercado laboral, la tasa de desempleo. En los últimos años se detalla una correlación coherente con la lógica de sistema, que se explicó previamente en la economía. La última cifra disponible para Manizales es del 2021, donde la economía del municipio creció 10,7% luego de una fuerte contracción de -6,3% en 2020, en la coyuntura de la pandemia Covid-19. En los cinco años anteriores a la pandemia, la economía de Manizales creció a tasas inferiores promedio del 3%, coherente con el ciclo económico departamental y nacional, seguramente por debajo de su potencial de producción, registrando cifras negativas para las actividades secundarias, las cuales son relevantes por la vocación industrial de la ciudad.

Figura 1.
Tasa de crecimiento del valor agregado municipal y el producto interno bruto departamental y nacional, 2012-2022

Fuente: Elaboración base DANE



Lo más relevante de este análisis es visualizar que, en los momentos donde la economía de la ciudad ha caído, uno de los principales efectos es el incremento en el desempleo, el cual es, junto con la inflación, una de las variables para medir la miseria económica de una población. Por un lado, la inflación resta capacidad adquisitiva a los hogares, y, por otro lado, el desempleo dificulta la consecución de ingresos, aspectos in-

herentes para la calidad de vida de las personas. De esta forma, la realidad del mercado laboral es una aproximación a las condiciones potenciales de bienestar en una sociedad. Los mejores desempeños en el mercado del trabajo, medidos con la evolución del desempleo, impactan también en la reducción de la pobreza y la desigualdad económica de la población, señal del poderoso círculo virtuoso que genera el crecimiento económico.

Figura 2.
Tasa de crecimiento (precios constantes) del valor agregado municipal y tasa de desempleo, Manizales, 2012-2022

Fuente: Elaboración base DANE

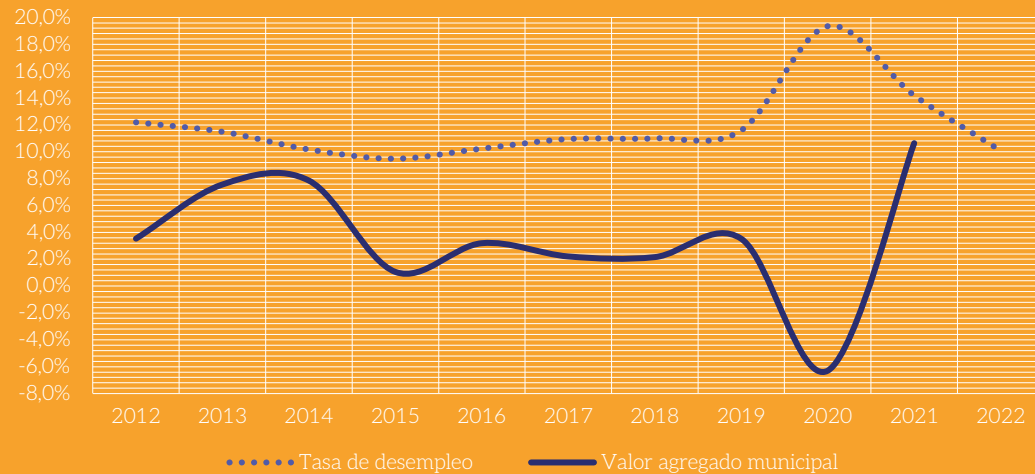
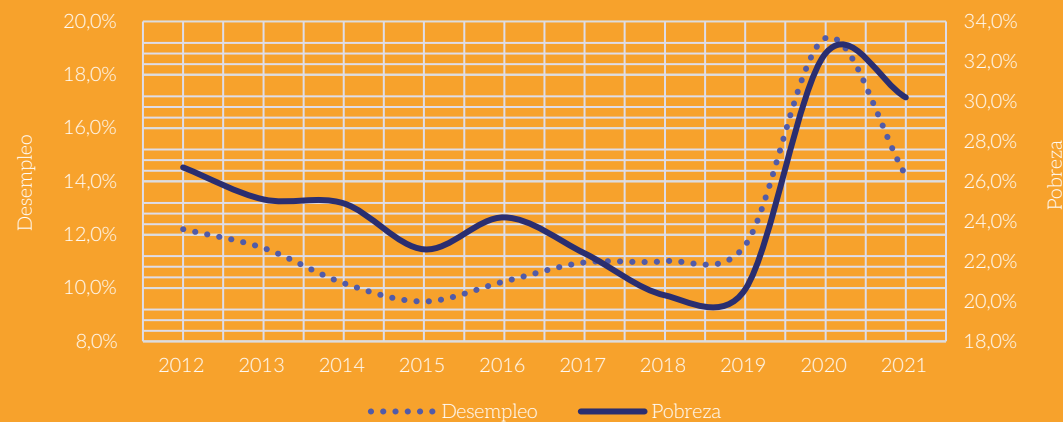


Figura 3.
Tasa de desempleo y la incidencia de pobreza monetaria, Manizales, 2012-2022

Fuente: Elaboración base DANE

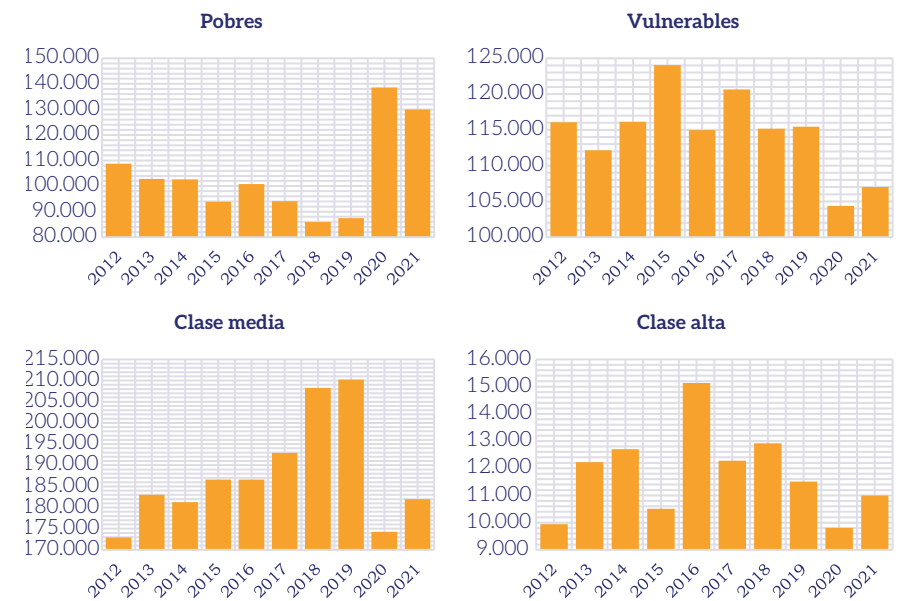


Es círculo virtuoso entre crecimiento económico, empleabilidad y lucha contra la pobreza es de mayor relevancia cuando se observa que el avance reciente de movilización social de las familias manizaleñas ha sido nulo, ya que, actualmente, la ciudad registra una cifra histórica de personas en pobreza, y retrocedió una década en clase media y alta. Actualmente, el 30,2% de la población en Manizales es pobre monetaria-

mente, cifra desafortunadamente mayor frente al 2012 (26,7%), afectada por la coyuntura de la pandemia y la reciente presión inflacionaria. Seguidamente, el 24,9% de la población se clasificaría en clase vulnerable y el 42,3% en clase media, con apenas un 2,6% de manizaleños en la clase alta, la cual presenta un aumento marginal de 0,2 puntos porcentuales (pp) en una década¹.

Figura 4.
Población de Manizales, por clases sociales y por ingreso monetario, 2012-2021

Fuente: Elaboración base DANE



¹ Al momento de la fecha de este capítulo el DANE publicó nuevas cifras de pobreza monetaria solamente para los años 2021 y 2022, con la actualización metodológica a partir de los cambios muestrales de la GEIH, con base en el Censo Nacional de Población y Vivienda (CNPV) 2018. En esta actualización, la tasa de desempleo en Manizales fue de 26,2% en 2021 y 20,6% en 2022, para un total de 101.118 personas en pobreza monetaria. Debido a que solamente se publicaron cifras para esos dos años, se decide mantener el análisis para conservar la comparación temporal.

Lo más llamativo es que en una mirada microterritorial de Manizales, en los barrios y comunas, la distribución de las clases sociales es heterogénea, enviando una señal evidente de aglomeración de la riqueza en la sociedad. En las comunas Palogrande y Atardeceres hay mayor porcentaje de personas de clase alta; pero, en la Ciudadela del Norte, Nuevo Horizonte, La Fuente y La Macarena existe mayor representación de personas de clase pobre, en términos monetarios. También se puede agregar la distribución por niveles educativos y las condiciones globales de empleabilidad, encontrando que, en los lugares con mayor incidencia de pobreza monetaria y vulnerabilidad y menores niveles de acumulación de capital, medido con la educación de las personas, se registran mayores patrones de desempleo y menores de ocupación y participación laboral (Barrera Escobar & Aristizábal Tamayo, 2022).

Lo anterior centra la atención en definir estrategias de política pública con enfoque geográfico, donde las acciones y políticas se alineen a un modelo urbano al interior ciudad; pero, igualmente reconociendo las condiciones laborales del territorio agregado y su conexión con estructuras y realidades laborales departamentales (Barrera Escobar & Aristizábal Tamayo, 2024).

Complementariamente hay que exponer que las ventajas de competitividad del territorio también funcionan como fuerzas externas que impactan el desempeño del mercado laboral. Según el Índice de Competitividad de Ciudades del CPC (2022), algo que generalmente caracteriza a las ciudades capitales del país, con mayor tasa de desempleo, es que también tienen una mayor probabilidad de registrar menores puntajes globales promedio en competitividad, donde los casos excepción seguramente se deben estudiar a profundidad, según evoluciones del numerador y el denominador del indicador de la tasa de desempleo o en las demás variables de afectación en el concepto de la competitividad.

Desde dicho índice se observa que, en todo el pilar de medición de la competitividad del mercado laboral, Manizales logró la tercera posición con mejor puntaje entre las 32 ciudades, a pesar de ocupar la posición 11 en la tasa de desempleo, enviando un mensaje que el análisis del mercado laboral necesita de un contexto más amplio. Para esto, la principal herramienta es examinar los resultados de las cifras de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) marco 2018, teniendo el nuevo enfoque y actualización metodológica del DANE

(2022), para el área metropolitana de Manizales (Manizales AM).

La GEIH permite caracterizar la población de la ciudad en términos de su fuerza laboral, y, por medio de esta, estimar los indicadores globales de evaluación del desempeño del mercado. De esta manera, de la población total se desprende una población mayor a 15 años, conocida como población edad de trabajar (PET), y el resto. De la PET se divide la fuerza de trabajo (FT), aquella que quiere y puede participar en el mercado, y la población fuera de la fuerza de trabajo (PFFT), aquella que no quiere o no puede participar. Y la FT se ramifica en los ocupados (O) y los desocupados (D). Con estos volúmenes poblacionales, se calculan los indicadores globales:

- La Tasa Global de Participación (TGP), medida de oferta laboral, resultado de la división entre FT y PET (multiplicado por 100). Esta muestra la efectiva presión de la población en el mercado. Sus afectaciones se derivan de cambios en el numerador, en donde el componente de inactividad laboral (hoy conocido como PFFT) es fundamental, y del denominador, variable de largo plazo relacionada con el régimen demográfico del territorio.

- La Tasa de Ocupación (TO), medida de demanda laboral, resultado de la división entre O y PET (multiplicado por 100). Esta muestra la efectiva absorción de población en el mercado del trabajo, resultado de la dinámica económica y productiva, así como de variables endógenas y exógenas que influyen en el proceso de crecimiento económico del territorio. El numerador representa el volumen de población de la fuerza laboral que efectivamente está generando riqueza como factor de producción.

- Tasa de Desempleo (TD), medida de subutilización de la fuerza de trabajo, resultado de la división entre D y FT (multiplicado por 100). Esta muestra una subutilización de la fuerza de trabajo, ya que es población con intención de integrar el proceso de producción, pero no logra estado de ocupación laboral. Por el denominador puede ser afectada coyunturalmente por los movimientos de actividad e inactividad laboral.

Nuevamente es primordial afirmar que estos indicadores globales son el resultado de fuerzas estructurantes de la oferta y la demanda agregada

del sistema económico, así como de las condiciones y activos socioeconómicos de las personas, con especial caso en la desigualdad en la lectura por género, edad y nivel educativo, donde numerador y denominador son igualmente importantes en el resultado.

Para contextualizar en cifras consolidadas al 2022, la población del área metropolitana de Manizales, Manizales y Villamaría² es de 490.238 personas, de las cuales 410.241 estarían en la categoría de población en edad de trabajar, donde el 60% estaría ofreciéndose de manera activa en el mercado laboral, para un balance de 221.445 ocupados y 24.822 desocupados. Con excepción del año 2022, que es de repunte económico posterior a la crisis de la pandemia Covid-19, la ciudad desde 2015 no ha logrado aumentos significativos en el número de ocupados; es decir, no ha sido capaz de generar la sufi-

ciente riqueza y producción para la creación de empleo, y, por ende, de ingresos para las familias. Y, en materia de desocupados, no ha logrado bajar el piso de las 22 mil personas en búsqueda de empleo, generando un fenómeno de enfriamiento en el mercado laboral.

En el periodo 2007-2022, la mediana del crecimiento anual de la PET y la fuerza de trabajo estuvo sobre el 1,3%, donde los ocupados se expandieron 2,1% y los desocupados un 1%, acompañado del aumento del 1,3% en la población por fuera de la fuerza laboral, antes denominada inactiva. La evolución de estas poblaciones ha llevado a que la tasa de desempleo (TD) se ubicara en 10,1% en 2022 (10 personas de cada 100 activas laboralmente son desocupadas), sobre los niveles de hace 7 años, luego del punto de crisis 2020, y una tendencia marginalmente creciente entre 2015 y 2019.

² AVale la pena mencionar que solamente Manizales representaría el 87,6% de la población total del área metropolitana, aglutinando el 87,8% de la fuerza de trabajo, el 87,7% de los ocupados y el 89,1% de los desocupados. Para el 2022, mientras la tasa de desempleo en Manizales AM fue de 10,1%, en Manizales fue de 10,2% y en Villamaría del 9%.

Tabla 1.
Estructura de la fuerza laboral de Manizales AM, 2007-2022
Fuente: Elaboración base DANE

	2007	2010	2013	2016	2019	2022
Población total	417.868	426.760	437.068	449.722	470.995	490.238
Población en edad de trabajar (PET)	328.357	341.516	354.836	369.528	392.344	410.241
Fuerza de trabajo (FT)	196.248	213.454	226.461	233.052	243.057	246.267
Ocupados (O)	170.282	178.606	200.463	209.174	214.878	221.445
Desocupados (D)	25.966	34.848	25.998	23.878	28.179	24.822
Población fuera de la fuerza de trabajo (PFFT)	132.109	128.063	128.376	136.476	149.287	163.975
Subocupados	18.626	23.169	20.017	12.467	13.552	9.779

Por su parte, la tasa de ocupación (TO), que refleja la demanda del mercado laboral, se ubicó en 54% (54 personas de cada 100 en PET son ocupadas), retrocediendo más de 12 años; y la tasa global de participación (TGP) en 60% (60 personas de cada 100 en PET son activas en el mercado), una de las más bajas en el periodo de quince años. Esto indicaría que, si la oferta

fuera mucho mayor, el mercado laboral local estaría con mayor estrés ocupacional, ya que la demanda se ha debilitado en el mercado. Hay que mencionar que el balance neto en la tasa de desempleo efectivamente ha sido por unas variaciones superiores en el número de personas desocupadas (numerador) sobre la fuerza de trabajo (denominador).

Figura 5.
Ocupados de Manizales AM, 2007-2022

Fuente: Elaboración base DANE

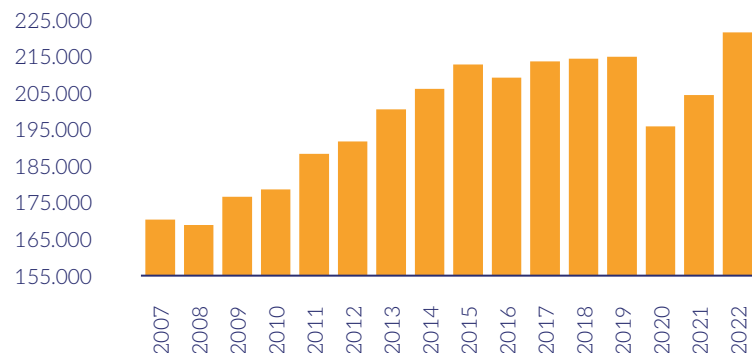
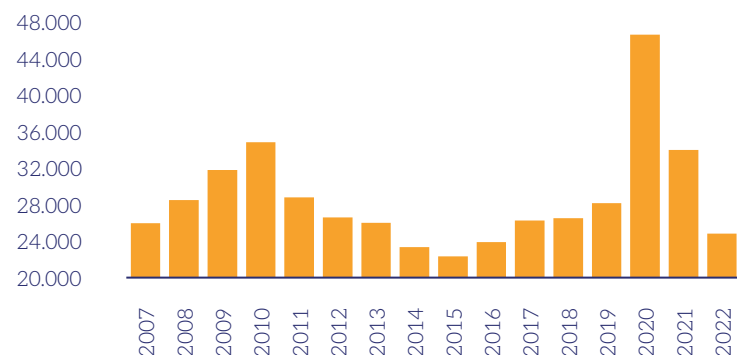


Figura 6.
Desocupados de Manizales AM, 2007-2022

Fuente: Elaboración base DANE



En este contexto, existe una presión en el denominador de la TGP y la TO, es decir, desde la población en edad de trabajar, asociado posiblemente al fenómeno de transición demográfica, lo cual se convierte en un escenario

a favor para una tasa de desempleo más estable. Solamente entre 2018, 2019 y 2020 la PET experimentó crecimientos superiores al promedio anual del periodo, quizás debido a la inmigración venezolana.

Debido a que uno de los componentes esenciales del mercado laboral es el factor producción trabajo, es importante tener claridad sobre la estructura poblacional. Manizales es una ciudad que experimenta una caída acelerada en los niveles de fecundidad, derivado de cambios culturales en decisiones de reproducción sexual y el concepto de familia. Asimismo, presenta un aumento gradual en los niveles de mortalidad, acompañado de mayor longevidad y entrada a un acelerado proceso de envejecimiento. Estas dos fuerzas

demográficas implican una menor tasa de crecimiento poblacional, con un actual crecimiento vegetativo negativo de población (estadística de defunciones no fetales superior a nacidos vivos al año), que conlleva a que el sostenimiento poblacional de la ciudad dependa de los flujos migratorios (Barrera Escobar & Aristizábal Tamayo, 2022), invitando a analizar en prospectiva un modelo de ciudad con sectores, empresas y trabajadores con nuevas capacidades para este proceso.

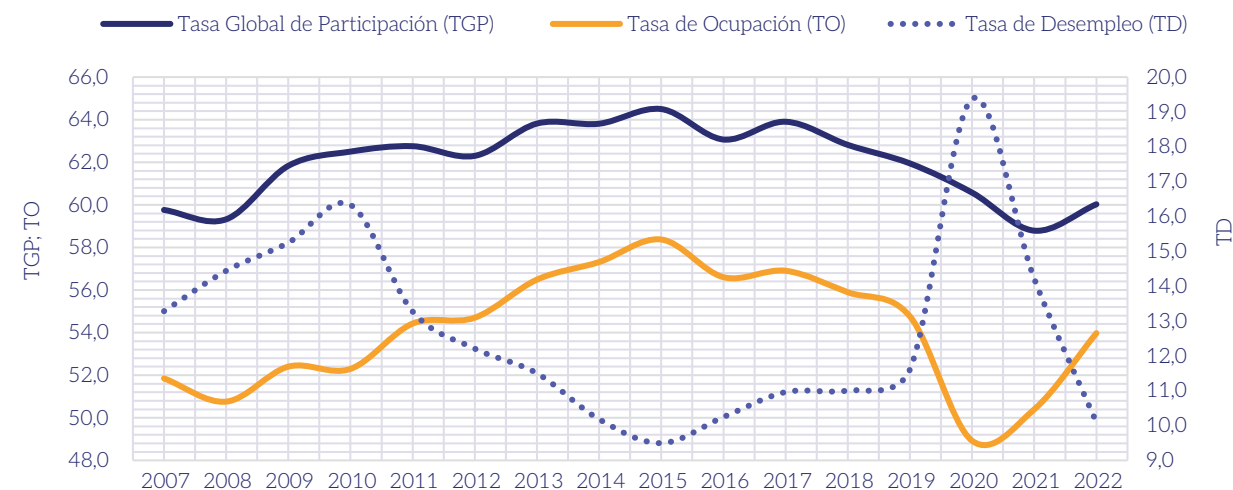


Figura 7.
Indicadores globales del mercado laboral de Manizales AM, 2007-2022

Fuente: Elaboración base DANE

Comparando los principales indicadores del mercado laboral de Manizales frente a las 23 ciudades y áreas metropolitanas del país se observa que Manizales tiene el mayor porcentaje de población en edad de trabajar, con una diferencia de 3,7 puntos porcentuales (pp) del promedio, confirmando su avanzado bono demográfico; pero tiene la cuarta posición más baja en la tasa global de participación, con una distancia de 4,9 pp del promedio, una tasa de ocupación a mitad de tabla sobre el promedio, y la segunda tasa de desempleo más baja, separándose en 1,5 pp del promedio, fenómeno combinado de reducida participación y un normal funcionamiento de la ocupación.

Los niveles de ocupación, participación y subutilización del factor trabajo se distinguen según los atributos de los individuos, siendo la edad, el sexo y el nivel educativo los indicadores específicos de mayor relevancia para la exploración de diferencias. La edad asociada al ciclo de vida productivo de las personas, el sexo a las desigualdades estructurales de género y el nivel educativo a las diferencias en los aportes del capital humano al proceso de producción. Así, se podría esperar un mejor desempeño de los

indicadores globales del mercado laboral, en los individuos con mejores condiciones de competencia, desde la acumulación de capital humano y la experiencia laboral, y brechas laborales de naturaleza cultural, social e institucional entre hombres y mujeres.

Tabla 2.
Indicadores laborales globales de las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022

Fuente: DANE

	% PET	TGP	TO	TD
Bogotá D.C.	81,69	66,93	59,29	11,41
Medellín AM	82,89	65,68	58,59	10,79
Cali AM	79,25	66,93	59,25	11,50
Barranquilla AM	76,54	64,84	57,12	11,92
Bucaramanga AM	80,35	65,52	59,67	8,91
Manizales AM	83,68	60,03	53,98	10,09
Pasto	82,89	66,86	58,86	11,96
Pereira AM	82,28	60,33	53,57	11,23
Cúcuta AM	76,92	61,57	53,38	13,30
Ibagué	81,67	54,97	46,17	16,01
Montería	76,99	62,92	53,94	14,26
Cartagena	76,28	66,78	59,52	10,87
Villavicencio	78,11	66,17	59,17	10,58
Tunja	79,56	61,41	53,14	13,50
Florencia	75,25	64,20	54,79	14,66
Popayán	81,46	60,61	52,95	12,63
Valledupar	73,74	61,71	51,75	16,14
Quibdó	70,15	53,74	40,94	23,89
Neiva	76,00	60,03	53,04	11,65
Riohacha	69,18	60,68	51,11	15,76
Santa Marta	76,19	61,02	53,96	11,61
Armenia	82,96	56,22	49,42	12,07
Sincelejo	75,93	60,30	52,71	12,60
23 ciudades	80,13	64,93	57,42	11,58

De esta forma, en Manizales las tasas de participación y ocupación son más altas entre los 29 y 59 años de edad, y el desempleo más reducido por encima de los 41 años, visibilizando dos grupos vulnerables en el mercado laboral que son los jóvenes (15-28 años) y la población mayor (> 60 años). El primero, posiblemente, por la inexperiencia laboral de las primeras fases de aprendizaje de conocimientos, competencias y habilidades para el trabajo; y el segundo debido al deterioro gradual de capacidades físicas, sociales, cognitivas y mentales por el envejecimiento y, quizás, menores niveles de educación relativos.

En el caso de los jóvenes se evidencia una particular tendencia en las evoluciones de los indicadores globales del mercado laboral, en Manizales y las 23 ciudades, en los últimos años. Entre el 2013 y 2015 las tasas de participación y ocupación comienzan una tendencia descendente en el país, y de ajuste en el comportamiento entre la ciudad y el promedio del resto. Esto, podría explicarse desde una combinación de efectos de velocidad de la dinámica demográfica y flujos de entrada y salida de actividad laboral de esta población por acceso al sector de educación, donde las condiciones económicas de las familias son una variable determinante.

Tabla 3.
Indicadores laborales globales por grupo de edad. Manizales AM, 2022

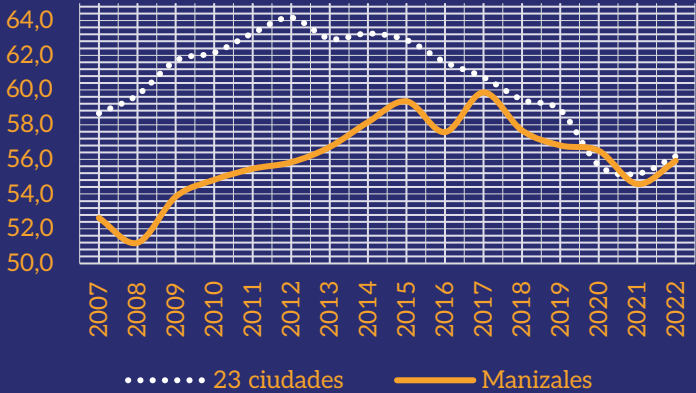
Fuente: Elaboración base DANE

	TGP	TD	TO
15-28	55,9%	16,5%	46,7%
29-40	87,4%	9,2%	79,4%
41-59	73,9%	7,5%	68,3%
>60	23,4%	7,0%	21,7%

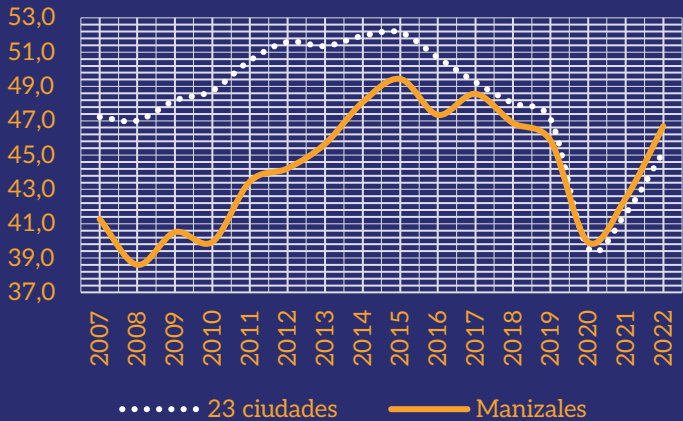
Figura 8.
Indicadores laborales globales de la población de 15 a 28 años en edad de trabajar. Manizales AM y 23 ciudades, 2007-2022

Fuente: Elaboración base DANE

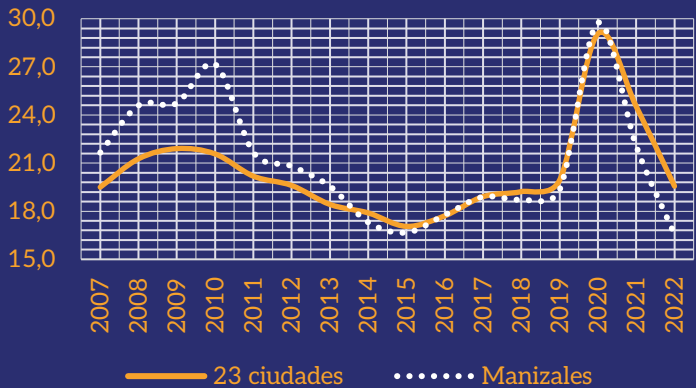
Tasa Global de Participación



Tasa de Ocupación



Tasa de Desempleo



Retomando la variable educación, es evidente el patrón de mayores niveles de ocupación y participación de las personas con el avance en educación, así como las menores incidencias de desempleo. Mientras las personas con máximo un título de bachiller alcanzado se muestra que aproximadamente 60 y 53 de cada 100 personas en edad de trabajar participan y se ocupan respectivamente, para niveles de educación superior y posgrado se presentan cifras superiores a 80 de cada 100 en participación, y a 78 de cada 100 en ocupación. Esto representa un círculo virtuoso evidente de educación y empleabilidad como mecanismo de desarrollo humano y profesional, donde las personas registran mayores tasas de ocupación y participación laboral, y menor desempleo con el incremento de sus niveles educativos, acompañado seguramente de un aumento promedio reportado de ingresos laborales y de condiciones de formalidad laboral.

A medida que las personas acumulan un mayor capital humano logran favorables condiciones laborales en remuneración y calidad, permitiendo caminos para la movilización social. La educación funciona elevando los potenciales de productividad de las personas y sirve de variable esencial

para la transformación de los sectores económicos (Oppenheimer, 2011). En esencia, aumentar el capital humano de las personas actúa como facilitador de oportunidades para fracturar los círculos de pobreza y desigualdad económica generacional (CAF, 2022), ratificando el problema estructural de reducir el déficit de activos sociales de estas (González, 2009) como herramienta para aprovechar las oportunidades de expansión de libertades (Sen, 2000), las cuales se traducen en calidad de vida individual y colectiva en sociedad.

Tabla 4.
Indicadores laborales globales por nivel educativo. Manizales AM, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

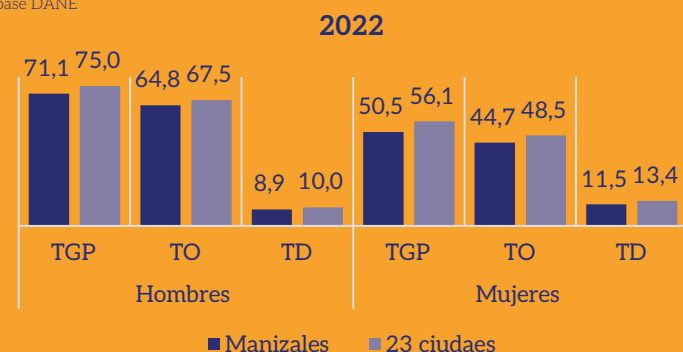
	TGP	TD	TO
Ninguno	24,5%	10,1%	22,0%
Primaria o menos	39,2%	8,8%	35,7%
Secundaria	59,6%	11,7%	52,6%
Técnica o tecnológica	75,6%	9,5%	68,4%
Universitaria	64,1%	9,8%	57,8%
Especialización o maestría	82,4%	5,3%	78,0%
Doctorado	94,6%	2,3%	92,5%

Adicional al componente de desigualdad, derivado de los dispares niveles de educación de las personas en el mercado laboral, se encuentra las diferencias por sexo de las personas. En Manizales se registran brechas de género internas en ocupación y participación laboral, y en la comparación con el promedio de las 23 ciudades, coherente con resultados internacionales de problema estructural en la dinámica laboral de las mujeres (Bustamante, 2021; CEPAL,

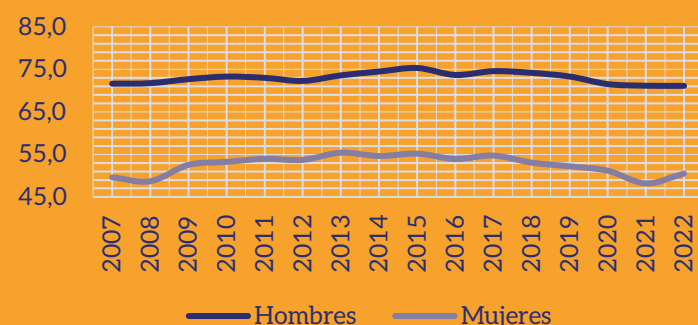
2021; Vaca-Trigo, 2019; OECD, 2016; ILO, 2017), asociado a problemas de pobreza de uso del tiempo en comparación con los hombres. Esto debido a las diversas intensidades en las responsabilidades de cuidado del hogar, menores o adultos mayores, que afectan el acceso y permanencia en el mercado laboral en términos de participación y ocupación, en el contexto de la economía del cuidado (Alvarado et al., 2021).

Figura 9.
Indicadores laborales globales por sexo. Manizales AM y 23 ciudades, 2007-2022

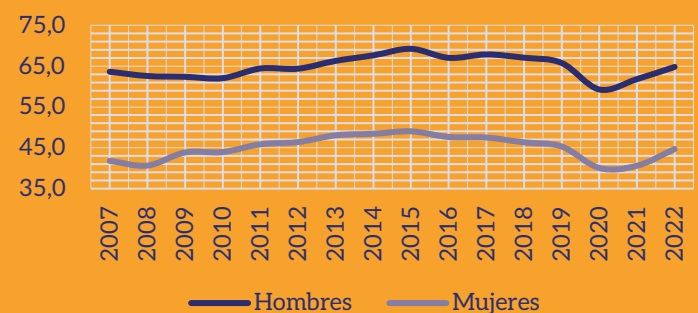
Fuente: Elaboración base DANE



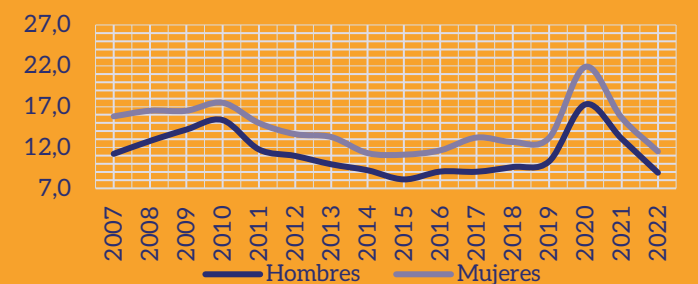
Tasa Global de Participación Manizales



Tasa de Ocupación Manizales



Tasa de Desempleo Manizales



De hecho, la vulnerabilidad de la condición mujer se demuestra en ejercicios econométricos para la ciudad (Sanint, 2022), llamando la atención a generar acciones en materia de empleo con enfoque de género, siendo un factor de producción trabajo potencial de generación de riqueza en su ciclo de vida productivo, especialmente en un contexto de envejecimiento demográfico. En esta línea, habría que sumar esfuerzos en la mayor formación de la fuerza laboral mujer, y, como medida de oportunidades a mediano y largo plazo, generar acciones para promover la equidad en el acceso al trabajo y la remuneración, necesariamente si se compara con los mismos perfiles de conocimientos, habilidades y oficios.

Un análisis relevante para el mercado laboral es la evolución del grupo de personas ocupadas, siendo una aproximación de la capacidad de creación de empleo en la economía. Desde el 2017 se han creado 51.163 empleos en Manizales, que representan básicamente el crecimiento de la fuerza de trabajo, más una ligera disminución en el número de desocupados. Sin embargo, la dinámica sectorial es heterogénea, indicio de mayores y menores velocidades en el crecimiento de la demanda.

Tabla 5.
Ocupados por actividades económicas. Manizales AM, 2015-2022

Fuente: Elaboración base DANE

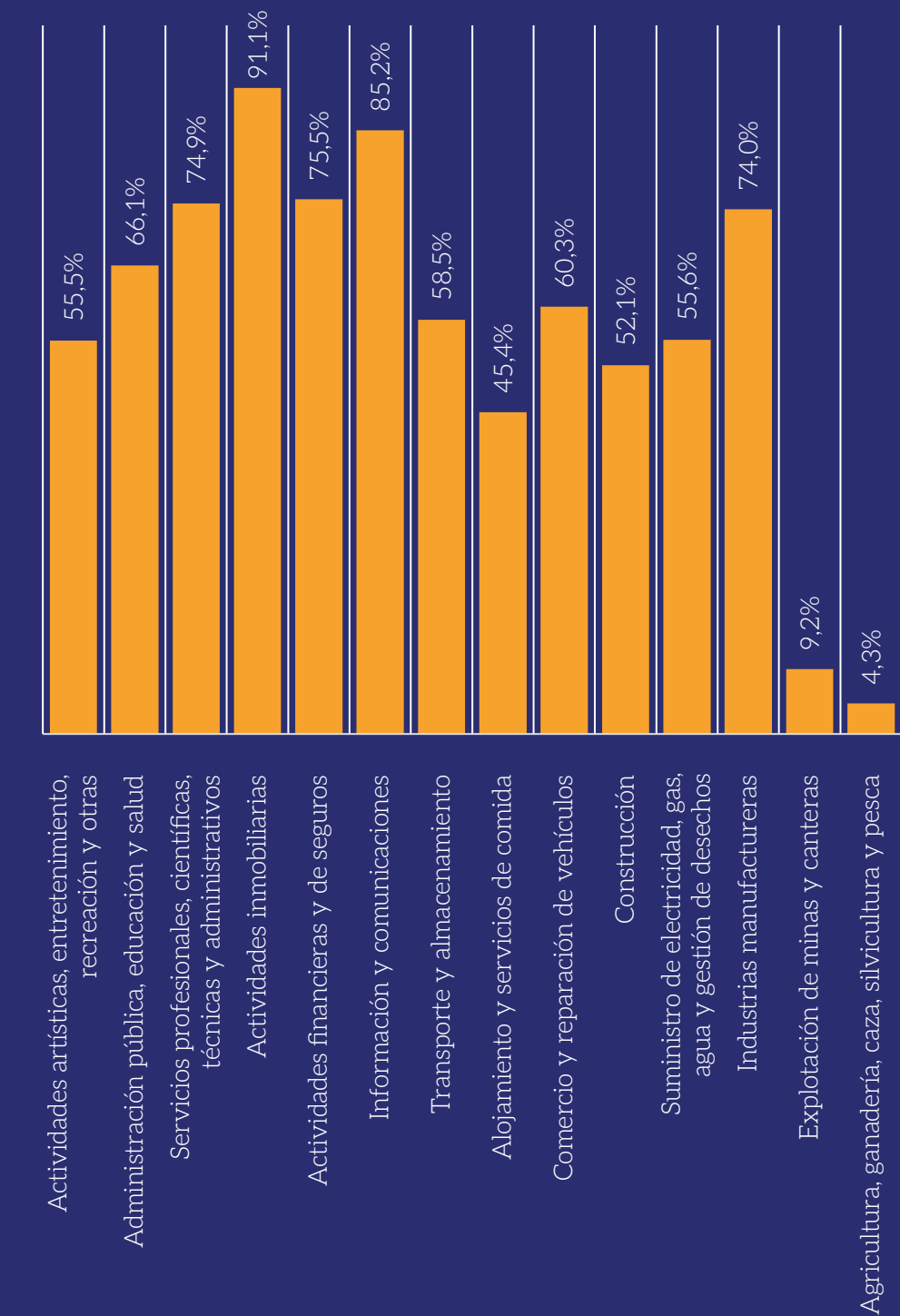
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ocupados	212.671	209.174	213.514	214.324	214.878	195.808	204.380	221.445
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	2.849	2.435	2.820	2.143	2.003	2.060	2.613	3.352
Explotación de minas y canteras	936	414	507	449	360	362	828	730
Industrias manufactureras	31.702	29.629	30.951	33.741	31.014	29.577	28.830	32.338
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos	2.755	2.965	2.757	2.771	3.406	3.618	3.961	3.448
Construcción	16.166	16.971	17.953	17.548	16.652	14.620	14.646	17.058
Comercio y reparación de vehículos	41.738	40.512	42.733	39.703	41.738	37.371	38.796	41.478
Alojamiento y servicios de comida	15.309	16.182	16.401	15.741	16.572	12.832	12.716	14.923
Transporte y almacenamiento	12.924	14.113	13.293	13.044	13.489	12.163	12.621	13.038
Información y comunicaciones	4.294	3.805	4.100	3.535	3.424	3.781	5.598	6.071
Actividades financieras y de seguros	3.711	3.855	3.435	3.291	4.260	3.688	4.583	4.583
Actividades inmobiliarias	3.551	3.097	3.610	3.447	3.694	2.969	2.719	3.455
Servicios profesionales, científicos, técnicos y administrativos	22.541	22.029	22.870	23.895	22.919	24.266	24.572	25.445
Administración pública, educación y salud	31.406	32.038	31.743	34.288	34.009	30.863	35.139	35.990
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras	22.770	21.112	20.341	20.729	21.339	17.625	16.573	19.535

Entre 2015 y 2022, los sectores de agricultura y ganadería, información y comunicaciones (TIC), servicios profesionales y empresariales, actividades financieras y sector público, educación y salud son aquellos que registran un positivo desempeño de creación de empleo, sugiriendo un tránsito vocacional de la economía de la ciudad a la generación de riqueza a partir de la tecnología, el conocimiento y los servicios de valor agregado. Tener en cuenta que la industria manufacturera y construcción se sostienen en el tiempo como sectores tradicionales, mientras las actividades artísticas y de entrenamiento, y servicios de alojamiento y comida, desafortunadamente decrecen.

En términos de importancia relativa merece la pena exponer que el área metropolitana de Manizales sería responsable por el 47,3% de la población total departamental, concentrando el 50,6% de la fuerza de trabajo, el 51,1% de los ocupados y el 46,7% de los desocupados totales de Caldas. Sin embargo, cuando se analiza la representación de los ocupados por actividades económicas es evidente las ventajas de la ciudad en sectores de servicios de alto valor agregado, donde Manizales ocuparía más del 60% o 70% de los empleos totales del departamento; mientras en sectores agropecuarios, mineros y de servicios de hoteles y restaurantes la ciudad tendría menor participación. De hecho, en comparación con el 2015, los sectores de mayor expansión en puntos porcentuales sobre la estructura de empleo de Manizales han sido los sectores de administración pública, educación y salud, servicios profesionales y empresariales y TIC.

Figura 10.
Participación de la ocupación por actividad económica de Manizales en el departamento, 2022

Fuente: Elaboración base DANE



Los resultados anteriores son cruciales para entender una Manizales que requiere de personas con altos y avanzados niveles de educación, entendidos de la sumatoria individual de conocimiento, competencias y habilidades, lo que se conoce teóricamente en la literatura económica como acumulación de capital humano (Schultz, 1961; Becker, 1964; Mincer, 1974), que se requieren para soportar una economía insertada en los servicios del conocimiento y bienes intangibles de mayor valor agregado en el proceso de producción de riqueza. Sin embargo, la brecha social en educación en Manizales sigue siendo un desafío del desarrollo de la ciudad, aspecto que conversa con la diferencia de clases sociales en el territorio.

En la estructura de los ocupados por posición ocupacional se observa que el 60,6% de los empleos de Manizales son tipo obrero, empleado particular, lo que significa el fuerte impulso del sector privado en la generación de empleo en la ciudad, cifra que ha ganado 10,9 puntos porcentuales desde 2010. Por su parte, el trabajo por cuenta propia representa el 27,2% a 2022 y ha tenido una reducción de -3,8 puntos porcentuales. Esta configuración ocupacional en Manizales podría explicar la baja proporción comparativa nacionalmente de ocupados informales, con una cifra del 36% en 2022 (36 ocupados de Manizales por cada 100 son informales), frente a tasas del 43% en Pereira, 43,1% en Armenia y del 44,9% en el promedio de las 23 principales ciudades, muy distante de ciudades como Ibagué y Pasto con más del 50%, y otras ciudades con informalidades mayores al 60% como son Santa Marta, Cúcuta y Sincelejo. Para el 2022, en Manizales habría 141.584 ocupados formales y 79.761 ocupados informales, sumando el total de 221.445 ocupados.

Tabla 6.
Ocupados por actividades económicas. Manizales AM, 2015-2022

Fuente: Elaboración base DANE

	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2022
Ocupados	178.606	191.667	206.065	209.174	214.324	195.808	221.445
Obrero, empleado particular	88.598	101.505	109.956	115.044	119.912	108.040	133.876
Obrero, empleado del gobierno	12.872	11.774	10.649	11.045	13.520	13.696	12.850
Empleado doméstico	8.347	7.510	7.670	8.158	6.882	4.559	5.665
Trabajador por cuenta propia	55.351	58.238	66.025	64.004	63.498	61.045	60.146
Patrón o empleador	8.101	8.405	7.238	6.756	7.687	5.597	6.340
Trabajador familiar sin remuneración	4.160	3.414	3.827	3.313	1.946	2.124	1.817
Jornalero o Peón	1.140	744	640	821	750	722	739
Otro	36	77	61	35	129	25	12

Para finalizar este primer acercamiento a la dinámica del mercado laboral de Manizales es bueno detallar el comportamiento de las dos poblaciones que componen la PET: la fuerza de trabajo (FT) y aquella población fuera de la fuerza de trabajo (PFFT), debido a que son relevantes en la lectura de indicadores laborales básicos de oferta y demanda por representar el flujo de personas activas e inactivas que hacen presión en el mercado de trabajo.

La lectura desde 2007 en ambos casos es de crecimiento, alcanzando cifras históricas para 2022 con un total de 163.975 personas en PFFT y 246.247 personas en FT, ligado a la reciente fase del bono demográfico en Manizales. En términos estructurales, hay que mencionar que desde el 2018 se registró un incremento sustancial en la PFFT, con variaciones promedio entre el 5 y el 6% anual, seguido en paralelo con pequeños crecimientos descendentes en la FT, marcando un punto de inflexión en 2022, donde la PFFT creció -1,9% y la FT un 3,3 por ciento.

El incremento de la PFFT en un contexto de envejecimiento poblacional es preocupante, ya que representa población que no participa en actividades de producción de riqueza, convirtiéndose en un factor de producción trabajo subutilizado, vulnerable de ser económicamente dependiente y con fuertes rasgos de género y responsabilidad de cuidado. En este sentido, existen reflexiones de aprovechar al máximo las cohortes más jóvenes, para que en verdad logren procesos de acumulación de capital humano temprano y participen activamente en el mercado, y, de otro lado, generar estrategias para que una parte de la población retorne a la actividad, en una etapa de menor productividad laboral y de mayor costo social de reingreso.

Figura 11.
Población fuera de la fuerza de trabajo. Manizales, 2012-2022

Fuente: Elaboración base DANE

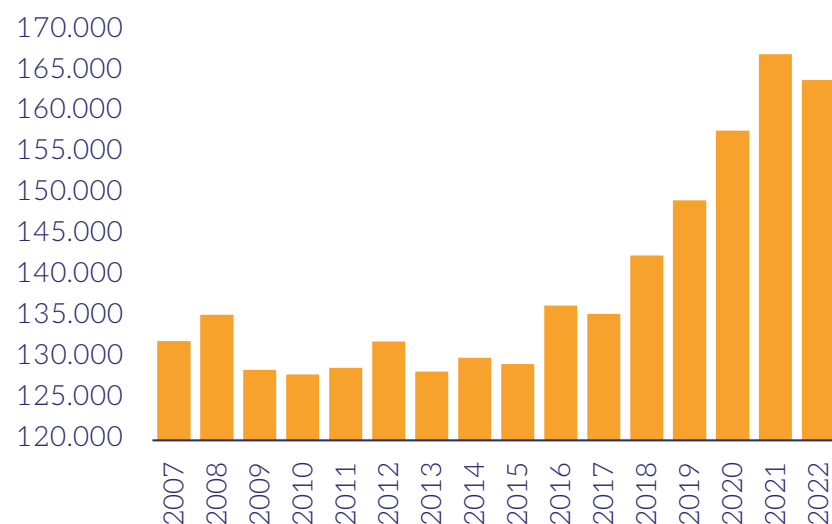
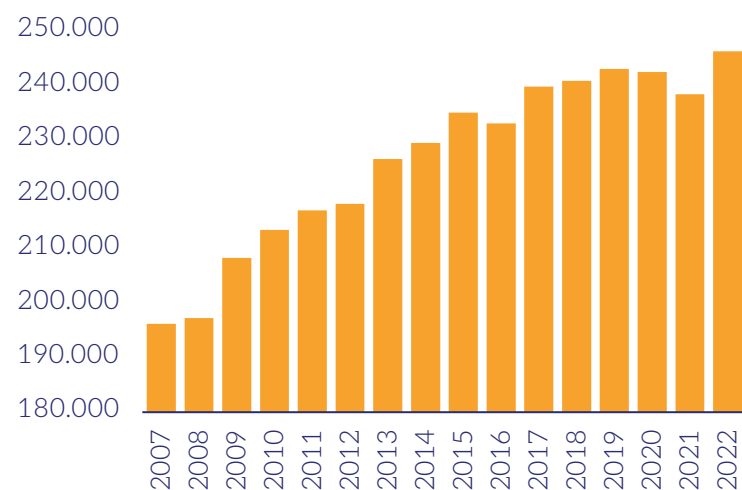


Figura 12.
Fuerza de trabajo. Manizales, 2012-2022

Fuente: Elaboración base DANE



En este último escenario se abre la discusión alrededor del concepto de la economía del cuidado, que representa la valoración social de las actividades que no hacen parte de la economía de mercado y, por ende, no son remuneradas, pero evidentemente aportan un valor agregado sustancial en el desarrollo humano, familiar y social de las personas. Estas actividades sociales que no son remuneradas se relacionan con el mantenimiento de la vivienda, el suministro de alimentos, la administración de un hogar en general y el cuidado y apoyo a personas del hogar o una comunidad, siendo niños, jóvenes y adolescentes o población mayor objetivo de atención. En estas las mujeres registran un mayor tiempo de dedicación en comparación con los hombres, tanto en el grupo actividad laboral (FT), ocupado o desocupado, como en el de inactividad laboral (PFFT), siendo la explicación a las brechas de participación y ocupación laboral en las mujeres.

Para cerrar con una contextualización, tener presente que, de la estructura de la fuerza laboral de Manizales en 2022, el 53,1% de la población total son mujeres y también representan el 53,9% de la PET, pero el 45,3% de la fuerza de trabajo, para el 44,6% de la población ocupada y el 51,7% de la desocupada, y el 66,7% de la población por fuera de la fuerza de trabajo, denotando brechas de estructura de género en el mercado.

2 ■

ESTRUCTURA DE LA OFERTA LABORAL DEL MERCADO

En la parte inicial del capítulo anterior se expuso cómo la dinámica laboral de los territorios se basa en la lógica de mercado y relaciones sociales donde existe un intercambio dentro del proceso de generación de riqueza en una economía de mercado, en la cual, naturalmente existe una fuerza oferta que desde su composición determina patrones, tendencias y condiciones en el mercado del trabajo.

En esencia, al ser la principal fuente de información la GEIH del DANE, su perspectiva es la medición desde el lado oferta del mercado, entendida como la disponibilidad de fuerza laboral para las actividades económicas. Sin embargo, no toda la población de la ciudad (desde la muestra con factores de expansión) se consideraría en oferta real de su factor producción trabajo. Para el 2022, Manizales área metropolitana (Manizales AM) tenía 490.238 personas, de las cuales 410.241 estarían en la categoría de población en edad de trabajar (PET) y solamente 246.267 personas serían consideradas fuerza de trabajo (FT), dividido en 221.445 ocupados y 24.822 desocupados, lo que se traduce en una tasa de desempleo del 10,1%, estando entre las más bajas del país junto con Bucaramanga (8,9%), Villavicencio (10,6%), Medellín (10,8%) y Cartagena (10,9%), frente a los desempeños de Florencia (14,7%), Riohacha (15,8%), Ibagué (16%), Valledupar (16,1%) y Quibdó (23,8%). Esto quiere decir que en Manizales de cada 100 personas que integran la oferta laboral, medida por la fuerza de trabajo en la ciudad, solamente el 10,1% estaría desocupada.

La estructura de la oferta laboral claramente debe ir más allá de saber su condición laboral, identificando aquellas variables que determinan su particularidad como individuos, especialmente referidos al sexo, grupo de edad y nivel de educación, tres variables que, como se expuso anteriormente, representan los principales filtros de desigualdad en el mercado del trabajo. Por sexo y grupo de edad se observa que en Manizales el 54,7% son hombres y un 45,3% mujeres, mostrando una mayor participación relativa de ellas en comparación con el resto de ciudades del país, posiblemente asociado a la fase de transición demográfica que está exigiendo mayor absorción laboral de factor trabajo; y un mayor porcentaje de la fuerza de trabajo en el grupo 41-59 años también mostrando una mayor presión del fenómeno del bono demográfico, aunque con leves diferencias con el resto de ciudades.

Y, por niveles educativos, el 53,3% de la fuerza de trabajo tiene como máximo título alcanzando secundaria, lo cual evidencia una oferta laboral de bajo capital humano en el mercado de Manizales, pero en mejor posición frente al promedio del resto de 23 ciudades en donde la cifra alcanza el 67,4% de la población, efectivamente mostrando una ventaja competitiva de Manizales en materia de capacidades de la fuerza de trabajo.

Tabla 7.
Estructura de la fuerza de trabajo para las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

	Fuerza de trabajo	Desocupados	Ocupados
Armenia	142.162	12,1%	87,9%
Barranquilla	990.777	11,9%	88,1%
Bogotá, D.C.	4.303.901	11,4%	88,6%
Bucaramanga	642.687	8,9%	91,1%
Cali	1.236.420	11,5%	88,5%
Cartagena	476.516	10,9%	89,1%
Cúcuta	472.486	13,3%	86,7%
Florencia	75.418	14,7%	85,3%
Ibagué	226.751	16,0%	84,0%
Manizales	246.267	10,1%	89,9%
Medellín	2.171.602	10,8%	89,2%
Montería	193.795	14,3%	85,7%
Neiva	157.771	11,6%	88,4%
Pasto	169.427	12,0%	88,0%
Pereira	324.961	11,2%	88,8%
Popayán	133.867	12,6%	87,4%
Quibdó	42.933	23,8%	76,2%
Riohacha	64.500	15,8%	84,2%
Santa Marta	230.201	11,6%	88,4%
Sincelejo	121.417	12,6%	87,4%
Tunja	85.011	13,5%	86,5%
Valledupar	220.468	16,1%	83,9%
Villavicencio	263.538	10,6%	89,4%

Al cruzar dichas variables se confirma en Manizales que para hombres y mujeres existe levemente una mayor participación en el grupo de edad 41-59 años frente al resto de ciudades, y menor participación del grupo de jóvenes (15-28 años), y que las mujeres tienen mayores niveles de educación internos y nacionales, ya que, mientras en la ciudad el 59,1% de los hombres tienen bajo capital humano (máximo título alcanzando como título alcanzando) en las mujeres es apenas del 46,3%, comparado con el 59,4% de ellas en el resto de ciuda-

des. En este aspecto también existe brecha en los hombres, donde el 73,4% de estos en el resto ciudades es de bajo nivel de educación, ratificando la ventaja competitiva de la oferta laboral de Manizales, en hombres y mujeres, en el marco nacional. Así, el 24,9% de la fuerza de trabajo de hombres y el 31,3% de mujeres en Manizales tienen alto nivel de capital humano (máximo título alcanzando universitario o mayor), cifras que corresponden al 15% de hombres y 24,7% de mujeres en el resto.

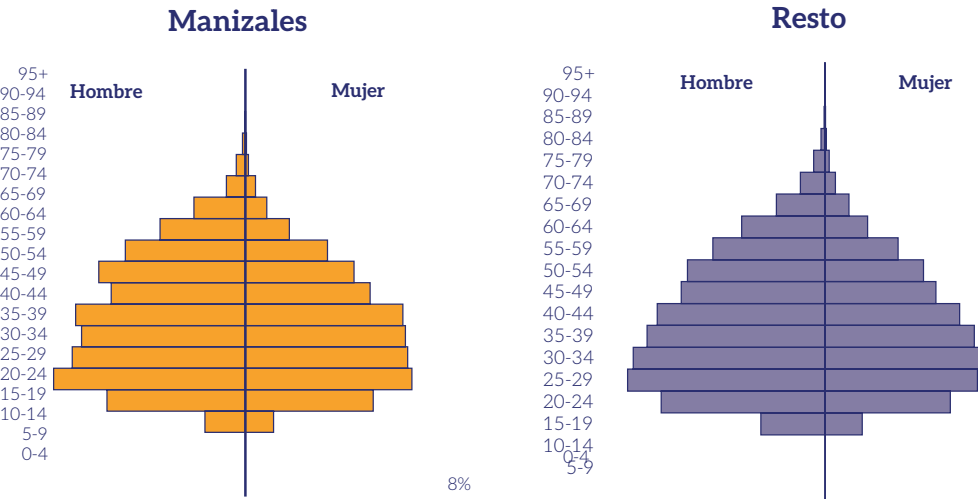


Figura 13. Pirámide de población de la Fuerza de trabajo. Manizales AM y resto de ciudades, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Figura 14. Fuerza de Trabajo por grupo de edad, sexo y nivel educativo. Manizales AM y resto de ciudades, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

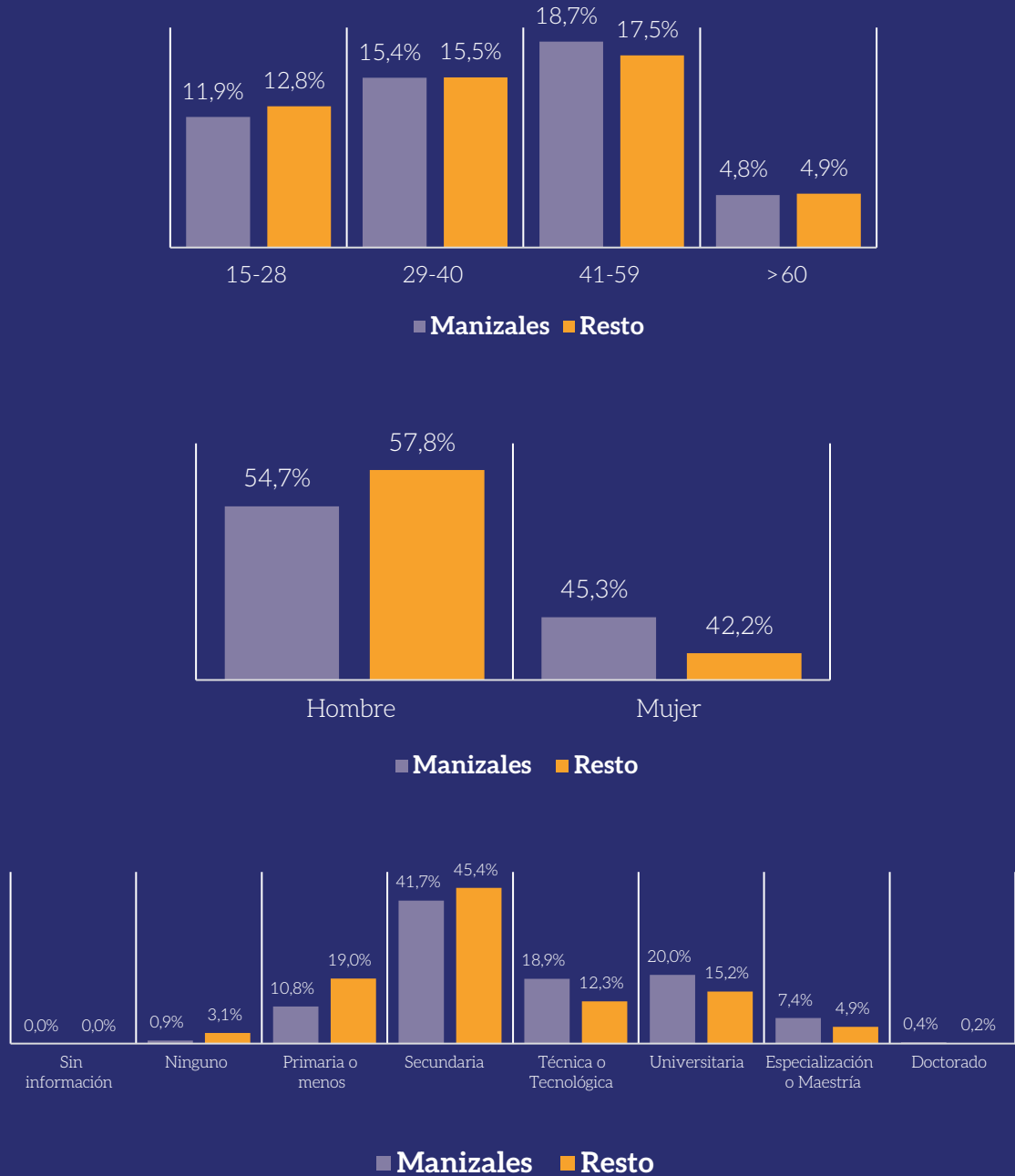


Figura 15.
Estructura de la fuerza de trabajo por sexo y nivel educativo. Manizales AM y resto de ciudades, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

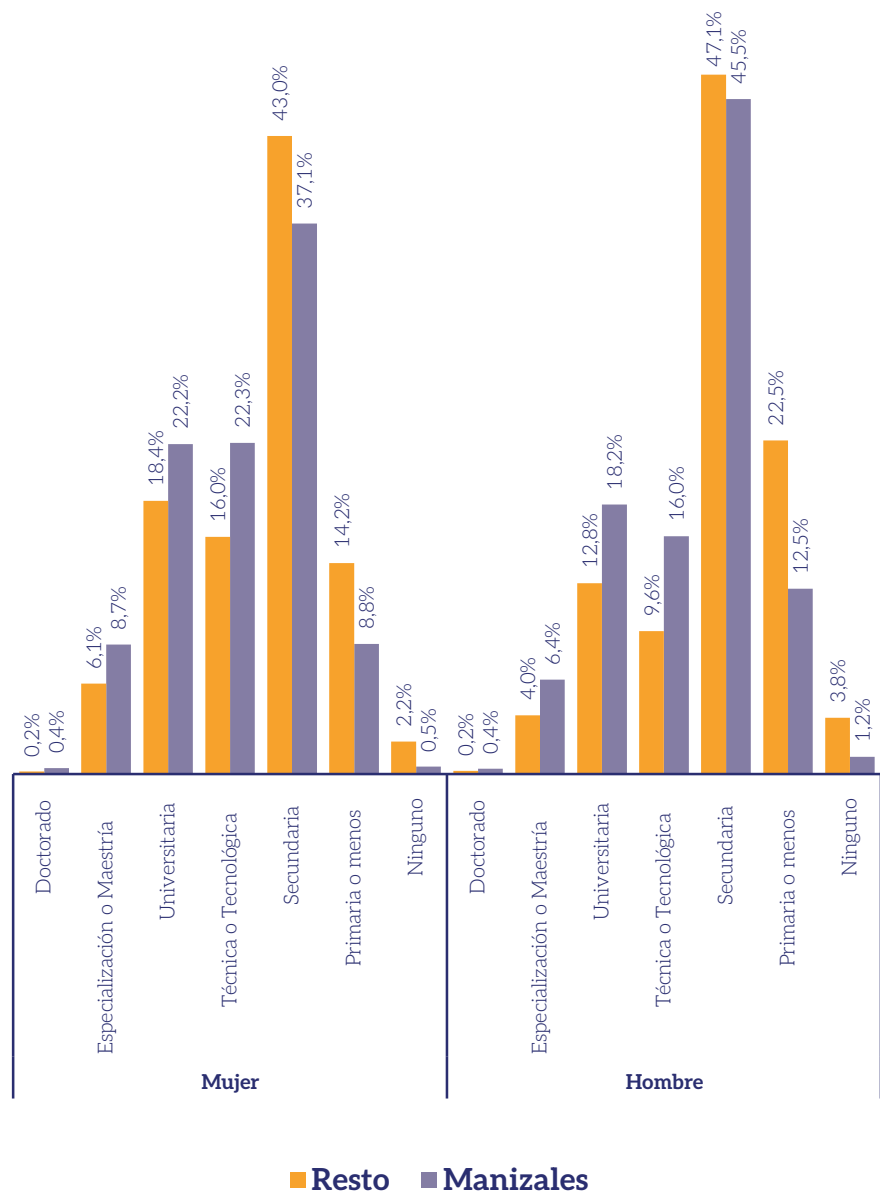
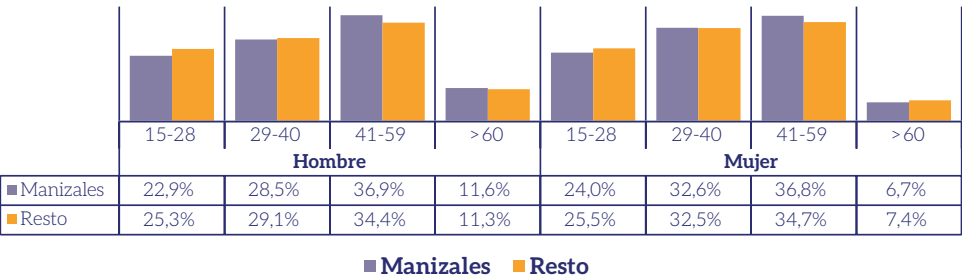


Figura 16.
Estructura de la fuerza de trabajo por sexo y edad. Manizales AM y resto de ciudades, 2022

Fuente: Elaboración base DANE



Revisando los indicadores globales específicos del mercado laboral, en la comparación nacional, se detalla que Manizales no se encuentra entre las tasas de desempleo más altas de hombre y mujeres, con un desempleo del 8,9% en hombres y 11,5% en mujeres, para una brecha de 2,6 puntos porcentuales (pp), el cual, tampoco está entre los más altos del país en 2022. En hombres, las tasas de desempleo más altas están en Quibdó (19,4%), Ibagué (14,7%),

Tunja (13,1%), Valledupar (12,7%) y Florencia (12,1%); y más bajas en Cartagena (6,3%), Santa Marta (8,4%), Bucaramanga (8,5%) y Barranquilla (8,6%). En mujeres, las más altas en Quibdó (28,5%), Valledupar (20,5%), Florencia (17,9%), Ibagué (17,6%) y Sincelejo (17%), y las más bajas en Bucaramanga (9,4%), Manizales (11,5%), Villavicencio (12,3%), Medellín (12,5%) y Armenia (12,7%). Así, las mayores brechas de desempleo se ubicaron en Quibdó, Riohacha y

Cartagena con diferencias superiores a 8pp; y Sincelejo, Valledupar y Barranquilla con diferencias sobre 7,5 y 7,7 puntos porcentuales.

En materia de ocupación, solamente en hombres Manizales estaría entre las tasas de ocupación más bajas del país, con una tasa de ocupación (TO) del 64,8% y una brecha de género de 20,1 pp; pero estando a mitad de tabla entre las 23 ciudades y áreas metropolitanas. Y en participación, tanto en hombres como en mujeres, la tasa global de participación (TGP) estaría entre las 10 más bajas del país, reflejando problemáticas en la actividad laboral en la ciudad y de absorción de factor trabajo hombre en la comparación nacional. Esto se complementa con el análisis por edades, en donde se obtiene que la ciudad tendría bajas participaciones y ocupaciones laborales en los grupos de 41-59 años y mayor a 60 años de edad, frente al resto de ciudades, involucrando a la problemática de absorción y actividad laboral en la ciudad de Manizales a los segmentos de población en edades de segunda adultez y mayor.

Ahora bien, según niveles de educación se presenta que el 52,7% de los ocupados y el 58,8% de los desocupados de Manizales tienen un bajo

capital humano; y el 28,3% y 23,4% de los ocupados y desocupados, respectivamente, tienen alto capital humano, mostrando una tasa de desempleo del 11,1% para los primeros (bajo capital humano) y de 8,5% para los segundos (bajo capital humano) en la ciudad, donde en ambos casos Manizales ocuparía la sexta y séptima posición entre las 23 ciudades y áreas metropolitanas del país con menor desempleo en los dos grupos, desmitificando la creencia de pocas oportunidades para altos perfiles en la ciudad.

En participación y ocupación laboral la ciudad de Manizales estaría entre las 10 de menor TGP y TO en el país, en los grupos de bajo capital humano (ninguno, primaria y secundaria) y de alto capital humano (especialización o maestría). En desempleo entraría entre las 10 ciudades de mayor TD, solamente en población con ningún título y doctorado; sin embargo, siendo este último muy bajo, incluso comparado con las de mayor desempleo.

Entendiendo la educación desde un círculo virtuoso resulta curioso que apenas el 6,9% de la fuerza de trabajo de Manizales asiste a una institución educativa, 7,9% en los desocupados y 6,8% en los ocupados, logrando

una de las 10 tasas más altas entre las 23 ciudades del país. Este hecho muestra uno de los grandes retos del mercado del trabajo en el país sobre aumentar la calidad de la oferta laboral y abordar la formación del factor producción trabajo en un proceso continuo, multidimensional y de aprendizaje práctico para toda la vida.

En ese sentido, como se ha visto, los mayores niveles de educación sirven como facilitadores de mejor participación y ocupación laboral y, por ende, menores probabilidades de desempleo. Sin embargo, esta realidad no es homogénea en todas las categorías de campos del conocimiento, debido a la variedad de dinámicas de oferta y demanda sectorial de los mercados del trabajo de cada actividad económica. Por medio de la GEIH se identifica que 42 de cada 100 personas de la fuerza de trabajo de Manizales presenta algún título adquirido formal, de los cuales, el 8,4% es desocupadas. Los principales campos de educación de esta fuerza de trabajo son gestión y administración, desarrollo y análisis de software, enfermería, contabilidad e impuestos, derechos, mercadeo y publicidad, educación, mecánica, ingeniería, trabajo de oficina, electrónica y psicología, su-

mando el 51,8% de este grupo con título, los cuales, no necesariamente presentan los mismos niveles de desempleo, encontrando un rango entre 3% y 17%, mostrando la complejidad de absorción, incluso en los niveles medios y altos de capital humano de la oferta laboral.

Tabla 8.
Indicadores globales del mercado laboral, por sexo, para las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

TGP	Hombre	Mujer	Diferencia (pp)	TD	Hombre	Mujer	Diferencia (pp)	TO	Hombre	Mujer	Diferencia (pp)
Armenia	69,1%	45,3%	23,7	Armenia	11,6%	12,7%	1,0	Armenia	61,0%	39,6%	21,4
Barranquilla	76,6%	54,3%	22,3	Barranquilla	8,6%	16,2%	7,6	Barranquilla	70,0%	45,5%	24,6
Bogotá, D.C.	75,4%	59,4%	15,9	Bogotá, D.C.	10,8%	12,2%	1,4	Bogotá, D.C.	67,2%	52,2%	15,1
Bucaramanga	75,3%	57,0%	18,3	Bucaramanga	8,5%	9,4%	0,9	Bucaramanga	68,9%	51,6%	17,3
Cali	77,1%	58,6%	18,4	Cali	9,4%	13,7%	4,3	Cali	69,8%	50,6%	19,2
Cartagena	76,4%	58,3%	18,1	Cartagena	6,3%	16,1%	9,8	Cartagena	71,5%	48,9%	22,6
Cúcuta	74,6%	49,8%	24,9	Cúcuta	11,8%	15,4%	3,7	Cúcuta	65,8%	42,1%	23,8
Florencia	75,2%	54,3%	20,9	Florencia	12,1%	17,9%	5,8	Florencia	66,1%	44,6%	21,5
Ibagué	65,6%	45,7%	19,9	Ibagué	14,7%	17,6%	2,8	Ibagué	55,9%	37,7%	18,2
Manizales	71,1%	50,5%	20,6	Manizales	8,9%	11,5%	2,6	Manizales	64,8%	44,7%	20,1
Medellín	76,2%	56,6%	19,6	Medellín	9,3%	12,5%	3,2	Medellín	69,1%	49,5%	19,6
Montería	75,1%	52,1%	23,0	Montería	10,9%	18,5%	7,6	Montería	66,9%	42,5%	24,4
Neiva	70,8%	50,5%	20,3	Neiva	10,0%	13,7%	3,8	Neiva	63,8%	43,6%	20,2
Pasto	75,3%	59,8%	15,6	Pasto	10,7%	13,3%	2,6	Pasto	67,2%	51,8%	15,4
Pereira	73,2%	49,7%	23,5	Pereira	9,3%	13,5%	4,2	Pereira	66,4%	43,0%	23,4
Popayán	69,8%	52,7%	17,1	Popayán	11,7%	13,6%	1,9	Popayán	61,6%	45,6%	16,1
Quibdó	63,4%	46,3%	17,1	Quibdó	19,4%	28,5%	9,1	Quibdó	51,2%	33,1%	18,0
Riohacha	73,2%	49,8%	23,4	Riohacha	12,1%	20,5%	8,4	Riohacha	64,3%	39,6%	24,7
Santa Marta	74,1%	49,3%	24,8	Santa Marta	8,4%	15,8%	7,4	Santa Marta	67,9%	41,5%	26,4
Sincelejo	73,4%	48,6%	24,8	Sincelejo	9,3%	17,0%	7,7	Sincelejo	66,6%	40,4%	26,2
Tunja	68,0%	55,8%	12,3	Tunja	13,1%	13,8%	0,7	Tunja	59,1%	48,0%	11,1
Valledupar	73,8%	51,1%	22,7	Valledupar	12,7%	20,5%	7,7	Valledupar	64,4%	40,6%	23,8
Villavicencio	76,5%	56,6%	19,9	Villavicencio	9,2%	12,3%	3,1	Villavicencio	69,4%	49,6%	19,8

Tabla 9.
Indicadores globales del mercado laboral, por grupo de edad, para las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

TGP	15-28	29-40	41-59	>60	TD	15-28	29-40	41-59	>60	TO	15-28	29-40	41-59	>60
Armenia	49,7%	82,9%	69,7%	23,4%	Armenia	20,1%	11,4%	8,8%	9,3%	Armenia	39,8%	73,4%	63,6%	21,2%
Barranquilla	52,9%	86,2%	78,1%	35,0%	Barranquilla	22,0%	10,5%	7,5%	6,4%	Barranquilla	41,2%	77,2%	72,3%	32,8%
Bogotá, D.C.	57,4%	90,6%	80,0%	27,7%	Bogotá, D.C.	19,2%	8,8%	8,7%	11,6%	Bogotá, D.C.	46,4%	82,6%	73,0%	24,5%
Bucaramanga	58,3%	88,2%	79,6%	26,3%	Bucaramanga	15,6%	9,0%	5,4%	3,5%	Bucaramanga	49,2%	80,3%	75,3%	25,4%
Cali	61,7%	88,9%	80,2%	32,8%	Cali	18,7%	9,5%	8,5%	9,1%	Cali	50,2%	80,5%	73,3%	29,8%
Cartagena	51,6%	89,6%	82,9%	35,9%	Cartagena	19,7%	10,4%	7,1%	4,6%	Cartagena	41,4%	80,3%	77,0%	34,2%
Cúcuta	53,6%	82,8%	72,7%	26,4%	Cúcuta	20,9%	12,2%	9,5%	8,9%	Cúcuta	42,4%	72,7%	65,7%	24,0%
Florencia	52,9%	85,2%	76,9%	32,0%	Florencia	22,5%	13,0%	10,9%	8,5%	Florencia	41,0%	74,2%	68,5%	29,3%
Ibagué	47,6%	77,8%	68,4%	24,6%	Ibagué	24,7%	14,2%	13,2%	10,5%	Ibagué	35,8%	66,7%	59,4%	22,0%
Manizales	55,9%	87,4%	73,9%	23,4%	Manizales	16,5%	9,2%	7,5%	7,0%	Manizales	46,7%	79,4%	68,3%	21,7%
Medellín	62,9%	89,3%	76,4%	26,7%	Medellín	18,8%	8,6%	7,5%	7,0%	Medellín	51,1%	81,6%	70,6%	24,9%
Montería	49,1%	83,6%	76,1%	35,1%	Montería	24,3%	13,5%	9,9%	7,5%	Montería	37,1%	72,4%	68,6%	32,5%
Neiva	47,3%	84,3%	74,0%	28,5%	Neiva	19,6%	11,7%	8,1%	5,1%	Neiva	38,0%	74,4%	68,0%	27,0%
Pasto	52,4%	89,4%	82,1%	37,3%	Pasto	22,2%	11,2%	8,6%	6,9%	Pasto	40,7%	79,4%	75,0%	34,7%
Pereira	57,0%	86,5%	73,1%	24,5%	Pereira	19,3%	10,3%	7,4%	7,1%	Pereira	46,0%	77,6%	67,7%	22,8%
Popayán	47,3%	84,4%	76,4%	28,2%	Popayán	20,0%	11,6%	10,4%	8,3%	Popayán	37,8%	74,6%	68,4%	25,8%
Quibdó	33,0%	77,3%	75,5%	29,3%	Quibdó	30,1%	26,1%	19,8%	11,6%	Quibdó	23,1%	57,1%	60,5%	25,9%
Riohacha	41,3%	81,5%	77,5%	33,9%	Riohacha	23,5%	15,2%	12,5%	7,1%	Riohacha	31,5%	69,1%	67,8%	31,6%
San Andrés	50,6%	87,3%	82,1%	44,1%	San Andrés	11,3%	7,0%	5,7%	4,6%	San Andrés	44,9%	81,2%	77,5%	42,1%
Santa Marta	45,1%	82,4%	76,3%	32,6%	Santa Marta	21,1%	10,7%	7,8%	4,6%	Santa Marta	35,6%	73,6%	70,4%	31,1%
Sincelejo	41,8%	82,8%	75,8%	35,7%	Sincelejo	21,8%	13,1%	8,7%	5,6%	Sincelejo	32,7%	72,0%	69,2%	33,7%
Tunja	44,5%	86,5%	78,9%	27,4%	Tunja	19,9%	13,4%	10,3%	10,4%	Tunja	35,6%	75,0%	70,7%	24,5%
Valledupar	46,3%	83,0%	75,0%	32,2%	Valledupar	26,5%	15,6%	11,2%	6,7%	Valledupar	34,1%	70,0%	66,6%	30,1%
Villavicencio	57,0%	86,2%	78,7%	33,6%	Villavicencio	16,9%	9,2%	8,0%	6,7%	Villavicencio	47,4%	78,3%	72,3%	31,3%

Figura 17.
Tasa de desempleo de población con bajo y alto capital humano en las 23 ciudades, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

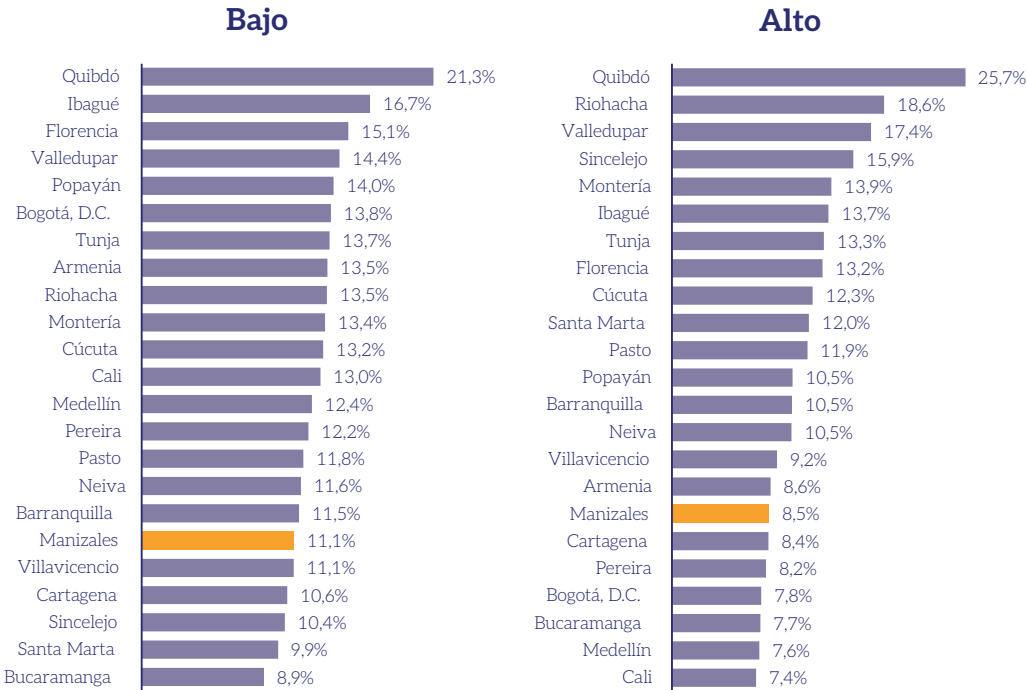


Figura 18.
Porcentaje de la Fuerza de trabajo que asiste a una institución educativa, por ciudades, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

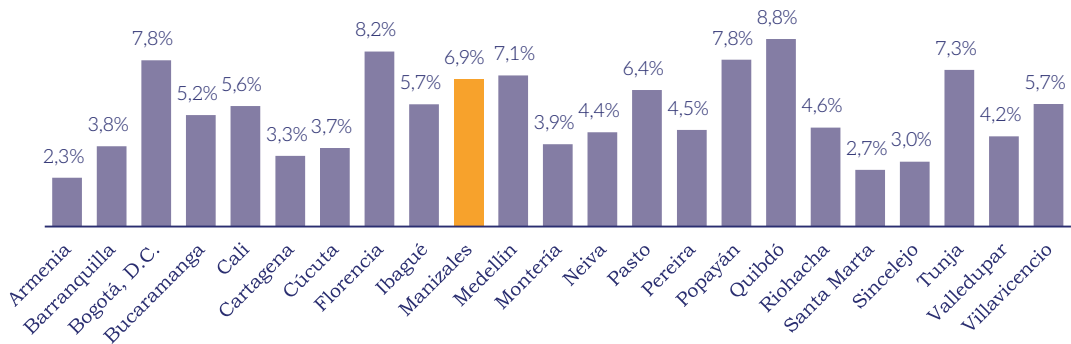
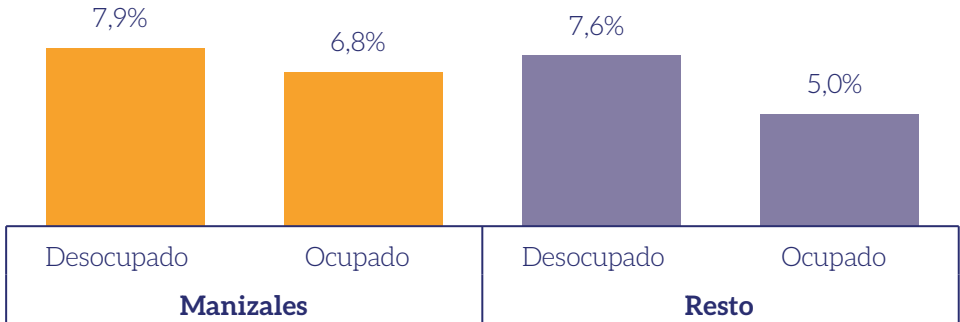


Figura 19.
Fuerza de trabajo que asiste a una institución educativa, por ocupado y desocupado. Manizales y resto de ciudades, 2022

Fuente: Elaboración base DANE



Teniendo en cuenta la confiabilidad de la muestra de la GEIH, se podría establecer que, dentro de la fuerza de trabajo (FT) de Manizales, existen algunos perfiles de educación que el mercado de trabajo no estaría demandando con mucha intensidad, debido a que registran tasas de desempleo superiores al 20, 35, 40 y 50 por ciento. Por ejemplo, en campos como historia, sociología, antropología, turismo, medio ambiente, trabajo

social, humanidades, entre otras. Si bien en muchas de estas la muestra es pequeña, la encuesta envía una señal de la necesidad adicional a promover la formación de la fuerza de trabajo de bajo capital humano, hacia dirigir acciones de reorientación, recalificación o recualificación laboral y demás variedades de **reskilling y upskilling en la FT, siguiendo las tendencias, oportunidades y necesidades de los perfiles y los sectores económicos.**

Tabla 10.
Principales campos de educación (CINE) de los títulos con mayor nivel educativo alcanzado por la fuerza de trabajo. Manizales
(88,3%), 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Título (campo)	Participación	Desocupados
Gestión y Administración	13,0%	7,8%
Desarrollo y Análisis de software y Aplicaciones	6,3%	7,3%
Enfermería y Partería	5,5%	8,5%
Contabilidad e Impuestos	4,8%	4,0%
Derecho	4,1%	8,0%
Mercadotecnia y Publicidad	3,4%	7,7%
Ciencias de la educación	2,9%	6,2%
Mecánica y profesiones afines a la metalistería	2,8%	3,7%
Ingeniería y profesiones afines no clasificadas en otra parte	2,6%	10,3%
Secretariado y Trabajo de oficina	2,3%	14,0%
Electrónica y Automatización	2,1%	6,2%
Psicología	2,1%	16,3%
Programas y Certificaciones interdisciplinarios relativos a Administración de Empresas y Derecho	2,0%	6,8%
Formación para docentes de educación preprimaria	2,0%	13,8%
Gestión Financiera, Administración Bancaria y Seguros	1,9%	8,1%
Medicina	1,8%	2,2%
Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) no clasificados en otra parte	1,8%	7,0%
Electricidad y Energía	1,8%	7,9%
Salud y Protección laboral	1,7%	9,6%

Salud no clasificada en otra parte	1,7%	9,1%
Construcción e Ingeniería Civil	1,6%	12,2%
Diseño Industrial, de Moda e Interiores	1,5%	8,5%
Farmacia	1,5%	5,3%
Odontología y estudios dentales	1,5%	11,0%
Procesamiento de alimentos	1,3%	6,1%
Programas y certificaciones básicos	1,2%	5,9%
Trabajo Social	1,2%	22,2%
Educación no clasificada en otra parte	1,1%	7,1%
Economía	1,0%	5,8%
Industria y Procesamiento no clasificados en otra parte	1,0%	3,5%
Peluquería y Tratamientos de belleza	0,8%	8,2%
Arquitectura y Urbanismo	0,8%	4,4%
Ventas al por mayor y al por menor	0,8%	14,3%
Veterinaria	0,8%	5,9%
Ciencias del Medio Ambiente	0,8%	14,1%
Deportes	0,8%	8,0%
Servicios de Seguridad no clasificados en otra parte	0,8%	0,0%
Técnicas Audiovisuales y Producción para Medios de Comunicación	0,7%	9,2%
Ingeniería y Procesos Químicos	0,7%	3,4%
Agropecuaria no clasificado en otra parte	0,7%	6,2%
Educación Comercial y Administración no clasificados en otra parte	0,7%	7,6%
Ciencias Sociales y del Comportamiento no clasificados en otra parte	0,6%	13,4%

Tabla 11.
Principales campos de educación (CINE) de los títulos con mayor nivel educativo alcanzado, por los desocupados (superior al 8%) en Manizales, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Título (campo)	Desocupados
Protección de las personas y de la propiedad	82,2%
Historia y Arqueología	54,1%
Viajes, Turismo y Actividades recreativas	53,0%
Programas y Certificaciones interdisciplinarios relativos a Ciencias Naturales, Matemáticas y Estadística	51,9%
Tecnología de protección del medio ambiente	44,1%
Programas y Certificaciones interdisciplinarios relativos a Ciencias Sociales, Periodismo e Información	41,5%
Saneamiento de la comunidad	28,3%
Atención, protección y servicios a la infancia, adolescencia y juventud	26,6%
Sociología, Antropología y Estudios Culturales	26,1%
Minería y Extracción	25,8%
Programas y Certificaciones interdisciplinarios relativos a Ingeniería, Industria y Construcción	25,2%
Instrumentación quirúrgica	23,0%
Ciencias de la Tierra	22,7%
Trabajo Social	22,2%
Humanidades (excepto idiomas) no clasificados en otra parte	21,2%
Medio Ambiente natural y Vida silvestre	21,1%
Fisioterapia, Fonoaudiología, Terapia Ocupacional, Nutrición y afines	19,5%
Competencias laborales	18,4%
Formación para docentes con asignatura de especialización	18,2%
Servicios de transporte	17,7%
Bienestar no clasificado en otra parte	17,6%
Idiomas no clasificados en otra parte	16,6%
Psicología	16,3%
Programas y Certificaciones interdisciplinarios relativos a Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)	15,5%
Ciencias Políticas y Educación Cívica	15,0%

Biología	14,5%
Ventas al por mayor y al por menor	14,3%
Ciencias del Medio Ambiente	14,1%
Secretariado y Trabajo de oficina	14,0%
Formación para docentes de educación preprimaria	13,8%
Periodismo, Comunicación y Reportajes	13,7%
Ciencias Sociales y del Comportamiento no clasificados en otra parte	13,4%
Construcción e Ingeniería Civil	12,2%
Producción Agrícola y Ganadera	11,4%
Odontología y estudios dentales	11,0%
Matemáticas	11,0%
Programas y Certificaciones interdisciplinarios relativos a Agropecuario, Silvicultura, Pesca y Veterinaria	10,4%
Ingeniería y profesiones afines no clasificadas en otra parte	10,3%
Salud y Protección laboral	9,6%
Hotelería, Restaurantes y Servicios de banquetes	9,5%
Técnicas Audiovisuales y Producción para Medios de Comunicación	9,2%
Salud no clasificada en otra parte	9,1%
Diseño Industrial, de Moda e Interiores	8,5%
Enfermería y Partería	8,5%
Peluquería y Tratamientos de belleza	8,2%
Gestión Financiera, Administración Bancaria y Seguros	8,1%
Derecho	8,0%
Deportes	8,0%

En la discusión de la oferta laboral vale la pena abrir el análisis en los dos grupos que componen la fuerza de trabajo, los ocupados y los desocupados, precisamente desde su particular condición, ya que el primero se encuentra insertado en el mercado del trabajo, mientras el segundo está actualmente subutilizado de manera directa.

El 82,2% de los 221.445 ocupados de Manizales están anclados a las ramas de actividad económica (ver tabla 12), donde el 52,2 de empleo de cada 100 se concentra en comercio al por menor, actividades de servicios de comidas y bebidas, educación, actividades de atención de salud humana, construcción de edificios, administración pública y defensa, actividades administrativas y apoyo de oficina, transporte y elaboración de productos alimenticios, mostrando una absorción de la fuerza de trabajo en sectores de servicios públicos y privados, de bajo y medio valor agregado, y actividades de consumo diario de la población de la ciudad como comercio, transporte y alimentación. Esta realidad expone la dificultad de estandarizar conceptos de trabajo digno y decente, así como normatividades laborales, hacia todos sectores, sin revisar su tamaño, naturaleza y condición.

Tabla 12.
Ocupados por actividades económicas (CIIU). Manizales AM, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Rama de actividad económica	Total	Participación
Comercio al por menor, excepto de vehículos	29.667	13,4%
Actividades de servicios de comidas y bebidas	13.486	6,1%
Educación	12.481	5,6%
Actividades de atención de la salud humana	12.324	5,6%
Construcción de edificios	10.220	4,6%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social	9.419	4,3%
Actividades administrativas y apoyo de oficina y a las empresas	9.278	4,2%
Transporte terrestre; transporte por tuberías	9.249	4,2%
Elaboración de productos alimenticios	9.247	4,2%
Comercio, mantenimiento y reparación de vehículos	6.693	3,0%
Otras actividades de servicios personales	5.728	2,6%
Actividades de hogares como empleadores de personal doméstico	5.726	2,6%
Comercio al por mayor y o contrata, excepto comercio de vehículos	5.118	2,3%
Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	4.815	2,2%
Confección de prendas de vestir	4.595	2,1%
Actividades de servicios a edificios y paisajismo (jardines, zonas verdes)	4.540	2,1%
Actividades especializadas para construcción de edificios e ingeniería civil	4.074	1,8%
Actividades inmobiliarias	3.455	1,6%
Actividades jurídicas y de contabilidad	3.352	1,5%
Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas	3.278	1,5%
Telecomunicaciones	2.804	1,3%
Obras de ingeniería civil	2.764	1,2%
Actividades de servicios financieros, excepto las de seguros y de pensiones	2.434	1,1%
Mantenimiento de computadores, efectos personales y enseres domésticos	2.432	1,1%
Desarrollo de sistemas informáticos, consultoría informática y relacionadas	2.277	1,0%
Actividades de asociaciones	2.138	1,0%

Precisamente, la realidad de las ocupaciones se muestra en que el 94,6% de los empleos se presenta en los siguientes perfiles: el 52,9% de los ocupados de Manizales son vendedores, personal doméstico, trabajadores de servicios personales, técnicos profesionales del nivel medio en finanzas y administración, conductores, obreros de minería, construcción, industria y transporte, empleados de trato directo con el público, gerentes, dueños o admi-

nistradores de hoteles, restaurantes, comercios y otros, oficinistas y profesionales de educación. Estos cargos se caracterizan por una demanda de competencias, habilidades y conocimientos humanos y profesionales de baja o media especialización productiva, lo cual se relaciona con menores niveles de productividad y valor agregado al proceso de generación de riqueza, así como la distribución de la misma en la remuneración de los factores.

Tabla 13.
Ocupados por ocupaciones (CIUO). Manizales AM, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Ocupación	Total	Participación
Vendedores	25.607	11,6%
Personal doméstico y de aseo	12.933	5,8%
Trabajadores de los servicios personales	11.859	5,4%
Técnicos profesionales del nivel medio en finanzas y administración	10.958	4,9%
Conductores de vehículos Y operadores de equipos pesados móviles	10.758	4,9%
Obreros y peones de minería, construcción, industria y transporte	10.311	4,7%
Empleados de trato directo con el público	9.058	4,1%
Gerentes de hoteles, restaurantes, comercios y otros servicios	8.991	4,1%
Oficinistas	8.293	3,7%
Profesionales de la educación	8.246	3,7%
Oficiales y operarios de metalurgia; mecánicos y reparadores de máquinas	8.015	3,6%
Oficiales y operarios de procesamiento de alimentos, confección, ebanistas	7.458	3,4%

Operadores de instalaciones fijas y máquinas	7.371	3,3%
Oficiales y operarios de la construcción (excluyendo electricistas)	6.977	3,2%
Profesionales en derecho, en ciencias sociales y culturales	6.698	3,0%
Personal de los servicios de protección	6.338	2,9%
Profesionales de las ciencias y de la ingeniería	5.638	2,5%
Trabajadores de los cuidados personales	5.395	2,4%
Profesionales de negocios y de administración	4.809	2,2%
Profesionales de la salud	4.792	2,2%
Recolectores de desechos y otras ocupaciones elementales	4.534	2,0%
Auxiliares contables y encargados del registro de materiales	3.943	1,8%
Directores y gerentes en sectores de producción y servicios	3.760	1,7%
Técnicos y profesionales del nivel medio de las ciencias y la ingeniería	3.281	1,5%
Profesionales de tecnología de la información y las comunicaciones	2.865	1,3%
Oficiales y operarios de electricidad y electrónica	2.823	1,3%
Directores administrativos y comerciales	2.762	1,2%
Ayudantes de preparación de alimentos	2.584	1,2%
Vendedores ambulantes de servicios y afines	2.303	1,0%

Estas estructuras de la ocupación en la ciudad se deben comprender desde condiciones propias de la oferta laboral, así como de la demanda que se abordará en el siguiente capítulo. Así, se detalla que efectivamente los ocupados por ambos sexos muestran que sus ingresos laborales promedio por hora se incrementan en la medida que la oferta tiene un mejor capital humano, medido desde el nivel edu-

cativo alcanzado de los ocupados, donde un hombre ocupado bachiller gana 30,6% más que uno con máximo primaria; un técnico o tecnólogo gana un 25,8% más que un bachiller; y un ocupado con educación superior recibe 155,9% más que un técnico o tecnólogo. En mujeres las variaciones serían de 14,3, 21,2 y 146,5 por ciento, respectivamente.

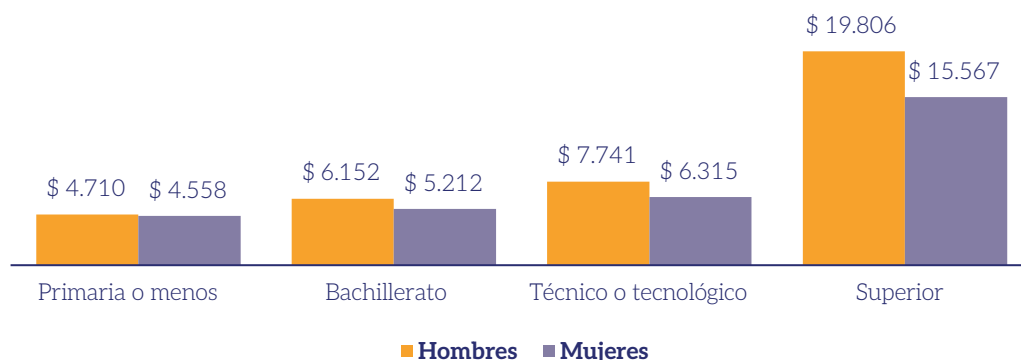
Tabla 14.
Ingreso por hora de los ocupados, por sexo y nivel educativo, en las 23 ciudades, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

	Primaria o menos		Bachillerato		Técnico o tecnológico		Superior	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Medellín	\$6.408	\$4.248	\$7.087	\$6.084	\$9.462	\$7.332	\$27.513	\$18.265
Barranquilla	\$3.761	\$2.486	\$5.056	\$4.243	\$6.866	\$5.631	\$17.535	\$16.419
Bogotá	\$3.941	\$4.811	\$6.517	\$5.662	\$8.611	\$7.495	\$25.054	\$20.309
Cartagena	\$3.824	\$3.417	\$5.053	\$4.281	\$6.726	\$5.986	\$19.415	\$13.702
Tunja	\$4.394	\$4.857	\$6.601	\$5.090	\$7.696	\$6.264	\$17.666	\$14.340
Manizales	\$4.710	\$4.558	\$6.152	\$5.212	\$7.741	\$6.315	\$19.806	\$15.567
Florencia	\$4.139	\$4.258	\$5.530	\$4.518	\$7.513	\$6.032	\$17.110	\$14.668
Popayán	\$3.823	\$4.042	\$5.590	\$4.962	\$7.708	\$5.719	\$18.920	\$15.452
Valledupar	\$3.765	\$3.853	\$5.307	\$4.320	\$5.995	\$5.706	\$15.113	\$13.094
Montería	\$3.550	\$2.757	\$4.501	\$3.868	\$6.457	\$5.291	\$14.883	\$12.765
Quibdó	\$3.897	\$3.169	\$4.965	\$4.128	\$6.892	\$5.913	\$14.147	\$14.083
Neiva	\$4.646	\$3.690	\$5.867	\$4.999	\$7.892	\$6.678	\$15.351	\$13.176
Riohacha	\$3.271	\$2.829	\$4.810	\$3.843	\$7.151	\$5.877	\$14.709	\$12.826
Santa Marta	\$3.863	\$3.195	\$5.107	\$4.402	\$7.054	\$5.450	\$16.580	\$13.037
Villavicencio	\$5.891	\$5.081	\$6.404	\$5.138	\$8.737	\$6.622	\$22.180	\$16.776
Pasto	\$5.519	\$4.081	\$5.418	\$4.493	\$6.978	\$6.036	\$17.914	\$15.752
Cúcuta	\$4.029	\$3.415	\$4.977	\$4.284	\$6.855	\$5.678	\$14.971	\$12.627
Armenia	\$4.585	\$5.187	\$6.225	\$5.045	\$7.279	\$6.309	\$17.334	\$13.429
Pereira	\$5.603	\$4.193	\$6.421	\$6.080	\$8.435	\$6.465	\$17.902	\$15.484
Bucaramanga	\$5.470	\$3.774	\$6.132	\$5.427	\$8.439	\$6.597	\$18.702	\$14.953
Sincelejo	\$3.011	\$2.495	\$4.257	\$3.611	\$5.948	\$5.166	\$14.678	\$13.607
Ibagué	\$3.835	\$4.153	\$6.458	\$4.948	\$7.555	\$5.877	\$17.007	\$13.823
Cali	\$5.027	\$4.443	\$6.302	\$5.813	\$8.674	\$7.408	\$24.473	\$17.080

Figura 20.
Ingreso por hora de los ocupados, por nivel educativo y sexo. Manizales, 2022

Fuente: Elaboración base DANE



Hay que destacar que, en la desagregación de los ingresos por sexo y nivel educativo en las 23 ciudades del país, se registran patrones de desigualdad en la remuneración al interior, según hombre o mujer de los mismos niveles. Por ejemplo, en Manizales, los ocupados en nivel primaria o menos tienen un diferencial de 3,3% entre hombre y mujeres, el cual aumenta a 18% en bachillerato, 22,9% en técnico o tecnológico y 27,2% en educación superior. En estos dos últimos niveles más altos, la brecha de ingresos a favor de los hombres ubica a Manizales en el grupo entre 10 ciu-

dades de más elevada cifra; aunque en hombres y mujeres, el ingreso por hora en educación superior estaría también entre los 10 de mayor remuneración laboral de las 23 ciudades.

Esas diferencias se podrían explicar desde los sectores y ocupaciones en aquellos de menor capital humano, la heterogeneidad en la formación de las personas con mayor capital humano y variables inobservables de estructura cultural y social. Claramente las mujeres sufren procesos de segmentación, segregación y discriminación en el mercado de trabajo

del país, por lo cual este grupo será abordado en el capítulo de grupos vulnerables.

Entonces, se puede extraer que, de manera agregada a mayores niveles de educación, el capital humano acumulado de las personas en conocimientos, habilidades y competencias funciona como mecanismo multiplicador de sus ingresos, aspecto relacionado con sus mayores aportes a la productividad y el valor agregado en la dinámica económica y empresarial, que efectivamente deben compensar las mayores remuneraciones en el mercado. En una lógica de racionalidad económica, las remuneraciones de los factores se explican desde su valoración en el proceso de producción, que está asociado a sus aportes relativos.

Hay que agregar, como parte del aprovechamiento del capital humano, al componente de la salud, donde existen conceptualizaciones desde la relación teórica entre economía y salud. El desarrollo teórico de su relación bilateral aún no es concluyente, a pesar de diversos ejercicios de correlación. Desde un enfoque macroeconómico, el debate sigue abierto sobre cuál es la variable explicativa y si una o la otra son de naturaleza endógena o exógena al proceso de

transición económica o transición epidemiológica (Acemoglu & Johnson, 2007). Y, desde un enfoque microeconómico, resalta la relación entre nutrición, mejoras en la productividad individual y el éxito económico por ingresos (Thomas & Frankenberg, 2002; Hoddinott et al., 2008; Strauss & Thomas, 1998), aunque existiendo líneas macroeconómicas de la nutrición desde la oferta de alimentos y el crecimiento económico (Fogel, 2004) y otras aproximaciones, combinando estimaciones microeconómicas en la salud hacia posteriores efectos macroeconómicos entre salud y economía (Weil, 2007).

La calidad de la absorción de la fuerza de trabajo en el mercado de trabajo se puede sintetizar a través de la distinción entre ocupaciones formales e informales, donde, en forma agregada, de las 221.445 personas ocupadas en Manizales el 36% corresponde a informales, siendo una de las tasas más bajas del país. Sin embargo, el 63,1% de los empleos formales y el 73,1% informales de la ciudad por sectores económicos, reflejan diferencias en las dinámicas propias de cada sector que se asocia a condiciones estructurales de capacidad de oferta de formalidad (ver Tabla 15).

Tabla 15.
Población ocupada formal e informal de Manizales, por principales actividades económicas CIU, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Rama de actividad	Participación Formal	Rama de actividad	Participación Informal
Comercio al por menor, excepto el de vehículos automotores y motocicletas	10,3%	Comercio al por menor, excepto el de vehículos automotores y motocicletas	18,8%
Educación	7,6%	Actividades de servicios de comidas y bebidas	11,3%
Actividades de atención de la salud humana	7,5%	Construcción de edificios	6,8%
Administración pública y defensa	6,6%	Transporte terrestre	5,8%
Actividades administrativas y de apoyo de oficina y a las empresas	6,2%	Otras actividades de servicios personales	5,2%
Elaboración de productos alimenticios	5,5%	Comercio, mantenimiento y reparación de vehículos automotores y sus partes	4,8%
Construcción de edificios	3,4%	Actividades de hogares individuales como empleadores de personal doméstico	4,5%
Transporte terrestre	3,2%	Actividades de servicios a edificios y paisajismo	4,1%
Actividades de servicios de comidas y bebidas	3,2%	Actividades especializadas para construcción de edificios y obras de ingeniería civil	2,9%
Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	2,8%	Mantenimiento y reparación de computadores, efectos personales y enseres domésticos	2,5%
Comercio al por mayor y en comisión, excepto de vehículos	2,7%	Educación	2,2%
Confección de prendas de vestir	2,2%	Actividades de atención de la salud humana	2,1%
Comercio, mantenimiento y reparación de vehículos y sus partes	2,0%	Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas	2,1%

De hecho, se pueden calcular las proporciones de informalidad sectorial, donde se encuentra que algunas ramas de actividad económica en Manizales presentan tasas de informalidad laboral superiores al 40, 60 y hasta 70%. Habría que adelantar estudios a profundidad para comprender sus propias dinámicas; pero, es común encontrar servicios personales de bajo valor agregado en el sistema económico y producción, y actividades relacionadas con el comercio, la construcción y el sector primario, a diferencia de los sectores donde es predominante la formalidad laboral con cifras superiores al 80% como son la fabricación de maquinaria y equipo, productos informáticos, electrónicos y ópticos, administración pública, suministro de electricidad y gas, fabricación de productos metalúrgicos básicos, sustancias, productos químicos, caucho y de plástico, telecomunicaciones, actividades administrativas y de apoyo a las empresas, elaboración de productos alimenticios y bebidas, obras de ingeniería civil, servicios financieros y seguros, curtido de cueros, fabricación de calzado y artículos similares, actividades de atención de la salud humana, educación y actividades de servicios de información. La naturaleza de estos sectores, en cuanto al componente de factor de producción trabajo es la especialización productiva y el conocimiento del medio y valor agregado. De hecho, en la mirada por ocupaciones, esta naturaleza del trabajo es más evidente, enviando señales de segmentación laboral por vulnerabilidades internas del sector y el capital humano.

Figura 21.
Ramas de actividad económicas CIIU con mayor proporción interna de ocupados informales (>40%). Manizales, 2022

Fuente: Elaboración base DANE



Figura 22.
Ocupaciones CIUO con mayor proporción interna de ocupados informales (>60 %). Manizales, 2022

Fuente: Elaboración base DANE



Un dato interesante es que de las 378 ocupaciones CIUO, identificadas en Manizales, un total de 250 (68%) tiene proporciones de formalidad laboral superiores al 60%; y 133 (35%) entre 90 y 100% de formalidad como son bomberos y rescatistas, ensambladores de maquinaria mecánica, empleados de centros de llamadas, policías, directores de administración y servicios, directores de servicios de TIC, formuladores de políticas y normas, operadores de instalaciones de procesamiento de metales, ingenieros; técnicos y profesionales del nivel medio de servicios jurídicos y sociales, abogados, analistas financieros, agentes gubernamentales, directores de políticas, agrónomos, recepcionistas, nutricionistas, profesionales de bases de datos, publicidad, directores de venta y comercialización, programadores, técnicos en ciencias físicas, profesionales de gestión de talento humano, gerentes bancarios, técnicos de procesos administrativos, economistas, médicos, operadores de máquinas, profesores, entre otros. Se destacan ocupaciones del sector público, perfiles directivos y ejecutivos del sector privado, profesionales universitarios y algunos cargos de asistencia generalizada en las empresas, reafirmando el

círculo virtuoso con el valor agregado desde el capital humano, y sus efectos en la diferenciación en la inserción laboral en el mercado de trabajo de Manizales.

Existen ocupaciones relevantes en el empleo informal de Manizales, donde el 50,2% del total de los 79.761 ocupados informales están en ocupaciones de supervisores de tiendas, personal doméstico, aseadores de hoteles, oficinas y otros establecimientos, meseros y bármanes, obreros y peones de obras públicas y mantenimiento, comerciantes, conductores de camionetas y vehículos pesados, operarios de la confección, cocineros, administradores o dueños de comercios, mecánicos y reparadores de máquinas, vendedores ambulantes, quioscos y puestos, y peluqueros. La gran mayoría no son relevantes en la participación del empleo formal y se caracterizan por agrupar trabajadores para actividades elementales en cuestión de complejidad, jerarquías laborales y competencias.

En búsqueda de mayores confirmaciones del discurso es posible hacer el mismo ejercicio distinguiendo los sectores económicos y las ocupaciones, por el nivel educativo de los ocupados, entre alto y bajo capital humano. En la Tabla 16 se presenta la lista de

las principales ramas de actividad económica para el 80,8% de los ocupados de alto capital humano y el 85,6% de bajo capital humano. Posteriormente, las actividades con mayor y menor proporción interna, para efectivamente evidenciar dichos sectores que son más intensivos en un capital humano de mayor y menor nivel educativo. Los resultados son coherentes en mostrar que hay actividades económicas que son más representativas en las personas ocupadas con mayor nivel educativo. Se puede considerar que, en la representación interna, los sectores, donde más del 50% de los empleos son de niveles más altos de capital humano, están asociados con la producción de bienes y servicios, que requieren mayor aporte en términos de competencias y conocimientos.

Tabla 16.
Población ocupada, alto y bajo capital humano, por principales actividades económicas CIIU, de Manizales, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Rama de actividad	Participación Alto CH	Rama de actividad	Participación Bajo CH
Educación	10,6%	Comercio al por menor excepto vehículos	17,1%
Actividades de atención de la salud humana	10,6%	Actividades de servicios de comidas y bebidas	7,8%
Comercio al por menor excepto vehículos	9,3%	Construcción de edificios	7,4%
Administración pública y defensa	7,5%	Transporte terrestre	6,5%
Actividades administrativas y de apoyo de oficina y a las empresas	4,9%	Elaboración de productos alimenticios	4,6%
Actividades de servicios de comidas y bebidas	4,2%	Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico	4,4%
Elaboración de productos alimenticios	3,7%	Comercio, mantenimiento y reparación de vehículos y sus partes, piezas y accesorios	3,9%
Actividades jurídicas y de contabilidad	3,1%	Actividades de servicios a edificios y paisajismo	3,6%
Comercio al por mayor y en comisión, excepto vehículos	2,7%	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades de apoyo a las empresas	3,6%
Desarrollo de sistemas informáticos, consultoría informática y actividades relacionadas	2,1%	Otras actividades de servicios personales	3,3%
Comercio, mantenimiento y reparación de vehículos, sus partes, piezas y accesorios	2,0%	Confección de prendas de vestir	3,0%
Actividades de servicios financieros, excepto las de seguros y de pensiones	1,9%	Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	2,7%
Otras actividades de servicios personales	1,8%	Actividades especializadas para la construcción y obras de ingeniería civil	2,1%
Seguros, seguros sociales y fondos de pensiones, excepto la seguridad social	1,8%	Comercio al por mayor y en comisión, excepto vehículos	2,0%
Telecomunicaciones	1,8%	Actividades inmobiliarias	1,8%
Actividades de asociaciones	1,6%	Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas	1,8%
Transporte terrestre	1,6%	Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	1,4%
Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	1,6%	Mantenimiento y reparación de computadores, efectos personales	1,4%
Actividades especializadas para la construcción de edificios y obras de ingeniería civil	1,5%	Actividades de seguridad e investigación privada	1,3%
Construcción de edificios	1,5%	Obras de ingeniería civil	1,3%
Publicidad y estudios de mercado	1,4%	Administración pública y defensa	1,3%
Actividades inmobiliarias	1,3%	Educación	1,2%
Actividades de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	1,2%	Fabricación muebles, colchones y somieres	1,1%
Obras de ingeniería civil	1,2%	Actividades de atención de la salud humana	1,0%

Más del 70% del empleo en actividades como consultoría en gestión empresarial, desarrollo de sistemas informáticos, servicios jurídicos y contables, ingeniería, salud, investigación, educación, sector público, publicidad y demás actividades profesionales, científicas y técnicas son de alto capital humano y registran mayores ingresos laborales promedio que actividades como servicios elementales de oficinas, personal doméstico, construcción, transporte, comercio y algunos procesos de transformación industrial, donde las ocupaciones son de menor especialización y las labores son de mayor evaluación manual que de integración de conocimiento y tecnología.

Tabla 17.
Ingreso laboral promedio hora, por sexo y principales actividades económicas CIU, según categoría capital humano. Manizales, 2022

Fuente: Elaboración base DANE *Filtro de actividades con más de mil empleos y más del 50% entre alto y bajo capital humano

Rama	Promedio Hombre	Promedio Mujer	Participación Total	Brecha Sexo	Capital Humano
Comercio al por menor, excepto vehículos	\$27.814	\$22.841	13,4%	21,8%	Bajo
Actividades de servicios comidas y bebidas	\$28.235	\$21.119	6,1%	33,7%	Bajo
Educación	\$82.932	\$63.068	5,6%	31,5%	Alto
Actividades de atención de la salud humana	\$80.677	\$52.620	5,6%	53,3%	Alto
Construcción de edificios	\$26.169	\$45.121	4,6%	-42,0%	Bajo
Administración pública y defensa; planes de seguridad social	\$67.729	\$64.134	4,3%	5,6%	Alto
Actividades administrativas y de apoyo de oficina y empresas	\$34.131	\$24.184	4,2%	41,1%	Alto
Transporte terrestre; transporte por tuberías	\$23.808	\$31.039	4,2%	-23,3%	Bajo
Elaboración de productos alimenticios	\$30.471	\$29.841	4,2%	2,1%	Bajo
Comercio, mantenimiento y reparación de vehículos y partes	\$26.627	\$27.889	3,0%	-4,5%	Bajo
Otras actividades de servicios personales	\$21.854	\$27.423	2,6%	-20,3%	Bajo
Actividades hogares empleadores personal doméstico	\$23.302	\$22.676	2,6%	2,8%	Bajo
Comercio al por mayor y en comisión, excepto vehículos	\$41.190	\$40.804	2,3%	0,9%	Alto
Fabricación productos elaborados de metal, excepto maquinaria	\$36.912	\$33.296	2,2%	10,9%	Bajo
Confección de prendas de vestir	\$36.153	\$22.040	2,1%	64,0%	Bajo
Actividades de servicios a edificios y paisajismo	\$19.344	\$17.208	2,1%	12,4%	Bajo
Actividades especializadas para la construcción de edificios y obras de ingeniería civil	\$27.506	\$38.416	1,8%	-28,4%	Bajo
Actividades inmobiliarias	\$36.421	\$45.641	1,6%	-20,2%	Bajo
Actividades jurídicas y de contabilidad	\$83.207	\$60.027	1,5%	38,6%	Alto
Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas	\$44.315	\$65.875	1,5%	-32,7%	Bajo
Telecomunicaciones	\$30.211	\$27.086	1,3%	11,5%	Alto
Obras de ingeniería civil	\$35.489	\$44.911	1,2%	-21,0%	Bajo
Actividades de servicios financieros, excepto seguros y pensiones	\$62.414	\$65.317	1,1%	-4,4%	Alto
Mantenimiento y reparación de computadores, efectos personales	\$30.754	\$17.216	1,1%	78,6%	Bajo
Desarrollo de sistemas informáticos, consultoría informática	\$93.785	\$53.829	1,0%	74,2%	Alto
Actividades de asociaciones	\$39.199	\$48.747	1,0%	-19,6%	Alto

Una particularidad es que, dentro de dichas actividades, de alto y bajo capital humano, existen brechas de ingreso entre hombres y mujeres, invitando a reflexionar sobre procesos reales de segmentación, segregación y discriminación en el mercado del trabajo, que pueden explicarse desde los roles laborales asumidos, las competencias particulares de cada ocupación, los patrones de formación y los aspectos culturales de asimilación. Esta diferencia de ingresos por sexo se observa por actividades económicas y ocupaciones, revelando la heterogeneidad en la remuneración por hora entre sexos en los mismos sectores, pero especialmente en las mismas ocupaciones. Valdría la pena profundizar en este aspecto, en términos de dinámicas propias de tipo cultural y social, ya que las brechas no son generalizadas siempre a favor de los hombres, lo que señala valoraciones particulares en el mercado del trabajo por sexo en Manizales, pero con el común denominador de mayores ingresos según el capital humano de los ocupados incorporado en las actividades.

Tabla 18.
Ingreso laboral promedio hora, por sexo y principales ocupaciones CIUO. Manizales, 2022

Fuente: Elaboración base DANE *Filtro de ocupaciones con más de un empleo de mujeres

Ocupación	Ocupados Hombre	Ocupados Mujeres	Promedio Hombre	Promedio Mujer	Ocupados Total	Brecha Sexo	Participación Total
Supervisores de tiendas y almacenes	5.986	7.089	\$30.758	\$21.566	13.075	42,6%	5,9%
Personal doméstico, aseadores de hoteles, oficinas y otros establecimientos	56	6.939	\$13.964	\$20.699	6.995	-32,5%	3,2%
Empleados y consultores de viajes	2.246	4.137	\$22.479	\$23.047	6.383	-2,5%	2,9%
Gerentes de comercios al por mayor y al por menor	3.365	2.441	\$50.365	\$38.673	5.806	30,2%	2,6%
Obreros y peones de obras públicas y mantenimiento	5.583	83	\$20.229	\$17.830	5.666	13,5%	2,6%
Personal doméstico	1.026	3.894	\$21.363	\$20.421	4.921	4,6%	2,2%
Guardianes de prisión	4.167	435	\$22.738	\$19.341	4.602	17,6%	2,1%
Comerciantes y vendedores de tiendas, almacenes y afines	2.267	2.153	\$30.325	\$19.796	4.421	53,2%	2,0%
Agentes de seguros	1.368	2.919	\$39.353	\$28.117	4.286	40,0%	1,9%
Meseros y bármanes	1.135	2.853	\$22.860	\$20.108	3.988	13,7%	1,8%
Oficinistas generales	836	2.470	\$37.665	\$34.397	3.306	9,5%	1,5%
Operadores de máquinas de procesamiento de texto y mecanógrafos	1.122	2.099	\$46.719	\$34.775	3.221	34,3%	1,5%
Cocineros	762	2.348	\$22.781	\$19.455	3.110	17,1%	1,4%
Conductores de buses, microbuses y tranvías	2.813	81	\$24.652	\$28.264	2.894	-12,8%	1,3%
Otras ocupaciones elementales	2.630	226	\$18.887	\$18.718	2.856	0,9%	1,3%
Profesionales en derecho	1.582	1.252	\$94.545	\$82.721	2.834	14,3%	1,3%
Trabajadores de los cuidados personales en servicios de salud	458	2.372	\$26.953	\$25.224	2.830	6,9%	1,3%
Mecánicos y reparadores de máquinas	2.689	58	\$22.828	\$15.573	2.746	46,6%	1,2%
Profesionales en finanzas	846	1.872	\$89.759	\$69.727	2.718	28,7%	1,2%
Oficiales y operarios de la confección y afines	196	2.396	\$22.455	\$18.418	2.592	21,9%	1,2%
Conductores de vehículos y maquinaria de tracción animal	2.326	27	\$17.215	\$23.088	2.353	-25,4%	1,1%
Secretarios administrativos y especializados	1.249	1.097	\$50.274	\$39.790	2.346	26,3%	1,1%
Profesores de educación secundaria	1.077	1.234	\$97.939	\$82.521	2.311	18,7%	1,0%
Empleados encargados del registro de materiales y de transportes	1.729	452	\$24.377	\$24.919	2.181	-2,2%	1,0%
Operadores de telares y otras máquinas tejedoras	221	1.923	\$22.032	\$20.981	2.144	5,0%	1,0%

En la comparación entre el resto de 23 ciudades y áreas metropolitanas se detalla que Manizales ocupa la séptima posición entre las de mayor ingreso laboral promedio hora para ambos sexos, octavo y noveno puesto entre las 10 de mayor registro para los ocupados de alto y bajo capital humano respectivamente. Pero, particularmente ocupa la tercera posición en las ocupaciones informales y la cuarta más baja entre los formales, lo cual puede enviar una señal de competitividad de ciudad en términos de costos laborales, que ayudaría a mantener estructuras empresariales robustas en Manizales, sumado a un capital humano comparativamente mejor. Eso también podría explicar los buenos ingresos en los ocupados informales, debido a un mayor poder de negociación de los ocupados por condiciones de mayor formalidad que presenta Manizales. De hecho, esta ciudad tendría la menor variación entre las 23 ciudades y áreas metropolitanas en el ingreso entre formales e informales. En todos los casos, el ingreso laboral promedio hora es mayor en hombres, formales y de alto capital humano, siendo para Manizales la diferencia de 8,7, 48,3 y 141,4 por ciento, respectivamente.

Tabla 19.
Ingreso laboral promedio por hora de los ocupados, según sexo, formalidad y nivel educativo para las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Ciudad	Hombre	Mujer	Formal	Informal	Alto capital humano	Bajo capital humano
Armenia	\$34.944	\$32.557	\$41.540	\$23.643	\$52.268	\$22.579
Barranquilla	\$29.013	\$29.457	\$44.277	\$18.283	\$51.543	\$17.762
Bogotá, D.C.	\$54.580	\$49.680	\$62.581	\$32.802	\$77.435	\$23.674
Bucaramanga	\$37.594	\$34.350	\$45.380	\$25.408	\$53.813	\$23.343
Cali	\$41.141	\$36.609	\$49.928	\$26.529	\$64.526	\$23.135
Cartagena	\$31.515	\$27.820	\$46.074	\$19.489	\$47.579	\$18.799
Cúcuta	\$26.006	\$26.689	\$41.916	\$18.185	\$45.661	\$17.874
Florencia	\$30.635	\$29.217	\$46.342	\$18.967	\$49.768	\$18.875
Ibagué	\$35.518	\$31.972	\$46.202	\$22.080	\$51.665	\$21.952
Manizales	\$38.644	\$35.561	\$42.149	\$28.420	\$54.048	\$22.391
Medellín	\$46.910	\$38.948	\$50.193	\$32.640	\$65.871	\$25.496
Montería	\$27.541	\$26.918	\$42.531	\$18.079	\$46.095	\$16.868
Neiva	\$32.734	\$31.266	\$42.569	\$20.737	\$49.101	\$20.843
Pasto	\$37.073	\$34.124	\$52.423	\$22.076	\$55.684	\$18.265
Pereira	\$34.468	\$34.293	\$40.609	\$25.842	\$52.082	\$23.426
Popayán	\$39.483	\$36.016	\$54.997	\$24.517	\$55.495	\$19.784
Quibdó	\$29.072	\$33.464	\$50.855	\$19.427	\$47.246	\$17.793
Riohacha	\$26.114	\$28.105	\$47.359	\$17.071	\$42.893	\$16.518
Santa Marta	\$28.507	\$27.115	\$43.714	\$19.341	\$46.837	\$18.452
Sincelejo	\$24.625	\$27.125	\$48.486	\$15.423	\$45.375	\$15.022
Tunja	\$44.462	\$40.250	\$52.792	\$27.161	\$57.063	\$23.794
Valledupar	\$26.418	\$27.736	\$42.389	\$19.533	\$40.728	\$18.546
Villavicencio	\$39.614	\$35.864	\$52.243	\$25.055	\$60.533	\$23.122

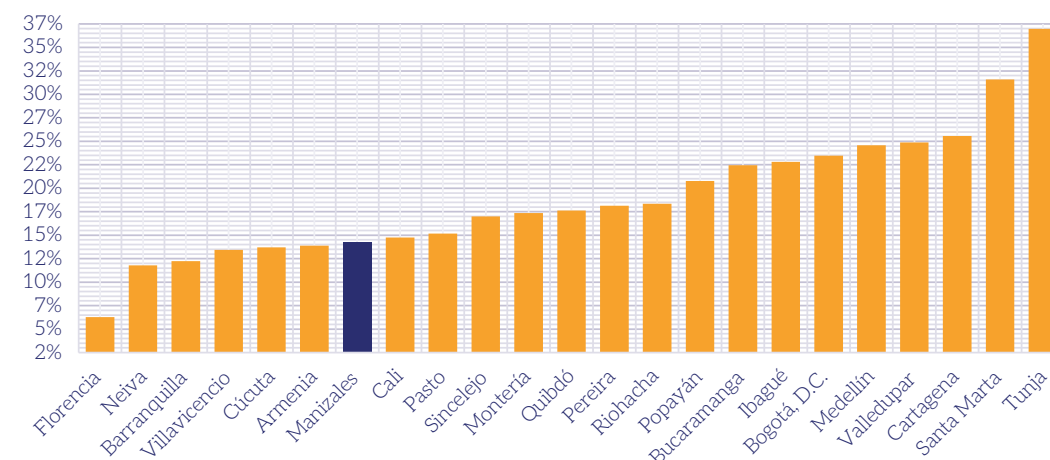
El otro componente de la fuerza de trabajo son las personas desocupadas, que representan un total de 24.822 en 2022, donde el 51,1% corresponde a las mujeres y 47,9% a los hombres, logrando la sexta posición con menor proporción de desocupados mujeres en el país, frente a Cartagena, Quibdó, Barranquilla, Sincelejo, Santa Marta, Florencia, Montería y Valledupar, ciudades donde el porcentaje de desocupados mujeres oscila entre 58 y 68%. Así como en el caso de los ocupados se profundizó en su estructura de absorción laboral, en los desocupados interesa conocer su tiempo de búsqueda de empleo y motivos de desocupación.

En primera instancia hay que mencionar que el promedio de semanas de búsqueda de empleo de los desocupados tiene diversas cifras de error estándar entre las ciudades, lo cual limita establecer una cifra comparativa. En las ciudades con más bajo error, se podría establecer entre 32 y 42 semanas, es decir, de 6 a 9 meses de búsqueda de empleo para los desocupados, señal de las velocidades de enganche laboral en el mercado de trabajo del país. Teniendo en cuenta la limitación del error estándar, Manizales estaría entre las 10 ciudades con mayor promedio de búsqueda de empleo, pero entre

las más bajas según el porcentaje de desocupados que están buscando empleo por 52 semanas o más, lo que se denomina desempleo de larga duración. En Manizales, el 13,7% de los desocupados se considera de larga duración, cifra baja en comparación con Tunja, Santa Marta, Cartagena, Valledupar, Medellín, Bogotá, Ibagué, Bucaramanga y Popayán, que son superiores al 20 por ciento.

Figura 23.
Desempleo de larga duración (52 semanas o más) en las 23 ciudades, 2022

Fuente: Elaboración base DANE



Entre los motivos de desocupación en Manizales destaca que mayoritariamente se debe a un trabajo temporal terminado y despido, seguido de condiciones de trabajo insatisfactorias, responsabilidades familiares y enfermedad o accidente. Hay que mencionar que, en las razones de despido, enfermedad o accidente, jubilación y condiciones insatisfactorias Manizales se encuen-

tra en las 10 ciudades entre las 23, lo cual señalaría posibles hechos a revisar, en materia de condiciones objetivas y subjetivas de los empleos por parte de la población, valoraciones de salud y seguimiento a casos accidentabilidad, en la línea de incorporar en el capital humano la variable de la salud como condición para potenciar la productividad de las personas.

Tabla 20.
Motivos de desocupación (%) en las 23 ciudades, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

	Por despido	Para dedicarse estudiar	Responsabilidad familiar	Enfermedad o accidente	Jubilación o retiro	Condiciones de trabajo insatisfactorias	Cierre o dificultades de la empresa	Trabajo temporal terminados	Otro
Medellín	16,6	2,9	8,6	4,3	0,4	14,8	12,3	32,1	7,9
Barranquilla	18,1	1,8	9,5	4,1	0,6	13,3	14,1	32,8	5,7
Bogotá	12,1	2,4	7,6	3,5	0,8	14,9	17,2	31,7	9,7
Cartagena	14,6	0,6	10,9	2,6	0,5	10,8	17,7	38,5	3,7
Tunja	12,1	2,2	6,6	3,2	0,5	10,1	8,6	50,4	6,4
Manizales	16,3	1,7	8,5	4,5	0,5	14,6	12,9	35,2	5,8
Florencia	6,4	2,9	11,0	6,4	0,6	9,4	8,3	52,4	2,8
Popayán	9,3	3,2	6,1	5,1	0,8	6,6	15,3	50,6	3,0
Valledupar	8,7	1,5	17,2	3,4	0,5	14,2	9,3	40,3	5,0
Montería	15,4	1,3	10,7	4,0	0,1	9,3	9,2	41,6	8,3
Quibdó	4,0	0,9	4,7	2,1	0,1	7,1	5,4	73,5	2,2
Neiva	28,1	0,7	5,3	3,0	0,2	4,0	3,5	54,1	1,1
Riohacha	8,3	0,6	6,8	4,1	0,1	9,6	8,1	61,8	0,7
Santa Marta	13,0	1,7	11,2	2,5	0,4	13,0	11,4	40,5	6,5
Villavicencio	6,9	1,3	11,3	4,8	1,1	13,6	14,2	44,0	3,0
Pasto	4,8	4,0	8,0	6,7	0,3	9,0	11,0	44,1	12,1
Cúcuta	11,5	0,9	9,7	4,8	0,1	12,4	8,6	45,2	6,8
Armenia	11,2	0,6	5,1	2,1	0,4	14,3	14,2	48,7	3,6
Pereira	8,3	1,5	9,1	5,6	0,5	11,5	13,2	43,6	6,7
Bucaramanga	10,3	2,4	9,5	4,1	0,2	10,9	11,5	47,2	3,9
Sincelejo	18,7	1,1	10,0	5,2	0,2	6,7	13,4	44,5	0,2
Ibagué	18,0	1,8	8,3	4,1	0,6	8,6	15,1	43,0	0,6
Cali	13,0	2,4	6,8	4,4	0,1	11,1	18,2	39,8	4,2

Para finalizar este capítulo vale la pena profundizar en una parte de la población en edad de trabajar que está por fuera de la fuerza de trabajo y que se podría considerar como una oferta laboral potencial de ser incluida en el mercado del trabajo. Se hace referencia a que, para el 2022, en Manizales existen 163.975 personas que tienen edad de trabajar, pero no participan por algún motivo o razón, siendo una población voluminosa y en aumento en los últimos años en la ciudad, representando el 40% de la PET comparado con un promedio del 35% en las 23 ciudades y áreas metropolitanas, sumándose a una población subutilizada de manera indirecta.

La distribución por sexo de esta población en el país muestra que entre el 61 y 70% de la inactividad laboral se concentra en mujeres, donde en Manizales se tendría una cifra de 66,7%, donde las ciudades con mayor participación femenina son Pereira, Cali, Cúcuta y Sincelejo, con cifras sobre el 68 y 69%, y las de menor proporción en Tunja, Ibagué, Popayán, Bogotá y Quibdó entre 61 y 65 por ciento.

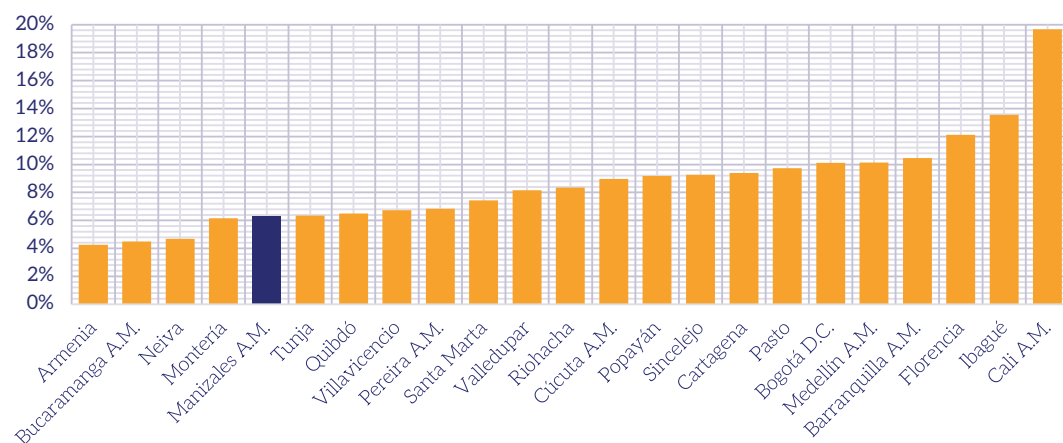
En términos de disponibilidad, menos del 3% de esta población podría empezar a trabajar, limitando el potencial de aprovechamiento de este

factor de producción subutilizado en el mercado. De hecho, solamente el 7% desea conseguir un trabajo remunerado o instalar un negocio, pero no lo hace por responsabilidades familiares (26,8%), estudio (17%), salud (14,1%), sin medios para instalar un negocio (10,1%), los empleadores lo consideran muy joven o muy viejo (9,1%), no hay trabajo disponible (5,7%), está esperando llamada o temporada alta (4,9%), se considera muy joven o muy viejo (4,4%), carece de la experiencia necesaria (2,2%), no sabe cómo buscar (0,8%), está cansado buscar (0,4%) y otros (4,5%).

Si bien toda esta población podría estar participando de manera activa en el mercado laboral, siendo un factor de producción subutilizado, las razones expuestas anteriormente son válidas individual o colectivamente. Sin embargo, existe una categoría denominada fuerza de trabajo potencial, la cual es una parte de la población por fuera de la fuerza de trabajo que se encuentra en edad de trabajar y está buscando empleo, pero no está disponible; no está buscando, pero está disponible; y aquellos que no están buscando ni están disponibles, pero quieren un trabajo. Esta fuerza potencial sería indirectamente un trabajo subutilizado en el mercado, ya que no estarían en la fuerza de trabajo.

En Manizales, la fuerza de trabajo potencial en 2022 es de 10.295 personas, representando el 6,3% del total de la población por fuera de la fuerza de trabajo, logrando la quinta posición entre las 23 ciudades, cifra nuevamente positiva en el país en la óptica de subutilización del trabajo, especialmente comparado con ciudades como Cali, Ibagué, Florencia,

Barranquilla, Medellín y Bogotá. En estas, dicho porcentaje es superior al 10%, reflejando señales de mejores eficiencias de utilización en el mercado del trabajo de Manizales, teniendo en cuenta la multiplicidad de variables a considerar en la disponibilidad temporal y voluntaria de las personas, así como las condiciones de empleabilidad de los territorios.



Para finalizar este capítulo y la sección de la PFFT, hay un grupo que normalmente se denomina nini, aquellos jóvenes en edad de trabajar que ni estudia ni trabaja, fenómeno de enorme complejidad social, por ser una población en una primera fase del ciclo productivo donde es esencial la acumulación de capital humano y laboral. En Manizales, la estimación de esta población es de 17.732 jóvenes, 61,6% mujeres, representando el 10,8% del total de la PFFT, cifra de 12,5% en hombres y 10% en mujeres, siendo la ciudad con las proporciones más baja en ambos casos entre 23 ciudades, hecho positivo en la comparación nacional. Solamente el 15% de los ninis en Manizales presenta niveles de educación superior, lo cual confirma la naturaleza de una población en un potencial proceso de formación personal y profesional, pudiéndose considerar también indirectamente un trabajo subutilizado.

Posiblemente, lo más preocupante de estos jóvenes que ni estudian ni trabajan es que el 85% tiene como máximo nivel de educación la media, limitando las capacidades de una población potencialmente productiva por su ciclo de vida, algo crítico en un proceso de envejecimiento poblacional, además de las brechas de formación en el aprendizaje.

Figura 24.
Proporción de la fuerza de trabajo potencial sobre la PFFT en las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Tabla 21.
Población joven (15-28 años) que ni estudia ni trabaja, en las 23 ciudades, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

	Hombre	Mujer	Total
Medellín	17,0%	13,9%	14,9%
Barranquilla	19,9%	19,8%	19,8%
Bogotá	19,5%	14,1%	16,0%
Cartagena	18,1%	20,7%	19,8%
Tunja	13,2%	11,2%	12,0%
Manizales	12,5%	10,0%	10,8%
Florencia	24,3%	21,0%	22,1%
Popayán	15,9%	12,4%	13,6%
Valledupar	29,3%	23,0%	25,0%
Montería	19,8%	21,4%	20,9%
Quibdó	17,6%	18,2%	18,0%
Neiva	15,2%	15,2%	15,2%
Riohacha	26,2%	26,4%	26,4%
Santa Marta	23,7%	22,2%	22,7%
Villavicencio	20,3%	18,7%	19,2%
Pasto	18,8%	13,4%	15,2%
Cúcuta	23,9%	20,2%	21,3%
Armenia	13,2%	11,6%	12,1%
Pereira	15,9%	13,2%	14,0%
Bucaramanga	19,0%	14,1%	15,7%
Sincelejo	16,9%	19,1%	18,4%
Ibagué	17,9%	13,8%	15,3%
Cali	20,9%	15,1%	16,9%

3.

ESTRUCTURA DE LA DEMANDA LABORAL DEL MERCADO

La estructura del mercado del trabajo depende de fuerzas de factores de producción que se relacionan en términos de necesidades, intercambio y remuneración para el proceso de producción, consumo y distribución de la riqueza en el sistema económico. Como se mencionó en el capítulo anterior, la oferta representa ese factor humano existente en el mercado, utilizado o subutilizado, donde se centran los análisis de empleo en el país, debido a la naturaleza de la GEIH de ser una encuesta dirigida a hogares. Sin embargo, la otra fuerza del mercado, aquella de la demanda, también es necesaria en la interpretación de las dinámicas y estructuras del mercado, debido a que son la fuerza de absorción de dicha oferta y que inician el proceso de inversión productiva en el sistema.

En un mundo cada vez más competitivo y globalizado, comprender la demanda de empleo se vuelve crucial, tanto para los individuos que buscan trabajo como para las empresas y los encargados de formular políticas laborales. Entender la demanda de empleo les permite identificar las áreas y sectores que tienen una mayor demanda de mano de obra, lo que les proporciona información valiosa para tomar decisiones informadas sobre su carrera y formación profesional. Además, comprender la demanda de empleo también les ayuda a adaptarse a los cambios en el mercado laboral y anticiparse a las nuevas tendencias y habilidades requeridas. De esta forma, el entendimiento de la demanda de empleo reduce las asimetrías de información presentes en el mercado laboral y, de alguna forma, contribuye a cerrar la brecha de información prevista entre la demanda de empleo y la oferta laboral.

Igualmente, el entendimiento transversal de la demanda de empleo y, en su generalidad del sector empresarial, les permite explotar las externalidades positivas de los procesos de aglomeración económica y procesos de generación de riqueza en los territorios. A su vez, una comprensión de la dinámica del empleo permite identificar las necesidades de personal y contratar a los candidatos adecuados, con las habilidades y conocimientos necesarios para satisfacer esas demandas. Por su parte, la demanda de empleo también es relevante para los encargados de formular políticas laborales, ya que sirve como un valioso insumo técnico para diseñar estrategias y programas que impulsen la creación de empleo, fomentar la capacitación en los sectores más solicitados y dinámicos, y promover la empleabilidad de los trabajadores.

Ahora bien, profundizar en la demanda laboral es complicado en Colombia. De acuerdo con Guataquí et al. (2014), el país no cuenta con una fuente consolidada, geográfica y estadísticamente representativa, con adecuada periodicidad y calidad de información, sobre la demanda de trabajo. Entre tanto, la información disponible es limitada y, en términos generales, no permite una comprensión completa del fenómeno en Colombia. Por

esto, en este capítulo, la información que se presenta constituye una potencial forma de abordar la demanda de trabajo, donde se utiliza la GEIH del DANE desde la composición del empleo, de acuerdo el tamaño de las unidades productivas, y se exponen unos ejercicios de exploración para documentar los requerimientos de vacantes.

El análisis efectivo de la demanda laboral desde la distribución de los ocupados, según el tamaño de las unidades productivas, refleja que la madurez empresarial de las regiones puede ser una variable indirecta de indicadores de calidad en el empleo y la productividad de las economías. En promedio, el 39,4% de los ocupados en Colombia trabaja solo. Así, dado que de cada 100 ocupados, aproximadamente 40 lo hace desde el autoempleo, es posible inferir una baja capacidad de la demanda para absorber mano de obra, señal de la debilidad del aparato productivo del país, es decir, de la fuerza de la demanda.

Según estas cifras, en Manizales el 21,6% de los ocupados trabaja solo y el 32,3% lo hace en unidades de 200 o más personas, ubicando a la ciudad en la segunda posición más baja por autoempleo y la segunda más alta en

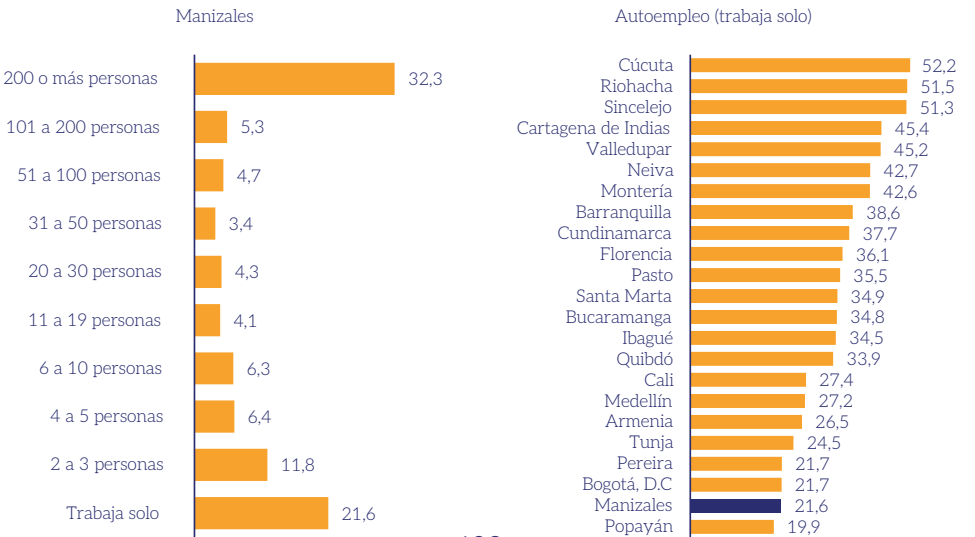
grandes empresas en el país, siendo una enorme ventaja competitiva que podría explicar los positivos indicadores de empleabilidad, y una favorable estructura empresarial, a pesar de su pequeño tamaño de mercado.

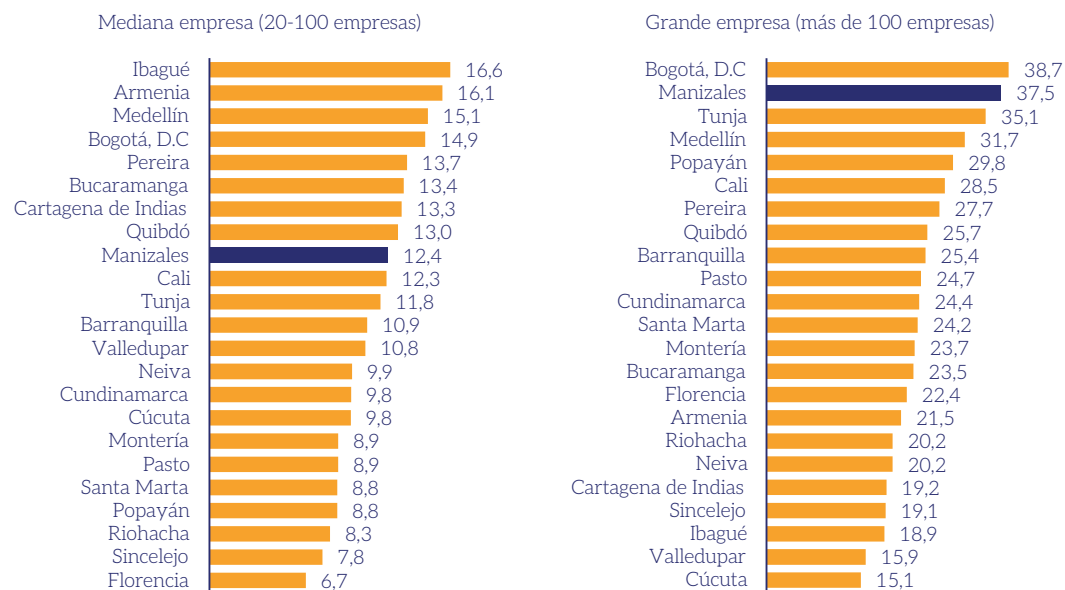
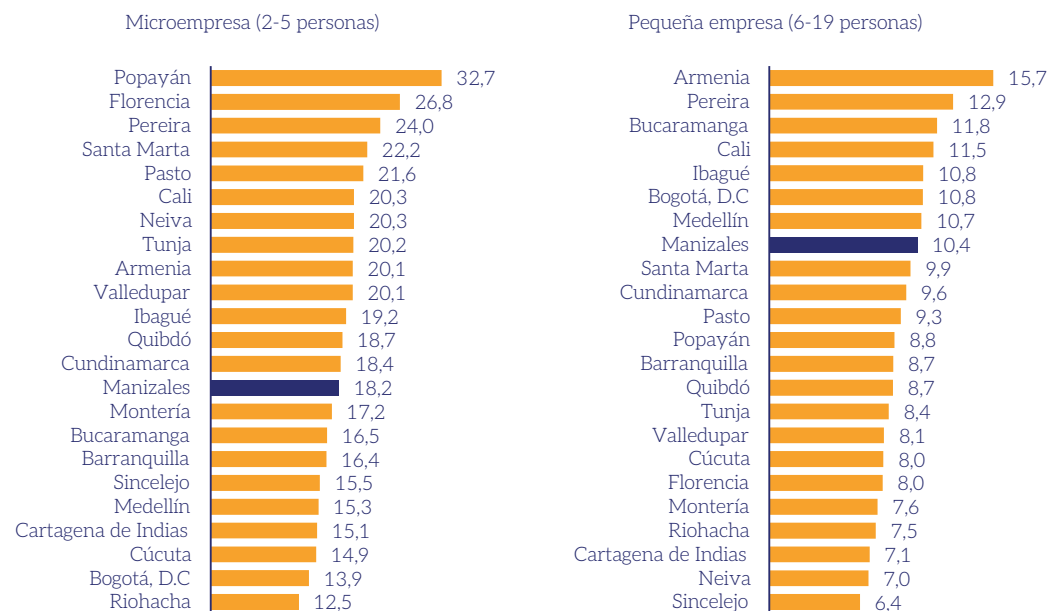
La composición de firmas es determinante debido a que, por su sofisticación productiva y organizacional, suelen tener mayor nivel de capital y recursos, lo que les permite invertir en nuevas tecnologías, investigación y desarrollo, expansión geográfica y adquisiciones. Estas inversiones y actividades de las firmas de mayor tamaño dinamizan la generación empleo, fomentan la innovación y contribuyen al crecimiento económico. Además, estas firmas de mayor tamaño suelen tener

una mayor capacidad para acceder a los mercados nacional e internacionales, que les permite aprovechar economías de escala, reducir costos y competir de manera más efectiva en un entorno global. Por otra parte, es importante destacar que las firmas de mayor tamaño suelen tener mayor capacidad para resistir y sobrevivir en situaciones económicas adversas, como recesiones o crisis financieras internas. Realidad contraria a lo que sucede cuando el autoempleo es la forma de trabajo dominante, revelando la debilidad de la fuerza de demanda laboral, y, por ende, las bajas barreras de entrada, una predominancia a la economía informal, debilidad en la productividad y salarios, y un lánguido crecimiento económico.

Figura 25.
Ocupados según tamaño de las empresas (%) para las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022

Fuente: Elaboración base DANE





Una forma de detectar estas dinámicas en los tipos de empresas y su tamaño es por medio de la distribución de los ocupados según las categorías de tamaño y las actividades económicas, acorde con CIIU a dos dígitos, con la salvedad que algunas de estas tienen un bajo número de ocupados en el total de la ciudad, lo cual puede estar asociado al tamaño de muestra, en donde los análisis particulares deben hacerse con cautela.

Así, en el autoempleo y las microempresas el 21,4 y 23,9% de los ocupados se encuentran en actividades de comercio al por menor, lo cual representa menos del 10% en las medianas y grandes empresas. Algo similar sucede con actividades de los hogares individuales, como empleadores de personal doméstico, transporte terrestre, otras actividades de servicios personas, construcción de edificios, comercio y reparación de vehículos, sus partes y accesorios, mantenimiento de computadores, efectos personales y enseres domésticos, servicios de comida y bebidas, con un rango de participación entre el 3 y el 8% del empleo en la categoría de autoempleo. Pero, en las grandes empresas es en promedio inferior al 1 %, destacando actividades económicas de servicios de bajo valor agregado y generalmente que se desarrollan como oficios individuales.

Por su parte, en las grandes empresas sobresalen, entre las principales actividades de ocupación, la administración pública, educación, actividades administrativas y de apoyo de oficina, actividades de atención a la salud humana, elaboración de productos alimenticios, fabricación de productos elaborados de metal, telecomunicaciones, comercio al por mayor, confección de prendas de vestir y servicios financieros, las cuales se caracterizan por ser sectores de mayor valor agregado, involucrando servicios de producción de conocimiento y tecnología, sectores de transformación industrial y comercio de mayores dimensiones organizacionales, mostrando cómo el tamaño de las empresas es coherente con la hipótesis de unidades de mayor capacidad de mercado, escala y seguramente niveles de productividad.

En un análisis interno en cada actividad, se detalla que de cada 100 ocupados entre 65 y 73 son de autoempleo en actividades de mantenimiento y reparación de computadores, efectos personales y enseres domésticos, actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico y actividades de servicios a edificios y paisajismo (jardines, zonas

verdes), ratificando actividades con tendencia a ser de baja escalabilidad empresarial. Por el contrario, en administración pública, fabricación de productos metalúrgicos básicos, actividades administrativas y de apoyo, suministro de electricidad y gas, fabricación de equipos eléctricos, fabricación de otros productos minerales, fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos, captación, tratamiento y distribución de agua, telecomunicaciones, actividades de programación, transmisión o difusión, actividades auxiliares de servicios financieros, elaboración de bebidas y seguros, más del 70% de los ocupados son en grandes empresas.

Cruzando la distribución de los ocupados en Manizales, por tamaño de empresa y características socioeconómicas, se evidencia una mayor absorción de capital humano en las unidades de mayor tamaño, mejores indicadores de tenencia de un contrato, que sea escrito y con afiliación a pensión, y mayor predominancia de una posición ocupacional del empleado particular. De este modo, en las unidades de menos de 10 trabajadores de la ciudad, entre el 15 y 18% de los ocupados tienen título de educación superior, mientras en las unidades de más de 100 empresas es superior al 35%. El 60,7% de los

ocupados en firmas de más de 200 trabajadores han alcanzado al menos un título educativo de técnico o tecnológico, donde el 14,4% tiene título de posgrado (especialización 8,8 %, maestría 4,5% y doctorado 1,02%). A diferencia, en firmas de 2 a 3 personas, la composición del capital humano en Manizales muestra que el 14,9% tiene al menos una formación técnica profesional.

También, las cifras de tenencia de un contrato son inferiores al 30% en las más pequeñas frente a más del 90% en las grandes; y mientras en el autoempleo y microempresas el porcentaje de empleado particular es de 1,2% y 57,1% respectivamente contra el 90,5 y 79,8% en medianas y grandes empresas, denotado un círculo virtuoso de capacidades de oferta y demanda en el mercado de trabajo.

La distribución de ocupados con mejores niveles educativos en firmas de mayor tamaño puede explicarse por múltiples razones. Entre ellas, es probable que las empresas más grandes cuenten con sistemas y estructuras establecidos para la capacitación y el desarrollo, que pueden mejorar las habilidades y conocimientos de sus empleados y facilitar la innovación y la productividad. Así, las empresas más grandes disponen de estructuras de incentivos más allá de los salarios que posibilitan la mejor formación profesional de sus empleados. En continuidad, las empresas más grandes tienden a tener una gama más amplia de oportunidades laborales y perspectivas de crecimiento profesional, lo que puede atraer y retener a los mejores talentos. En general, el tamaño de una empresa puede influir en su capacidad para atraer, retener y utilizar capital humano de forma eficaz.

Relacionado con los niveles educativos, diversos estudios han encontrado que existe una relación positiva entre la informalidad laboral y el tamaño de las empresas. En particular, Fighioli et al. (2018) encontraron que las empresas más pequeñas tienen más probabilidades de utilizar mano de obra informal debido a la carga regulatoria y fiscal asociada con el

empleo formal, así como a la menor probabilidad de ser atrapadas, debido a instituciones públicas débiles y aplicación laxa de la ley.

En particular, en Manizales la vinculación al sistema de seguridad social, en términos de salud, no reviste diferencias estadísticamente significativas entre tamaños de empresas. No obstante, un resultado atípico se observa dado que la distribución de firmas de diferente tamaño, según afiliación de trabajadores al sistema de salud, muestra mayor incidencia de informalidad en firmas entre 6 a 10 personas. En este caso, aproximadamente 9 de cada 100 trabajadores no está afiliado. Esta razón es superior incluso a ocupados que operan desde el autoempleo (5% de informalidad).

La predominancia de firmas pequeñas por emplear mano de obra informal puede atribuirse al alto costo relativo del empleo formal, aspecto que se explica esencialmente dada la productividad laboral en comparación con sus beneficios marginales y las ventajas que otorga el empleo formal.

Si bien en términos generales, la afiliación al sistema de salud es bastante homogénea para todos los tamaños de empresas en la ciudad, un pano-

Tabla 22.
Ocupados por actividades económicas (CIIU 4 a 2 dígitos) por tamaño de empresa. Manizales AM, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Actividad económica	Autoempleo	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas	355	1.115	610	616	581
Silvicultura y extracción de madera	20	0	46	0	8
Extracción de carbón de piedra y lignito	0	0	0	0	42
Extracción de petróleo crudo y gas natural	0	0	0	43	136
Extracción de minerales metalíferos	33	0	0	97	86
Extracción de otras minas y canteras	131	71	11	35	18
Actividades de servicios de apoyo para la explotación de minas	0	0	0	0	26
Elaboración de productos alimenticios	302	1.055	754	849	6.288
Elaboración de bebidas	20	94	0	56	620
Elaboración de productos de tabaco	0	0	0	0	10
Fabricación de productos textiles	82	22	120	26	39
Confección de prendas de vestir	697	686	592	972	1.648
Curtido y recurtido de cueros; fabricación de calzado; fabricación de artículos de viaje, maletas, bolsos de mano y artículos similares, y fabricación de artículos de talabartería y guarnicionería; adobo y teñido de pieles	78	78	14	362	728
Transformación de la madera y fabricación de productos de madera y de corcho, excepto muebles; fabricación de artículos de cestería y espartería	93	137	83	42	34
Fabricación de papel, cartón y productos de papel y cartón	25	25	14	10	89
Actividades de impresión y de producción de copias a partir de grabaciones originales	54	89	151	60	0
Fabricación de sustancias y productos químicos	0	67	80	174	363
Fabricación de productos farmacéuticos, sustancias químicas medicinales y productos botánicos de uso farmacéutico	0	20	0	11	79
Fabricación de productos de caucho y de plástico	0	100	36	347	1.124
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	70	15	13	35	877
Fabricación de productos metalúrgicos básicos	17	8	14	46	823
Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	475	725	219	600	2.797
Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	0	0	0	14	93
Fabricación de aparatos y equipo eléctrico	0	33	11	138	1.365
Fabricación de maquinaria y equipo n.c.p.	0	13	45	159	146
Fabricación de vehículos automotores, remolques y semirremolques	0	11	10	97	313
Fabricación de otros tipos de equipo de transporte	0	0	0	18	18
Fabricación de muebles, colchones y somieres	529	531	379	185	135
Otras industrias manufactureras	440	278	84	43	261
Instalación, mantenimiento y reparación especializado de maquinaria y equipo	224	117	170	219	26
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	16	20	62	70	1.293
Captación, tratamiento y distribución de agua	0	9	22	59	572
Evacuación y tratamiento de aguas residuales	0	0	0	24	22
Recolección, tratamiento y disposición de desechos, recuperación de materiales	356	72	38	32	781
Construcción de edificios	2.245	2.824	1.352	2.471	1.328
Obras de ingeniería civil	26	116	551	1.218	853
Actividades especializadas para la construcción de edificios y obras de ingeniería civil	1.573	691	623	698	490

Comercio, mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas, sus partes, piezas y accesorios	1.935	2.328	1.167	598	664
Comercio al por mayor y en comisión o por contrata, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas	436	868	1.008	1.074	1.731
Comercio al por menor (incluso el comercio al por menor de combustibles), excepto el de vehículos automotores y motocicletas	10.228	9.605	2.526	2.228	5.080
Transporte terrestre; transporte por tuberías	3.777	1.744	235	1.078	2.414
Transporte aéreo	0	0	0	0	54
Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	947	713	94	93	229
Correo y servicios de mensajería	531	149	60	214	705
Alojamiento	158	426	394	323	137
Actividades de servicios de comidas y bebidas	1.714	6.041	4.477	860	393
Actividades de edición	28	0	33	79	252
Actividades cinematográficas, de video y producción de programas de televisión, grabación de sonido y edición de música	55	18	27	30	23
Actividades de programación, transmisión y/o difusión	0	0	0	55	244
Telecomunicaciones	43	37	170	205	2.349
Desarrollo de sistemas informáticos (planificación, análisis, diseño, programación, pruebas), consultoría informática y actividades relacionadas	337	147	377	498	918
Actividades de servicios de información	15	15	13	23	82
Actividades de servicios financieros, excepto las de seguros y de pensiones	138	280	203	318	1.495
Seguros (incluso el reaseguro), seguros sociales y fondos de pensiones, excepto la seguridad social	136	156	94	174	1.482
Actividades auxiliares de las actividades de servicios financieros	0	0	10	10	87
Actividades inmobiliarias	697	926	477	480	875
Actividades jurídicas y de contabilidad	1.601	711	505	416	118
Actividades de administración empresarial; actividades de consultoría de gestión	118	185	110	144	201
Actividades de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	225	278	455	278	124
Investigación científica y desarrollo	0	0	9	50	61
Publicidad y estudios de mercado	623	243	419	312	226
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	382	128	75	118	32
Actividades veterinarias	126	190	105	58	0
Actividades de alquiler y arrendamiento	55	56	31	51	75
Actividades de empleo	24	0	17	97	187
Actividades de las agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reserva y actividades relacionadas	124	81	99	85	101
Actividades de seguridad e investigación privada	343	121	89	412	952
Actividades de servicios a edificios y paisajismo (jardines, zonas verdes)	3.033	302	92	432	681
Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades de apoyo a las empresas	222	130	253	382	8.291
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	56	0	122	361	8.879
Educación	556	227	824	2.424	8.450
Actividades de atención de la salud humana	746	688	776	1.930	8.184
Actividades de atención residencial medicalizada	70	68	75	165	11
Actividades de asistencia social sin alojamiento	339	129	228	311	369
Actividades creativas, artísticas y de entretenimiento	310	191	208	58	0
Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	0	13	29	58	44
Actividades de juegos de azar y apuestas	412	103	142	185	874
Actividades deportivas y actividades recreativas y de esparcimiento	218	147	134	140	197
Actividades de asociaciones	67	241	250	420	1.160
Mantenimiento y reparación de computadores, efectos personales y enseres domésticos	1.773	396	40	119	104
Otras actividades de servicios personales	3.315	1.409	463	150	391
Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico	3.943	1.749	0	35	0
Actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales	0	0	0	0	48

rama diferente se vislumbra con las pensiones. En relación, la afiliación al sistema pensional es creciente con el tamaño de la firma. Así, para firmas de 100 trabajadores o más, en promedio, el 96,2% de los ocupados está afiliado al sistema de pensiones. Así mismo, para el caso de las firmas entre 20 y 99 trabajadores, la vinculación media cae hasta el 82,7%; y para firmas de menor tamaño (entre 2 y 19 trabajadores) es del 34,7 el porcentaje de afiliación.

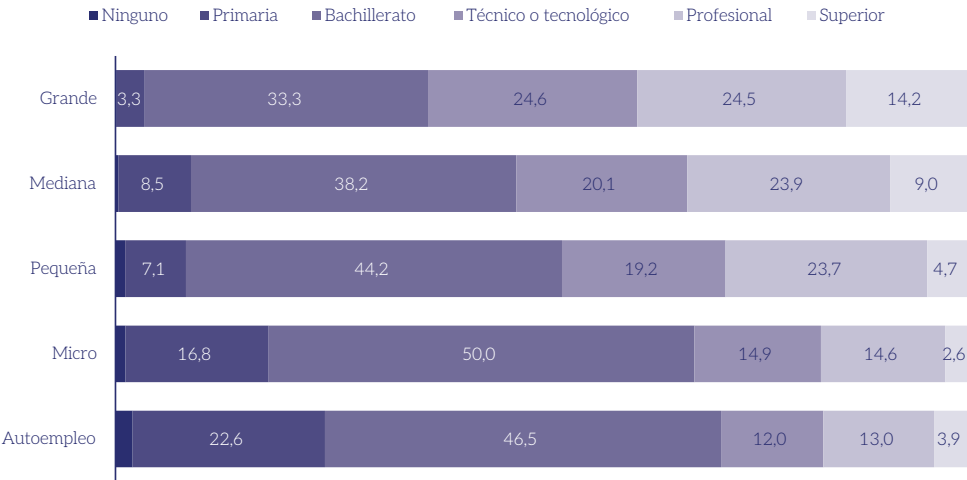


Figura 27. Ocupados según tamaño de la empresa y sexo, tenencia de contrato, tipo de contrato y afiliación a pensión. Manizales AM, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

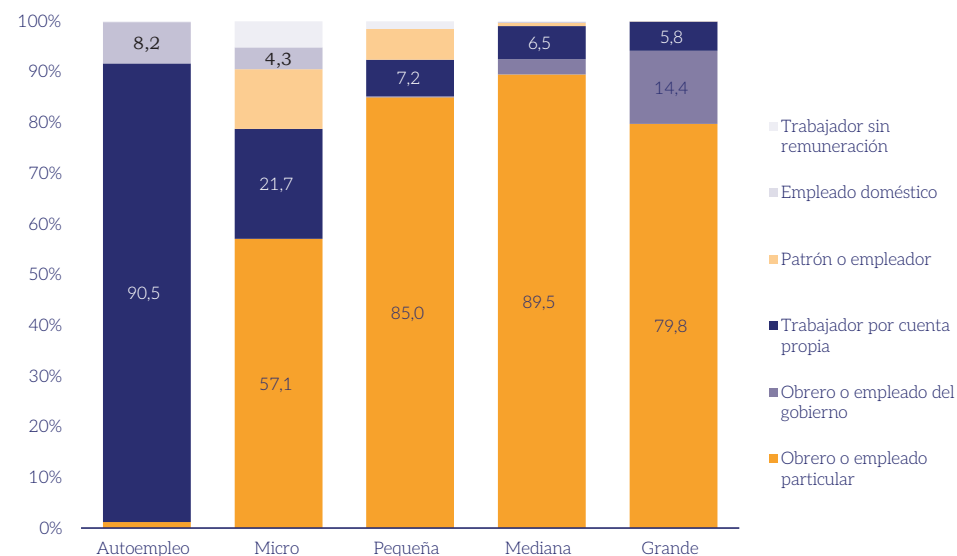


Figura 26. Ocupados según tamaño de empresa y nivel educativo (%). Manizales, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Figura 28.
Ocupados según tamaño de empresas y posición ocupacional de los ocupados. Manizales AM, 2022

Fuente: Elaboración base DANE



El comportamiento previsto en Manizales tiene suficiente sustento empírico. De acuerdo con Somashekhar et al. (2022), existe una correlación positiva entre la productividad marginal por trabajador y la cobertura de pensiones, indicando que las empresas más grandes y con mayor productividad tienen mayores probabilidades de proporcionar empleo formal con vinculaciones obligatorias a pensión, gracias al tamaño de su mercado que les brinda un robusto músculo financiero y organizacional.

Siguiendo el discurso de ingresos, en Manizales en promedio un empleado vinculado a una empresa, de tamaño entre 2 a 10 personas, tiene una remuneración mensual de \$1.058.772, donde la brecha de género muestra un diferencial favorable a los hombres de \$236.382, siendo el ingreso mensual promedio para hombres de \$1.234.901 y \$998.519 para mujeres. Desde otra perspectiva, los ocupados en firmas de mayor tamaño exponen rendimientos de ingresos considerablemente más altos. En particular, un ocupado (hombre o mujer) en pro-

medio devenga \$2.022.262 si está vinculado a una empresa de al menos 200 trabajadores. En este caso, la brecha salarial también se amplía, aunque presenta menor amplitud en firmas entre 51 a 100 y 101 a 200 trabajadores.

En esencia, un ocupado en Manizales, con nivel educativo alcanzado en una tecnología, devenga el mismo ingreso comparado con un ocupado en nivel universitario en una firma

de tamaño pequeño de tres trabajadores o menos. Esto puede explicarse por las diferencias en productividad de la empresa o el sector, más allá de las dotaciones de cada trabajador. Por otro lado, la tabla de salarios y niveles educativos también expone la aleatoriedad que existe en términos salariales para el nivel educativo de posgrado. Así, la mayor remuneración media se observa en firmas entre 20 y 30 trabajadores.

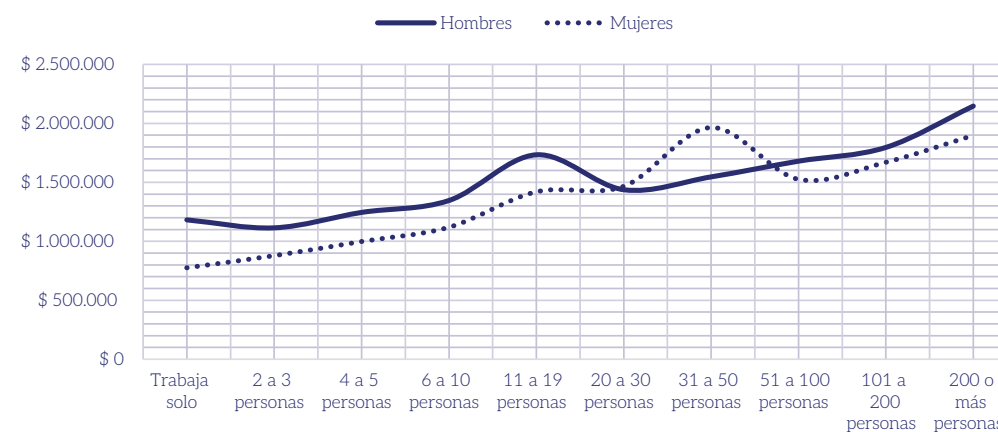


Figura 29.
Ingreso laboral promedio de los ocupados, por tamaño de las empresas y sexo. Manizales AM, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Tabla 23.
Ingreso laboral mensual promedio, por tamaños de empresas y nivel de educación de los ocupados. Manizales AM, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

	Básica secundaria	Técnica o Tecnológica	Universitaria	Maestría
Trabaja solo	\$755.160	\$1.281.745	\$1.767.435	\$3.272.414
2 a 3 personas	\$855.573	\$1.379.870	\$1.607.975	\$2.412.500
4 a 5 personas	\$947.364	\$1.353.863	\$1.785.943	\$9.200.000
6 a 10 personas	\$926.022	\$1.317.162	\$1.660.329	\$3.247.429
11 a 19 personas	\$1.096.894	\$1.582.920	\$2.057.104	\$4.609.091
20 a 30 personas	\$1.097.535	\$1.311.644	\$1.783.986	\$8.318.750
31 a 50 personas	\$1.050.990	\$1.324.615	\$2.810.089	\$3.335.000
51 a 100 personas	\$1.057.612	\$1.323.242	\$2.153.200	\$3.681.778
101 a 200 personas	\$1.080.805	\$1.483.028	\$2.445.761	\$4.398.526
200 o más personas	\$1.054.436	\$1.631.342	\$2.368.637	\$4.991.923

Las cifras revelan que las variaciones en el ingreso promedio por hora de los ocupados crecen de forma ascendente según los niveles educativos en cada tipo de empresa, pero el mismo nivel educativo tiene trayectorias diferentes en cada tamaño de empresa, fenómeno que puede ser atribuido a las dinámicas sectoriales de las firmas, las ocupaciones y los perfiles laborales, aunque, por ejemplo, un ocupado con el mismo nivel educativo recibe, en un rango de máximos y mínimos, entre 5 y 30% más entre una microempresa y un grande empresa. En esencia, la fuerza de capacidades de

la demanda es fundamental para una mayor y mejor absorción del factor de producción trabajo, y la fuerza de capacidades de la oferta es clave para brindar un mayor valor agregado en las empresas, que concluya en mayor generación de riqueza y distribución de la misma desde la remuneración de los factores de producción. Entonces, la movilización social depende de los niveles individuales de competencias, conocimientos y habilidades y su aplicación según los entornos productivos y organizacionales de las empresas.

Esta sinergia entre la estructura de la oferta y la demanda es coherente con el hecho de que, en la medida que la escala de las empresas es mayor, el ingreso laboral promedio de los ocupados aumenta. En cada realidad empresarial, un mayor nivel educativo se recompensa con mejores ingresos para los ocupados; y en un mismo perfil educativo los ingresos también se incrementan con el tamaño empresarial, aunque a una

menor variación. Un tema relevante por mencionar en el análisis por sexo es que se evidencian brechas de ingreso hora entre el 9 y 11% a favor de los hombres, independientemente del tamaño de la empresa, con excepción de la mediana empresa; pero también mayor tiempo de trabajo por horas mensuales, revelando los problemas de pobreza de tiempo de las mujeres, analizados previamente.

Tabla 24.
Ingreso laboral promedio de los ocupados, por tamaño de empresa, nivel educativo y sexo, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Ingresos (hora)	Ninguno	Primaria	Bachillerato	Técnico o tecnológico	Profesional	Superior
Autoempleo	\$3.135	\$3.653	\$5.102	\$6.787	\$11.547	\$21.787
Micro	\$3.350	\$4.459	\$5.226	\$6.839	\$10.171	\$24.509
Pequeña	\$5.029	\$5.217	\$5.909	\$6.577	\$10.403	\$29.532
Mediana	\$4.384	\$5.389	\$5.342	\$6.301	\$12.070	\$22.729
Grande	\$4.341	\$4.947	\$5.566	\$7.018	\$12.312	\$26.806

	Hombres			Mujeres			Brecha ingreso/ hora	Brechas horas
	Ingreso (mensual)	Horas	Ingreso (hora)	Ingreso (mensual)	Horas	Ingreso (hora)		
Autoempleo	\$1.201.241	199,4	\$6.026	\$829.838	152,8	\$5.430	9,9%	23,3%
Micro	\$1.357.844	213,6	\$6.358	\$1.001.029	177,9	\$5.625	11,5%	16,7%
Pequeña	\$1.679.449	210,8	\$7.967	\$1.290.004	193,9	\$6.653	16,5%	8,0%
Mediana	\$1.606.613	210,5	\$7.632	\$1.693.383	199,0	\$8.508	-11,5%	5,5%
Grande	\$2.158.395	209,3	\$10.310	\$1.888.799	203,3	\$9.291	9,9%	2,9%

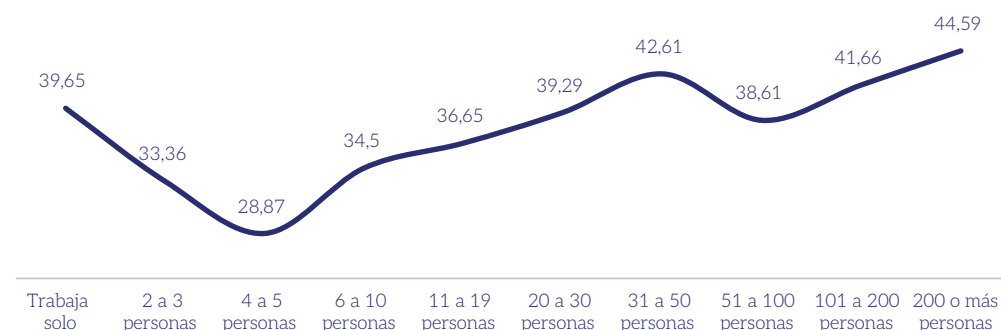
Frente a este tema, se puede complementar que la composición por sexo en Manizales muestra que, en promedio, el 62% de los ocupados son hombres y de cada 100 trabajadores autónomos aproximadamente 40 son mujeres. Al respecto, se detalla que la demanda de empleo femenina es creciente con el tamaño de la firma, de forma desagregada, lo que podría suponer un eventual rompimiento del techo cristal y, por ende, inferir que las mujeres podrían estar ocupando cargos directivos. Esto, teniendo en cuenta la consideración previa de una mejor dotación educativa en el caso de las mujeres. Lo anterior es relevante dado que, de acuerdo con ILOSTAT, para el año 2019 las mujeres alcanzaron una proporción media en cargos directivos del 38,6%, indicador que ha mostrado una evolución favorable a las mujeres en las últimas décadas, comparado con el 27,4% en 1991.

En detalle, la demanda de mujeres en empresas inferior a 50 empleos, excluyendo autónomos, en promedio es del 35,8%, aproximadamente 30 puntos porcentuales (pp) menos que la participación de los hombres. No obstante, en firmas de mayor tamaño, más de 50 ocupados, la demanda por mano de obra mujer aumenta 5,8 pp, alcanzando una participación

del 41,6% del total de ocupados en estos niveles. Sobre las razones por las cuales existe menor participación de las mujeres en el mercado laboral en Manizales se consideran análogas a las barreras de participación en América Latina, desde la ausencia de políticas flexibles y adecuadas para familias. Además de los papeles de género tradicionales, que dan las responsabilidades de hogares a las mujeres, también impiden su acceso a un trabajo remunerado. Según el Banco Mundial (2018), estas barreras podrían estar explicando también la menor participación de mujeres en pregrados y posgrados tipo STEM, relacionado con la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

Figura 30.
Mujeres ocupadas por tamaño de las empresas. Manizales AM, 2022

Fuente: Elaboración base DANE



De esta forma, la educación produce una mayor diversificación, sofisticación y especialización del factor producción trabajo en el circuito económico, asimilando a tener un mayor y variado número de fichas para armar un rompecabezas más complejo, un rompecabezas denominado la relación economía, empresas y trabajadores (Lora, 2019). A mayores niveles de educación, se esperarían mejores resultados en materia de productividad individual y colectiva a nivel de empresa y, por ende, mejores desempeños de crecimiento empresarial y económico. La educación es una variable clave en el crecimiento económico a largo

plazo de las sociedades (Lucas, 1988; Romer, 1989). Por lo tanto, es un camino para transformar la calidad de vida en una sociedad.

La composición de ocupados en firmas, según sitio de ocupación y posición ocupacional, puede reflejar los niveles de informalidad laboral en este segmento de la población ocupada. Al respecto, los ocupados que trabajan en otras viviendas (13,6%), vehículos (2,4%) o sitios al descubierto en la calle (8,3%) denotan mayor vulnerabilidad ante choques adversos. A su vez, la composición del empleo por posición ocupacional también refleja la calidad de empleo más allá de la

vinculación al sistema de seguridad social. Así las cosas, estos resultados también son atribuibles a la composición sectorial del PIB. Entre tanto, es factible que las mejores condiciones laborales (incluyendo ingresos) se presenten en el sector industrial. A su vez, para las actividades económicas como el comercio, donde las menores barreras de entrada podrían mostrar mayor vulnerabilidad, según el sitio en el que se desarrollan las actividades y la posición ocupación que desarrollan.

Desde otro punto de vista, las diferencias en condiciones de trabajo de acuerdo con el tamaño de la firma se aprecian en la vinculación contractual de los ocupados. Así, se expone una relación directa entre vínculos laborales contractuales y el tamaño empresarial, con cifras promedio en Manizales donde de cada 100 trabajadores 91 tiene un contrato para desarrollar la actividad. No obstante, en empresas de dos a tres trabajadores este porcentaje es del 61% aproximadamente.

La dinámica descrita puede entenderse considerando que las empresas más grandes tienen más recursos y poder de negociación, lo que les permite negociar y hacer cumplir los contratos laborales individuales de

manera más efectiva. Igualmente, el tamaño de mercado de las empresas más grandes obliga a procesos en el marco regulatorio nacional e internacional, algo característico de la economía formal. También implica que la interacción entre el vínculo, a partir de contratos y el tamaño de la empresa, define las condiciones laborales. De este modo, es plausible que las firmas de mayor tamaño posibiliten mejor calidad de empleo en comparación con empresas de tamaño reducido cuya capacidad de agencia es más limitada. Claramente la capacidad de agencia en unidades de mayor tamaño se refleja en los contratos escritos.

Si bien es sabido que la caracterización de la demanda de trabajo contribuye desde diferentes perspectivas al fortalecimiento del mercado de trabajo, desde la proyección de desarrollo de oferta de formación vocacional, aumento en productividad, cierre de brechas de capital humano en la fuerza de trabajo, entre otros, generalmente las economías en vías de desarrollo enfrentan retos en torno a información relacionada con la distribución espacial de las empresas, estructuras de costos y los requerimientos de la demanda de trabajo.

Sin embargo, los avances tecnológicos y computacionales han permitido a las organizaciones y trabajadores ajustar, de forma apropiada, la colocación y búsqueda de anuncios de ofertas de empleo en portales y sitios de redes sociales. Estos portales de empleo brindan una plataforma para que los solicitantes busquen empleos en varias organizaciones y, a la vez, ayuden a las organizaciones a encontrar el solicitante más apropiado.

En este sentido, existen dos importantes fuentes para el análisis de información de demanda laboral que serían la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (SPE) del Gobierno Nacional y el Observatorio Laboral y Ocupacional del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Antes de exponer cifras, es necesario acotar que dicha información tiene limitaciones y debe ser tomada como un muestreo, seguramente con sesgo, ya que, el porcentaje de ocupados en el país que buscan empleo por Internet es inferior al 10 por ciento.

En el SPE, para el 2022, se registraron 2.584.981 vacantes de empleo en Colombia, refiriéndose a anuncios del empleo no ocupado para el cual el empleador está tomando medidas activas para encontrar el candidato

idóneo, y que puede estar asociado a uno o más puestos de trabajo. En Manizales, esta cifra fue de 24.118 vacantes, representando el 86,4% del total de registros en el departamento, logrando cifras históricas en 2021 y 2022, luego de la caída en 2020 efecto pandemia, y posiblemente teniendo un repunte estadístico apoyado por la virtualidad de los procesos.

Del total de vacantes en Caldas, el 28,2% es en ocupaciones (CIUO 08 AC) de trabajadores de servicios y vendedores de comercios y mercados, 16,2% de técnicos y profesionales de nivel medio, 15,8% de personal de apoyo administrativo y 11,4% de profesionales, científicos e intelectuales, para el 71,5% del total de vacantes. Esta cifra es coherente con el país, y muestra una estructura de demanda coincidente con la ocupación laboral de la ciudad por actividades económicas. De hecho, las vacantes en la ciudad son mayoritariamente de empresas de los sectores (CIIU 4 AC) de industria manufacturera (13,7%), comercio al por mayor y al por menor y reparación (13,4%), actividades financieras (10,3%), servicios administrativos (9,7%), actividades profesionales, científicas y técnicas (7,4%), administración pública (7,1%) y actividades de salud humana (6,4%), sumando el 72,9 por ciento.

Por educación (CINE 2011 AC), denota que cerca de la mitad de las vacantes es de programas generales, seguido de 20,5% de administración y derecho, 9,5% de ingeniería, industria y construcción y 8,4% de salud y bienestar, con niveles educativos requeridos de 42,2% bachillerato, mostrando una demanda significativa de perfiles laborales de bajo capital humano en la ciudad, asociado a sectores secundarios y terciarios de bajo valor agregado y labores poco especializadas. Sin embargo, el otro 41,4% de las vacantes son con un nivel educativo requerido de educación superior, distribuido en técnica

(20,2%), tecnológica (7,2%), universitaria (12,7%), especialización (1,1%), maestría 0,1%) y doctorado (0,01%), demostrando un gradual avance de la demanda a solicitar factor humano con mayor formación. Una hipótesis válida en este aspecto es que la oferta de bajos niveles educativos tenga menos mecanismos institucionales y sociales, formales e informales, para la búsqueda de empleo, debido a su menor oferta de capital humano, y también exista en la demanda mayor necesidad por más altos niveles de rotación, por variables como bajos salarios, condiciones y tareas.

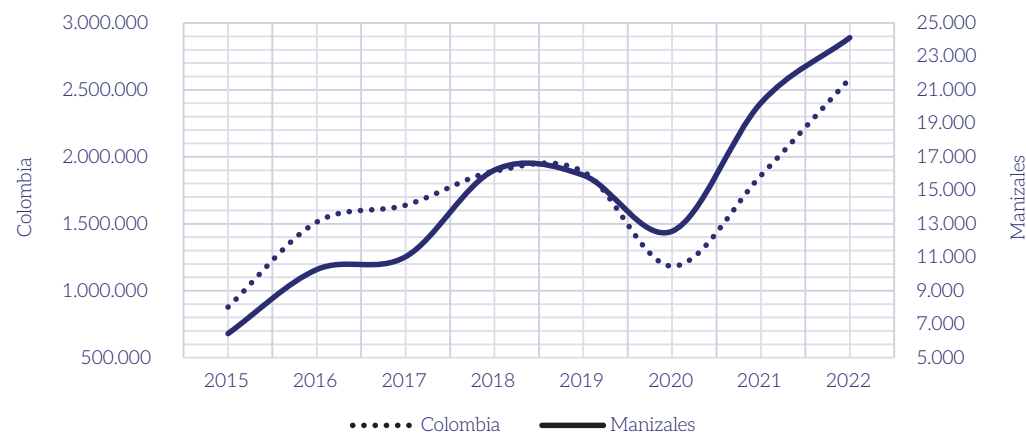


Figura 31.
Vacantes registradas en el Servicio Público de Empleo. Colombia y Manizales, 2015-2022

Fuente: Elaboración base SPE

En esta línea, el 68,6% de las vacantes de 2022, en Caldas, fueron con una experiencia laboral requerida inferior a 12 meses; solamente el 15,3% entre 13 y 60 meses, y 11% con más de 60 meses; y el 15,4% sin experiencia, señal de perfiles laborales de baja especialización productiva. Además, el 77,4% de las vacantes ofrecen salarios inferiores a los \$2.000.000, y el 44,3% máximo \$1.000.000, ratificando una demanda de bajo capital humano en el mercado de trabajo de Manizales, en esta plataforma de intermediación laboral.

En complemento se pueden consultar los anexos estadísticos de la Agencia Pública de Empleo (APE) del SENA, los cuales se desagregan igualmente por departamento, pero con un formato que permite explorar inscritos, vacantes y colocaciones por ocupaciones (CUOC). Desde esta fuente de información se obtienen 20.117 vacantes de empleo en el territorio, para un total de 18.908 registros inscritos de solicitantes y un balance de 12.180 colocaciones, lo que implicaría un porcentaje de 60,5% de colocación efectiva sobre las vacantes y del 64,4% sobre los inscritos. Mientras en las vacantes el 44% son de ocupaciones de nivel calificados y 27,5% de nivel elemental. Desde la oferta de inscritos se tiene un 66,5% de nivel

calificados y 15,6% de nivel elemental, pudiéndose observar un mayor porcentaje de colocación efectiva en el caso de ocupaciones nivel calificado sobre nivel elemental, reflejando patrones interesantes de demanda laboral. Sin embargo, el porcentaje es especialmente alto en el caso de nivel profesional, enviando un mensaje interesante de mayor velocidad en la movilidad laboral de estos perfiles en el territorio, donde el 21,1% de las colocaciones son de este nivel.

Tabla 25.
Inscritos, vacantes y colocaciones, por nivel de cualificación. Caldas, 2022

Fuente: Elaboración base SENA

	Número		Colocación efectiva		Participación			
	Inscrito (I)	Vacante (V)	Colocación (C)	C / V	C / I	Inscrito	Vacante	Colocación
Total	18.908	20.117	12.180	60,5%	64,4%	100,0%	100,0%	100,0%
Directivo	90	88	45	51,1%	50,0%	0,5%	0,4%	0,4%
Profesional	1.186	2.958	2.570	86,9%	216,7%	6,3%	14,7%	21,1%
Técnico, Tecnólogo	2.113	2.680	1.835	68,5%	86,8%	11,2%	13,3%	15,1%
Calificados	12.576	8.855	3.996	45,1%	31,8%	66,5%	44,0%	32,8%
Elemental	2.943	5.536	3.734	67,4%	126,9%	15,6%	27,5%	30,7%

- **Nivel directivo:** gerentes de venta y mercadeo, personal directivo de la administración pública, gerentes de construcción, logística, mantenimiento y otros servicios administrativos.
- **Nivel profesional:** profesores de educación básica, media, superior y formación para el trabajo, profesionales de administración de empresas, abogados, ingenieros en construcción y obras

- civiles, analistas informáticos, profesionales de talento humano, desarrolladores informáticos, psicólogos, arquitectos y médicos.
- **Nivel técnico y tecnológico:** asistentes administrativos, entrenadores y preparadores físicos, técnicos TIC, inspectores de seguridad y salud en el trabajo, agentes de compras, supervisores de construcción, técnicos industriales, asistentes de servicios

comunitarios y vendedores especializados.

- **Nivel calificado:** auxiliares de atención y servicio al cliente, auxiliares administrativos, oficiales de construcción, mercaderistas, trabajadores agrícolas, auxiliares contables, conductores de vehículos pesados, auxiliares de almacén, operarios de carga, mecánicos industriales, vendedores no especializados.
- **Nivel elemental:** obreros de construcción, servicio doméstico, ayudantes y auxiliares de diversos oficios.

Los criterios de inscritos, vacantes y colocaciones del Observatorio Laboral y Ocupacional del SENA ofrece un análisis online de tendencias de las ocupaciones, según cuatro categorías: 1) ocupaciones más solicitadas por empresas y menos registradas por personas (ocupaciones promisorias y alta demanda); 2) ocupaciones más solicitadas y más registradas (ocupaciones dinámicas y oportunidad); 3) ocupaciones menos solicitadas y menos registradas (ocupaciones con oportunidad escasa en el mercado y necesidad de recalificación y recualificación laboral y formación para el trabajo); y 4) ocupaciones menos

solicitadas por empresas y más registradas por personas (ocupaciones no promisorias, exceso de oferta, y necesidad de reorientación laboral).

En cada categoría, se pueden consultar las ocupaciones según el nivel de cualificación, siendo en su orden: Dirección y gerencia Nivel 1 (A), Nivel 2 (B), Nivel 3,4 (C) y Nivel 6 (D), pasando de ocupaciones con funciones variadas y complejas, con responsabilidad de equipos de trabajo y asignación de recursos, a ocupaciones con funciones de supervisión, autonomía y juicio evaluativo, seguido de ocupaciones con actividades físicas e intelectuales con algo de autonomía, y ocupaciones sencillas y repetitivas, de carácter físico y subordinado. A continuación, se exponen las ocupaciones por las cuatro categorías, pero, por sencillez, priorizando aquellos niveles de cualificación de media y alta complejidad, que sirva de insumo de tendencias de demanda laboral para Manizales.

- **Categoría I:** gerentes de ventas, mercadeo y publicidad, profesores de educación básica y media y formación para el trabajo, profesionales en administración de empresas, ingenieros en construcción, abogados, analistas de crédito, inspectores de seguri-

dad y salud en el trabajo, vendedores especializados, técnicos en construcción, técnicos industriales, auxiliares contables, operadores de máquinas, vigilantes y guardias de seguridad, mecánicos industriales, auxiliares de enfermería, conductores de vehículos pesados, operarios de carga y auxiliares de compras.

- **Categoría II:** analistas informáticos, asistentes administrativos, técnicos de sistemas, preparadores físicos, auxiliares de servicio al cliente, vendedores no especializados, auxiliares administrativos, mercaderistas, trabajadores agrícolas, oficiales de construcción y auxiliares de almacén y bodega.

- **Categoría III:** gerentes de mantenimiento, construcción, servicios administrativos, producción industrial, ingeniería, compras, recursos humanos, financieros y culturales, profesionales en recursos humanos, psicólogos, analistas financieros, ingenieros industriales, contadores, profesores de educación superior, médicos generales, enfermeros, ingenieros electricistas, periodistas.

- **Categoría IV:** personal directivo de administración pública, músicos y compositores, programadores informáticos, diseñadores gráficos, administradores ambientales, agentes compras, dibujantes técnicos, agricultores, auxiliares de archivo y cajeros de servicios financieros.

La clasificación anterior de fuerzas de demanda y oferta combinada abre un panorama muy interesante para la revisión de programas de empleabilidad y ocupación, según las tendencias locales, nacionales e internacionales de demanda del aparato empresarial, así como el capital humano productivo y sus potencialidades de inserción laboral.

Para finalizar el capítulo, con el propósito de recolectar información sobre vacantes online, consolidadas en el portal Computrabajo, se empleó la técnica del web scraping a través de estructuras HTML que permite extraer información de la nube para ser procesada en formatos de texto de alta usabilidad (Barbera et al, 2023), realizar comparaciones en diferentes ventanas de tiempo, y generar desagregaciones en términos de los requerimientos de capital humano. En el proceso de esta técnica se emplean paquetes estadísticos

que permiten la identificación de términos regulares para la construcción de perfiles (en términos demográficos o de capital humano), siempre que la oferta (el anuncio) lo permita. En este caso, se consolidó la información para los niveles bachiller, técnico, tecnólogo y profesional, para la ventana de tiempo de marzo a octubre del 2023, recogiendo 453 anuncios entre marzo-abril, 325 en mayo-junio, 143 en julio-agosto y 767 anuncio entre septiembre-octubre.

De acuerdo con la información analizada, es fácilmente identificable que una gran proporción de

los anuncios pueden vincularse al sector servicios y, en particular, al comercio. Así, se puede inferir que la demanda de empleos en Manizales tiene características de alta rotación y baja remuneración salarial. A su vez, esta composición también implica menores barreras en términos de los niveles educativos requeridos, teniendo en cuenta que, según el DANE, aproximadamente 20 de cada 100 ocupados desarrolla su actividad económica en este sector. La anterior apreciación respalda la composición de los anuncios en un portal de vacantes en línea específico.



Figura 32.
Nube de palabras del nombre de la vacante, por rangos de meses. Manizales, 2023

Fuente: Elaboración base web scraping



Por otra parte, la descripción anuncios expone una mayor frecuencia relativa de sustantivos que permiten detectar requerimientos mínimos de experiencia o conocimientos específicos. No se muestran patrones relevantes en relación con niveles educativos, hecho que llevaría a pensar de anuncios donde predomi-

nan vacantes con tareas rutinarias o de baja complejidad; por ejemplo, auxiliar, operario, supervisor, conductor, mensajero. Esto no significa que no se requieran otros perfiles laborales en la ciudad, pero en este tipo de portales es lo de mayor tendencia de demanda.

Figura 33.
Nube de palabras de la descripción de la vacante

Fuente: Elaboración base web scraping





CALIDAD DEL EMPLEO Y ANÁLISIS CON ENFOQUE ESPACIAL

La calidad del empleo es un aspecto esencial en la vida de las personas y en el bienestar general de la sociedad. Tener un trabajo que proporcione los requisitos legales mínimos o máximos, objetivos o subjetivos a las personas, es una variable de nivelación de oportunidades y equidad para el desarrollo personal y profesional.

Desde una perspectiva agregada, la calidad del empleo no solo es importante para el bienestar individual, sino que también tiene implicaciones sociales más amplias. Los empleos de alta calidad son cruciales para el crecimiento económico y la estabilidad social dado que promueven niveles más altos de productividad, innovación y competitividad a nivel micro y macroeconómico, contribuyendo de forma agregada al éxito y la prosperidad generales de un país o comunidad.

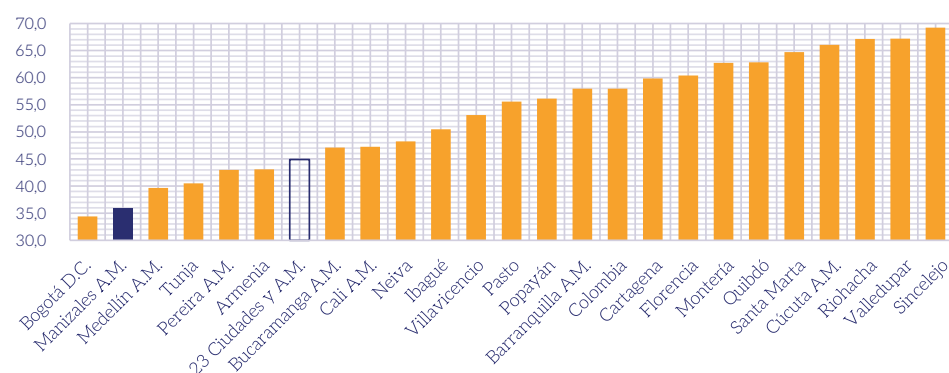
Por lo tanto, invertir en la creación y mantenimiento de empleos de buena calidad debería ser una prioridad para los formuladores de políticas, los empleadores y la sociedad en su conjunto. Además, las investigaciones sugieren que la calidad del empleo no solo afecta el bienestar individual, sino que también tiene un impacto significativo en resultados importantes como el desempeño laboral, la satisfacción laboral y en la retención de empleados. Por ende, en esencia, la calidad del empleo está estrechamente vinculada a factores como seguridad social, remuneración, equilibrio entre la vida laboral y personal y las oportunidades de crecimiento y avance.

En la medición oficial del DANE, para el total nacional, en promedio 58 de cada 100 trabajadores no están vinculados al sistema de seguridad social en términos de salud y pensión en 2022, cifra que para el 2021 fue del 59,3%, pero con heterogeneidad entre ciudades. En particular, el promedio de informales para las 13 principales ciudades fue de 43,6%, configurando un panorama de mayor vulnerabilidad en relación con la contribución de las regiones al valor agregado nacional.

El comportamiento observado en la serie de informales, tanto a nivel nacional como para las principales ciudades y áreas metropolitanas, tiene implícito los rezagos de la pandemia. Así, conjunto a la recuperación del empleo en términos de participación, para 2022 el comportamiento de la informalidad ha mejorado relativamente. La proporción de ocupados en informalidad³ en Manizales fue del 36% en 2022, la segunda tasa más baja en el país entre las 23 ciudades, ratificando las buenas condiciones de empleabilidad de la ciudad en el contexto nacional, con un 44,91% de promedio urbano.

Figura 34.
Ocupados informales en las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022

Fuente: Elaboración base DANE



³ Según el DANE, la población ocupada informal son todos los asalariados o empleados domésticos que no cuentan con cotizaciones de salud ni pensión, por concepto de su vínculo laboral con el empleador que los contrató. De igual forma, comprende a los trabajadores por cuenta propia y patrones o empleadores que hayan quedado clasificados en el sector informal, todos los trabajadores familiares sin remuneración y demás personas sobre las que no se dispone de suficiente información sobre su situación en la ocupación, para ser clasificadas en las categorías anteriores. Se excluyen los obreros y empleados del Gobierno.

La informalidad laboral en el país es heterogénea, de acuerdo con los niveles educativos, ya que existe una clara correlación entre niveles más altos de educación y una menor probabilidad de estar involucrado en un empleo informal. Esto se debe a que las personas con niveles más altos de educación generalmente tienen acceso a mejores oportunidades laborales que ofrecen contratos formales, protección legal y beneficios de seguridad social, seguramente asociadas a los poderes de negociación derivados de su perfil. Para las personas con niveles más bajos de educación, como aquellas que no han completado la educación secundaria o solo han completado la educación primaria, la probabilidad de participar en empleos informales es mucho mayor. Al respecto, las personas con niveles más bajos de educación pueden enfrentar barreras como la discriminación y redes sociales limitadas que restringen su acceso a oportunidades laborales formales.

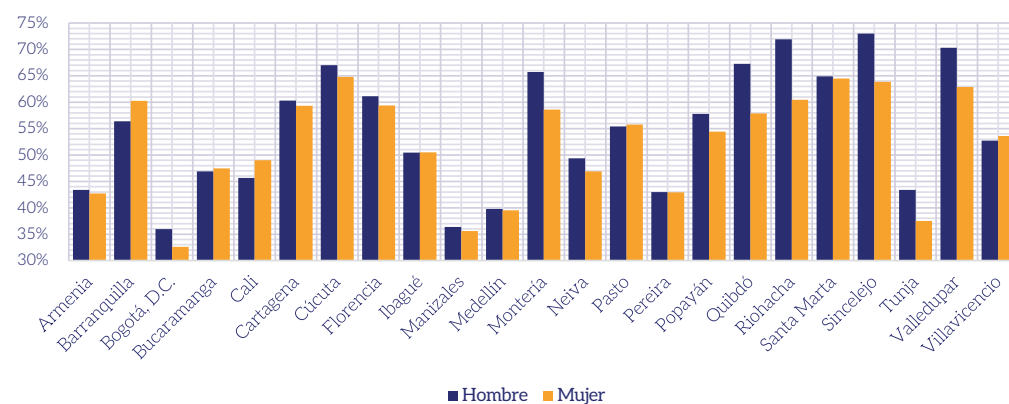
Los niveles de informalidad medios para ocupados profesionales (educación universitaria y posgrado) es de 20,3%, mientras, la proporción de informales en educación técnica y tecnológica es de 36,3%. Entre tanto, en los niveles de educación básica primaria y secundaria, en promedio,

de cada 100 trabajadores aproximadamente 79 realizan sus actividades sin protección social en salud y pensión.

Por otra parte, la distribución de ocupados informales, de acuerdo con el tamaño de las firmas, corrobora los hechos estilizados relacionados con la mayor vulnerabilidad a la informalidad según el tamaño de la empresa se reduzca. Así, la proporción de informales en microempresas, para el año 2022, fue del 84,5%. Por su parte, en empresas pequeñas la participación de trabajadores informales es de 60 puntos porcentuales menos (24,2% de informalidad). En continuidad, en empresas medianas, aproximadamente 9 de cada 100 trabajadores son informales; y en el caso de grandes empresas la proporción es de 4,2%. Como es natural, la informalidad del empleo en las empresas más pequeñas atribuye a factores como recursos limitados, falta de conocimiento o comprensión de las regulaciones laborales y la necesidad de flexibilidad en las prácticas de contratación, quizás a tamaños de mercado y niveles de productividad limitados. En particular, en Colombia la predominancia del autoempleo, por condiciones de necesidad, explica la gran proporción de trabajadores informales en microempresas.

En Manizales, las cifras de informalidad laboral revelan un patrón similar en su desagregación por características socioeconómicas de los ocupados, pero cifras individuales menores en la comparación con las 23 ciudades, con una tasa de informalidad de 36,4% para hombres y 35,6% en mujeres,

estando a mitad de la tabla con una brecha de 0,8 puntos porcentuales (pp), comparado con ciudades de la región Caribe del país, que presentan brechas superiores a 5pp a favor de los hombres, y las tasas de informalidad laboral en ambos sexos superan el 60 por ciento.



Por niveles educativos, se presenta una tendencia descendente en los niveles de informalidad a medida que se incrementa el capital humano de los ocupados, donde aquellos con ningún nivel de educación tienen una tasa de informalidad del 72,3% en Manizales, seguido del 64,6% con primaria o menos y 42,9% con secundaria. Pero, en los ocupados con un nivel de pregrado (técnica,

tecnológica o universitaria) la proporción de informalidad cae al 25% y en posgrado oscila entre el 6 y el 15%, demostrando nuevamente la influencia del capital humano en la empleabilidad y la calidad del empleo. En todos los niveles educativos, Manizales estaría entre las ciudades con menos informalidad, a excepción del segmento de posgrado.

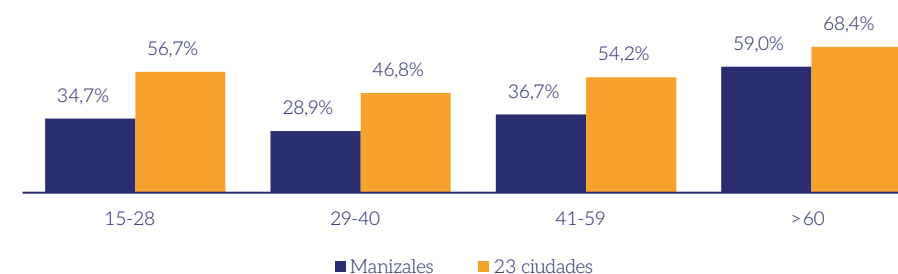


Figura 35.
Ocupados informales, por sexo, 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Figura 36.
Ocupados informales, por grupo de edad en promedio, de 23 ciudades y áreas metropolitanas y Manizales, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Tabla 26.
Ocupados informales, por nivel educativo, en las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Ciudad	Ninguno	Primaria o menos	Secundaria	Técnica o Tecnológica	Universitaria	Especialización o Maestría	Doctorado
Armenia	82,8%	76,4%	51,0%	25,8%	20,5%	12,7%	0,0%
Barranquilla	93,2%	89,6%	68,1%	36,9%	30,6%	13,0%	9,8%
Bogotá, D. C.	78,2%	64,9%	46,9%	26,2%	22,9%	10,6%	7,0%
Bucaramanga	87,0%	75,2%	56,9%	34,8%	27,6%	13,0%	3,8%
Cali	90,8%	75,4%	55,6%	33,1%	27,8%	14,6%	3,5%
Cartagena	98,0%	88,9%	73,1%	42,5%	31,5%	14,8%	20,2%
Cúcuta	93,4%	88,5%	75,5%	41,0%	40,3%	13,0%	5,3%
Florencia	94,0%	87,8%	70,5%	39,8%	34,6%	13,5%	8,7%
Ibagué	81,7%	80,1%	61,1%	33,5%	29,3%	12,6%	8,6%
Manizales	72,3%	64,6%	42,9%	24,0%	25,1%	14,7%	6,4%
Medellín	74,5%	66,8%	48,7%	25,5%	24,9%	13,7%	8,3%
Montería	97,7%	93,3%	73,9%	44,5%	30,7%	15,3%	0,0%
Neiva	92,6%	82,5%	59,6%	28,6%	21,1%	11,7%	0,0%
Pasto	97,3%	86,6%	70,3%	39,5%	35,5%	16,3%	2,5%
Pereira	82,2%	71,2%	47,9%	28,4%	27,5%	11,6%	4,9%
Popayán	96,4%	90,1%	74,0%	45,0%	38,0%	15,4%	11,4%
Quibdó	97,3%	89,7%	77,6%	46,1%	43,9%	15,7%	11,0%
Riohacha	97,9%	92,5%	82,5%	48,5%	39,3%	18,8%	3,0%
Santa Marta	99,8%	88,5%	75,8%	44,2%	37,4%	18,8%	18,6%
Sincelejo	98,1%	95,5%	82,6%	50,3%	34,3%	10,8%	0,0%
Tunja	93,9%	74,6%	58,1%	28,3%	27,7%	14,1%	4,3%
Valledupar	98,2%	91,8%	80,9%	50,3%	35,5%	16,5%	0,0%
Villavicencio	91,4%	80,6%	63,6%	37,9%	30,3%	12,9%	6,8%

Por grupos de edad es generalizado entre las 23 ciudades que el grupo de primera adultez (29-40 años) registra menor nivel de informalidad laboral, y sube gradualmente alcanzando máximos en ocupados población mayor y comparativamente en la juventud (15-28 años). Esto puede explicarse desde el ciclo de vida productivo y de formación de las personas, donde en los primeros años de vida productiva existe menor capital humano, y por encima de los 45 años equiparar niveles educativos es más complejo, y hacia los 60 años se comienza a entrar en periodo de pensión, retiro y jubilación, con hipótesis de que en contextos de avanzado envejecimiento la informalidad laboral podría aumentar en el promedio de una ciudad, si no se aprovecha el bono demográfico para elevar el capital humano de la población en edad de trabajar joven y adulta.

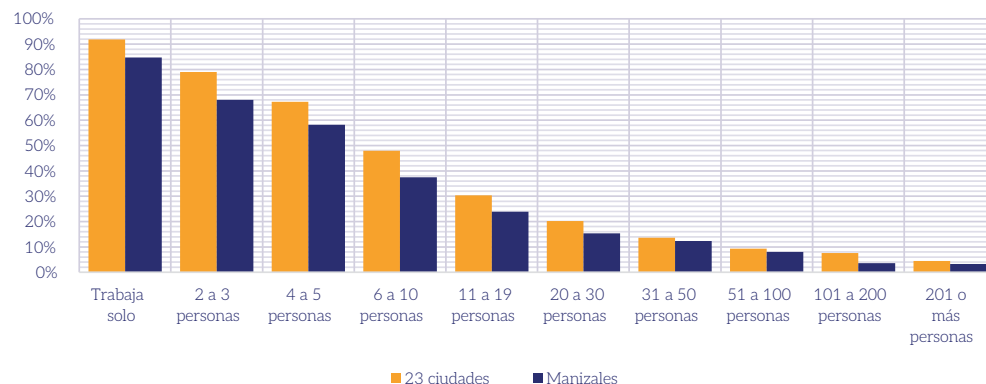
Y, así como la principal variable de la fuerza de la oferta, el capital humano promueve mejores niveles de formalidad laboral en la población ocupada de Manizales, desde la fuerza de la demanda a mayor tamaño de las empresas la informalidad laboral de los ocupados es menor. Mientras una persona que trabaja sola y en unidades de 2 a 5 personas la informalidad tiene rangos entre el 58 y 85%, en

empresas de más de 50 personas los niveles de informalidad se encuentran por debajo del 10%. De hecho, entre ciudades, en empresas de más de 200 trabajadores, las mayores proporciones de informalidad en los ocupados no superan el 10%, siendo casos extremos en Quibdó, Riohacha, Popayán, Montería y Valledupar, ciudades donde se puede afirmar que la informalidad global promedio es una combinación de las debilidades de oferta y demanda laboral en sus mercados de trabajo. Manizales logra ubicarse entre las cinco ciudades con menor informalidad laboral en los tamaños de empresa inferior a 10 personas; es decir, unidades de subsistencia, cuenta propia y microempresas, y en la categoría de 101 a 200 personas.

Si bien las cifras de informalidad en Manizales son positivas, el abordaje de la formalidad laboral involucra necesariamente contener una mirada multidimensional del fenómeno. Por esta razón, en este capítulo se ofrece la estimación de un indicador de calidad de empleo para las principales áreas en Colombia y desagregando resultados para Manizales AM en términos demográficos, educativos y de actividades económicas, precisamente conectando con el concepto de trabajo digno y decente.

Figura 37.
Ocupados informales por tamaño de empresa en promedio de 23 ciudades y áreas metropolitanas y Manizales, 2022

Fuente: Elaboración base DANE



La calidad del empleo es un factor crucial en el desarrollo de las economías, particularmente en los países en desarrollo. Este concepto está vinculado a la competitividad nacional y puede tener un impacto significativo en el bienestar individual, empresarial y nacional (Madu, 1998; Findlay, 2013). En relación, Hovhannisyan et al. (2022) destacan la naturaleza multidimensional de la calidad del empleo, que incluye ingresos suficientes, acceso a beneficios laborales, estabilidad y condiciones laborales adecuadas. Entre tanto, la evidencia

empírica revela variaciones significativas en la calidad del empleo entre países, sectores y características sociodemográficas. Estos hallazgos subrayan la necesidad de una conceptualización sólida de la calidad del empleo y la importancia de abordar sus diversas dimensiones en las economías en desarrollo.

Por otra parte, la relación entre crecimiento económico y calidad de empleo es compleja y multifacética. Roethlisberger (2011) y Farné & Vergara (2015) destacan que la calidad

del empleo, determinada por el contexto económico y las instituciones laborales, es crucial para el bienestar de los trabajadores. Villarreal-Solís et al. (2021) encuentra que el crecimiento económico puede tener un impacto negativo en el empleo de la población y la tasa de informalidad laboral. De otro lado, Martínez (2012) sugiere que la calidad del empleo está relacionada positivamente con un mayor nivel educativo y de manera inversa con la informalidad y la calidad del capital humano con la productividad (Casanueva & Rodríguez, 2009). Finalmente, con una perspectiva diferente, Gutiérrez (2004) señala que la creación de empleo responde principalmente a la demanda interna, mientras que la erosión del empleo está influenciada por el cambio tecno-organizacional.

De este modo, la baja calidad del empleo en América Latina puede atribuirse a una variedad de factores. La CEPAL (2014) destaca la presión sobre la capacidad de empleo económico de la región debida al crecimiento demográfico y la migración rural-urbana, así como a la sobreoferta de mano de obra y la resistencia a la reglamentación del trabajo industrial. Bosch et al. (2013) subrayan aún más la prevalencia del desempleo, el subempleo, la inestabilidad laboral

y los bajos salarios, que no son solamente problemas individuales de las personas. Ramos et al. (2015) y Ocampo & Sehnbruch (2015) enfatizan la importancia del empleo formal y la protección social para mejorar la calidad del empleo, y este último señala el impacto de la globalización y la flexibilización del mercado laboral en las condiciones de empleo.

Así las cosas, la calidad del empleo, que incluye aspectos como la estabilidad, la remuneración y el desarrollo profesional, está estrechamente relacionada con la productividad laboral (Roethlisberger & Weller, 2011; Chacaltana & Yamada, 2009). Esta relación se ve reforzada por la idea de que una mayor calidad en el empleo conlleva una mayor productividad y menores costos (Rincón de Parra, 2016). Además, la calidad del trabajo y el nivel educativo tienen un impacto positivo en la productividad a largo plazo (Reguart, 2009), siendo un círculo virtuoso que se retroalimenta.

Metodológicamente, el ejercicio de estimación emplea los microdatos de la GEIH, y desde una dimensión teórica se apoya en Gómez et al. (2015), quienes proponen un enfoque de lógica difusa para la construcción de

un indicador multidimensional de calidad de empleo. Como es natural, esta evaluación multidimensional implica la consideración holística de elementos que afectan el desarrollo de las actividades laborales. Dichos elementos incluyen la satisfacción laboral, el bienestar subjetivo relacionado con el trabajo, la movilidad laboral, la calidad del empleo, los conceptos de búsqueda de empleo, las oportunidades de teletrabajo y el bienestar ocupacional.

Tabla 27.
Dimensiones y variables del Índice de calidad de empleo

Fuente: Elaboración base DANE

Dimensiones	Variables
Condiciones laborales	Horas trabajadas
	Horas extras remuneradas
	Lugar de trabajo
Protección laboral	Cotización a salud
	Afiliación a ARL
	Afiliación a pensión
	Derecho a cesantías
Estabilidad laboral	Afiliación a sindicato
	Antigüedad laboral
	Término y tipo de contrato
Percepción sobre el empleo	Satisfacción laboral
	Compatibilidad trabajo-familia
	Estabilidad en el empleo
Subempleo	Segundo trabajo
	Subempleo
Ingresos	Ingresos laborales
	Subsidios

En particular, la satisfacción laboral es una variable comúnmente utilizada para medir la calidad del empleo. Se evalúa preguntando a los individuos sobre su nivel de satisfacción con diversos aspectos de su trabajo, como las tareas laborales, la autonomía y las relaciones con los colegas. Además, el bienestar subjetivo relacionado con el trabajo puede proporcionar información sobre la felicidad general y la satisfacción que las personas experimentan en su trabajo. A su vez, la movilidad laboral es otra variable importante a considerar, ya que refleja las oportunidades de crecimiento y avance profesional dentro de una ciudad. La calidad del empleo es una variable integral que abarca varias dimensiones, incluida una remuneración adecuada y justa, condiciones de trabajo seguras, oportunidades para el desarrollo de habilidades y equilibrio entre la vida personal y laboral.

Finalmente, otras variables que pueden contribuir a medir la calidad del empleo en una ciudad incluyen la seguridad laboral, el desarrollo de competencias, la salud y el bienestar, el equilibrio entre la vida laboral y no laboral y las oportunidades de teletrabajo. Expuesto lo anterior, en el presente documento se incluyen las siguientes variables para el cálculo de

un índice de calidad de empleo multidimensional.

Desde el punto de vista empírico, se sigue la propuesta de Gómez et al. (2015). En tal caso se realiza una ponderación de cada variable, como se expresa en la ecuación 1.

$$W_j = \ln \left[\frac{1}{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \mu_A(x_{ij})} \right] \quad (1)$$

En este caso la proporción (difusa) de ocupados con calidad de empleo en referencia con el atributo . Finalmente, para el caso de las dimensiones consideradas, dado los pesos de cada variable, el índice de calidad de empleo está dado en la ecuación 2.

$$ICE_i = \frac{\sum_{j=1}^T \mu_A(x_{ij})w_j}{\sum_{j=1}^T w_j} * 100 \quad (2)$$

Los resultados agregados para Colombia muestran, en general, un nivel de calidad de empleo bajo. Así, el valor promedio muestra un valor de 21,3 y una desviación estándar de 2,64. De esta forma, la medida de dispersión podría mostrar baja heterogeneidad regional en términos del empleo, lo cual puede explicarse esencialmente por la construcción del índice en su carácter multidimensional. En rela-

ción, las ciudades que se encuentran por debajo del promedio nacional son: Popayán (21,2), Florencia (20,4), Pereira (20,1), Cartagena (19,5), San Andrés (19,5), Santa Marta (19,3), Quibdó (19,3), La Guajira (19,1), Valledupar (18,6), Montería (18,3), Cúcuta (17,6) y Sincelejo (17,3).

En contraste, las ciudades que lideran la calidad del empleo en Colombia son Bogotá, D. C. (26,1) y Medellín

AM (26,1). En explicación, en estas ciudades la participación de sectores con mayores barreras de entrada en términos educativos y de mayor generación de valor agregado contribuye a mejores condiciones laborales. A su vez, el aprovechamiento de las externalidades positivas de aglomeración también proporciona elementos empíricos para entender sus mejores condiciones de empleabilidad.

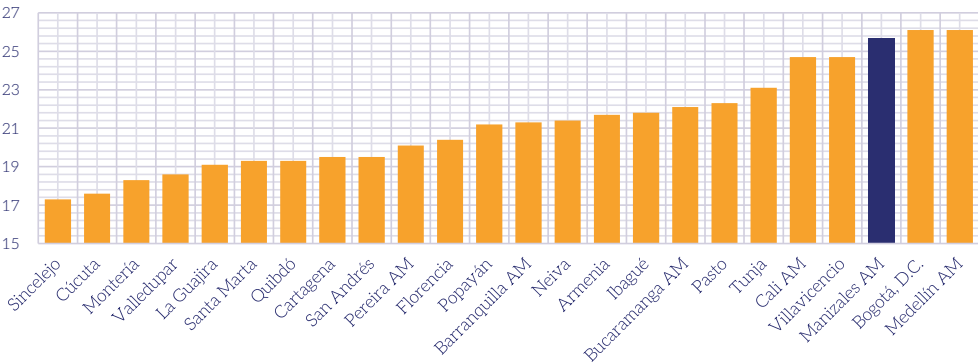


Figura 38.
Índice de calidad de empleo en las ciudades y áreas metropolitanas. Colombia, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Por su parte, los resultados para Manizales AM son interesantes dado que es la ciudad intermedia con mejor calidad de empleo (25,7) ocupando la tercera posición a nivel nacional, superando ciudades de mayor dinámica económica como Cali AM y Barranquilla AM. Los resultados para Manizales muestran diferenciales por género favorables a las muje-

res, que pueden entenderse como la superación de techos de cristal por parte de las mujeres o por la mayor participación masculina en actividades de menor valor y, por ende, de mayor vulnerabilidad, por ejemplo, el sector de la construcción. En este sentido, se retoma la discusión de perfiles laborales y sociales por sexo en el mercado.

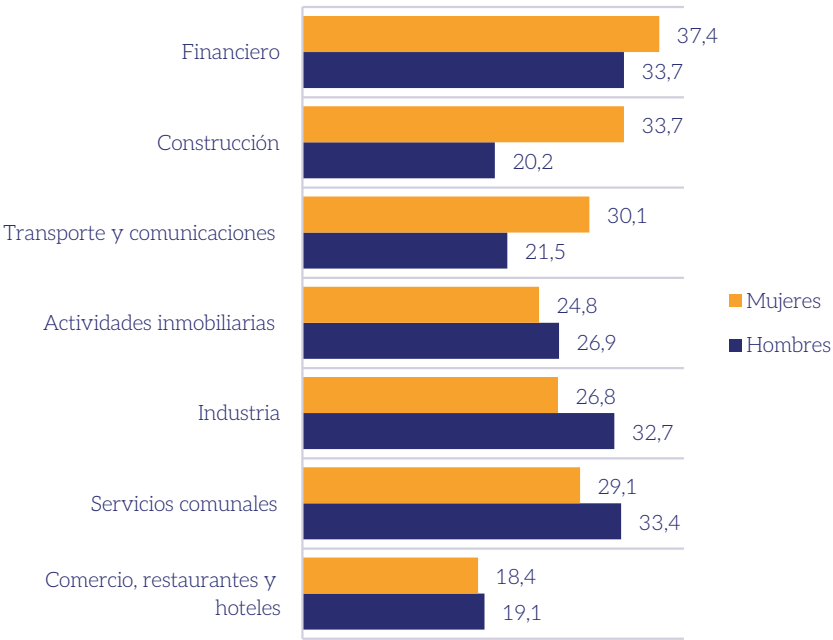
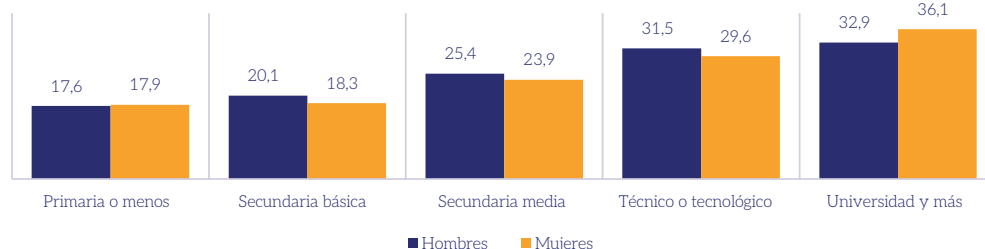


Figura 39.
Índice de calidad de empleo, por grandes ramas de actividad y género. Manizales AM, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Figura 40.
Índice de calidad de empleo, por niveles educativos y género. Manizales AM, 2022

Fuente: Elaboración base DANE



A su vez, los resultados por ramas de actividad muestran mejor calidad de empleo en el sector financiero, 35,5 con mejor resultado para las mujeres, y los servicios comunales con el puntaje de 31,2. En el sector financiero los resultados se entienden por las características locativas de las actividades económicas allí presentes. Por su parte, el sector de servicios comunales, al incluir los trabajos gubernamentales y del sector público, refleja todas las condiciones legales para ejercer actividades laborales.

Desde la perspectiva del capital humano, los resultados de las

estimaciones corroboran los hechos estilizados, donde la calidad del empleo aumenta en la medida en que incrementan los niveles educativos. A su vez, la desagregación por género muestra algo de heterogeneidad, destacando mejores condiciones para mujeres en los rangos de los niveles educativos más altos (universidad y más), corroborando el rompimiento de patrones asociados a pisos pegajosos o techos de cristal en la literatura por sexo. En este sentido, el menor puntaje del índice de calidad de empleo en niveles educativos más bajos refleja menores barreras de entrada a las actividades informales.

Finalmente, la evidencia del indicador sobre los rangos de edades denota, tanto para hombres como para mujeres, un comportamiento en forma de U invertida. Lo anterior se explica esencialmente por los cambios en la productividad del trabajo en la medida en que se acumula capital humano (mediante educación y experiencia) y los rendimientos decrecientes de edad sobre

el desempeño de las actividades. En esta lógica, los niveles de calidad de empleo más altos se vislumbran en los picos de productividad laboral y, por ende, techos salariales. Para el caso de Manizales AM el valor máximo en calidad de empleo se alcanzó en el rango entre 45-54 años. En contraste, en los extremos etarios se observan los menores valores.

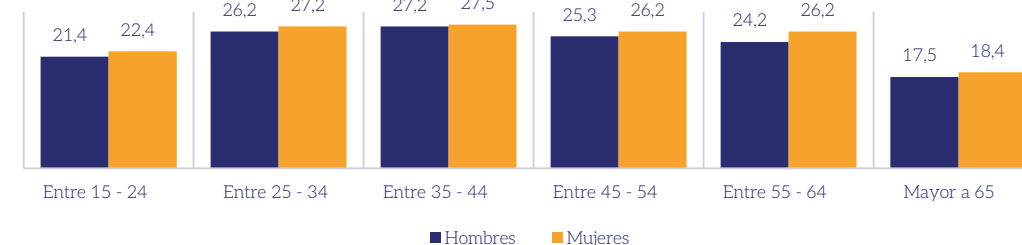


Figura 41.
Índice de calidad de empleo, por grupos de edad y género. Manizales AM, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

En el análisis de calidad del empleo, comprender las diferencias sectoriales y de oferta y demanda del mercado del trabajo es fundamental para la focalización de acciones de política pública. Pero, cuando estas políticas son de carácter subregional, la focalización territorial es esencial para evidenciar patrones de distribución de los fenómenos en el espacio geográfico. Una manera de hacer este ejercicio es por medio de los datos anonimizados de la GEIH del DANE; sin embargo, a la fecha de elaboración del libro solamente estaban disponibles para 2020, generando problemas para el estudio debido a ser año de pandemia. Por esta razón, se proyectan unos pequeños análisis con base en el Censo Nacional de Población y Vivienda 2018, entendiendo la limitación temporal de esta radiografía laboral para la ciudad, pero que permite extraer algunas conclusiones relevantes para tener presente en el diagnóstico del mercado de trabajo de la ciudad.

En cuanto a los indicadores globales del mercado de trabajo, TGP, TO y TD, existe tendencia de mayor participación laboral en las comunas Tesorito, Palogrande, La Macarena, Atardeceres, Cumanday y Ciudadela del Norte, que contrasta de igual manera con los mayores niveles de ocupación en

Palogrande, Tesorito, Atardeceres, Cumanday y Ciudadela del Norte, representando los nodos territoriales de empleabilidad de Manizales, en donde, por ejemplo, podrían focalizarse los esfuerzos de promoción de la formalidad laboral. Por su parte, las cifras más altas de desempleo estarían en San José, la Macarena, Nuevo Horizonte y Universitaria, comunas donde podrían priorizarse servicios de intermediación laboral, cursos de competencias laborales y programas de atención socioeconómica a población vulnerable por desocupación.

Los indicadores globales son variables líderes del funcionamiento del mercado de trabajo; sin embargo, en la discusión integral de la calidad del empleo también debe analizarse la otra cara de la fuerza de trabajo, aquella que no participa activamente, y por alguna razón está en una situación de subutilización indirecta del factor producción trabajo. En Manizales, los niveles más altos de inactividad laboral se pueden encontrar sobre un borde en la comuna Ciudadela del Norte y Atardeceres, y unas zonas particulares en la comuna Universitaria, La Fuente y La Macarena, seguramente algunas asociadas a distribución etaria por dinámica demográfica y socioeconómica de la población, otras por estructuras de responsabilidad familiar.

En cualquier caso, demuestra la necesidad de focalizar acciones territoriales para abordar el fenómeno de la economía del cuidado y servicios a población mayor, donde la tasa de inactividad laboral señalaría casos para focalizar programas en territorio. De hecho, a este fenómeno se suma el porcentaje de hogares en oficios, mostrando más intensidad en manzanas circundantes dentro de las comunas San José, Ciudadela del Norte, Nuevo Horizonte, La Macarena y Universitaria, donde existen otro tipo de problemáticas sociales que se combinan para afectar las condiciones de empleabilidad en territorio.

En la lógica de fenómenos territoriales, el censo permite identificar variables aproximadas de capital humano, que, como se ha visto, son determinantes para la empleabilidad de las personas y las condiciones de calidad de los empleos. De este modo, desde aspectos relacionados con educación, se evidencian tasas de analfabetismo relativamente altas en manzanas entre las comunas San José y Ciudadela del Norte y La Fuente y La Macarena, revelando retos de formación territorial. Y en aspectos de salud, se presentan porcentajes de personas incapacitadas de manera permanente en manzanas, ubicadas

en Ciudadela del Norte, Nuevo Horizonte, La Macarena, Atardeceres y Universitaria, zonas donde la promoción de modalidades de trabajo no presencial puede tener una activa respuesta para mejorar los niveles de empleabilidad.

Del mismo modo, existen mayores porcentajes de personas que expresan alguna dificultad diaria, en manzanas sobre las comunas Atardeceres, la Macarena, Ciudadela del Norte, La Estación y Tesorito; y en Ciudadela del Norte, La Macarena, Tesorito, La Estación y La Fuente una más elevada presencia en algunas manzanas con personas con problemas de salud (sin hospitalización), lo cual sería un insumo para empresas y autoridades locales, públicas y privadas, para revisar acciones dirigidas a la prevención y atención en salud, siendo una parte del capital humano de las personas que garantiza un positivo proceso de inserción laboral.

Figura 42.
Tasa global de participación (TGP) a nivel manzana. Manizales, 2018

Fuente: Elaboración base CNPV 2018 (DANE)

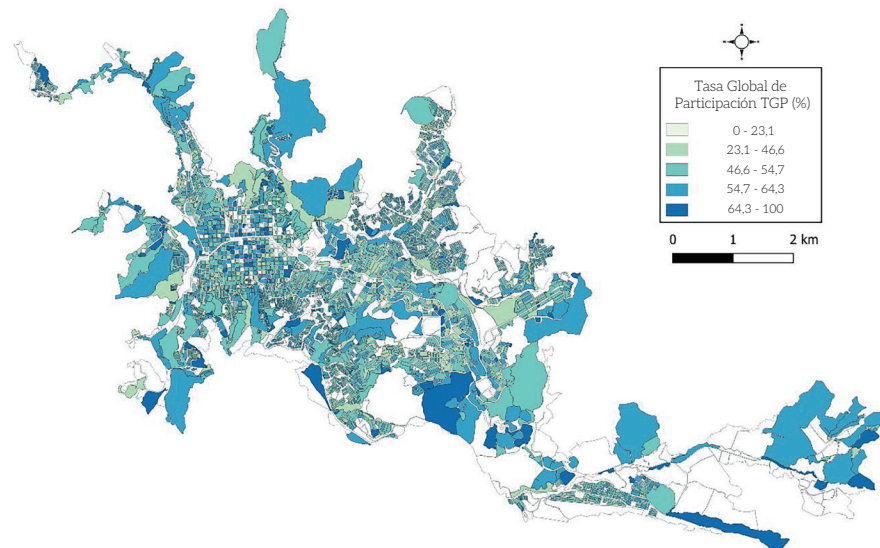


Figura 43.
Tasa de ocupación (TO) a nivel manzana. Manizales, 2018

Fuente: Elaboración base CNPV 2018 (DANE)

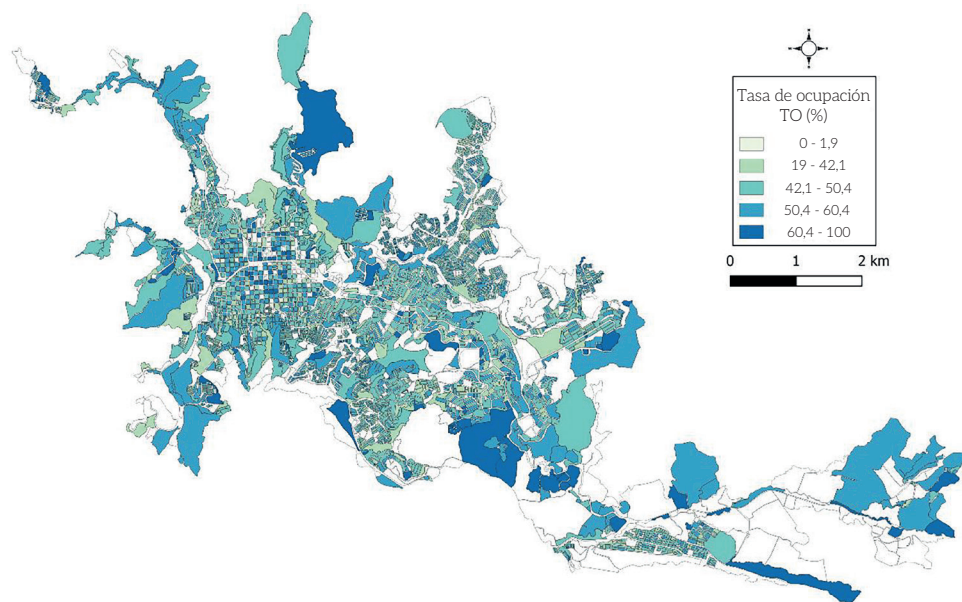


Figura 44.
Tasa de desocupación (TD) a nivel manzana. Manizales, 2018

Fuente: Elaboración base CNPV 2018 (DANE)

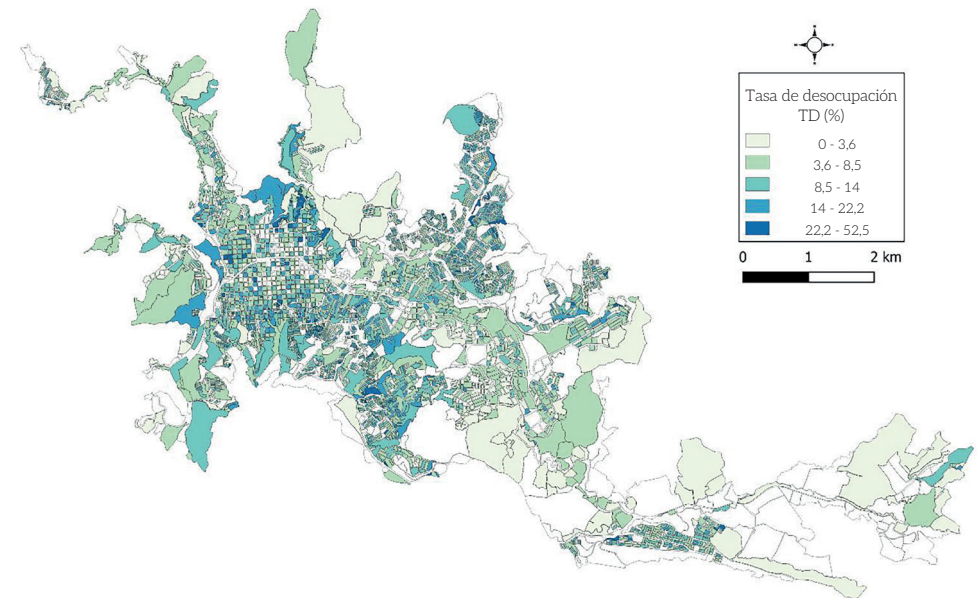


Figura 45.
Tasa de Inactividad Laboral a nivel manzana. Manizales, 2018

Fuente: Elaboración base CNPV 2018 (DANE)

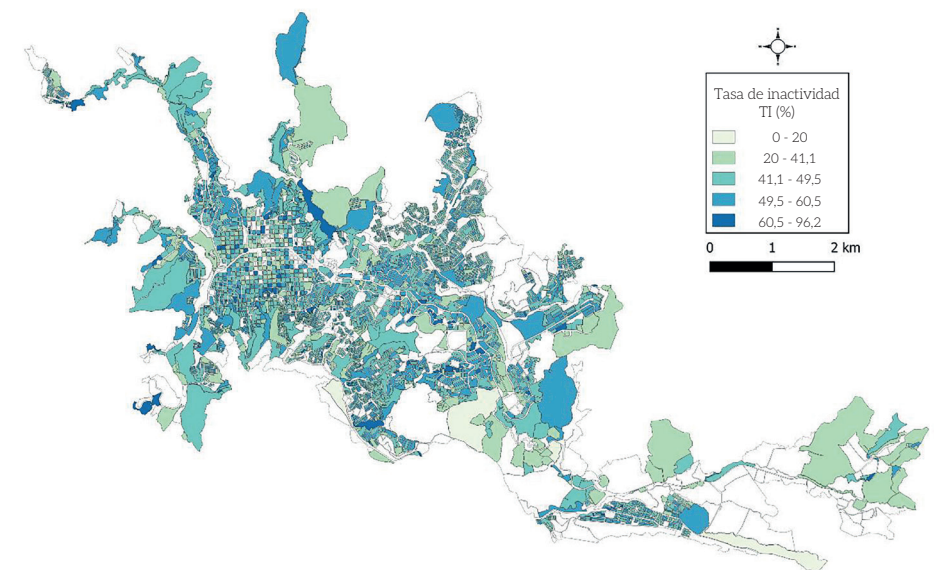


Figura 46.
Hogares en oficios del hogar a nivel manzana en Manizales, 2018

Fuente: Elaboración base CNPV 2018 (DANE)

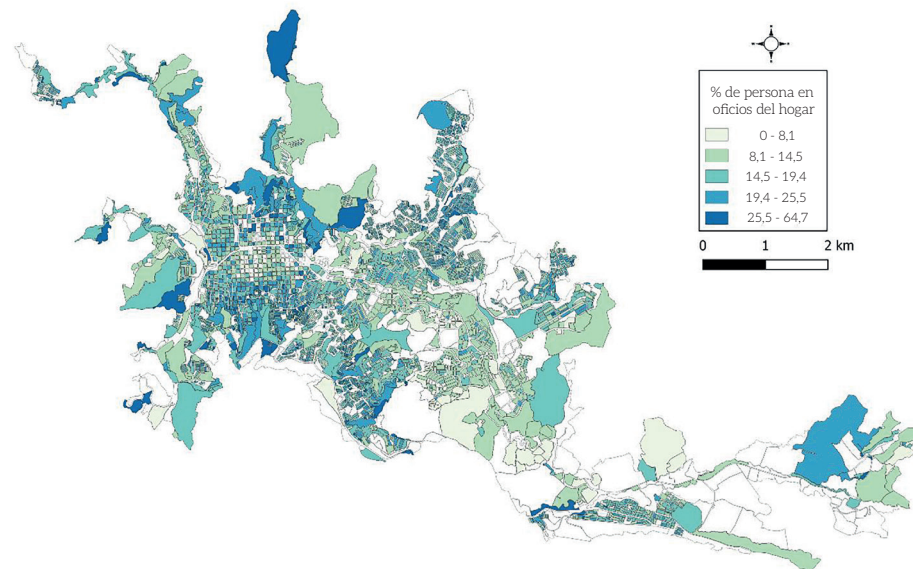


Figura 47.
Tasa de analfabetismo a nivel manzana en Manizales, 2018

Fuente: Elaboración base CNPV 2018 (DANE)

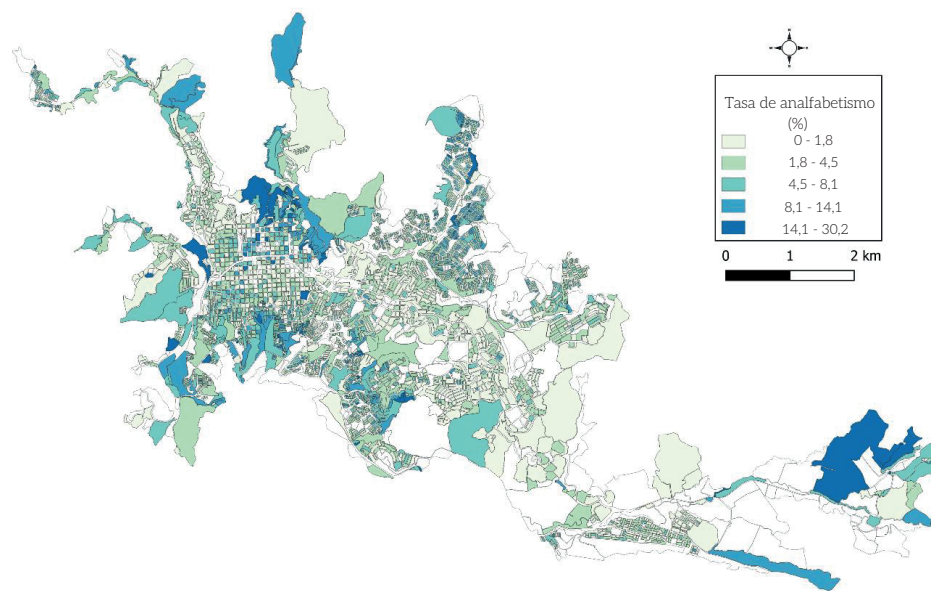


Figura 48.
Personas con incapacidad de manera permanente, a nivel manzana. Manizales, 2018

Fuente: Elaboración base CNPV 2018 (DANE)

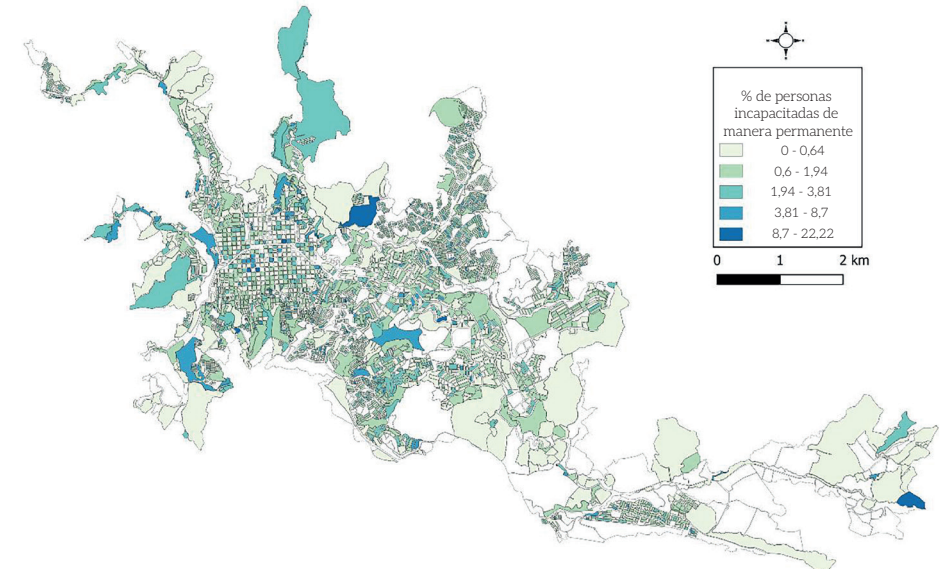


Figura 49.
Personas con dificultades diarias, a nivel manzana. Manizales, 2018

Fuente: Elaboración base CNPV 2018 (DANE)

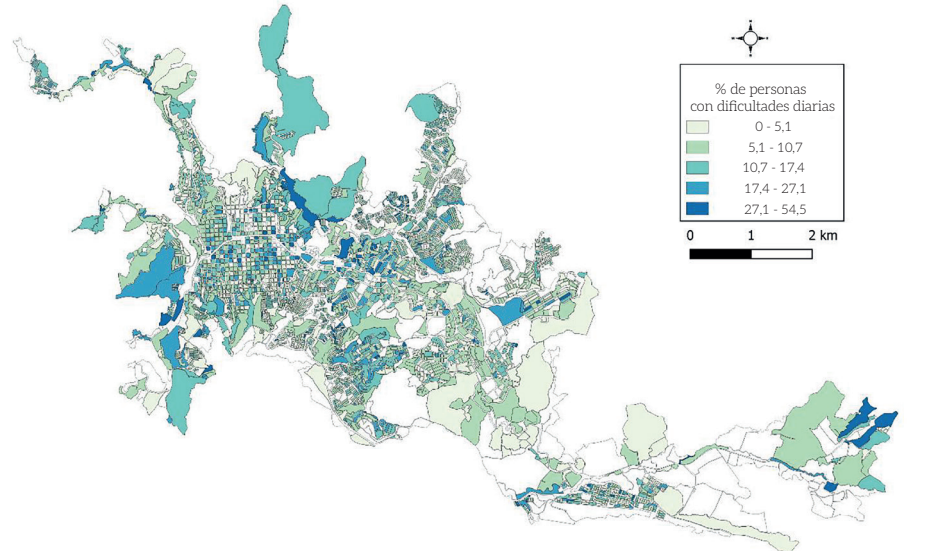
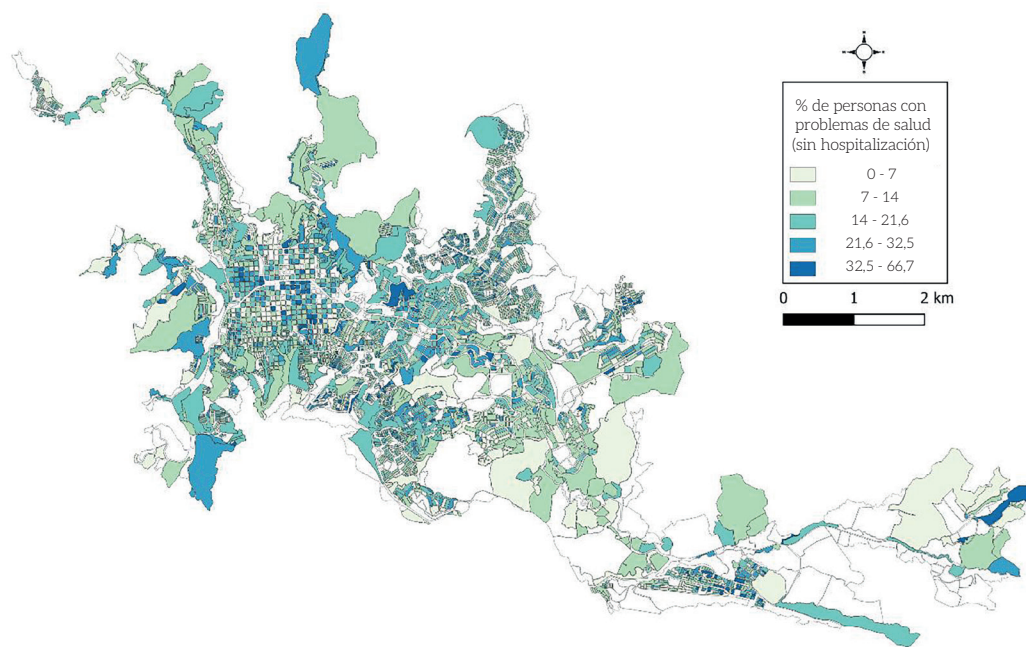


Figura 50.
Personas con problemas de salud (sin hospitalización) a nivel manzana. Manizales, 2018

Fuente: Elaboración base CNPV 2018 (DANE)



La lectura integral de este capítulo es muy valiosa porque recoge las fuerzas del mercado de trabajo alrededor del concepto de la calidad el empleo, siendo este mercado el reproductor de desigualdades económicas y sociales de la población y el mecanismo de distribución de la riqueza en el sistema de producción. Ratifica que las fuerzas de la oferta y la demanda

laboral se retroalimentan para unas mejores condiciones de vida de la población, y que esas fuerzas tienen una heterogeneidad de distribución que, a su vez, está concentrada en espacios geográficos, insumo fundamental para proyectar acciones de empleo con enfoque de segmentos de oferta y demanda y focalización territorial.

5 ■

ANÁLISIS LABORAL A POBLACIÓN VULNERABLE

En los últimos años, la evidencia acerca de los fenómenos de segmentación, segregación y discriminación en el mercado del trabajo han llevado a la regulación especial de algunos grupos de población que, por su condición biológica, física, sexual, mental, racial o de construcción social, presentan desigualdades estructurales denominándose como vulnerables. Según la literatura internacional y el Ministerio del Trabajo (MinTrabajo), se pueden definir los grupos de población vulnerable considerados en el país: son víctimas del conflicto armado, personas en proceso de reincorporación, migrantes, personas con discapacidad, grupos étnicos, población LGBTIQ+, mujeres, jóvenes y adultos mayores.

A través de la GEIH del DANE es posible hacer un acercamiento a la estructura del mercado laboral de la mayoría de estos grupos de población, teniendo en cuenta la limitación de la muestra de la encuesta de hogares, especialmente para algunos grupos donde la identificación individual juega un rol fundamental. A continuación, se desagregan cada uno de los grupos que se pueden identificar desde esta fuente de información secundaria.

Personas con discapacidad

Aproximadamente el 5,4% de la población total del área metropolitana de Manizales estaría en condición de discapacidad, para un volumen de 25,5 mil personas, 45,4% hombre y 54,6% mujer. En términos de la población en edad de trabajar (PET) representaría el 6%, porcentaje entre los 10 mayores en las 23 ciudades, el 2,3% de la población desocupada y el 1,7% de la población ocupada. De este modo, se tendrían 24,4 mil personas con discapacidad en PET, donde el 82,5% se encontraría fuera de la fuerza de trabajo (PFFT), cifra también entre las 10 más altas del país, para un restante de 4.274 personas en la ciudad como fuerza de trabajo (FT) de este grupo vulnerable, para una tasa de desempleo del 13,3%, entre las 10 más bajas del país. Y, estimando la participación y ocupación laboral, de cada 100 personas del grupo en FT, 17,5 participan y 15,2 están ocupadas, ocupando una TGP y TO de las más bajas entre las 23 ciudades, mostrando una realidad de significancia comparativa de este grupo, pero problemáticas de actividad laboral.

Por ocupaciones, el 13,2% son vendedores, 10,2% personas doméstico y aseo, 7% operaciones de procesamiento de alimentos y confecciones, 5,2% oficinistas, 5% objetos de construcción o industria, 4,9% técnicos y profesionales nivel medio, 4,3% vendedores ambulantes y 4,1% trabajadores de servicios personales, para el 53,8% del empleo total de este grupo vulnerable.

(Ver tabla 28 páginas 150-151)

Por actividades económicas, se evidencia que el 72% de las personas con discapacidad se encuentra en los siguientes sectores:

- Comercio al por menor excepto el de vehículos automotores y motocicletas, 17,0%
- Actividades de servicios a edificios y paisajismo, 5,9%
- Actividades de servicios de comidas y bebidas, 5,0%
- Educación, 4,9%
- Construcción de edificios, 4,4%
- Elaboración de productos alimenticios, 4,3%
- Administración pública y defensa, 4,1%
- Otras actividades de servicios personales, 3,9%

- Confección de prendas de vestir, 3,2%
- Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico, 3,0%
- Transporte terrestre; transporte por tuberías, 2,7%
- Actividades de atención de la salud humana, 2,7%
- Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades de apoyo a las empresas, 2,3%
- Correo y servicios de mensajería, 2,3%
- Actividades de seguridad e investigación privada, 2,1%
- Mantenimiento y reparación de computadores, efectos personales y enseres domésticos, 2,1%
- Obras de ingeniería civil, 2,1%

Dentro de cada rama de actividad económica y ocupación, no se registran participaciones notables, revelando que no existen intensidades sectoriales o de perfiles laborales para esta población.

Tabla 28.
Estructura de la fuerza laboral, enfoque población con discapacidad, para las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Ciudad	PET	FT	Desocupados	Ocupados	Discapacidad PET	Discapacidad Desocupados	Discapacidad Ocupados	TD Discapacidad	PFFT Discapacidad	TGP Discapacidad	TO Discapacidad
Armenia	252.862	142.162	17.195	124.967	5,0%	1,5%	1,0%	17,4%	88,0%	12,0%	9,9%
Barranquilla	1.527.844	990.777	117.963	872.814	3,3%	1,6%	0,8%	21,6%	82,8%	17,2%	13,5%
Bogotá, D. C.	6.430.093	4.303.901	491.405	3.812.496	5,5%	2,9%	2,0%	15,7%	74,6%	25,4%	21,4%
Bucaramanga	980.937	642.687	57.305	585.382	5,8%	2,1%	2,5%	7,5%	72,0%	28,0%	25,9%
Cali	1.847.170	1.236.420	141.855	1.094.565	6,3%	3,7%	2,6%	15,8%	71,4%	28,6%	24,1%
Cartagena	713.564	476.516	51.801	424.715	2,7%	0,2%	0,5%	6,2%	89,3%	10,7%	10,0%
Cúcuta	767.361	472.486	62.872	409.613	5,4%	2,3%	1,9%	16,0%	77,7%	22,3%	18,7%
Florencia	117.483	75.418	11.058	64.360	6,0%	1,7%	2,2%	11,6%	77,1%	22,9%	20,2%
Ibagué	412.544	226.751	36.279	190.472	7,0%	3,5%	2,4%	22,2%	80,0%	20,0%	15,6%
Manizales	410.241	246.267	24.822	221.445	6,0%	2,3%	1,7%	13,3%	82,5%	17,5%	
Medellín	3.306.369	2.171.602	234.075	1.937.527	6,0%	2,6%	2,1%	12,9%	76,8%	23,2%	20,2%
Montería	308.027	193.795	27.634	166.160	3,2%	0,9%	1,3%	10,1%	75,8%	24,2%	21,7%
Neiva	262.844	157.771	18.375	139.395	3,7%	0,5%	0,9%	7,1%	86,5%	13,5%	12,5%
Pasto	253.410	169.427	20.274	149.153	10,0%	6,2%	5,4%	13,4%	63,3%	36,7%	31,8%
Pereira	538.586	324.961	36.412	288.550	5,6%	1,9%	1,7%	12,4%	81,2%	18,8%	16,5%
Popayán	220.857	133.867	16.904	116.963	7,0%	3,6%	2,7%	16,2%	75,5%	24,5%	20,5%
Quibdó	79.898	42.933	10.230	32.704	3,8%	1,5%	1,5%	24,4%	78,9%	21,1%	15,9%
Riohacha	106.314	64.500	10.167	54.334	4,5%	1,8%	2,5%	11,6%	67,3%	32,7%	28,9%
Santa Marta	377.217	230.201	26.642	203.560	2,8%	0,7%	0,7%	11,4%	85,3%	14,7%	13,0%
Sincelejo	201.363	121.417	15.297	106.120	3,0%	1,1%	0,8%	16,7%	83,9%	16,1%	13,5%
Tunja	138.426	85.011	11.439	73.572	4,6%	2,3%	1,9%	15,7%	73,9%	26,1%	22,0%
Valledupar	357.264	220.468	35.594	184.874	3,0%	0,7%	0,9%	13,8%	82,8%	17,2%	14,9%
Villavicencio	398.297	263.538	27.867	235.671	4,0%	1,2%	1,1%	10,8%	81,4%	18,6%	16,6%

Grupos étnicos

El 0,7% de la población de Manizales sería de este grupo, 53,7% indígena y 41,2% negro, mulato o afrocolombiano, 42,7% hombres y 57,3% mujeres; y por edad distribuido en 29,3% joven (15-28 años), 24,5% primera adultez (29-40 años), 31,2% segunda adultez (41-59 años) y 15% adulto mayor (mayor a 60 años). Para la ciudad esta cifra es marginal frente a otras como Cali, Cartagena o Riohacha con un promedio del 25% de la población o Quibdó con el 95,6%. La PET de este grupo en Manizales alcanzaría 3.266 personas, representando el 0,7% de la PET de la ciudad, el 1,6% de los desocupados (406 personas) y el 0,9% (1.910 personas) de la población ocupada, para una tasa de desempleo del 17,5%, entre las más altas del país, pero con una TO de 58,5%, una TGP de 70,9% y porcentaje de 29,1% por fuera de la fuerza de trabajo, todas estas con buen desempeño en la comparación nacional. Internamente existen dos sectores que muestran alta intensidad de empleabilidad: extracción de minerales metalíferos (21,2%) y actividades cinematográficas, video y producción (11,1%).

Tabla 29.
Estructura de la fuerza laboral por enfoque de grupos étnicos para las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Ciudad	PET	FT	Desocupados	Ocupados	Étnico PET	Étnico Desocupados	Étnico Ocupados	TD Étnico	PFFT Étnico	TGP Étnico	TO Étnico
Armenia	252.862	142.162	17.195	124.967	1,5%	2,8%	2,2%	15,0%	36,6%	63,4%	54,0%
Barranquilla	1.527.844	990.777	117.963	872.814	4,8%	2,9%	3,2%	11,2%	30,0%	70,0%	62,1%
Bogotá, D. C.	6.430.093	4.303.901	491.405	3.812.496	1,2%	2,5%	1,7%	15,8%	25,4%	74,6%	62,8%
Bucaramanga	980.937	642.687	57.305	585.382	0,2%	0,3%	0,6%	5,2%	21,5%	78,5%	74,4%
Cali	1.847.170	1.236.420	141.855	1.094.565	19,2%	37,3%	26,8%	15,3%	29,4%	70,6%	59,8%
Cartagena	713.564	476.516	51.801	424.715	24,7%	29,9%	26,2%	12,2%	31,3%	68,7%	60,3%
Cúcuta	767.361	472.486	62.872	409.613	0,4%	0,8%	0,4%	22,9%	27,4%	72,6%	56,0%
Florencia	117.483	75.418	11.058	64.360	1,7%	2,5%	2,2%	16,4%	37,5%	62,5%	52,2%
Ibagué	412.544	226.751	36.279	190.472	0,7%	1,5%	0,7%	27,7%	44,3%	55,7%	40,3%
Manizales	410.241	246.267	24.822	221.445	0,7%	1,6%	0,9%	17,5%	29,1%	70,9%	58,5%
Medellín	3.306.369	2.171.602	234.075	1.937.527	2,0%	4,0%	2,7%	15,2%	28,5%	71,5%	60,6%
Montería	308.027	193.795	27.634	166.160	1,3%	1,2%	1,6%	11,1%	24,7%	75,3%	67,0%
Neiva	262.844	157.771	18.375	139.395	0,4%	0,4%	0,3%	14,4%	29,8%	70,2%	60,1%
Pasto	253.410	169.427	20.274	149.153	4,6%	4,0%	3,8%	12,5%	31,9%	68,1%	59,6%
Pereira	538.586	324.961	36.412	288.550	2,4%	4,9%	3,3%	15,8%	31,7%	68,3%	57,5%
Popayán	220.857	133.867	16.904	116.963	7,1%	10,6%	8,4%	15,3%	33,9%	66,1%	56,0%
Quibdó	79.898	42.933	10.230	32.704	95,0%	97,0%	92,5%	24,7%	47,1%	52,9%	39,8%
Riohacha	106.314	64.500	10.167	54.334	21,8%	29,4%	24,5%	18,3%	36,8%	63,2%	51,6%
Santa Marta	377.217	230.201	26.642	203.560	6,3%	1,9%	2,2%	10,2%	29,7%	70,3%	63,1%
Sincelejo	201.363	121.417	15.297	106.120	4,6%	6,2%	5,2%	14,6%	37,7%	62,3%	53,2%
Tunja	138.426	85.011	11.439	73.572	0,2%	0,1%	0,2%	9,3%	46,0%	54,0%	49,0%
Valledupar	357.264	220.468	35.594	184.874	3,0%	4,9%	4,7%	16,6%	34,9%	65,1%	54,3%
Villavicencio	398.297	263.538	27.867	235.671	1,5%	2,0%	1,3%	14,9%	34,1%	65,9%	56,1%

Lo anterior implica que de cada 100 ocupados dentro de este sector, en dicho porcentaje serían pertenecientes a un grupo étnico, mostrando una intensidad relativa sectorial, aspecto que no es evidente en la lectura por ocupaciones. Por actividades, el 79% del empleo del grupo se encuentra en:

- Comercio al por menor, excepto el de vehículos automotores y motocicletas, 9,3%
- Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico, 6,9%
- Actividades de servicios de comidas y bebidas, 6,2%
- Educación, 5,1%
- Confección de prendas de vestir, 4,3%
- Comercio, mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas, sus partes, piezas y accesorios, 3,9%
- Construcción de edificios, 3,5%
- Actividades de atención de la salud humana, 3,5%
- Obras de ingeniería civil, 3,4%
- Elaboración de productos alimenticios, 3,0%
- Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades de apoyo a las empresas, 3,0%
- Telecomunicaciones, 3,0%
- Recolección, tratamiento y disposición de desechos, recuperación de materiales, 3,0%
- Actividades creativas, artísticas y de entretenimiento, 2,6%
- Comercio al por mayor y en comisión o por contrata, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas, 2,6%
- Extracción de minerales metalíferos, 2,4%
- Actividades de asociaciones, 2,3%
- Mantenimiento y reparación de computadores, efectos personales y enseres domésticos, 2,3%
- Transporte terrestre; transporte por tuberías, 2,3%
- Actividades jurídicas y de contabilidad, 2,1%
- Otras actividades de servicios personales, 2,1%
- Actividades de juegos de azar y apuestas, 2,0%

Y, por ocupaciones, el 63,9% se concentraría en las categorías de vendedores (12,7%), personal doméstico y de aseo (8,4%), profesionales en derecho, en ciencias sociales y culturales (6,7%), profesionales de las ciencias y de la ingeniería (6,7%), trabajadores de los servicios personales (5,9%), oficiales y operarios de procesamiento de alimentos, de la confección, ebanistas y afines (5,4%), profesionales de la educación (5,1%), personal de servicios de protección (4,6%), oficinistas (4,4%) y empleados de trato directo con el público (4,0%).

Población LGTB

Posiblemente los datos de este grupo son los de mayor precaución en su lectura, empezando porque es una pregunta a aquellas personas mayores de 18 años de edad. De la población en Manizales en dicho criterio el 1,5% se identifica como población LGTB, 61,5% de sexo masculino y 38,5% femenino, estando entre las 10 de mayor porcentaje entre las 23 ciudades y áreas metropolitanas, en donde el máximo se encuentra en Cali y Medellín con el 2,2%, cifras bajas frente a referentes internacionales, evidenciando la limitación de esta fuente de información.

En valores absolutos se tendrían 5.805 personas en este grupo vulnerable, desde una PET mayor a los 18 años de edad, para una representación del 1,5% de la PET en Manizales, 2,5% de los desocupados y un 1,8% de los ocupados de la ciudad, registrando una TD de 13,8%, TO de 66,7%, una TGP de 77,4% y un 22,6% se encontraría por fuera de la fuerza de trabajo, cifras que en ningún caso están entre los mayores en la referencia de las 23 ciudades. Así, se tendrían 618 personas del grupo en desocupación y 3.875 en ocupación, de los cuales el 82,5% se encuentra en los siguientes sectores:

- Comercio al por menor, excepto el de vehículos automotores y motocicletas, 10,8%
- Actividades de atención de la salud humana, 8,1%
- Actividades administrativas y de apoyo de oficina, 8,0%
- Actividades de servicios de comidas y bebidas, 5,9%
- Elaboración de productos alimenticios, 5,3%
- Educación, 5,0%
- Otras actividades de servicios personales, 4,4%
- Administración pública y defensa, 3%

- Telecomunicaciones, 3,9%
- Actividades de asociaciones, 3,4%
- Confección de prendas de vestir, 3,1%
- Transporte terrestre; transporte por tuberías, 2,7%
- Actividades jurídicas y de contabilidad, 2,1%
- Publicidad y estudios de mercado, 2,1%
- Actividades de servicios a edificios y paisajismo, 9%
- Actividades de servicios financieros, 1,9%
- Fabricación de productos elaborados de metal, 1,8%
- Agricultura, ganadería, caza y servicios conexos, 1,6%
- Comercio, mantenimiento y reparación de vehículos, 1,6%
- Fabricación de productos de caucho y de plástico, 1,5%
- Actividades de arquitectura e ingeniería, 1,5%
- Alojamiento, 1,5%

Tabla 30.
Fuerza laboral enfoque población LGTB para las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Ciudad	PET (> 18)	FT	Desocupados	Ocupados	LGTB PET	LGTB Desocupados	LGTB Ocupados	TD LGTB	PFFT LGTB	TGP LGTB	TO LGTB
Armenia	240.753	141.807	17.132	124.675	1,2%	1,6%	1,4%	13,2%	32,0%	68,0%	59,0%
Barranquilla	1.435.633	985.326	117.024	868.301	0,9%	1,4%	1,0%	15,9%	14,0%	86,0%	72,3%
Bogotá, D. C.	6.116.507	4.293.086	489.022	3.804.063	2,0%	2,7%	2,3%	13,4%	17,0%	83,0%	71,9%
Bucaramanga	927.751	638.764	56.631	582.133	1,1%	1,7%	1,3%	11,2%	18,8%	81,2%	72,1%
Cali	1.747.821	1.226.843	139.523	1.087.321	2,2%	2,8%	2,5%	12,8%	21,1%	78,9%	68,8%
Cartagena	668.794	474.525	51.498	423.027	0,7%	0,4%	0,8%	5,5%	21,1%	78,9%	74,6%
Cúcuta	717.903	468.031	62.045	405.986	0,9%	1,3%	1,1%	14,7%	16,4%	83,6%	71,3%
Florencia	108.808	74.687	10.938	63.749	1,0%	0,8%	1,3%	9,6%	19,9%	80,1%	72,5%
Ibagué	389.108	226.031	36.091	189.940	1,8%	2,7%	1,5%	25,8%	46,1%	53,9%	40,0%
Manizales	391.812	245.461	24.753	220.708	1,5%	2,5%	1,8%	13,8%	22,6%	77,4%	66,7%
Medellín	3.147.455	2.159.363	230.353	1.929.010	2,2%	3,3%	2,6%	13,2%	16,3%	83,7%	72,6%
Montería	288.713	192.468	27.289	165.180	0,7%	0,8%	0,7%	15,0%	29,0%	71,0%	60,4%
Neiva	247.492	157.126	18.241	138.886	0,6%	0,6%	0,8%	9,1%	18,0%	82,0%	74,5%
Pasto	240.975	168.774	20.147	148.627	1,4%	2,6%	1,3%	22,1%	26,3%	73,7%	57,4%
Pereira	511.612	323.587	36.056	287.531	2,0%	3,0%	2,2%	14,7%	26,7%	73,3%	62,5%
Popayán	209.951	133.186	16.731	116.455	1,4%	2,3%	1,5%	17,9%	28,9%	71,1%	58,4%
Quibdó	73.267	42.659	10.166	32.492	1,1%	1,2%	1,2%	24,1%	36,1%	63,9%	48,5%
Riohacha	97.475	64.024	10.057	53.966	0,4%	0,5%	0,5%	15,3%	14,6%	85,4%	72,3%
Santa Marta	350.933	228.731	26.387	202.344	0,7%	1,0%	0,8%	13,6%	23,6%	76,4%	66,0%
Sincelejo	187.344	120.755	15.186	105.570	0,4%	0,7%	0,5%	16,2%	18,1%	81,9%	68,7%
Tunja	130.474	84.714	11.364	73.350	1,3%	1,6%	1,1%	17,6%	39,7%	60,3%	49,7%
Valledupar	330.854	219.271	35.314	183.957	0,8%	0,6%	0,9%	11,5%	25,1%	74,9%	66,2%
Villavicencio	371.732	261.721	27.619	234.102	0,8%	1,5%	0,8%	19,3%	22,9%	77,1%	62,2%

Por su parte, el 82,9% de la población ocupada LGBT en Manizales estaría en ocupaciones de trabajadores de servicios personales (9,3%), vendedores (8,5%), empleados de trato directo (7,6%), profesionales en derecho, en ciencias sociales y culturales (7,0%), técnicos y profesionales nivel medio en finanzas y administración (6,2%), profesionales de negocios y de administración (6,1%), profesionales de la salud (5,0%), operadores de instalaciones fijas y máquinas (4,8%), gerentes de hoteles, restaurantes, comercios y otros servicios (4,0%), profesionales de las ciencias y de la ingeniería (3,9%), personal doméstico y aseo (3,5%), oficiales y operarios de la metalurgia; mecánicos y reparadores de máquinas y afines (3,2%), trabajadores de cuidados personales (2,6%), directores y gerentes en sectores de producción y servicios (2,6%), oficinistas (2,2%), auxiliares contables y encargados del registro de materiales (2,1%), profesionales de la educación (2,1%), oficiales y operarios de procesamiento de alimentos, de la confección, ebanistas y afines (2,0%).

Revisando intensidades internas sectoriales y de ocupaciones laborales, nuevamente en este grupo

no se observan cifras relevantes, solamente en la actividad económica de investigación científica y desarrollo con el 19,1%, aunque con una muestra muy pequeña, descartando en la población LGBT de Manizales particularidades de absorción en el mercado de trabajo.

Migrantes

En discusiones del mercado del trabajo los migrantes han sido incluidos gradualmente como grupo vulnerable por las evidencias de diferenciación en empleabilidad en relación con los no migrantes o nativos, donde variables de diverso tipo cultural, legal y social son la explicación. En Colombia, este fenómeno ha estado asociado con mayor fuerza a las migraciones internas por urbanización y desplazamiento forzado, por el histórico conflicto armado y últimamente por la inmigración venezolana. Las migraciones pueden ser recientes o antiguas, dependiendo si la residencia de las personas cambió hace 12 meses o 5 años. Así, se puede establecer que, de la población total, en Manizales el 84,8% vivía hace 5 años en el mismo municipio y el 96% hace 12 meses, reflejo de que la migración es un fenómeno

minoritario en la realidad local y nacional, donde Manizales estaría entre las 10 ciudades con mayor porcentaje de población no migrante. La migración internacional sería del 2,6% (0,58% hace 12 meses, entre las 10 de 23), cifra igualmente baja comparado con Barranquilla, Cali, Bucaramanga y Medellín, con porcentajes sobre 5%; o Riohacha y Cúcuta con el 8% y 11,1% respectivamente. Y, en la migración interna, es decir, población que residía hace 5 años en otro municipio del país, representa el 2,6% (2,7% hace 12 meses, entre las 10 de 23), en este caso sí, logrando ubicarse entre las 10 ciudades de mayor peso porcentual.

Tabla 31.
Fuerza laboral migrantes (donde vivía hace 5 años) para las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

	PET			Ocupados			Desocupados			PFFT		
	En este Municipio	En otro municipio	En otro país	En este Municipio	En otro municipio	En otro país	En este Municipio	En otro municipio	En otro país	En este Municipio	En otro municipio	En otro país
Medellín	2.779.300	367.446	159.623	1.600.982	230.347	106.198	184.754	33.209	16.112	993.564	103.889	37.314
Barranquilla	1.388.266	69.293	70.285	788.740	39.516	44.558	103.498	8.733	5.732	496.028	21.044	19.995
Bogotá, D. C.	5.897.326	273.756	259.011	3.473.157	166.309	173.031	438.252	30.273	22.880	1.985.918	77.175	63.100
Cartagena	666.221	20.780	26.564	394.691	12.411	17.612	47.595	2.085	2.122	223.935	6.284	6.830
Tunja	115.562	19.340	3.524	61.178	9.989	2.404	9.802	1.424	212	44.581	7.927	908
Manizales	364.042	36.001	10.198	194.965	19.975	6.504	21.077	2.784	961	148.000	13.242	2.733
Florencia	100.799	15.557	1.127	55.391	8.222	747	9.018	1.919	120	36.389	5.416	260
Popayán	192.556	23.442	4.859	101.651	11.965	3.346	14.429	1.948	527	76.476	9.529	986
Valledupar	326.569	14.578	16.117	167.756	7.492	9.626	32.322	1.754	1.518	126.491	5.332	4.972
Montería	291.562	13.307	3.158	157.020	7.240	1.900	25.530	1.875	230	109.012	4.192	1.028
Quibdó	76.860	2.270	768	31.276	934	494	9.895	263	72	35.689	1.074	202
Neiva	247.524	11.494	3.826	130.723	6.194	2.479	16.995	1.149	231	99.805	4.151	1.116
Riohacha	93.729	4.009	8.576	47.472	2.220	4.642	9.039	371	756	37.218	1.418	3.178
Santa Marta	341.991	15.035	20.191	183.833	7.806	11.921	24.123	1.246	1.273	134.035	5.983	6.997
Villavicencio	338.718	45.089	14.490	200.610	25.126	9.936	22.070	4.753	1.044	116.038	15.211	3.510
Pasto	233.711	17.008	2.691	137.703	9.541	1.909	18.414	1.570	291	77.594	5.897	492
Cúcuta	650.505	34.434	82.422	340.428	20.784	48.401	51.510	3.668	7.693	258.566	9.982	26.328
Armenia	231.127	13.228	8.507	113.928	6.548	4.491	15.208	1.102	885	101.991	5.579	3.131
Pereira	464.536	49.317	24.733	245.287	28.046	15.217	29.892	4.402	2.118	189.358	16.870	7.397
Bucaramanga	838.894	91.570	50.473	496.533	54.327	34.522	46.048	7.883	3.374	296.312	29.360	12.578
Sincelejo	190.765	7.556	3.042	100.186	4.064	1.870	14.425	690	182	76.154	2.802	990
Ibagué	353.178	51.750	7.616	161.860	24.203	4.410	30.569	4.951	760	160.750	22.597	2.446
Cali	1.619.827	138.096	89.248	951.738	82.302	60.525	116.583	17.894	7.378	551.506	37.899	21.345

Tabla 32.
Población según donde vivía hace 5 años (%) en las 23 ciudades, 2022
Fuente: Elaboración base DANE

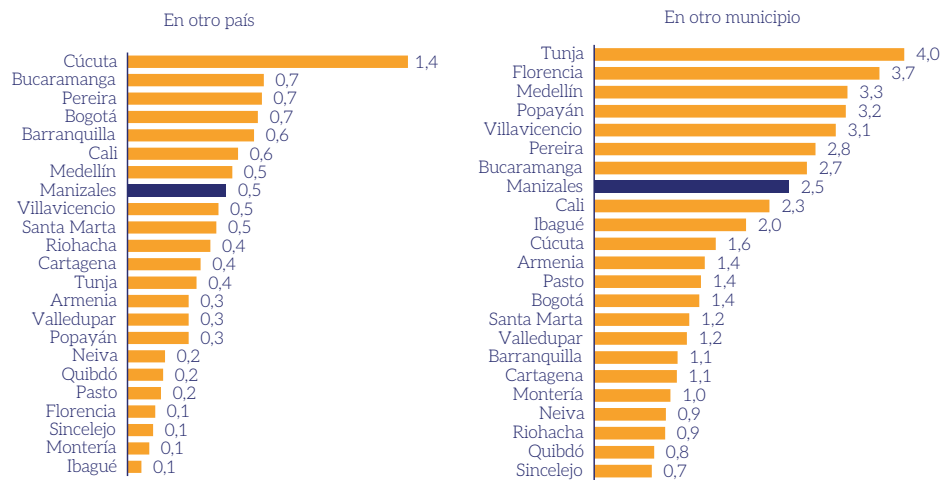
	No había nacido	En este municipio	En otro municipio	En otro país
Medellín	4,5%	79,9%	10,5%	5,1%
Barranquilla	6,4%	84,5%	4,1%	4,9%
Bogotá, D. C.	4,0%	87,8%	4,0%	4,2%
Cartagena	6,5%	87,0%	2,7%	3,8%
Tunja	4,2%	80,5%	12,7%	2,6%
Manizales	4,0%	84,8%	8,6%	2,6%
Florencia	6,6%	80,1%	12,4%	0,9%
Popayán	4,5%	83,2%	10,1%	2,3%
Valledupar	7,5%	84,1%	3,8%	4,6%
Montería	6,2%	88,9%	3,9%	1,1%
Quibdó	8,6%	88,0%	2,6%	0,9%
Neiva	6,5%	87,8%	4,2%	1,5%
Riohacha	9,3%	79,4%	3,2%	8,0%
Santa Marta	6,5%	84,3%	3,6%	5,6%
Villavicencio	6,0%	79,5%	10,8%	3,8%
Pasto	4,3%	88,3%	6,4%	1,1%
Cúcuta	6,6%	78,2%	4,2%	11,1%
Armenia	4,2%	87,0%	5,1%	3,7%
Pereira	4,6%	81,7%	8,9%	4,9%
Bucaramanga	5,2%	80,7%	8,7%	5,4%
Sincelejo	6,7%	88,3%	3,5%	1,6%
Ibagué	3,9%	82,7%	11,6%	1,9%
Cali	5,2%	82,4%	7,4%	5,0%

En Manizales del total de la población en edad de trabajar (PET) el 8,8% lo componen personas que vivían hace cinco años en otro municipio (migrante interno) y un 2,5% en otro país (migrante internacional), cifra que cambia en la fuerza de trabajo de 9% y 2,9% en ocupados y 11,2% y 3,9% en desocupados respectivamente, donde el grupo de migrantes representaría entre el 12% y 15% de la fuerza de trabajo de la ciudad y cerca del 10% de la población por fuera de la fuerza de trabajo (PFFT).

En materia de indicadores globales del mercado laboral la población nativa o no migrante tendría tasas de desempleo del 9,8%, mientras

sería del 12,2% para los migrantes internos y 12,9% para los migrantes internacionales, donde estos últimos experimentarían un desempleo entre los 10 mayores entre las 23 ciudades del país, caso contrario con los otros grupos donde la tasa de desempleo sería la menor. En inmigrantes internacionales las mayores tasas de desempleo estarían en Armenia, Ibagué y Riohacha, con tasas entre 14% y 17%, mientras las de mejor desempeño serían Sincelejo, Neiva y Tunja, con tasas entre 8% y 9%. Manizales tendría en 2022 un total de 2.784 desocupados migrantes internos y 961 desocupados migrantes internacionales, y 19.975 ocupados internos y 6.504 internacionales.

Figura 51.
Población ocupada según donde vivía hace 12 años (%) en las 23 ciudades, 2022
Fuente: Elaboración base DANE



En participación laboral los migrantes tendrían una mayor TGP que los no migrantes, con tasas de 59,3% versus 63,2% y 73,2% en migrantes internos e internacionales, incluso observándose que la presión en el mercado laboral es más alta en los migrantes internacionales, quizás por las necesidades económica y laborales de subsistencia y una estructura etaria más joven y adulta, común de los grupos migratorios. En los no migrantes y migrantes internos, la TGP de Manizales estaría entre las de menor cifra en el país.

Por su parte, en demanda laboral, la TO entre migrantes internos y no migrantes es más similar, 55,5% y 53,6% respectivamente, mientras en migrantes internaciones es 63,8%; también explicado desde unas mayores necesidades, así como menores exigencias y capacidades de negociación, al momento de su inserción en el mercado de trabajo; en ninguno de los 3 casos estando entre las más bajas de las 23 ciudades de referencia.

Y, para la población por fuera de la fuerza de trabajo, si bien el 90,3% de este grupo en la ciudad es del mismo municipio, el 8,1% restante serían migrantes internos, teniendo una de las 10 proporciones más altas del país, y dejando un restante 1,7% para la migración internacional, siendo de baja relevancia relativa en el país.

Figura 52.
Tasas de desempleo de migrantes antiguos para las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022
Fuente: Elaboración base DANE

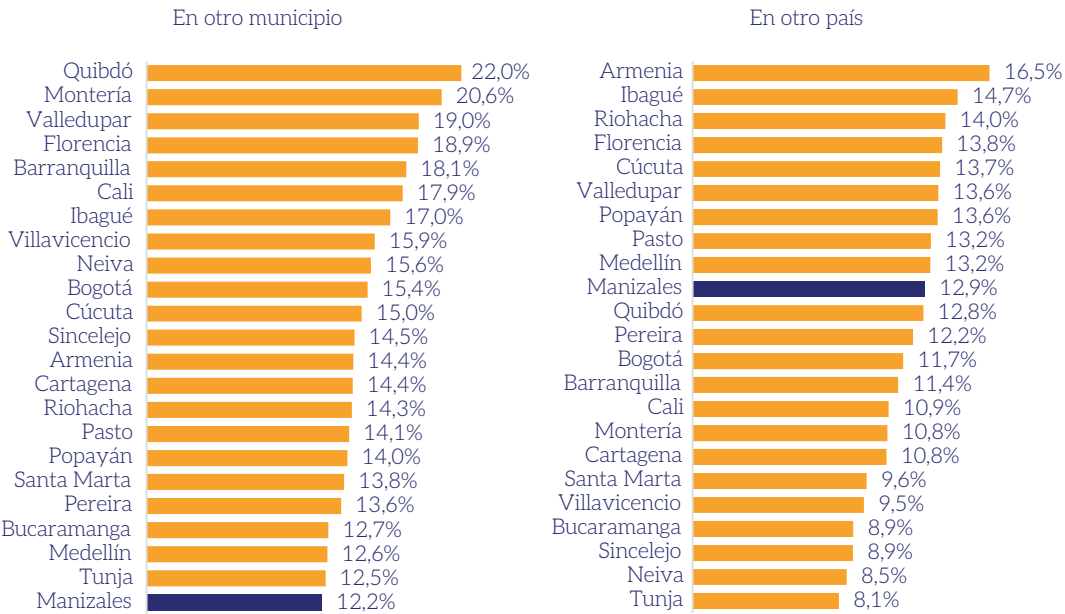


Figura 53.
Tasas de ocupación de migrantes antiguos para las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

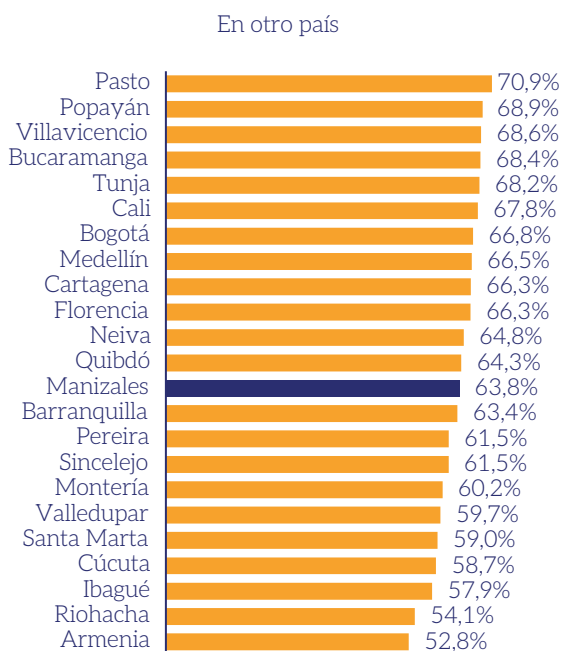
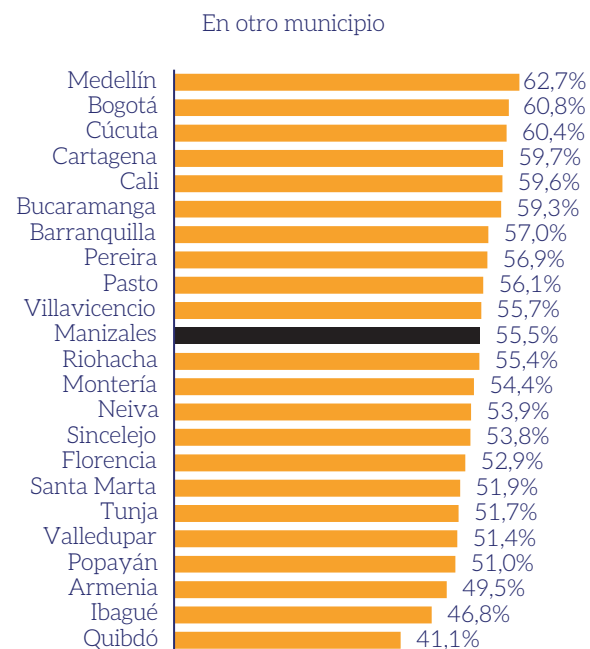


Figura 54.
Tasas de globales de participación de migrantes antiguos para las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

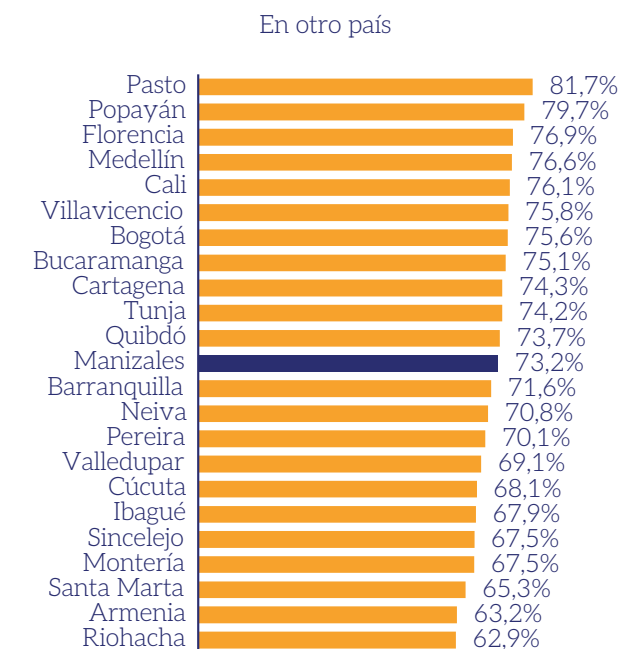
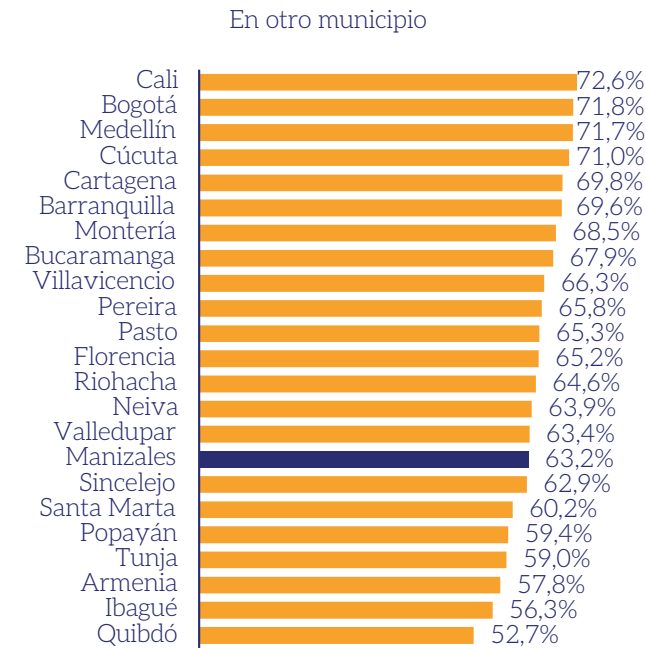
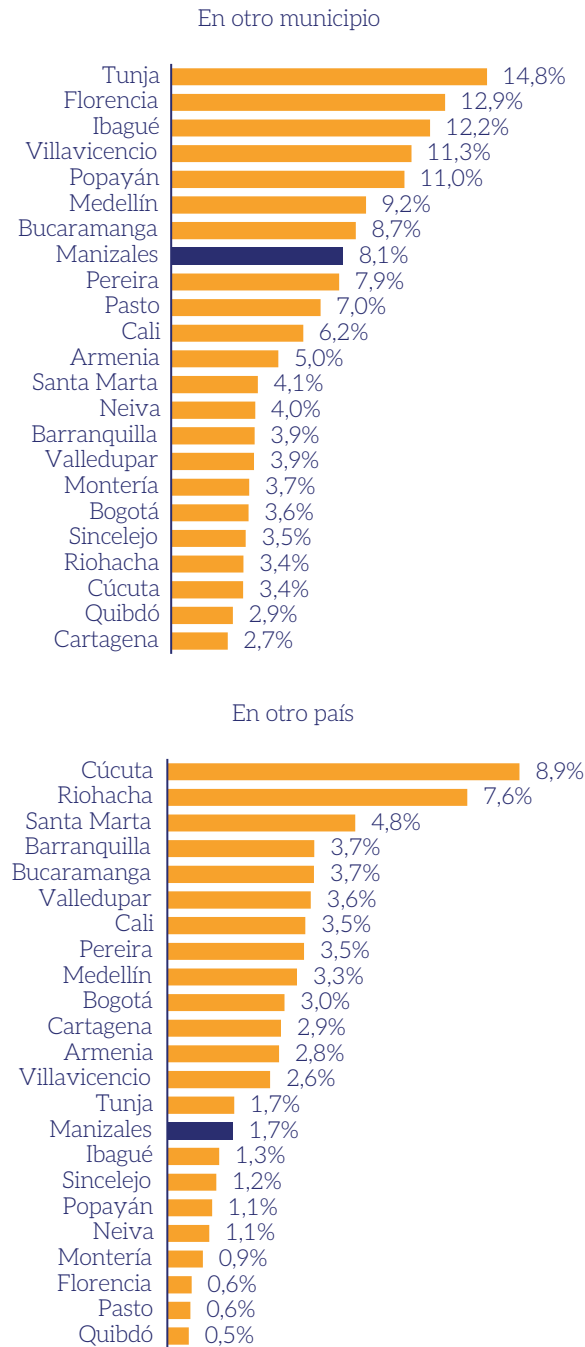


Figura 55.
Participación de la población por fuera de la fuerza de trabajo por migrante antiguo para las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022

Fuente: Elaboración base DANE



Un aspecto interesante de analizar es el origen de destino de los migrantes, es decir, el lugar donde vivía antes del municipio de residencia actual. Así, en la migración internacional se detalla que, tanto para la migración antigua como reciente, el principal país de origen es Venezuela, con al

menos el 60% de este grupo, seguido de países de la región de América Latina y países con conexiones históricas migratorias como España y Estados Unidos, hecho característico del fenómeno migratorio de Colombia y especialmente de la región centro-occidente del país.

Tabla 33.
Población migrante internacional según el país en que vivía hace 5 años y 12 meses (%). Manizales, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Antiguo (hace 5 años)		Reciente (Hace 12 meses)	
País	Participación	País	Participación
Venezuela	74,9%	Venezuela	63,4%
Chile	3,4%	España	6,0%
México	3,2%	Estados Unidos	5,0%
España	3,2%	México	4,9%
Brasil	2,6%	Perú	3,5%
Estados Unidos	2,5%	Canadá	3,2%
Argentina	2,2%	Alemania	2,4%
Panamá	2,0%	Ecuador	1,9%
Ecuador	1,6%	Argentina	1,7%
Perú	1,2%	Italia	1,6%
Alemania	0,8%	Panamá	1,2%
Canadá	0,6%	Brasil	1,1%
Italia	0,4%	Países Bajos	1,0%
Francia	0,3%	Chile	0,8%
Paraguay	0,3%	Chipre	0,7%
Países Bajos	0,2%	Costa Rica	0,5%
Japón	0,1%	Uruguay	0,4%
Emiratos Árabes	0,1%	Arabia Saudita	0,4%
Bangladesh	0,1%	Bolivia	0,3%
Chipre	0,1%		
Australia	0,1%		
Aruba	0,1%		

En la estructura de asimilación de los migrantes en el mercado laboral de Manizales, por medio de sectores económicos, no hay mayores diferencias a lo que sucede con la fuerza de trabajo en general, con una leve inclinación de migrantes internacionales con mayor participación de los hombres. Para los no migrantes, el 51,3% de los ocupados se concentra en ramas de actividad de comercio al por menor, educación, atención de salud humana, servicios de comidas y bebidas, construcción, transporte, elaboración de productos alimenticios, actividades administrativas y administración pública. Por su parte, en los migrantes internos el 50,8% del empleo se registra en comercio, servicios de comida, salud, administración pública, educación, actividades administrativas y elaboración de productos alimenticios. Y, en los migrantes internacionales se observa una mayor aglutinación, donde el 51,4% estaría exclusivamente en actividades de servicios de comidas, comercio al por menor y construcción, sectores de menos barreras a la entrada por la baja especialización laboral y con menor aporte de valor agregado.

Tabla 34.
Población ocupada migrante interno antiguo por actividades económicas (CIIU). Manizales, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Rama de actividad económica	Total	Participación
Comercio al por menor, excepto el de vehículos automotores y motocicletas	2.707	13,6%
Actividades de servicios de comidas y bebidas	1.558	7,8%
Actividades de atención de la salud humana	1.408	7,0%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social	1.342	6,7%
Educación	1.167	5,8%
Actividades administrativas y de apoyo de oficina y a las empresas	991	5,0%
Elaboración de productos alimenticios	983	4,9%
Construcción de edificios	699	3,5%
Otras actividades de servicios personales	479	2,4%
Transporte terrestre; transporte por tuberías	464	2,3%
Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas	455	2,3%
Telecomunicaciones	451	2,3%
Actividades hogares individuales como empleadores de personal doméstico	449	2,2%
Comercio al por mayor y en comisión, excepto vehículos	412	2,1%
Comercio, mantenimiento y reparación de vehículos automotores	411	2,1%
Obras de ingeniería civil	374	1,9%
Desarrollo de sistemas informáticos, consultoría informática y relacionadas	366	1,8%
Confección de prendas de vestir	341	1,7%
Actividades de servicios a edificios y paisajismo (jardines, zonas verdes)	335	1,7%
Actividades inmobiliarias	322	1,6%
Actividades especializadas para construcción e ingeniería civil	294	1,5%
Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	252	1,3%
Actividades de asociaciones	245	1,2%

Tabla 35.
Población ocupada migrante internacional antiguo por actividades económicas (CIIU). Manizales, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Rama de actividad económica	Total	Participación
Actividades de servicios de comidas y bebidas	1.525	23,4%
Comercio al por menor, excepto el de vehículos automotores y motocicletas	1.175	18,1%
Construcción de edificios	644	9,9%
Otras actividades de servicios personales	419	6,4%
Comercio, mantenimiento y reparación de vehículos	390	6,0%
Educación	161	2,5%
Actividades administrativas y de apoyo de oficina y empresas	153	2,4%
Actividades especializadas para construcción e ingeniería civil	141	2,2%
Elaboración de productos alimenticios	121	1,9%
Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	114	1,8%
Transporte terrestre; transporte por tuberías	108	1,7%
Actividades de servicios a edificios y paisajismo (jardines, zonas verdes)	100	1,5%
Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	98	1,5%
Actividades de atención de la salud humana	92	1,4%
Actividades inmobiliarias	91	1,4%
Obras de ingeniería civil	89	1,4%
Confección de prendas de vestir	86	1,3%
Telecomunicaciones	80	1,2%
Comercio al por mayor y en comisión, excepto vehículos	79	1,2%
Actividades de hogares individuales como empleadores de personal doméstico	73	1,1%
Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas	72	1,1%
Alojamiento	72	1,1%
Desarrollo de sistemas informáticos, consultoría informática y relacionadas	69	1,1%

Grupos vulnerables por sexo y edad

En este grupo se incluye a las mujeres, jóvenes y los adultos mayores, permitiendo un análisis más amplio por robustez de la muestra. Del total de la población de Manizales, el 53,1% son mujeres y el 46,9% hombres, donde se podría desagregar en 17,1% mujeres jefe de hogar y 36% en mujeres no jefe de hogar, y que las mujeres jefe de hogar representan el 32,3% del total de la población de mujeres en la ciudad. En el marco de la población en edad de trabajar (PET), se encuentra que las mujeres

jefe de hogar tendrían una estructura de mayor envejecimiento poblacional frente a hombres y mujeres no jefe de hogar, y registrarían tasas de desempleo similares con los hombres (8,4% y 8,9% respectivamente), pero tasas de ocupación y participación laboral menores, manteniéndose las brechas estructurales; y mayores TO y TGP que la fuerza de trabajo mujer no jefe de hogar, la cual tendría tasas de desempleo del 13,6%, exhibiendo temas de dependencia económica y problemas de inserción laboral en la ciudad.

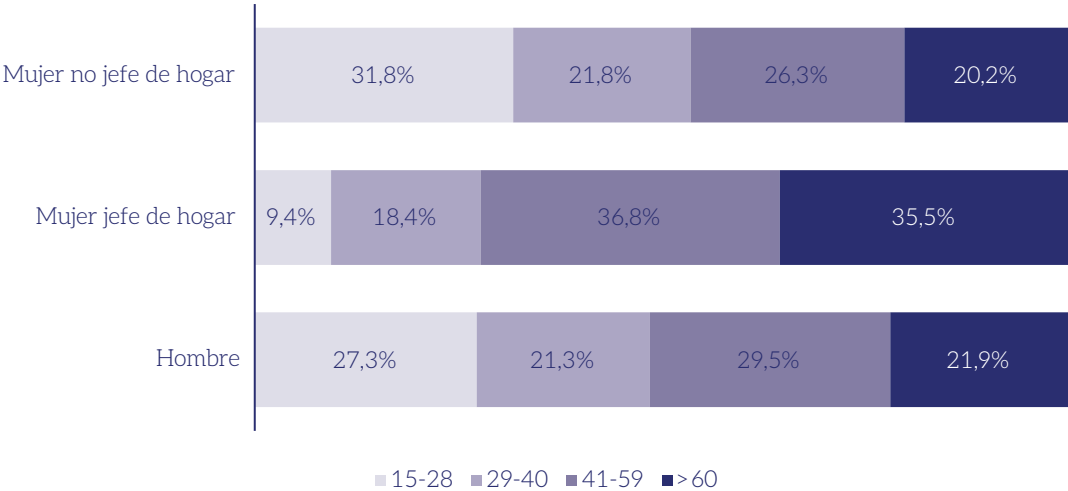


Figura 56.
Población en edad de trabajar por sexo y grupo de edad. Manizales, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

En el grupo de población desocupada en la ciudad, el 51,7% serían mujeres, donde la mujer jefe de hogar pesa el 29,1% y la mujer no jefe de hogar el 79,9%, mostrando que la concentración del fenómeno de la desocupación estaría en esta población sin responsabilidades directas de mantenimiento financiero del hogar, ya que, incluso detallando el grupo de ocupados, el 44,6% son mujeres, pero la distribución es 41,2% mujer jefe de hogar y 58,8% mujer no jefe de hogar, ratificando problemas de empleabilidad de las mujeres con la particularidad de no ser jefes de hogar.

Tabla 36.
Indicadores laborales globales por sexo y edad en 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022
Fuente: Elaboración base DANE

Ciudad	TASA DE DESEMPLEO (TD)					TASA DE OCUPACIÓN (TO)					TASA GLOBAL DE PARTICIPACIÓN (TGP)				
	Hombre	Mujer jefe de hogar	Mujer no jefe de hogar	Mayor	Joven	Hombre	Mujer jefe de hogar	Mujer no jefe de hogar	Mayor	Joven	Hombre	Mujer jefe de hogar	Mujer no jefe de hogar	Mayor	Joven
Armenia	11,6%	8,7%	15,6%	8,9%	23,0%	61,0%	45,3%	36,0%	20,0%	31,5%	69,1%	49,6%	42,7%	22,0%	40,9%
Barranquilla	8,6%	10,9%	18,8%	6,3%	26,2%	70,0%	56,0%	41,2%	31,2%	33,1%	76,6%	62,8%	50,8%	33,3%	44,8%
Bogotá, D. C.	10,8%	8,1%	15,4%	11,7%	23,0%	67,2%	61,7%	46,1%	22,5%	37,2%	75,4%	67,1%	54,5%	25,4%	48,3%
Bucaramanga	8,5%	6,7%	11,1%	3,5%	17,9%	68,9%	59,4%	47,6%	22,9%	41,2%	75,3%	63,7%	53,5%	23,8%	50,2%
Cali	9,4%	11,2%	15,2%	9,3%	22,1%	69,8%	57,6%	47,1%	28,0%	42,2%	77,1%	64,8%	55,5%	30,9%	54,1%
Cartagena	6,3%	11,8%	19,5%	4,8%	23,3%	71,5%	58,9%	42,7%	31,9%	32,6%	76,4%	66,7%	53,0%	33,6%	42,4%
Cúcuta	11,8%	11,2%	18,3%	8,7%	23,3%	65,8%	51,2%	37,2%	22,5%	35,3%	74,6%	57,7%	45,5%	24,7%	46,0%
Florencia	12,1%	13,9%	22,6%	8,5%	26,1%	66,1%	57,1%	34,5%	27,0%	33,4%	75,2%	66,3%	44,6%	29,5%	45,2%
Ibagué	14,7%	12,7%	22,3%	10,5%	28,2%	55,9%	47,7%	30,6%	20,4%	28,6%	65,6%	54,6%	39,4%	22,8%	39,9%
Manizales	8,9%	8,4%	13,6%	7,1%	18,1%	64,8%	48,5%	42,4%	20,1%	38,7%	71,1%	52,9%	49,0%	21,7%	
Medellín	9,3%	8,5%	15,3%	7,1%	22,0%	69,1%	55,8%	45,7%	23,0%	42,3%	76,2%	61,0%	53,9%	24,8%	54,2%
Montería	10,9%	13,4%	22,8%	7,8%	28,4%	66,9%	52,5%	36,0%	30,8%	28,1%	75,1%	60,7%	46,6%	33,4%	39,3%
Neiva	10,0%	10,8%	16,5%	4,6%	23,3%	63,8%	52,8%	37,2%	25,5%	29,3%	70,8%	59,2%	44,5%	26,8%	38,2%
Pasto	10,7%	9,3%	16,1%	6,6%	25,0%	67,2%	61,4%	46,2%	32,9%	31,7%	75,3%	67,8%	55,1%	35,2%	42,3%
Pereira	9,3%	10,7%	15,7%	7,1%	22,0%	66,4%	48,4%	39,3%	21,1%	37,5%	73,2%	54,2%	46,6%	22,8%	48,1%
Popayán	11,7%	11,8%	15,3%	8,6%	22,2%	61,6%	51,8%	41,0%	23,6%	29,5%	69,8%	58,7%	48,4%	25,8%	37,8%
Quibdó	19,4%	27,1%	30,8%	11,6%	31,4%	51,2%	41,6%	24,2%	24,5%	17,6%	63,4%	57,1%	34,9%	27,7%	25,6%
Riohacha	12,1%	16,1%	26,1%	6,9%	25,1%	64,3%	52,4%	29,2%	30,1%	24,7%	73,2%	62,4%	39,6%	32,4%	32,9%
Santa Marta	8,4%	10,4%	19,7%	4,6%	24,0%	67,9%	53,6%	35,1%	29,2%	27,9%	74,1%	59,9%	43,7%	30,6%	36,7%
Sincelejo	9,3%	12,3%	20,4%	4,8%	24,4%	66,6%	52,3%	34,2%	32,0%	24,9%	73,4%	59,6%	42,9%	33,7%	32,9%
Tunja	13,1%	10,3%	16,9%	10,1%	23,1%	59,1%	57,0%	41,8%	21,9%	25,5%	68,0%	63,5%	50,4%	24,4%	33,2%
Valledupar	12,7%	16,5%	23,9%	6,0%	29,7%	64,4%	50,8%	34,1%	29,1%	26,7%	73,8%	60,9%	44,9%	30,9%	37,9%
Villavicencio	9,2%	9,2%	15,0%	6,8%	19,1%	69,4%	59,8%	42,9%	29,6%	39,4%	76,5%	65,8%	50,4%	31,7%	48,7%

El 50,9% del empleo de las mujeres en Manizales (no se presentan mayores cambios entre mujer, sí o no, jefe de hogar) se genera en los sectores de comercio al por menor, actividades de atención de la salud humana, actividades de servicios de comidas y bebidas, educación, actividades administrativas y de apoyo de oficina, y actividades de hogares individuales como empleadores de personal doméstico. Por el contrario, el 49% de los empleos de hombres se presenta en comercio al por menor, construcción de edificios, transporte terrestre, elaboración de productos alimenticios, comercio, mantenimiento y reparación de vehículos, educación, actividades de servicios de comidas y bebidas, y administración pública y defensa, mostrando unas significativas diferencias en los sectores de mayor inserción por sexo, posiblemente relacionadas con barreras sociales, culturales e institucionales de entrada y salida en las dinámicas sectoriales.

Tabla 37.
Población ocupada mujer, por principales actividades económicas CIU (> 1%). Manizales, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Rama de actividad económica	Participación	Intensidad
Comercio al por menor excepto el de vehículos automotores y motocicletas	15,0%	49,9%
Actividades de atención de la salud humana	8,6%	69,3%
Actividades de servicios de comidas y bebidas	8,6%	62,6%
Educación	7,3%	58,1%
Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades de apoyo a las empresas	5,7%	60,4%
Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico	5,7%	97,7%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	4,5%	46,7%
Confección de prendas de vestir	3,9%	83,6%
Actividades de servicios a edificios y paisajismo (jardines, zonas verdes)	3,8%	83,3%
Otras actividades de servicios personales	3,6%	61,6%
Elaboración de productos alimenticios	3,3%	35,3%
Comercio al por mayor y en comisión o por contrata, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas	2,0%	38,3%
Actividades jurídicas y de contabilidad	1,9%	57,0%
Actividades de servicios financieros, excepto las de seguros y de pensiones	1,5%	59,4%
Seguros (incluso el reaseguro), seguros sociales y fondos de pensiones, excepto la seguridad social	1,5%	70,8%
Telecomunicaciones	1,4%	49,4%
Actividades de asistencia social sin alojamiento	1,3%	93,8%
Actividades de juegos de azar y apuestas	1,2%	68,9%
Actividades inmobiliarias	1,2%	33,7%
Actividades de asociaciones	1,2%	53,4%
Mantenimiento y reparación de computadores, efectos personales y enseres domésticos	1,1%	45,5%
Alojamiento	1,0%	67,0%

Para identificar aquellos sectores con mayor preferencia endógena o exógena, por alguno de los dos grupos (hombre y mujer), se estima la intensidad interna, considerando apreciable las participaciones superiores al 50%; es decir, donde de cada 100 ocupados en dicho sector al menos 50 personas son mujeres. Así, los sectores con mayor feminización del empleo en Manizales son actividades de hogares individuales como empleadores de personal doméstico, actividades de asistencia social sin alojamiento, actividades de atención residencial medicalizada, actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales, confección de prendas de vestir y actividades de servicios a edificios y paisajismo, con intensidades mayores al 80%, en su mayoría con una característica de perfiles laborales relacionados con la asistencia y el servicio individual o colectivo.

Tabla 38.
Población ocupada mujer, por principales actividades económicas CIIU, con mayor intensidad interna (>50%). Manizales, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Rama de actividad económica (> 100 ocupados)	Participación	Intensidad
Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico	5,7%	97,7%
Actividades de asistencia social sin alojamiento	1,3%	93,8%
Actividades de atención residencial medicalizada	0,3%	87,4%
Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	0,1%	83,9%
Confección de prendas de vestir	3,9%	83,6%
Actividades de servicios a edificios y paisajismo (jardines, zonas verdes)	3,8%	83,3%
Seguros (incluso el reaseguro), seguros sociales y fondos de pensiones, excepto la seguridad social	1,5%	70,8%
Actividades de atención de la salud humana	8,6%	69,3%
Actividades de juegos de azar y apuestas	1,2%	68,9%
Actividades de empleo	0,2%	68,7%
Alojamiento	1,0%	67,0%
Actividades de servicios de comidas y bebidas	8,6%	62,6%
Otras actividades de servicios personales	3,6%	61,6%
Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades de apoyo a las empresas	5,7%	60,4%
Fabricación de productos textiles	0,2%	59,9%
Actividades de servicios financieros, excepto las de seguros y de pensiones	1,5%	59,4%
Educación	7,3%	58,1%
Actividades jurídicas y de contabilidad	1,9%	57,0%
Actividades de administración empresarial; actividades de consultoría de gestión	0,4%	56,4%
Otras industrias manufactureras	0,6%	55,0%
Actividades de las agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reserva y actividades relacionadas	0,3%	54,5%
Actividades de asociaciones	1,2%	53,4%

Por su parte, los sectores con mayor masculinización, con cifras superiores al 80% en Manizales, registran: extracción de minerales metalíferos, transformación y fabricación de productos de madera, fabricación de artículos de cestería, instalación, mantenimiento y reparación especializado de maquinaria y equipo, transporte terrestre, actividades especializadas para la construcción de edificios y obras de ingeniería civil, fabricación de productos metalúrgicos básicos, construcción de edificios, almacenamiento y actividades de transporte, fabricación de productos elaborados de metal, vehículos automotores y maquinaria y equipo, comercio, mantenimiento y reparación de vehículos, fabricación de muebles, correo y servicios de mensajería, agricultura, ganadería, caza y actividades de seguridad e investigación privada. En estos prevalecen los perfiles asociados a trabajo manual y mecánico, con fuerte inclinación en la industria manufacturera, en comparación con los servicios personales para las mujeres.

En este análisis hay que hacer hincapié en que las intensidades femeninas cambian según la jefatura de hogar de las mujeres. En este caso, del empleo total de mujeres en cada actividad económica se puede determinar que

las jefas de hogar tienen participación entre 50 y 65% del total femenino, únicamente en los sectores de curtidado de cueros, fabricación de calzado, fabricación de artículos de viaje, maletas, bolsos de mano y artículos similares, otros servicios personales, inmobiliarios mantenimiento y reparación de computadores, efectos personales y enseres domésticos, actividades de servicios a edificios y paisajismo, y recolección, tratamiento y disposición de desechos, mostrando quizás una participación mayoritaria en algunos sectores económicos masculinizados, pero relacionados con servicios de bajo valor agregado.

Y, las mujeres no jefe de hogar ocupadas, con cifras de más de un 70% de intensidad, se presentan en actividades especializadas para la construcción de edificios y obras de ingeniería civil, otras industrias manufactureras, actividades de empleo, otras actividades profesionales, científicas y técnicas, fabricación de otros productos minerales no metálicos, muebles, colchones y somieres, y sustancias y productos químicos, actividades de arquitectura e ingeniería, y publicidad y estudios de mercado. Y entre el 60 y 70% en sectores como actividades de impresión, deportivas y recreativas, agencias de viajes y operadores turísticos, transporte

terrestre, actividades jurídicas y contabilidad, elaboración de productos alimenticios, telecomunicaciones, seguros, entre otros. Se observa una mayor especialización del trabajo y penetración en sectores económicos de servicios de alto valor agregado, y secundarios de transformación, enviando la señal de que los empleos de mujeres de mayor valor agregado son ocupados por aquellas que no son jefas de hogar.

Lo anterior es curioso, porque las mujeres que no son jefas de hogar tienen menores indicadores de TD, TO y TGP, hecho que resulta importante destacar entre las características de diferenciación individual entre mujeres según jefatura de hogar, donde en estos subgrupos pueden existir diferencias de capital humano, dependencia o responsabilidades de cuidado.

De manera similar se puede hacer el análisis siguiendo la clasificación de ocupaciones, donde se observa que el 52,6% del empleo femenino en Manizales está en cargos de vendedoras, personal doméstico, trabajadoras de servicios personales, técnicas y profesionales nivel medio en finanzas y administración, oficinistas y empleadas de trato directo con el público, comparado con el 50% de los

empleos masculinos en vendedores, conductores de vehículos, obreros y operarios, personal de los servicios de protección, gerentes de establecimientos y técnicos, y profesionales nivel medio en finanzas y administración, ratificando segmentación de roles de sexo en ocupaciones en la ciudad.

Tabla 39.
Población ocupada mujer de Manizales por ocupaciones CIUO (>1 %), 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Ocupación	Participación	Intensidad
Vendedores	14,2%	54,6%
Personal doméstico y de aseo	11,2%	85,8%
Trabajadores de los servicios personales	8,4%	70,2%
Técnicos y profesionales nivel medio en finanzas y administración	6,6%	59,4%
Oficinistas	6,3%	74,5%
Empleados de trato directo con el público	5,9%	64,5%
Profesionales de la educación	4,9%	59,0%
Trabajadores de los cuidados personales	4,8%	87,6%
Gerentes de hoteles, restaurantes, comercios y otros servicios	4,0%	43,6%
Oficiales y operarios de procesamiento de alimentos, de la confección, ebanistas	3,6%	47,4%
Profesionales en derecho, en ciencias sociales y culturales	3,5%	51,7%
Operadores de instalaciones fijas y máquinas	3,3%	43,6%
Profesionales de negocios y de administración	2,9%	58,9%
Profesionales de la salud	2,6%	53,7%
Ayudantes de preparación de alimentos	1,9%	73,3%
Auxiliares contables y encargados del registro de materiales	1,9%	46,8%
Profesionales de las ciencias y de la ingeniería	1,8%	32,3%
Directores y gerentes en sectores de producción y servicios	1,6%	41,3%
Directores administrativos y comerciales	1,4%	51,6%
Obreros y peones de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte	1,0%	9,6%
Técnicos y profesionales del nivel medio de la salud	1,0%	65,5%

Asimismo, puntualmente en unas ocupaciones, las mujeres tienen mayor intensidad con cifras superiores al 70% como son: trabajadoras de los cuidados personales, personal doméstico y aseo, oficinistas, ayudantes de preparación de alimentos y trabajadoras de servicios personales, perfiles con un alto componente de asistencia y cuidado. Mientras las ocupaciones masculinizadas son más variadas y algunas con cifras por

encima del 75 y 80% como son: operarios y obreros de construcción y otras industrias, conductores de vehículos, trabajadores agropecuarios, personal de servicios de protección, técnicos y profesionales nivel medio de ciencias e ingeniería, recolectores de desechos y profesionales, y técnicos TIC, en donde los perfiles son de especialización mecánica, manual y del conocimiento.

Tabla 40.
Población ocupada mujer de Manizales por ocupaciones CIUO con mayor intensidad interna (>50%), 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Ocupación (> 100 ocupados)	Participación	Intensidad
Trabajadores de los cuidados personales	4,8%	87,6%
Personal doméstico y de aseo	11,2%	85,8%
Oficinistas	6,3%	74,5%
Ayudantes de preparación de alimentos	1,9%	73,3%
Trabajadores de los servicios personales	8,4%	70,2%
Técnicos y profesionales del nivel medio de la salud	1,0%	65,5%
Empleados de trato directo con el público	5,9%	64,5%
Técnicos y profesionales del nivel medio en finanzas y administración	6,6%	59,4%
Profesionales de la educación	4,9%	59,0%
Profesionales de negocios y de administración	2,9%	58,9%
Otro personal de apoyo administrativo	0,7%	56,2%
Vendedores	14,2%	54,6%
Profesionales de la salud	2,6%	53,7%
Profesionales en derecho, en ciencias sociales y culturales	3,5%	51,7%
Directores administrativos y comerciales	1,4%	51,6%

Al interior de los empleos de mujeres en Manizales, las mujeres jefe de hogar no parecen tener intensidades significativas, máximo en la ocupación de vendedores ambulantes pero sin superar el 55%; caso contrario en las mujeres no jefe de hogar donde se presentan ocupaciones con intensidad femenina entre 65% y 88% en operarios de electricidad, profesionales TIC, ensambladores, personal de servicios de protección, artesanos y operarios de artes gráficas, conductores de vehículos, auxiliares contables, técnicos y profesionales del nivel medio de la salud, personal administrativo, directores ejecutivos, personal directivo de administración y legislativos, profesionales de ciencias e ingeniería y oficinistas, confirmando tendencias de mayores perfiles laborales de más alto valor agregado en la industria y los servicios de la economía local.

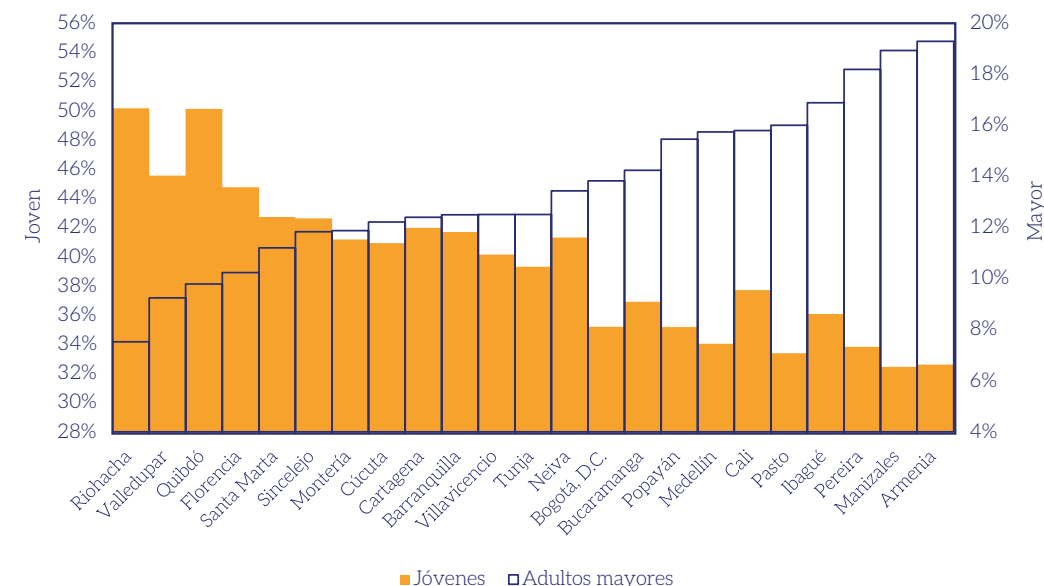
El análisis en paralelo por sexo para evidenciar dinámicas especiales en el grupo vulnerable de las mujeres, también se puede aplicar con el filtro de la edad, con la diferencia que lo relevante es mostrar la diversidad entre los jóvenes y la población mayor, ambos considerados como grupo vulnerable. En este sentido hay que tener presente que, en Manizales el 18,9% de la población total son adul-

tos mayores, y el 32,5% son jóvenes, siendo la segunda ciudad capital con mayor proporción de población mayor sobre el total, marcando el fenómeno de envejecimiento de su fuerza laboral.

En los jóvenes, el 50,2% son hombres y 49,8% mujeres; y en mayores, el 41,9% son hombres y 58,1% mujeres, mostrando una leve inclinación al envejecimiento en las mujeres de la ciudad, aspecto de común denominador en todas las 23 ciudades y áreas metropolitanas del país. La tasa de desempleo (TD) de los adultos mayores para 2022, en Manizales, es de 7,1% y una tasa de ocupación (TO) de 20,1% y una tasa global de participación (TGP) del 21,7%, mientras en los jóvenes la TD es de 18,1%, entre las más bajas del país, con una TO de 38,7% y una TGP 47,3%, ambas entre las 10 tasas más altas en las 23 ciudades, resaltando unos indicadores globales laborales favorables para los jóvenes en Manizales y dentro de los rangos normales para los mayores.

Figura 57.
Participación de los jóvenes y adultos mayores en la población total de las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022

Fuente: Elaboración base DANE



De la PET de Manizales el 22,6% serían mayores y el 19,3% jóvenes, en donde de la fuerza de trabajo (FT) existirían en la ciudad 1.422 mayores en condición de desocupación y 18.680 en ocupación, para representar el 5,7% de ocupados y el 8,4% de los desocupados totales. En el caso de los jóvenes sumarían 6.783 desocupados y 30.634 ocupados, pesando el 27,3% de los desocupados y el 13,8% de los ocupados, llamando la atención sobre la dimensión de la problemática de la población desocupada en la juventud, donde de cada 100 desocupados de Manizales 27 personas serían jóvenes, a pesar de representar

la novena cifra más baja en Colombia. Por ejemplo, en ciudades como Medellín, Florencia, Bucaramanga y Barranquilla dicha participación de jóvenes, en el total de desocupados, promedia el 33%. Pero, para la población mayor en Manizales, ese 5,7% de representación en los desocupados totales sí estaría entre las 10 de mayor porcentaje (cuarta más alta del país), combinando el fenómeno de envejecimiento con el potencial aún productivo de fuerza de trabajo adulto mayor en la ciudad, invitando a pensar en acciones sobre la **silver economy**.

Tabla 41.
Distribución de la fuerza de trabajo, por jóvenes y adultos mayores, en las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Ciudad	DESOCUPADOS						OCUPADOS			
	Mayores	Jóvenes	Total	Jóvenes	Mayores	Mayores	Jóvenes	Total	Jóvenes	Mayores
Armenia	1.146	4.465	17.195	26,0%	6,7%	11.778	14.920	124.967	11,9%	9,4%
Barranquilla	5.259	42.759	117.963	36,2%	4,5%	77.791	120.436	872.814	13,8%	8,9%
Bogotá, D. C.	32.312	147.551	491.405	30,0%	6,6%	244.416	494.191	3.812.496	13,0%	6,4%
Bucaramanga	1.456	18.958	57.305	33,1%	2,5%	39.852	86.849	585.382	14,8%	6,8%
Cali	10.547	47.235	141.855	33,3%	7,4%	103.167	166.834	1.094.565	15,2%	9,4%
Cartagena	1.883	16.869	51.801	32,6%	3,6%	37.066	55.646	424.715	13,1%	8,7%
Cúcuta	2.610	19.092	62.872	30,4%	4,2%	27.443	62.812	409.613	15,3%	6,7%
Florencia	402	3.688	11.058	33,3%	3,6%	4.312	10.432	64.360	16,2%	6,7%
Ibagué	2.041	10.080	36.279	27,8%	5,6%	17.383	25.651	190.472	13,5%	9,1%
Manizales	1.422	6.783	24.822	27,3%	5,7%	18.680	30.634	221.445	13,8%	8,4%
Medellín	11.109	80.386	234.075	34,3%	4,7%	144.365	285.594	1.937.527	14,7%	7,5%
Montería	1.237	8.110	27.634	29,3%	4,5%	14.618	20.436	166.160	12,3%	8,8%
Neiva	568	5.332	18.375	29,0%	3,1%	11.861	17.581	139.395	12,6%	8,5%
Pasto	1.133	5.270	20.274	26,0%	5,6%	16.085	15.791	149.153	10,6%	10,8%
Pereira	1.935	11.149	36.412	30,6%	5,3%	25.175	39.541	288.550	13,7%	8,7%
Popayán	928	3.782	16.904	22,4%	5,5%	9.903	13.279	116.963	11,4%	8,5%
Quibdó	358	1.864	10.230	18,2%	3,5%	2.737	4.063	32.704	12,4%	8,4%
Riohacha	258	2.461	10.167	24,2%	2,5%	3.482	7.334	54.334	13,5%	6,4%
Santa Marta	786	8.245	26.642	30,9%	2,9%	16.195	26.092	203.560	12,8%	8,0%
Sincelejo	509	3.953	15.297	25,8%	3,3%	10.055	12.242	106.120	11,5%	9,5%
Tunja	535	2.522	11.439	22,1%	4,7%	4.772	8.379	73.572	11,4%	6,5%
Valledupar	827	10.532	35.594	29,6%	2,3%	13.020	24.949	184.874	13,5%	7,0%
Villavicencio	1.373	8.668	27.867	31,1%	4,9%	18.848	36.647	235.671	15,6%	8,0%

En términos de ocupación laboral, el 50,3% se los empleos de la población mayor se concentran en las actividades económicas de comercio al por menor, construcción de edificios, actividades de hogares individuales como empleadores de personal doméstico, transporte, educación mantenimiento y reparación de computadores, efectos personales y enseres domésticos y actividades de servicios de comidas y bebidas. Y en los jóvenes, el 51,2% está en comercio al por menor, actividades administrativas y de apoyo de oficina, actividades de servicios de comidas y bebidas, elaboración de productos alimenticios, actividades de atención de la salud humana y otras actividades de servicios personales. Se muestra en ambos casos empleabilidad de tipo de servicios de bajo y medio valor agregado. En intensidad, la población adulta mayor no presenta significativas cifras; solamente en los sectores de mantenimiento y reparación, agricultura, fabricación de productos farmacéuticos, actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico, actividades jurídicas y de contabilidad y actividades inmobiliarias, con rangos entre el 15 y 35%. Pero, en la población joven sí destacan algunas actividades con altas intensidades, entre el 20 y 40% que son actividades administrativas

y de apoyo, telecomunicaciones, actividades deportivas y actividades recreativas, fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos, fabricación de papel y cartón, desarrollo de sistemas informáticos, consultoría informática, actividades de servicios de comidas y bebidas, elaboración de productos alimenticios, actividades de agencias de viajes, otras actividades de servicios personales, evacuación y tratamiento de aguas residuales y fabricación de sustancias y productos químicos.

Tabla 42.
Población ocupada adulto mayor, por principales actividades económicas CIIU (>1 %). Manizales, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Rama de actividad económica	Participación	Intensidad
Comercio al por menor, excepto el de vehículos automotores y motocicletas	19,4%	12,2%
Construcción de edificios	6,4%	11,8%
Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico	5,4%	17,5%
Transporte terrestre; transporte por tuberías	5,3%	10,6%
Educación	5,1%	7,6%
Mantenimiento y reparación de computadores, efectos personales y enseres domésticos	4,6%	35,1%
Actividades de servicios de comidas y bebidas	4,2%	5,8%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	4,0%	8,0%
Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas	3,6%	20,7%
Actividades jurídicas y de contabilidad	3,0%	16,7%
Comercio, mantenimiento y reparación de vehículos automotores	3,0%	8,4%
Actividades inmobiliarias	2,8%	15,1%
Actividades de servicios a edificios y paisajismo	2,5%	10,4%
Actividades de atención de la salud humana	2,5%	3,7%
Actividades especializadas para la construcción de edificios y obras de ingeniería civil	2,3%	10,4%
Otras actividades de servicios personales	2,0%	6,5%
Confección de prendas de vestir	1,7%	6,8%
Elaboración de productos alimenticios	1,6%	3,3%
Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	1,6%	14,5%
Actividades de seguridad e investigación privada	1,3%	12,4%
Comercio al por mayor y en comisión o por contrata, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas	1,2%	4,3%
Fabricación de muebles, colchones y somieres	1,1%	11,8%
Fabricación de productos elaborados de metal	1,0%	4,1%
Correo y servicios de mensajería	1,0%	11,7%

De igual manera, se pueden consultar las principales ocupaciones de empleo de los jóvenes y la población mayor, donde el 51,1% de los mayores se encuentra en cargos relacionados con vendedores, personal doméstico y de aseo, operarios de procesamiento de alimentos, de confección, ebanistas y afines, conductores de vehículos y operadores de equipos pesados móviles, gerentes de hoteles, restaurantes, comercios y servicios, oficiales y operarios de construcción (excluyendo electricistas) y profesionales de la educación.

Tabla 43.
Población ocupada adulto mayor, por ocupaciones CIUO (> 1 %). Manizales, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Ocupación	Participación	Intensidad
Vendedores	15,2%	11,1%
Personal doméstico y de aseo	7,7%	11,2%
Oficiales y operarios de procesamiento de alimentos, de la confección, ebanistas	7,7%	19,4%
Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados móviles	6,4%	11,1%
Gerentes de hoteles, restaurantes, comercios y otros servicios	5,5%	11,4%
Oficiales y operarios de la construcción (excluyendo electricistas)	4,3%	11,6%
Profesionales de la educación	4,3%	9,6%
Vendedores ambulantes de servicios y afines (excluyendo comidas inmediatas)	3,7%	30,2%
Obreros y peones de minería, construcción, industria y transporte	3,7%	6,6%
Técnicos y profesionales del nivel medio en las finanzas y la administración	3,5%	5,9%
Profesionales en derecho, en ciencias sociales y culturales	3,3%	9,2%
Oficiales y operarios de la metalurgia; mecánicos y reparadores de máquinas	3,3%	7,7%
Trabajadores de los servicios personales	2,6%	4,1%
Recolectores de desechos y otras ocupaciones elementales	2,6%	10,6%
Oficinistas	2,6%	5,7%
Directores y gerentes en sectores de producción y servicios	2,2%	10,9%
Personal de los servicios de protección	2,1%	6,2%
Agricultores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias	1,8%	32,1%
Trabajadores de los cuidados personales	1,8%	6,2%
Profesionales de negocios y de administración	1,7%	6,8%
Profesionales de la salud	1,7%	6,5%
Obreros y peones agropecuarios, pesqueros y forestales	1,6%	20,9%
Oficiales y operarios de electricidad y electrónica	1,6%	10,3%
Profesionales de las ciencias y de la ingeniería	1,6%	5,2%
Técnicos y profesionales del nivel medio de las ciencias y la ingeniería	1,5%	8,5%

Tabla 44.
Población ocupada joven, por principales actividades económicas CIIU (>1 %). Manizales, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Rama de actividad económica	Participación	Intensidad
Comercio al por menor (excepto el de vehículos automotores y motocicletas)	12,4%	12,8%
Actividades administrativas y de apoyo de oficina	11,5%	38,1%
Actividades de servicios de comidas y bebidas	10,6%	24,0%
Elaboración de productos alimenticios	7,3%	24,0%
Actividades de atención de la salud humana	5,4%	13,5%
Otras actividades de servicios personales	4,0%	21,4%
Comercio, mantenimiento y reparación de vehículos	4,0%	18,2%
Construcción de edificios	3,5%	10,5%
Educación	2,8%	6,8%
Telecomunicaciones	2,5%	27,1%
Administración pública y defensa	2,3%	7,3%
Comercio al por mayor y en comisión o por contrata, excepto comercio de vehículos	2,2%	13,3%
Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	1,9%	11,9%
Desarrollo de sistemas informáticos (planificación, análisis, diseño, programación, pruebas), consultoría informática y actividades relacionadas	1,8%	24,6%
Actividades especializadas para la construcción de edificios y de ingeniería civil	1,7%	12,5%
Confección de prendas de vestir	1,4%	9,5%
Transporte terrestre; transporte por tuberías	1,4%	4,5%
Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas	1,2%	11,0%
Correo y servicios de mensajería	1,1%	20,2%
Actividades inmobiliarias	1,1%	9,6%
Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	1,0%	14,8%

Tabla 45.
Población ocupada joven, por principales actividades económicas CIIU con mayor intensidad interna (>15 %). Manizales, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Rama de actividad económica (> 100 ocupados)	Participación	Intensidad
Actividades administrativas y de apoyo de oficina	11,5%	38,1%
Telecomunicaciones	2,5%	27,1%
Actividades deportivas y actividades recreativas y de esparcimiento	0,7%	26,4%
Desarrollo de sistemas informáticos, consultoría informática	1,8%	24,6%
Actividades de servicios de comidas y bebidas	10,6%	24,0%
Elaboración de productos alimenticios	7,3%	24,0%
Actividades de las agencias de viajes, operadores, servicios de reserva	0,4%	23,6%
Otras actividades de servicios personales	4,0%	21,4%
Fabricación de sustancias y productos químicos	0,5%	20,7%
Correo y servicios de mensajería	1,1%	20,2%
Actividades creativas, artísticas y de entretenimiento	0,5%	18,9%
Comercio, mantenimiento y reparación de vehículos	4,0%	18,2%
Mantenimiento y reparación especializado de maquinaria y equipo	0,4%	17,5%
Fabricación de productos metalúrgicos básicos	0,5%	17,1%
Publicidad y estudios de mercado	0,9%	15,1%
Curtido y recurtido de cueros; fabricación de calzado; artículos	0,6%	15,0%

Tabla 46.
Población ocupada joven, por ocupaciones CIUO (>1 %). Manizales, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Ocupación	Participación	Intensidad
Vendedores	11,8%	14,2%
Empleados de trato directo con el público	11,7%	39,5%
Trabajadores de los servicios personales	10,4%	26,9%
Obreros de minería, construcción, industria manufacturera y transporte	7,2%	21,5%
Operadores de instalaciones fijas y máquinas	4,9%	20,2%
Técnicos y profesionales nivel medio en las finanzas y la administración	4,8%	13,5%
Operarios de la metalurgia; mecánicos y reparadores de máquinas	3,9%	14,8%
Trabajadores de los cuidados personales	3,5%	19,9%
Oficinistas	3,5%	12,9%
Recolectores de desechos y otras ocupaciones elementales	3,4%	22,8%
Operarios de procesamiento de alimentos, de la confección, ebanistas	2,5%	10,1%
Personal doméstico y de aseo	2,4%	5,8%
Oficiales y operarios de la construcción (excluyendo electricistas)	2,3%	10,0%
Auxiliares contables y encargados del registro de materiales	2,2%	17,4%
Personal de los servicios de protección	2,1%	10,0%
Profesionales en derecho, en ciencias sociales y culturales	1,8%	8,4%
Profesionales de tecnología de la información y las comunicaciones	1,8%	19,3%
Gerentes de hoteles, restaurantes, comercios y otros servicios	1,8%	6,0%
Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados móviles	1,7%	4,9%
Profesionales de la educación	1,7%	6,4%
Profesionales de las ciencias y de la ingeniería	1,7%	9,1%
Oficiales y operarios de electricidad y electrónica	1,5%	16,8%
Ayudantes de preparación de alimentos	1,5%	17,9%
Técnicos y profesionales nivel medio de servicios jurídicos, sociales	1,1%	19,0%
Profesionales de negocios y de administración	1,0%	6,6%
Técnicos y profesionales del nivel medio de las ciencias y la ingeniería	1,0%	9,3%
Técnicos y profesionales del nivel medio de la salud	1,0%	20,0%

Tabla 47.
Población ocupada joven, por ocupaciones CIUO con mayor intensidad interna (>15 %). Manizales, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Ocupación (> 100 ocupados)	Participación	Intensidad
Empleados de trato directo con el público	11,7%	39,5%
Trabajadores de los servicios personales	10,4%	26,9%
Recolectores de desechos y otras ocupaciones elementales	3,4%	22,8%
Obreros y de minería, construcción, industria manufacturera y transporte	7,2%	21,5%
Técnicos en tecnología de la información y las comunicaciones	0,7%	21,5%
Operadores de instalaciones fijas y máquinas	4,9%	20,2%
Técnicos y profesionales del nivel medio de la salud	1,0%	20,0%
Trabajadores de los cuidados personales	3,5%	19,9%
Profesionales de tecnología de la información y las comunicaciones	1,8%	19,3%
Técnicos y profesionales del nivel medio de servicios jurídicos, sociales, culturales y afines	1,1%	19,0%
Ayudantes de preparación de alimentos	1,5%	17,9%
Ensambladores	0,4%	17,5%
Auxiliares contables y encargados del registro de materiales	2,2%	17,4%
Oficiales y operarios de electricidad y electrónica	1,5%	16,8%
Otro personal de apoyo administrativo	0,7%	15,7%
Obreros y peones agropecuarios, pesqueros y forestales	0,7%	15,2%

Por su parte, el 50,9% de los jóvenes en la ciudad Manizales se encuentra en las ocupaciones de vendedores, empleados de trato directo con público, trabajadores de servicios personales, obreros de industrias, operadores de instalaciones fijas y máquinas, técnicos y profesionales nivel medio en finanzas y administración, mostrando diferencias con los mayores.

Ahora bien, por intensidades solamente es relevante en los mayores las ocupaciones de agricultores y trabajadores de explotaciones agropecuarias, vendedores ambulantes de servicios y afines, y obreros agropecuarios, pesqueros y forestales, con cifras entre el 20 y 30%, mostrando un gradual envejecimiento de sectores agrícolas. En los jóvenes existen más ocupaciones con empleo juvenil, entre el 20 y 40% en empleados de trato directo con el público, trabajadores de los servicios personales, recolectores de desechos, técnicos y profesionales de nivel medio, obreros de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte, técnicos en TIC, operadores de instalaciones fijas y máquinas, técnicos y profesionales del nivel medio de la salud y trabajadores de cuidados personales, mostrando perfiles de relación directa con el cliente, labores básicas en las industrias y puntual-

mente en algunos servicios de alto valor agregado como la tecnología y las comunicaciones y salud.

Finalmente, se encuentran tasas de informalidad e ingresos laborales por grupos vulnerables, donde Manizales no presenta problemáticas en la comparación nacional, pero internamente mayor informalidad en adultos mayores y personas con discapacidad. Se ratifican brechas de ingresos frente al grupo de comparación, a excepción en adultos mayores y población LGTBI, quizás por su mayor experiencia laboral y capital humano acumulado en el primero, y por mejor dotación de capital humano en el segundo caso.

Tabla 48.
Ocupados informales, por grupos vulnerables, en las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2022
Fuente: Elaboración base DANE

Ciudad	Discapa- cidad	Étnico	LGTB	Hombre	Mujer jefe de hogar	Mujer no jefe de hogar	Adultos mayores	Jóvenes	Inmigrantes (1 año)
Armenia	58,8%	58,1%	42,2%	43,4%	46,8%	39,5%	64,5%	45,1%	41,3%
Barranquilla	78,2%	68,4%	48,4%	56,4%	65,5%	57,4%	77,8%	63,0%	47,5%
Bogotá, D. C.	47,9%	36,7%	31,5%	36,0%	35,1%	30,5%	57,4%	36,5%	32,1%
Bucaramanga	62,4%	63,5%	40,5%	46,9%	52,6%	44,1%	66,7%	53,1%	41,3%
Cali	64,3%	53,1%	50,1%	45,7%	52,9%	46,6%	67,6%	52,1%	53,6%
Cartagena	83,8%	64,2%	59,5%	60,3%	63,0%	56,2%	78,3%	67,5%	63,4%
Cúcuta	82,1%	74,3%	62,4%	67,0%	67,0%	63,1%	80,8%	70,8%	45,1%
Florencia	74,2%	67,7%	43,0%	61,1%	61,7%	56,3%	73,8%	72,8%	45,0%
Ibagué	50,6%	49,8%	46,6%	50,5%	52,9%	47,9%	68,6%	56,1%	47,8%
Manizales	52,6%	36,0%	33,7%	36,4%	39,5%	32,8%	60,9%	38,4%	34,5%
Medellín	63,9%	41,3%	37,9%	39,8%	43,5%	36,6%	68,7%	42,7%	38,9%
Montería	83,2%	81,9%	65,6%	65,7%	62,5%	54,9%	77,6%	72,6%	68,3%
Neiva	60,4%	48,9%	51,6%	49,4%	52,0%	41,8%	64,6%	54,0%	53,1%
Pasto	69,4%	62,1%	56,6%	55,4%	57,4%	54,5%	68,2%	70,0%	55,7%
Pereira	61,6%	39,6%	35,1%	43,0%	47,2%	39,3%	68,1%	43,1%	37,9%
Popayán	68,7%	60,3%	52,9%	57,8%	56,8%	52,2%	62,5%	73,7%	54,0%
Quibdó	66,0%	62,6%	55,5%	67,3%	59,5%	55,0%	61,7%	79,7%	57,3%
Riohacha	73,2%	69,5%	61,9%	71,9%	62,4%	57,6%	76,2%	85,6%	63,8%
Santa Marta	75,0%	68,9%	60,1%	64,9%	68,5%	61,3%	76,8%	73,8%	64,5%
Sincelejo	87,8%	77,2%	73,0%	73,0%	66,7%	61,6%	79,1%	80,9%	81,7%
Tunja	58,7%	42,9%	48,6%	43,4%	38,9%	36,2%	51,3%	54,8%	49,6%
Valledupar	83,3%	70,3%	63,9%	70,3%	67,8%	58,3%	77,3%	78,4%	65,1%
Villavicencio	73,4%	61,4%	48,6%	52,7%	57,1%	50,3%	69,6%	59,3%	51,7%

Tabla 49.
Ingreso laboral promedio mensual, por grupos vulnerables. Manizales, 2022

Fuente: Elaboración base DANE

Grupo	Vulnerable	Ingreso
Discapacitado	No	\$1.630.469
	Sí	\$1.079.956
Étnico	No	\$1.624.198
	Sí	\$1.306.349
LGTBI	No	\$1.622.178
	Sí	\$1.771.994
Sexo	Hombre	\$1.745.892
	Mujer cabeza de hogar	\$1.555.770
	Mujer no cabeza de hogar	\$1.402.133
Edad	Adultos mayores	\$1.561.297
	Jóvenes	\$1.066.305
Migrante (1 año)	Internacional	\$1.164.238
	Interno	\$1.478.345
	No	\$1.568.349

De este modo, se puede establecer que efectivamente estos grupos de población vulnerable se enfrentan a una combinación de procesos de segmentación, segregación y discriminación en el mercado de trabajo de la ciudad. Esto invita a pensar en estrategias específicas, a la luz de los datos, que permitan mejores condiciones de ocupación, participación

e inserción laboral, entendiendo las diferencias sectoriales y de perfiles ocupacionales. Precisamente desde esta lógica, vale la pena mencionar que en Colombia y Manizales existen una serie de beneficios tributarios para incentivar la empleabilidad de la población vulnerable. De esta forma, se destacan los siguientes:

- **Primer empleo:** Ley 2010 de 2019. Artículo 88 – Adiciónese el artículo 108-5 al estatuto tributario. Las personas contribuyentes que estén obligadas a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir el 120% de los pagos que realicen por concepto de salario, en relación con los empleados que sean menores de veintiocho (28) años, siempre y cuando se trate del primer empleo de la persona. La deducción procederá en el año gravable en el que el empleado sea contratado por el contribuyente. Nacional.
- **Empleo joven:** Decreto 688 de 2021. Apoyo para la generación de empleo para jóvenes dentro de la estrategia sacúdete. Entrega un aporte mensual por contrataciones o vinculaciones de trabajadores adicionales entre 18 y 28 años de edad durante la vigencia 2021. El beneficio consiste en la entrega de un aporte mensual a los aportantes que realicen contrataciones o vinculaciones en la vigencia

2021, que corresponderá al veinticinco por ciento (25%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, por los trabajadores adicionales entre los 18 y 28 años de edad, y hasta por doce (12) veces dentro de la temporalidad del apoyo. Los beneficiarios de esta medida son las personas jurídicas, personas naturales, consorcios, uniones temporales, patrimonios autónomos y cooperativas (y cooperativas de trabajo asociado). Nacional.

- **Mujeres víctimas de violencia comprobada:** Ley 1257 de 2018. Artículo 23. Las personas contribuyentes, que están obligadas a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable, al emplear trabajadoras mujeres víctimas de la violencia comprobada. El beneficio puede ser por tres años consecutivos. Las decisiones y la vinculación laboral en favor de la mujer víctima de la violencia

cia deben haber sido dictadas después de la expedición de la Ley 1257. Se debe garantizar confidencialidad sobre las situaciones de violencia que han afectado a las mujeres víctimas contratadas. La deducción no se aceptará sobre los pagos realizados a trabajadores a través de empresas de servicios temporales. Para la deducción se entiende por violencia comprobada las situaciones que se verifiquen a través de sentencia ejecutoriada por: (i) Violencia intrafamiliar o violencia sexual o lesiones personales o acoso sexual cuya víctima sea la mujer que esté o sea contratada; (ii) Se demuestre que, por mal manejo del patrimonio familiar por parte de su compañero o cónyuge, perdió bienes y/o valores que satisficieran las necesidades propias y de los hijos. Nacional.

- **Personas con discapacidad:** Ley 361 de 1997. Artículo 31. Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada, y que

estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta subsista. La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%. Incentivos adicionales: (i) gana deducción de la renta del 200% del valor del salario y prestaciones legales Trabajadores/as con discapacidad mayor al 25%; (ii) gana disminución del 50% en la cuota de aprendices que está obligado a contratar; (iii) preferencia en licitaciones, adjudicaciones y celebración de contratos públicos y privados, cuando está en igualdad de condiciones con otra empresa si el 10% de sus empleados está en condición de discapacidad; (iv) gana prelación para recibir créditos o subvenciones del

Estado si orienta estos créditos o subvenciones o programas que den empleo a personas con discapacidad. Nacional

- **Adultos mayores:** Ley 2040 de 2020. Reconoce algunos beneficios a empleadores contribuyentes que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, que contraten a personas que no sean beneficiarias de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y que hayan cumplido el requisito de edad de pensión establecido en la ley. Deducción en el impuesto a la renta del 120% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados a personas, durante los años gravables en los que trabajaron para el empleador responsable del gravamen. Nacional.
- **Población con condiciones especiales, jóvenes, mayores y nuevos empleos:** Beneficio en el impuesto de industria y comercio para las actividades económicas donde se emplee personal

en condición de discapacidad debidamente acreditada por entidad competente, en un número igual o superior al diez por ciento (10%) del total de sus empleados. Las empresas que creen nuevos empleos, en los que vinculen personas menores a 28 años y mayores de 50, tendrán un descuento en el ICA y sus complementarios. Y las empresas de call center ya establecidas en el Municipio de Manizales, que contraten mínimo cincuenta (50) empleos directos, estarán exoneradas en un cincuenta por ciento (50%) del valor del impuesto a cargo. Local.

- **Nuevos empleos:** Empresas que acrediten mínimo 10 nuevos empleos tendrán derecho a un descuento tributario equivalente al treinta por ciento (30%) del valor del impuesto predial unificado (inmuebles de empresas industriales y comerciales nuevas).



RECOMENDACIONES PARA UNA POLÍTICA DE EMPLEO EN MANIZALES

El diagnóstico de estructura y dinámica del mercado de trabajo de Manizales representa un insumo de investigación y análisis regional muy valioso para repensar la agenda económica y social de la ciudad y el departamento, y proyectar acciones dirigidas a resolver problemáticas estructurales del mercado, mitigar factores de riesgo de vulnerabilidad socioeconómica y potenciar círculos virtuosos entre la oferta y la demanda laboral. En este sentido, se revela cómo los principales indicadores del mercado laboral están asociados a los ciclos de crecimiento de la economía local y la reducción de la pobreza monetaria, dando indicios de un primer motor para la generación de empleo desde la fuerza de la demanda que genera y distribuye riqueza desde el proceso de producción y, a su vez, absorbe y organiza el factor de producción trabajo en el sistema. Ese primer motor sería el sector privado, donde el tamaño de las empresas es fundamental para comprender diferencias sustanciales en cantidad y calidad en materia de empleo en la ciudad.

El estudio para Manizales permite evidenciar también una fuerza de trabajo con mayor envejecimiento demográfico en la comparación nacional, menores cifras de participación laboral, aumento de la inactividad laboral con intensidad femenina y heterogéneos niveles de ocupación, participación y empleabilidad según sexo, grupo de edad y nivel educativo, reflejando que las desigualdades económicas, sociales y culturales son transmitidas al mercado de trabajo y se reproducen desde el modo, velocidad y calidad de absorción del factor humano en el aparato productivo. La educación es una variable de quiebre de brechas en los diferentes segmentos de población, señal de un segundo motor

de generación de empleo desde la fuerza de la oferta que brinda conocimientos, competencias y habilidades en las actividades económicas para el proceso de producción; y la calidad de dichos activos intangibles son valorados económicamente desde el valor agregado y la productividad ofrecida.

Ahora bien, combinando esos elementos, se detalla que la estructura de las personas ocupadas en Manizales, por tamaño de empresa, se observa que son las medianas y grandes las que tienen mayor capacidad de absorber ocupados con mejores niveles de educación. Y según la literatura, son estas empresas las que tienen mayor probabilidad de tener altos niveles de productividad y crecimiento que les puede permitir ofrecer mejores condiciones laborales a trabajadores en términos de empleabilidad, calidad del empleo y remuneración. El tamaño de las firmas incide en los procesos de reclutamiento, remuneración, retención y expansión del empleo en las empresas, debido a las diferencias existentes de estructura y procesos organizacionales de funcionamiento más complejos y especializados, que determinan capacidades y necesidades de oferta laboral, lo cual señala la necesidad de apostar por la escalabilidad de las empresas.

Expuesto lo anterior, las mejores remuneraciones económicas, según el tamaño empresarial, se pueden explicar por la composición del capital humano y su transformación en la producción a bienes y servicios de valor agregado. En ese sentido, apostar por la escalabilidad de las unidades productivas y una mayor educación es un mecanismo de doble impacto para impulsar el crecimiento económico y el progreso social de las personas, siendo las verdaderas fuerzas endógenas del sistema económico y social. Desde esta mirada, los esfuerzos en promoción del emprendimiento de impacto, el apoyo diferenciado a microempresas y pequeñas empresas, el mejoramiento en el ambiente de negocios, la revisión de estrategias de supervivencia y competencia empresarial y el fomento a iniciativas de encadenamientos productivos y cierre de brechas en productividad, innovación, sofisticación, diversificación e internacionalización son ejes de desarrollo. Al tener un tejido empresarial más grande y complejo, existirán mayores oportunidades de expansión y de generación de empleo con calidad en la población.

Este círculo virtuoso entre las fuerzas de la oferta y la demanda laboral se nutren, así mismo, desde el nivel de capital humano del factor producción

trabajo y las capacidades organizacionales y tamaño de las unidades de producción en el sistema, siendo factores interconectados que desempeñan un mecanismo conjunto de productividad individual y a nivel de firma, convirtiéndose en el núcleo vital del crecimiento económico que impulsa precisamente la dinámica de empleo en el territorio.

Ahora bien, es importante reflexionar desde los datos que, evidentemente, la educación es un factor de movilización laboral, y el crecimiento empresarial un factor de expansión del empleo. Sin embargo, el mercado de trabajo es mucho más complejo en su funcionamiento debido a que las empresas producen bienes y servicios diferentes y, por ende, requieren un capital humano diferenciado. Del mismo modo, el capital humano ofrecido no es homogéneo y raramente existe coherencia perfecta sectorial y temporal entre las necesidades de la demanda y los insumos de la oferta, generando desbalances y brechas de empleabilidad.

Así, en Manizales hay problemáticas de ocupación laboral y condiciones de empleabilidad según los campos de educación, de la oferta laboral, las ocupaciones y perfiles laborales dentro de las empresas y los secto-

res económicos de desempeño, con la realidad de que una parte significativa de la economía local se encuentra en ramas de actividad de baja productividad y valor agregado, que de manera combinada afectan las condiciones de empleo de las personas y su remuneración económica. En este aspecto, se adicionan cuestiones sociales y culturales de segmentación, segregación y descremación salarial, siendo la clásica diferencia por sexo. En cuanto a la distribución salarial entre hombres y mujeres podría indicar que hay elementos sistémicos subyacentes que contribuyen a la brecha que deben abordarse, reconociendo que no solo afecta a mujeres de manera individual, sino que también tiene implicaciones para la sociedad en su conjunto. Además del sexo, la configuración de la edad, desde la comprensión del ciclo de vida productivo de las personas, también representa una variable relevante al momento de comprender las diferencias en ocupación y perfiles laborales de Manizales, que se refuerza cuando se incluye el sexo, el nivel educativo y el sector económico de referencia.

Si bien los ingresos son una variable aproximada para medir las brechas desde la oferta y la demanda laboral, las discusiones internacionales y nacionales actuales del empleo en el

marco del trabajo decente invitan a considerar las reflexiones desde una mirada multidimensional de la calidad del empleo, donde se debe considerar la estabilidad laboral, el nivel de especialización, el nivel de ingresos, el equilibrio entre la vida personal y laboral y las oportunidades de crecimiento y desarrollo. En principio, es importante abordar las instituciones y políticas del mercado laboral que pueden influir en la calidad del empleo. Este entramado institucional puede incluir la implementación de regulaciones que protejan los derechos de los trabajadores, brinden acceso a programas de capacitación y educación, y promuevan la igualdad de oportunidades laborales. A su vez, en el contexto de instituciones económicas agregadas, el crecimiento económico, desde el desarrollo endógeno de las empresas, desempeña un papel importante en la dinámica laboral y el aumento de la calidad del empleo para todos los trabajadores.

Entre estrategias de acciones de política orientadas a la calidad del empleo se recomienda considerar fortalecer las regulaciones del mercado laboral para proteger los derechos de los trabajadores, promover un salario justo e igualitario para todos los empleados, brindar acceso a atención médica y beneficios asequibles, implementar

iniciativas de equilibrio entre la vida personal y laboral, como acuerdos de trabajo flexibles o licencia parental remunerada, e invertir en programas de capacitación y desarrollo para mejorar las habilidades y perspectivas profesionales de los empleados.

En la calidad del empleo, la focalización de grupos vulnerables es esencial, donde en Manizales se registra una representatividad importante de población con discapacidad, LGTBI, migrantes internos y mujer cabeza de hogar en la fuerza de trabajo de la ciudad, problemas de desempleo en grupos étnicos y migrantes internacionales, y de ocupación y participación laboral en mujeres, personas con discapacidad y población mayor.

También, la calidad del empleo depende de las dinámicas territoriales, donde la limitada información temporal para hacer análisis laboral con enfoque espacial en Manizales permite extraer que existen zonas geográficas intra-urbanas donde se presenta una menor intensidad de ocupación y participación laboral, así como mayores cifras de analfabetismo y problemáticas de salud e inactividad laboral, llamando la atención a dinámicas propias en el territorio, de distribución de la pobla-

ción, que deben estimular a construir acciones con focalización espacial por comunas, ya que se refiere a la localización geográfica de la población, con sus características particulares, que representan la fuerza de la oferta en el mercado del trabajo.

Ahora bien, los dos motores de fuerza de demanda y oferta expuestos en la educación y el desarrollo empresarial, como único camino agregado para transformar la calidad de vida de las personas desde el mercado del trabajo, no son suficientes. Como se afirmó al inicio del diagnóstico, se necesita estar en armonía con el entorno ambiental e institucional, creando un hábitat urbano y rural de coexistencia, en donde la ciudad se transforma en un territorio geográfico, económico y social, físico y no físico, de relaciones interdependientes. Lo anterior implica conectar el diagnóstico de empleo con elementos adicionales del desarrollo y el progreso de Manizales.

Un instrumento para hacer este ejercicio es el Índice de Competitividad de Ciudades 2022-ICC202 del CPC (2022), donde Manizales se ubica en la sexta posición, entre 32 ciudades en niveles de competitividad, con puestos no tan positivos en pilares de infraestructura y equipamiento, salud, educación básica y media, entorno para los negocios y sofisticación y diversificación, dando unos primeros indicios de áreas de intervención en la gestión pública. Cada uno de los 13 pilares que componen el ICC 2022 se divide en subpilares, y estos en indicadores, que son calificados con un puntaje de 0 a 10 en el marco de la competitividad de la ciudad, concepto entendido como los factores internos agregados que representan la capacidad latente de productividad, competencia y crecimiento (Porter, 1990). Desde el análisis por indicadores, en la última medición del ICC 2022, aquellos con un menor puntaje en Manizales destacan:

- **Pilar 1. Instituciones:** capacidad local de recaudo, gestión fiscal, procesos de contratación en SECOP II, transparencia y contratación pública.
- **Pilar 2. Infraestructura y equipamiento:** costo de la energía eléctrica, pasajeros movilizados por vía aérea, índice de conectividad aérea, pasajeros movilizados por transporte público, ejemplares de biblioteca, museos, sillas de sala de cine, escenarios culturales, recaudo por eventos culturales, bienes de interés cultural y oferta cultural.
- **Pilar 3. Adopción TIC:** matriculados en programas TIC y graduados en programas TIC.
- **Pilar 4. Sostenibilidad ambiental:** áreas protegidas, emisiones de CO2 de fuentes fijas e inversión en servicios ambientales.
- **Pilar 5. Salud:** cobertura de vacunación triple viral, cobertura de vacunación pentavalente (DTP) e inversión en salud pública.
- **Pilar 6. Educación básica y media:** cobertura neta en preescolar, cobertura neta en educación primaria e inversión en calidad de la educación básica y media.
- **Pilar 7. Educación superior y formación para el trabajo:** cobertura bruta en formación universitaria, graduados en posgrado y cobertura en educación superior.
- **Pilar 8. Entorno para los negocios:** facilitación de trámites, tasa de registro empresarial y densidad empresarial.
- **Pilar 9. Mercado laboral:** tasa global de participación y brecha de participación laboral entre hombres y mujeres.
- **Pilar 10. Sistema financiero:** cobertura de establecimientos financieros y cobertura de seguros.
- **Pilar 11. Tamaño del mercado:** tamaño del mercado interno.

- **Pilar 12. Sofisticación y diversificación:** diversificación de la canasta exportadora.
- **Pilar 13. Innovación:** inversión en actividades de ciencia, tecnología e innovación (ACTI), productividad de la investigación científica y registro de marcas.

Evidentemente, los anteriores temas requieren de esfuerzos de mejoramiento de las capacidades institucionales y la articulación de agentes del desarrollo territorial de carácter público y privado, involucrando la conversación y relación de la academia, el Estado, la empresa y la sociedad civil, aceptando teóricamente que el fortalecimiento de la institucionalidad es la principal herramienta para promover la confianza y la cooperación social en el territorio, ya que genera lógicas de trabajo con el resto de los agentes, propiciando instituciones basadas en la inclusión económica, social y cultural (Acemoglu & Robinson, 2019).

De esta manera, el diagnóstico laboral de Manizales se convierte entonces en un insumo bastante valioso para la voluntad del municipio de hacer una actualización a la dimensión

de empleo de la Política Pública de Emprendimiento, Competitividad y Empleo 2019-2027 de Manizales, la cual se adoptó mediante el Decreto 0347 de 2019, en el marco del Plan de Desarrollo vigente en su momento “Manizales más oportunidades” (Acuerdo 906 del 2016), que planteó dentro de la “Dimensión Económica Productiva” el objetivo de la reducción de las desiguales socioeconómicas a la población por medio de una mayor dinámica empresarial y la generación de empleo de calidad. Uno de sus ejes estratégicos fue el impulso de la productividad y la competitividad estableciendo un programa de fortalecimiento empresarial cuya meta de resultado era formular dicha política.

A manera de contextualización, esta política pública local cuenta con un objetivo general y seis objetivos específicos; uno de ellos direccionado a la promover y generar condiciones para el empleo. El fundamento de las líneas de acción y programas que establece la política se articula mediante ejes estructurantes, para cada dimensión, que comprenden el articulado de la política, siendo una de esas la de empleo.

Tabla 50.
Ejes y líneas de acción de la dimensión de empleo, de la Política pública de emprendimiento, competitividad y empleo 2019-2027

Fuente: Decreto 0347 de 2019, Alcaldía de Manizales

Ejes	Líneas de acción
Promoción del empleo y la inclusión laboral	Articulación institucional para la consolidación del ecosistema de empleo y trabajo decente de la ciudad.
	Promover la inclusión laboral, de manera coordinada con las políticas existentes de aquellos segmentos de la población en situación prioritaria, bajo el criterio de buscar su incorporación productiva a los diferentes sectores económicos.
	Promover la inclusión laboral y productiva de población a través del emprendimiento y organizaciones solidarias.
Promoción de la calidad del trabajo	Desarrollar estrategias orientadas a mejorar la productividad laboral urbana y rural en Manizales.
	Propiciar dignificación y formalización del empleo.
	Promover la garantía de los derechos fundamentales en el trabajo, propiciando el diálogo social y la erradicación de prácticas inadecuadas en el trabajo.
Fortalecimiento institucional para el trabajo y el empleo	Fortalecer la capacidad institucional técnica y financiera de la Alcaldía de Manizales para implementar y/o coordinar las líneas de acción y actividades del EJE EMPLEO de la política pública.
	Realizar monitoreo y seguimiento del mercado laboral local.

Ahora bien, en el marco de dicho proyecto de actualización, se hizo un breve balance técnico de avance, cumplimiento y gestión de dicha dimensión hasta 2022, según los ejes, líneas de acción y los indicadores de desempeño propuestos, donde se determinaron 10 indicadores, de los cuales, cinco son de actividades, cuatro de resultados y uno de recursos, lo cual podría limitar el alcance de la política misma.

En dicho balance se concluyó que, en líneas generales, el desempeño de actividades, planes, programas y proyectos ha presentado un saldo positivo en el porcentaje de cumplimiento de las metas. Sin embargo, las líneas de acción y los indicadores no se relacionan con problemáticas coyunturales y estructurales del mercado laboral de la ciudad, desde un análisis con mayor soporte cuantitativo, resultado de un déficit en el diagnóstico inicialmente hecho para la construcción en la dimensión de empleo. Adicionalmente, la nueva estructura de la política de empleo de Manizales también necesita integrarse al marco de referencia nacional e internacional del trabajo decente. Por estas razones, era clara la necesidad de construir nuevos indicadores asociados a la dimensión de empleo de la política pública, con reconfiguración

previa de ejes y líneas de acción, con insumos diagnósticos y teóricos.

Ahora bien, en el proceso de actualización de la dimensión de empleo, de la política pública en Emprendimiento, Competitividad y Empleo 2019-2027 de Manizales (Decreto 347 de 2019), el abordaje de los pilares del trabajo decente y principios del trabajo digno, por medio del análisis cuantitativo, puede ser complejo debido a las interpretaciones conceptuales en el uso de la estadística para el análisis y medición del trabajo digno y decente. Por esta razón, se tuvo la intención de complementar el ejercicio, nutriéndose de la información extraída de la participación ciudadana del proceso de formulación de la política pública en trabajo digno y decente para el departamento de Caldas, con el respectivo aval de la Gobernación de Caldas, y se adelantando en Manizales un ejercicio cualitativo con 10 talleres participativos con enfoque social y comunitario para complementar el análisis objetivo (cuantitativo) con variables subjetivas de la sociedad.

Estos talleres tuvieron una metodología basada en grupos focales, por comunas, para capturar conocimientos, expectativas y necesidades en torno al trabajo digno y decente,

buscando un acercamiento al territorio y comunidades, que sirvan de insumo para identificar factores críticos de la noción del empleo, así como roles y dinámicas establecidas desde la apropiación social de los entornos urbanos y rurales.

Para el efectivo desarrollo de los talleres participativos, el primer paso adoptado fue realizar un acercamiento presencial con los ediles de cada comuna, con el fin de presentar la dinámica del taller propuesto, el objetivo del mismo y la importancia de desarrollarlo. El resultado final de los encuentros con los ediles consistió en asignarles la responsabilidad de convocatoria de personas que asistan al taller, al igual que designación del lugar donde se realizaría el mismo. Una vez surtido el proceso de alistamiento, con el apoyo de los ediles, se constataron las diferentes fechas en las que se realizarían los talleres participativos en cada comuna y se procedió posteriormente a su correspondiente ejecución.

En los talleres se abordaron temáticas sobre el concepto del trabajo digno y decente, la identificación de principios básicos del trabajo digno y decente, el reconocimiento de la situación empleabilidad en las comunas, la calidad de las condiciones

salariales, la tipificación de entidades responsables de la implementación del trabajo digno y decente y la recolección de acciones para programas y proyectos para el trabajo digno y decente en Manizales.

A grandes rasgos, desde la comunidad se pudo extraer que conciben el trabajo digno y decente con las siguientes afirmaciones o categorías:

- Trabajo donde se desarrollan las habilidades y destrezas, recibiendo una remuneración por dicha actividad, en las cuales se compensen todas las obligaciones con el trabajo y brindar un ambiente laboral justo.
- Trabajo honesto, comunicación interna, buena convivencia.
- Trabajo que llena las expectativas para una buena calidad de vida, para un vivir en la etapa productiva garantizando una vejez digna.
- Trabajo con condiciones dignas, horarios flexibles, prestaciones sociales, se valore el trabajo, dotaciones.
- Trabajo honrado, bien remunerado, con horarios flexibles y buen ambiente de trabajo.

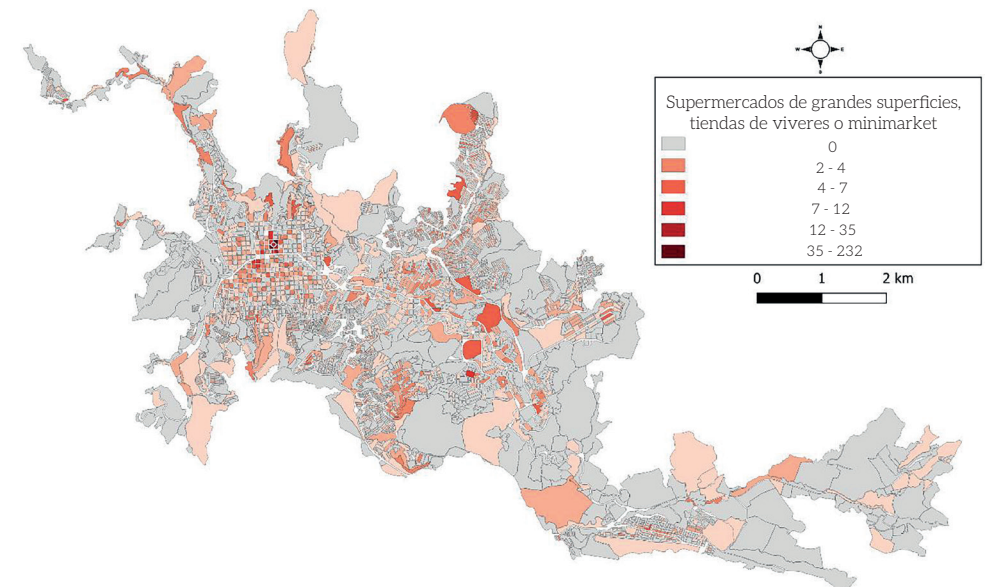
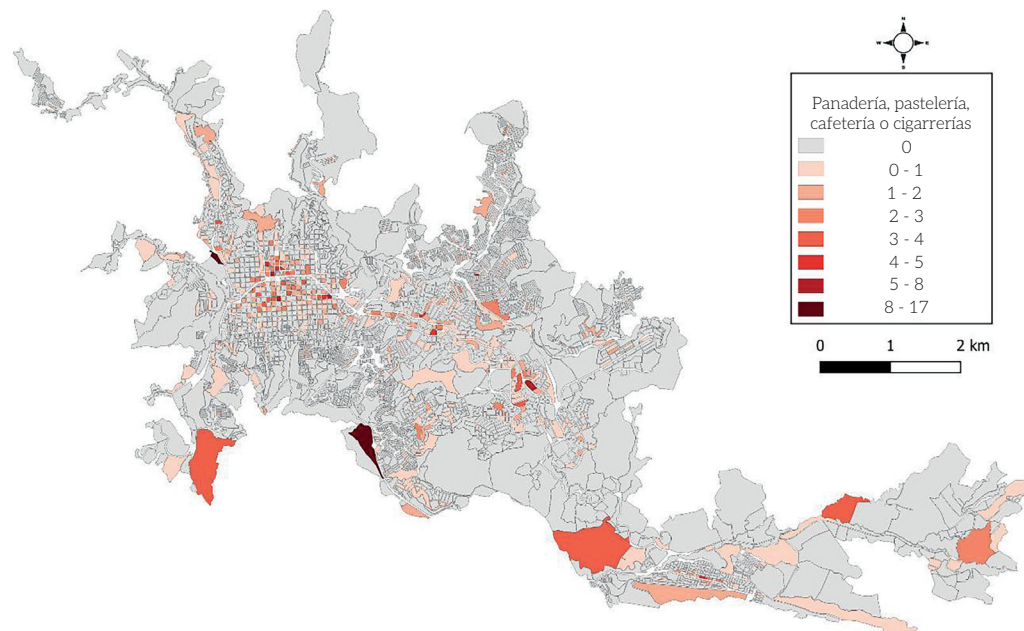
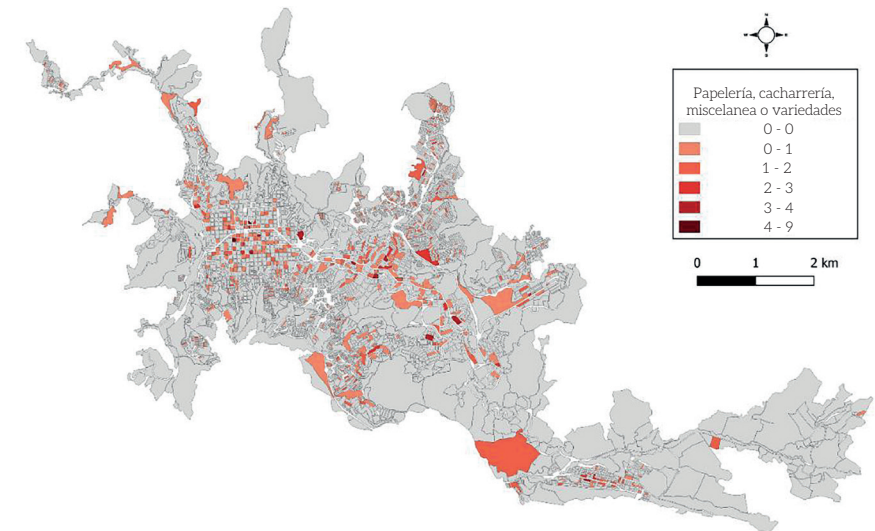
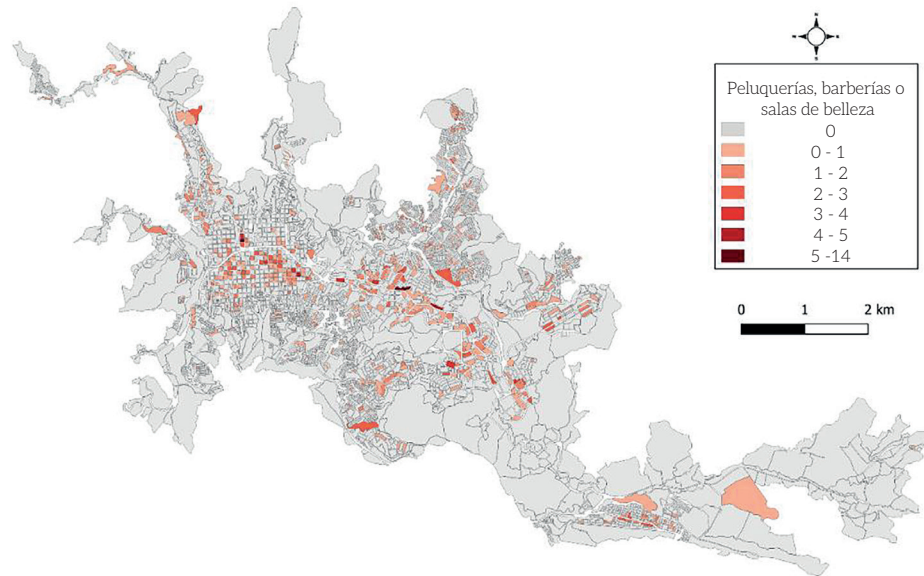
- Trabajo sin explotación, ético y digno, y para la población diversa.
- Trabajo con salarios justos, buen ambiente laboral, horarios flexibles, respeto, seguridad social.

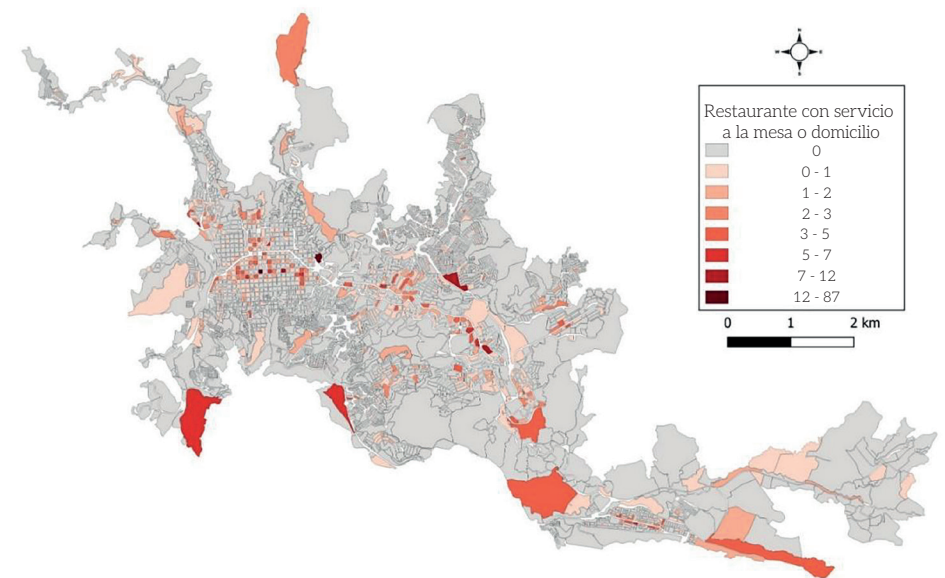
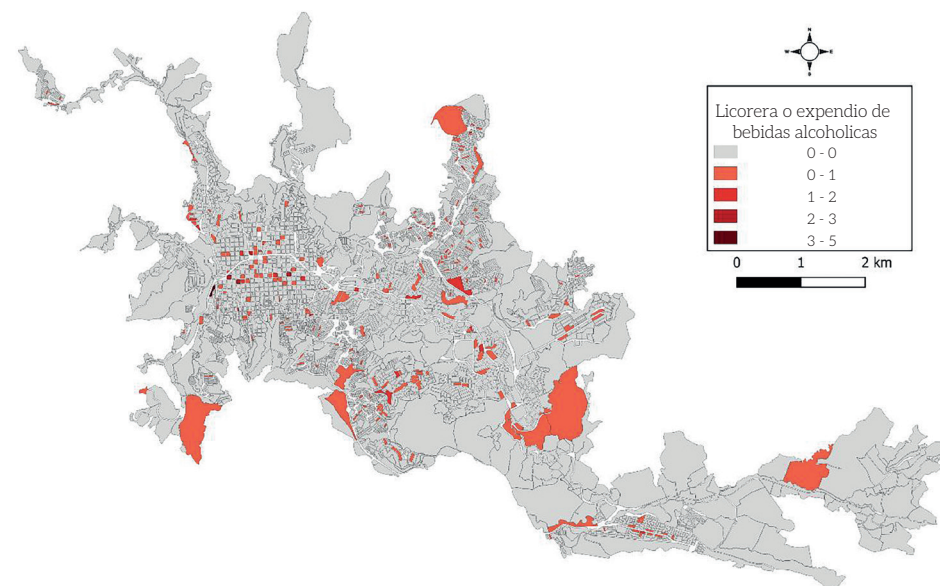
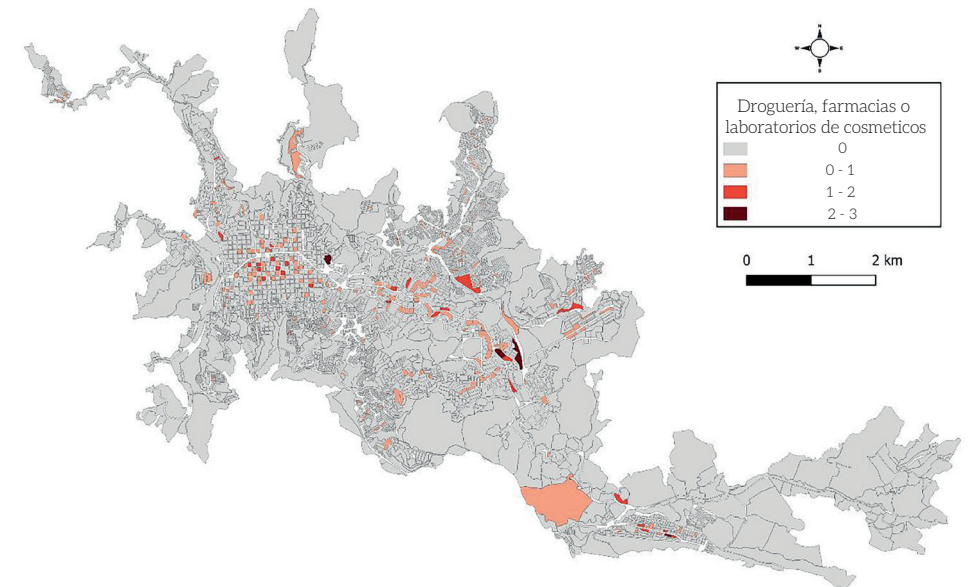
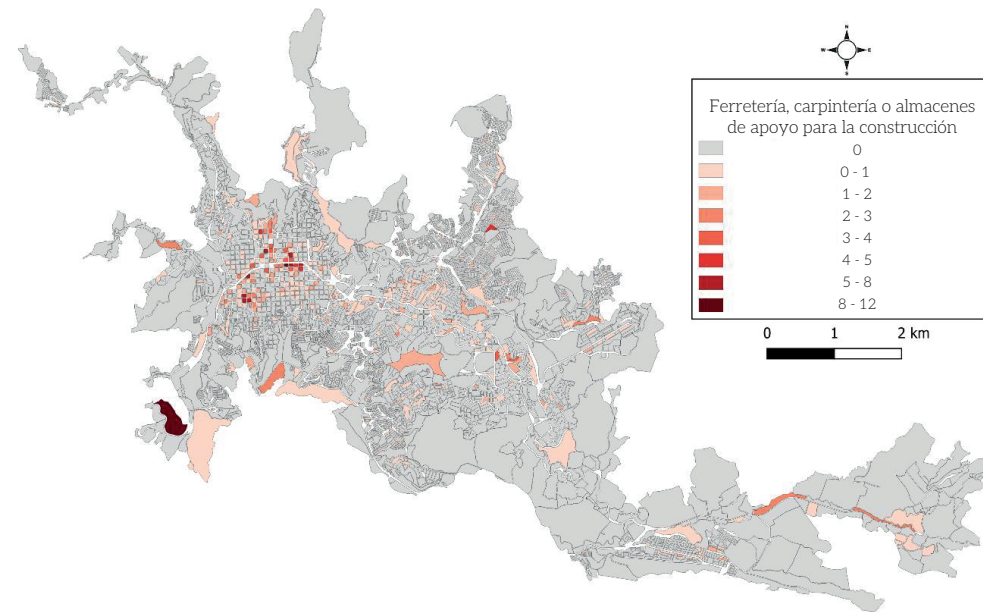
En general, el principal conocimiento sobre el concepto de trabajo digno y decente se asocia a un ingreso justo, la seguridad social, la perspectiva de desarrollo humano y profesional e integración social y la libre expresión, aunque resaltando el desconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores desde el marco normativo. También, se identificó que los principales territorios donde se puede acceder a un empleo digno y decente se ubican en las comunas Cumanday, San José, Palogrande y Tesorito. La comunidad manifiesta que el empleo se genera habitualmente fuera de la comuna donde reside. La percepción de un salario justo se encuentra por encima de un smlmv, en el rango de los 2 a 3 millones de pesos, donde existe la percepción de que la población trabajadora de las comunas devenga un salario menor o igual a un salario mínimo legal mensual vigente.

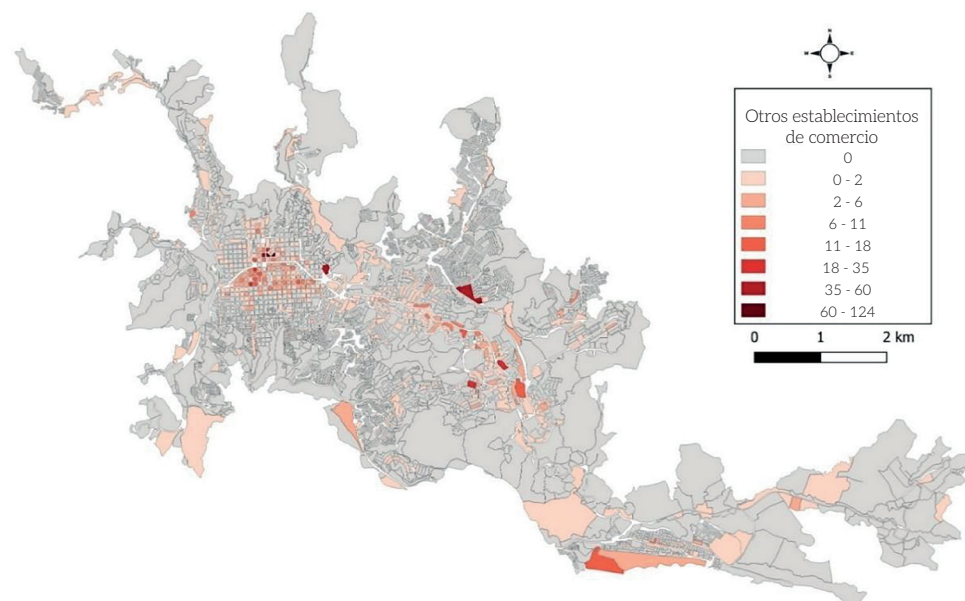
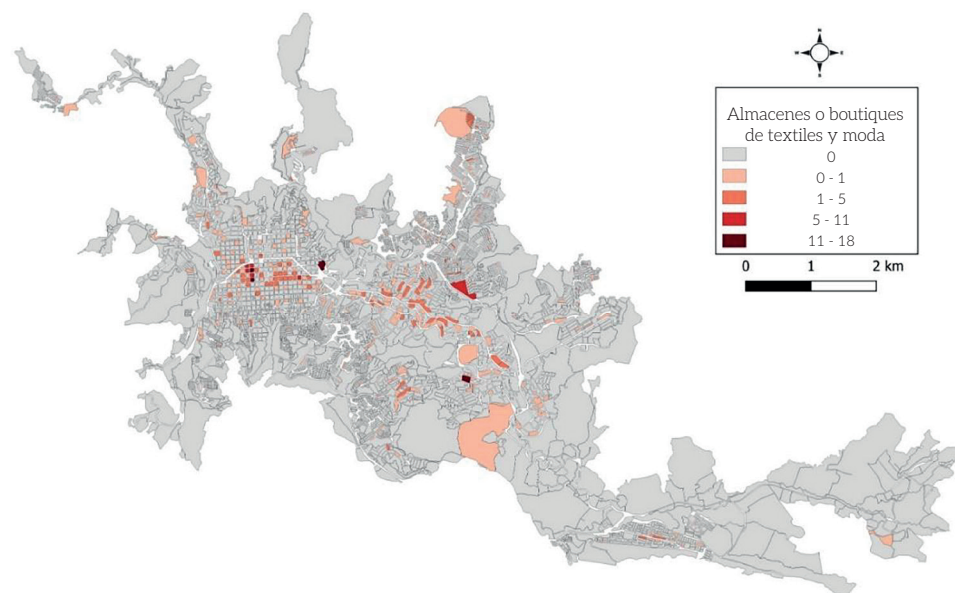
Entre las principales actividades de empleabilidad en el entorno de su comuna se encuentran: panaderías y cafeterías, restaurantes y negocios de comida rápida, ferreterías, comercios y almacenes, supermercados y misceláneas, peluquerías y barberías, farmacias, empresas call center, bares y discotecas, gimnasios, plaza de mercado, consultorios y colegios y escuelas. Para las personas, el principal ente que debe velar porque se cumplan las condiciones de trabajo digno y decente es el Ministerio de Trabajo, con una tendencia a que el Estado sea el propulsor de dichas condiciones.

Figura 58.
Distribución geográfica del número unidades económicas identificadas, a nivel manzana, seleccionadas por actividad.
Manizales, 2021

Fuente: Elaboración base CNUE 2021 (DANE)







La percepción de empleabilidad de las personas en Manizales representa una señal indirecta de la demanda potencial de empleo en el territorio, coherente con actividades mercantiles que revelan una distribución territorial ampliada en la ciudad, como se observa en los siguientes mapas elaborados a partir de la información por manzanas del Centro Nacional de Unidades Económicas (CNUE) del DANE para el año 2021, explorando las actividades mencionadas por los participantes en los talleres, donde la gran mayoría registran altos niveles de informalidad laboral según la GEIH del DANE, y comparten la generalidad de que esos empleos que se perciben tienen bajas barreras de entrada por requerimientos de capital humano.

La integración del ejercicio cuantitativo y cualitativo permitió extraer las realidades objetivas y subjetivas de la estructura del mercado de trabajo en Manizales que sirvieran de plataforma para proyectar un nuevo marco de política de empleo para la ciudad. Siguiendo las reflexiones se dividieron estas realidades en tres categorías de la siguiente forma:

1. Demanda laboral

- Solidez del sector privado formal
- Intensificaciones ocupacionales según grupo poblacional
- Desconocimiento de la normativa laboral
- Terciarización economía local
- Debilitamiento de sectores de la economía de servicios de bajo valor agregado
- Brechas sectoriales de calidad del empleo
- Economías de barrio

2. Oferta laboral

- Brechas salariales por perfiles laborales
- Disparidad de inserción laboral según campos del conocimiento
- El ingreso como pilar del trabajo decente
- Temor a la denuncia en el empleo informal
- Desconocimiento de la legislación laboral y derecho de los trabajadores
- Inoperatividad institucional en el cumplimiento del trabajo decente

- Despreocupación por las condiciones de formalidad
- Condiciones de salud personal y laboral de las personas
- Creencia del Estado como agente de solución en empleo
- Insatisfacción laboral
- Bajos salarios y oferta laboral (baja calidad de la mano de obra)
- Baja ocupación y participación laboral de la población mayor
- Baja participación laboral femenina en el mercado
- Avanzado bono demográfico y envejecimiento poblacional
- Coyunturas laborales específicas por sectores, temáticas y grupos poblacionales
- Brechas de sexo en calidad de empleo
- Baja afiliación sindical

3. Segmentación, segregación y discriminación laboral

- Baja escolaridad de población NINI
- Representatividad de población con discapacidad y LGBT en PET
- Mayor desempleo en grupos étnicos
- Representatividad de los migrantes internos e internacionales
- Menores condiciones laborales para los migrantes internacionales
- Baja de ocupación y participación en personas con discapacidad
- Representatividad de las mujeres jefe de hogar
- Intensificación de la inactividad laboral femenina

A manera metodológica, estas realidades identificadas desde el análisis se organizaron en tres dimensiones que responden al discurso de fuerzas de oferta y demanda y brechas de inserción y desigualdad. Posteriormente se articularon al marco conceptual de los pilares del trabajo decente y se avanzó en la construcción de una propuesta de nuevos ejes estratégicos, líneas de intervención y acciones individuales para cada realidad, para responder a una política de empleo en Manizales que sirva de norte para la actualización correspondiente de la dimensión de empleo, de la Política pública ECE 2019-2027.

Una novedad en la propuesta de esta política de empleo es alinear las realidades objetivas y subjetivas a tres

ejes estratégicos: 1) fortalecimiento de fuerzas de demanda para la creación de empleo y promoción del empleo formal; 2) el fortalecimiento de fuerzas de oferta para impulsar mejores condiciones de empleabilidad; y 3) el cierre de brechas de procesos de segmentación, segregación y discriminación laboral. También tres líneas de intervención integradas buscando permear la propuesta del marco de referencia del trabajo decente, donde se tendría la generación de empleo productivo y escalable, la generación de empleo productivo con movilización social y la generación de empleo productivo e inclusivo socialmente.

Así, la política de empleo de Manizales tendría tres macro-objetivos, encuadrados en los pilares conceptuales del trabajo decente de la OIT, tres meso-objetivos desde los ejes estratégicos propuestos y tres micro-objetivos desde las líneas de intervención, en una lógica sistémica, con acciones particulares que responden a la intervención de las realidades y problemáticas categorizadas analíticamente en el proceso de los ejercicios cuantitativo y cualitativo del mercado de trabajo de Manizales.

La propuesta deberá seguir unas fases de revisión, apropiación y aprobación por la administración municipal, como rectora de la política pública en la ciudad. Una recomendación especial sería discutir y validar la propuesta con las secretarías del municipio, en pro de una integración de los esfuerzos humanos y financieros, bajo la premisa que la generación de empleo, en cantidad y calidad, y la apuesta por cumplir con los pilares del trabajo decente, implican combinar planes de acción y tener una narrativa común para la implementación, seguimiento y evaluación de la política pública.

Tabla 51.
Propuesta matriz para una política de empleo en Manizales

Fuente: Decreto 0347 de 2019, Alcaldía de Manizales

Categoría	Realidad / Problemática	Pilar Trabajo Decente OIT y MinTrabajo	Eje Estratégico	Líneas de Intervención	Acciones
Demanda laboral	Solidez del sector privado y el empleo formal	1. Crear empleo e ingresos	1. Fortalecimiento de fuerzas de demanda para la creación de empleo y promoción del empleo formal	Generación de empleo productivo y escalable	A. Promover la formalización empresarial y la facilitación de trámites empresariales con instituciones involucradas (nacionales, departamentales y municipales). B. Formular acciones de atracción de inversión extranjera directa e internacionalización de la economía local. C. Implementar un programa de escalamiento empresarial en aquellos sectores con identificación de posibilidades de crecimiento. D. Incluir indicadores de impacto en empleabilidad, productividad, innovación, sofisticación, diversificación e internacionalización en los programas de fortalecimiento y desarrollo empresarial.
Demanda laboral	Intensificaciones ocupacionales según grupo poblacional y brechas sectoriales en calidad del empleo	1. Crear empleo e ingresos	1. Fortalecimiento de fuerzas de demanda para la creación de empleo y promoción del empleo formal	Generación de empleo productivo y escalable	A. Promover la conformación de mesas sectoriales de trabajo para hacer seguimiento a problemas de productividad y acciones de intervención. B. Establecer, según clasificación local o nacional, un plan de intervención al mejoramiento de capacidades de crecimiento y dinámica empresarial.
Demanda laboral	Terciarización, economía local y debilitamiento de sectores de la economía de servicios de bajo valor agregado	1. Crear empleo e ingresos	1. Fortalecimiento de fuerzas de demanda para la creación de empleo y promoción del empleo formal	Generación de empleo productivo y escalable	A. Ejecutar programas de pequeñas mejoras productivas in situ en sectores económicos de comercio y servicios de bajo valor agregado. B. Impulsar conocimientos, competencias y habilidades asociadas con el sector de servicios (ej. bilingüismo, competencias digitales) en fuerza de trabajo. C. Implementar un programa de mejoramiento de habilidades y competencias gerenciales en torno a visión empresarial, productividad, cultura del cambio y el manejo del talento humano, en sectores de servicios de alto valor agregado, tecnología y conocimiento.

Demanda laboral	Economías de barrio	1. Crear empleo e ingresos	1. Fortalecimiento de fuerzas de demanda para la creación de empleo y promoción del empleo formal	Generación de empleo productivo y escalable	A. Establecer jornadas periódicas de ferias de empleo en coordinación con agencias públicas y privadas, por comunidades de la ciudad. B. Hacer campañas periódicas de dinamización y reactivación económica de barrios y comunas.
Oferta laboral	Insatisfacción laboral	4. Promover el diálogo social	2. Fortalecimiento de fuerzas de oferta para impulsar mejores condiciones de empleabilidad	Generación de empleo productivo e inclusivo socialmente	A. Promover diálogos, conversatorios y eventos de relacionamiento entre empresarios y trabajadores donde surjan preocupaciones y retos comunes. B. Hacer planes de sensibilización y promoción de remuneración con incentivos, salarios diferenciados, primas de productividad y salario emocional con empresas. C. Elaborar estrategias de recolección de información, sistematización y sensibilización con cooperativas de trabajo y sindicatos para abordar problemas de insatisfacción laboral.
Oferta laboral	Brechas salariales por perfiles laborales, bajos salarios, disparidad de inserción laboral según campos del conocimiento y baja oferta (baja calidad de mano de obra)	1. Crear empleo e ingresos	2. Fortalecimiento de fuerzas de oferta para impulsar mejores condiciones de empleabilidad	Generación de empleo productivo e inclusivo escalable	A. Elaborar un estudio de brechas de capital humano en sectores económicos, líderes del territorio, para proponer acciones en la materia y fortalecimiento de la frontera de posibilidades de producción. B. Hacer seguimiento a los registros de colocación por ocupaciones para orientar la pertinencia de corto y mediano plazo, sobre prioridades de cualificación y recualificación laboral; y para la estrategia de creación y oferta de nuevos servicios y programas académicos en articulación con las IES. C. Establecer un programa de reskilling y upskilling para el mercado de trabajo de Manizales, según estudio de necesidades. D. Ofertar cursos cortos continuos a trabajadores de diverso nivel de capital humano para incrementar y variar los conocimientos, competencias y habilidades laborales para mejor inserción en el mercado, en articulación con las IES de la ciudad.
Oferta laboral	El ingreso como pilar del trabajo decente	1. Crear empleo e ingresos	2. Fortalecimiento de fuerzas de oferta para impulsar mejores condiciones de empleabilidad	Generación de empleo productivo e inclusivo escalable	A. Hacer un estudio de productividad en sectores económicos líderes en el territorio, buscando desarrollar un programa de incrementos en la productividad laboral en éstos y hacer un plan de cierre de brechas con indicadores de impacto. B. Estructurar un plan de formación especial en competencias laborales en sectores económicos líderes en articulación del sector privado, mesas sectoriales, gremios empresariales e instituciones de educación superior.

Oferta laboral	Temor a la denuncia, inoperatividad institucional, desconocimiento de legislación laboral y derechos, despreocupación por condiciones de formalidad y creencia del Estado solucionador de empleo	4. Promover el diálogo social	2. Fortalecimiento de fuerzas de oferta para impulsar mejores condiciones de empleabilidad	Generación de empleo productivo e inclusivo socialmente	A. Propiciar espacios de socialización con trabajadores y empleadores sobre reglamentación laboral, desde el trabajo digno y decente. B. Elaborar estudios de conflictividad laboral, con el acompañamiento de consultorios jurídicos universitarios, para tener un sistema de monitoreo y vigilancia. C. Hacer campañas de socialización y sensibilización sobre los medios y beneficios de mecanismos de protección social, para empresarios y trabajadores.
Oferta laboral	Condiciones de salud personal y laboral de las personas	2. Extender la protección social y 3. Garantizar los derechos de los trabajadores	2. Fortalecimiento de fuerzas de oferta para impulsar mejores condiciones de empleabilidad	Generación de empleo productivo con movilización social	A. Elaborar un informe de seguimiento a condiciones de empleabilidad, tomando las fuentes de información de las instituciones de inspección, vigilancia y control. B. Adelantar un estudio de las condiciones salud y accidentabilidad de los trabajadores para establecer una hoja de ruta de intervención. C. Elaborar un programa de promoción de la salud personal, laboral, familiar y social a los trabajadores con empresas pequeñas, medianas y grandes de ciudad.
Segregación laboral	Avanzado bono demográfico, envejecimiento poblacional, baja ocupación y participación laboral de la población mayor	2. Extender la protección social y 3. Garantizar los derechos de los trabajadores	3. Cierre de brechas desde la identificación de procesos de segmentación, segregación y discriminación laboral	Generación de empleo productivo con movilización social	A. Activar estrategias económicas de envejecimiento activo de la población, en la línea de aprovechar la economía plateada (silver economy). B. Hacer un análisis de la desprotección social en pensión, de personas mayores, en Manizales y promover acciones con entidades nacionales para su cubrimiento social. C. Iniciar un programa de internacionalización de Manizales con acciones de promoción de la ciudad como destino de residencia para migrantes, en óptica de ciudad de retiro, nómada digital y teletrabajo.
Segregación laboral	Intensificación de la inactividad laboral femenina, baja participación laboral y brechas de sexo en calidad e ingresos	1. Crear empleo e ingresos	3. Cierre de brechas desde la identificación de procesos de segmentación, segregación y discriminación laboral	Generación de empleo productivo y escalable	A. Estructurar programas de capacitación, entrenamiento y cualificación laboral a mujeres en inactividad, con intención de inserción laboral. B. Priorizar servicios de intermediación laboral, en articulación institucional, en mujeres con características de vulnerabilidad socioeconómica y aspirantes. C. Promover información y servicios de empleo en modalidad remota (virtual) con enfoque femenino, acompañado de fortalecimiento de competencias en la materia. D. Identificar sectores económicos con problemas de oferta laboral, con alta intensidad masculina, para un programa de entrenamiento laboral con enfoque femenino. E. Crear campañas culturales y de educación de respeto al derecho y ser de la mujer en el ámbito familiar, social, escolar y laboral.



MARCO CONCEPTUAL, NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL DEL TRABAJO DIGNO Y DECENTE

Este punto es esencial y particular del proceso de actualización, ya que, aterrizar la política de empleo de Manizales bajo los principios de trabajo digno y decente, es un modo para estar en línea de articulación con las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 donde las apuestas del empleo del país enmarcan en este concepto (Departamento Nacional de Planeación, 2023). De esta forma, partiendo de los insumos del diagnóstico laboral de la ciudad, el cual brinda un análisis objetivo del mercado de trabajo en Manizales, e introduciendo el marco del trabajo decente, la actualización de la dimensión de empleo de la política pública cumpliría con las exigencias técnicas locales, nacionales e internacionales. Por esta razón, es importante exponer este marco para la claridad del proceso.

El trabajo digno y decente contiene dos conceptos del mundo del trabajo que se utilizan en complementariedad al momento de establecer lineamientos de política pública que se enfoquen en la promoción y desarrollo del empleo, con características no excluyentes, y buscando la articulación entre Estado, instituciones, trabajadores y empresas o empleadores. Su uso relacional contempla diversos enfoques de acción y entendimiento.

Por un lado, el trabajo decente denota una puesta de alcance mundial que ha sido liderada por entidades globales, con diversas agendas de adopción y multiplicación. En ese sentido, la principal referencia conceptual es la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y su organismo especializado en temas de trabajo y relaciones laborales, la Organización Internacional del

Trabajo (OIT), lo que significa que son el principal punto de soporte para la conceptualización y comprensión de alcances en su eficiente aplicación. Lo anterior debido a que la ONU y la OIT, en el marco de sus agendas, han escalado y exhortado en la materia a los países y, en consecuencia, a entidades subregionales nacionales para su implementación.

Por otro lado, el trabajo digno tiene un uso nacional, concebido como una discusión de carácter constitucional y legislativa de acuerdo con el territorio de aplicación; es decir, que las bases, condiciones y componentes del trabajo digno son generalmente establecidas y soportadas en actos jurídicos por los legisladores nacionales, fundamentando su concepto a las intenciones de desarrollo del país y en un adecuado complemento con los lineamientos internacionales. Así, desde la concepción económica, social y cultural, entre los conceptos de trabajo digno y trabajo decente se ha evidenciado una amplia relación en los contextos sobre los cuales se ha proyectado, desarrollado y aplicado iniciativas y políticas de empleo, manteniéndose un desarrollo teórico de la dignificación del trabajo en el mundo moderno y global (Levaggi, 2004), donde la

agenda es el trabajo decente. La formalización del concepto de trabajo decente es reciente, nacido en la promoción de los derechos de los trabajadores en la reunión 87 de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999 (Lanari, 2005), espacio de diálogo y concertación institucional de la OIT de políticas y normas del trabajo y su relación con el desarrollo social, buscando la articulación de diversos conceptos y dimensiones del trabajo (Uriarte, 2001), desde una posición ética, social y jurídica (Gil, 2020), caracterizado por cuatro objetivos estratégicos (Levaggi, 2004; Somavía, 1999) que se mantienen en la actualidad, y se pueden utilizar para evaluar el déficit de trabajo decente, en la lógica de brechas (Somavía, 2001) lo que permite una real medición del avance social del trabajo (Fields, 2003).

Hoy se encuentra que la OIT define el trabajo decente como la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las deci-

siones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (OIT, s.f.)

Esta conceptualización gira en función a los mismos cuatro objetivos que se perciben como punto de encuentro en la transversalidad de decisiones y alternativas del desarrollo en las políticas de empleo, reflejando la finalidad del concepto del trabajo decente. Los cuatro objetivos o pilares son:

1. Crear empleo e ingresos

Crear empleo e ingresos simboliza la convicción del empleo, como eje articulador dentro de las políticas económicas y sociales, haciendo hincapié en la necesidad de promover la generación y sostenimiento de un empleo productivo en la población, que permita la movilización social y unas buenas condiciones laborales para el desarrollo profesional y personal (OIT, 1999). En este sentido, la OIT plantea al empleo productivo como la razón principal y punto de partida hacia el establecimiento y sostenimiento del trabajo decente. Para esto, es necesaria la congruencia en el desarrollo de políticas del

entorno institucional y económico sostenible, donde la base sea la no discriminación, remuneración para una vida digna, políticas de competitividad empresarial, desarrollo de competencias laborales y el emprendimiento sostenible (Observatorio del Mercado del Trabajo y Seguridad Social, 2016).

2. Garantizar los derechos de los trabajadores

Garantizar los derechos de los trabajadores tiene un fundamento normativo de principios básicos de cumplimiento de derechos en el mundo del trabajo, los cuales han sido reconocidos a través del tiempo por gobiernos, empresas y trabajadores, destacando la libertad de asociación, sindical y negociación colectiva, la abolición del trabajo infantil y el empleo forzoso, la promoción a la no discriminación laboral y la seguridad y salud en el trabajo. Estos aspectos han sido aprobados en convenios internacionales, convirtiéndose en marcos de referencia para la normatividad nacional. Este pilar busca el reconocimiento de los derechos de los trabajadores y, en especial, los que carecen de mejores condiciones y se hace necesaria su representación,

participación y legislación adecuada en favor de sus intereses.

3. Extender la protección social

El pilar de la protección social tiene por objetivo garantizar el mejoramiento en las condiciones de empleabilidad de las personas, y el enfoque de grupos sociales vulnerables, desde el aseguramiento laboral en temas de salud, vejez, maternidad, desempleo, entre otros, desde una lógica de cubrimiento de situaciones de riesgo laboral, social, familiar y ambiental. Igualmente, la protección social de los trabajadores incluye las condiciones contractuales y los horarios de trabajo, sobre la base del equilibrio entre la vida laboral, social y familiar de las personas.

4. Promover el diálogo social

El pilar de promover el diálogo social constituye el modo fundamental para garantizar el respeto a los derechos laborales, ya que involucra brindar la oportunidad de participación de todos los actores del mercado de trabajo, promoviendo el intercambio y la consulta de información para la negociación concertada entre go-

bierno, trabajadores y empleadores con el propósito de abordar temas y políticas de interés y afectación común. Los factores esenciales para que el diálogo social sea efectivo son una buena capacidad técnica y de conocimientos de los involucrados, la voluntad y el compromiso y el respaldo de sus instituciones (Observatorio del Mercado del Trabajo y Seguridad Social, 2016), convirtiendo el diálogo social en un instrumento de resolución y cohesión social (OIT, 1997).

Los cuatro pilares-objetivo del trabajo decente han tenido una diversidad interpretativa en su discusión social, buscando su adaptación gradual en el tiempo. Por ejemplo, se podría tener en cuenta que recientemente Somavía (2014) propone una actualización de los mismos objetivos:

- Promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Crear mayores oportunidades para trabajadoras y trabajadores en cuanto a lograr empleos e ingresos decentes.
- Mejorar la cobertura y eficacia de la protección social para todos, y
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social. (p. 564)

El autor reconoce el trabajo decente como una lucha por la dignidad humana, donde el debate del crecimiento económico deba trascender a garantizar la justicia y solidaridad social en el mercado del trabajo, en una óptica de seguridad humana individual y colectiva, y respeto por los derechos integrales, con retos actuales en torno a las brechas de género, juventudes, migrantes y otros segmentos poblacionales de alta vulnerabilidad social y en pobreza desde la noción de equidad y desigualdades sociales (Abramo, 2006).

Igualmente, en la inmersión de la globalización y la profundidad de la cooperación y políticas multilaterales, con atención a nuevos modelos de desarrollo que integren acceso a servicios financieros, economía verde, confianza institucional y gobernanza global. En esta línea de discusión, es importante mencionar que, si bien dichos objetivos o pilares son la piedra angular de referencia del trabajo decente, estos deben ser siempre revisados como base, pero teniendo en cuenta los cambios en los nuevos aspectos relacionados con el mundo del trabajo en las nuevas realidades económicas y sociales, desde el doble enfoque de derechos universales y aspiraciones individuales. En este sentido Somavía (2001) afirmó:

El trabajo decente es una meta. Recoge una aspiración universal de las mujeres y los hombres de todo el mundo, y expresa sus esperanzas de obtener un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. No obstante, las transformaciones que ha experimentado el mundo del trabajo, la esencia de lo que la gente espera del trabajo es un valor permanente, independientemente de las culturas y de los niveles de desarrollo. El trabajo decente es a la vez un objetivo individual, de cada persona y de sus familiares, y un objetivo de desarrollo para los países. (p. 177)

Entre estos cambios se pueden mencionar la precarización del empleo, flexibilización del mercado de trabajo, nuevas normativas laborales, reestructuración de los sistemas de seguridad social, debilitamiento de sindicatos y del Estado en sus funciones de asignación y redistribución de riqueza, mayor autonomía empresarial (Espinoza, 2003), déficit de oportunidades laborales y empleos insuficientes, dependencia económica por cambios en la población activa, terciarización, transformaciones por migración, subempleo, baja productividad laboral, brechas de ingresos, empleo vulnerable, persistencia del trabajo informal (OIT, 2012), así como

el futuro de los trabajos, con perfiles de demanda creciente y decreciente, según sus oportunidades y riesgos en el marco de la revolución tecnológica (WEF, 2020a; 2020b; 2020c), las nuevas competencias y habilidades, duras y blandas, requeridas en el siglo XXI (WEF, 2020e; 2020f; World Bank, 2021) y los sectores económicos emergentes con potencial de expansión (WEF, 2020d), haciendo un llamado a visualizar el trabajo decente como herramienta de modernización y productividad (Uriarte, 2001; Casanova, 2002).

Independientemente de los desafíos de flexibilidad en su conceptualización, los cuatro pilares del trabajo decente, expuestos por la OIT, son reconocidos en el marco conceptual de la entidad rectora de la política laboral en el país (Ministerio del Trabajo, s.f.), donde el trabajo decente resulta en su misión y visión.

Manteniéndose a la luz de los lineamientos de la OIT, el concepto inicial sobre trabajo decente, debe entonces entenderse no solo como la función de empleabilidad de un trabajador en el aparato económico de un territorio, sino también un empleo productivo que se desarrolla con dignidad, equidad, seguridad social y respeto de derechos, promoviendo el cumplimiento de los cuatro pilares por

medio de estrategias para su efectiva implementación. Sin embargo, uno de los grandes retos es la articulación y armonización de los cuatro objetivos en agendas únicas, consciente de los contextos particulares y las necesidades, donde los objetivos deben generar sinergia en el sistema económico y social (Rodgers et al, 2009).

Precisamente, una de las agendas de referencia internacional que han promovido la adopción del trabajo decente es la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, a través del objetivo 8 “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”, en donde, el “trabajo decente implica que todas las personas tengan oportunidades para realizar una actividad productiva que aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, permitiendo mejores perspectivas de desarrollo personal y favorezca la integración social” (ONU, 2015). Este concepto refleja una visión más holística del empleo decente en el mundo.

Entre las metas del ODS 8 (CEPAL, 2019), relacionados con nuestro interés se encuentran:

8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, **la creación de puestos de trabajo decentes**, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y **fomentar la formalización** y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros. Indicador 8.3.1. Proporción de empleo informal en el sector no agrícola, desglosada por sexo.

8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el **trabajo decente para todas las mujeres y los hombres**, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Indicadores 8.5.1. Ingreso medio por hora de empleadas y empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad; y 8.5.2. Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad.

8.7. Adoptar medidas inmediatas y eficaces para **erradicar el trabajo forzoso**, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas,

y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas. Indicadores 8.7.1. Proporción y número de niños de entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil, desglosados por sexo y edad.

8.8. Proteger los **derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos** para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios. Indicadores 8.8.1. Tasas de frecuencia de las lesiones ocupacionales mortales y no mortales, desglosadas por sexo y estatus migratorio; 8.8.2. Nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales (libertad de asociación y negociación colectiva) con arreglo a las fuentes textuales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación interna, desglosado por sexo y estatus migratorio.

Entre los otros ODS donde se puede encontrar la agenda del trabajo decente están:

ODS 4. Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos. Meta 4.4. De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, **para acceder al empleo, el trabajo decente** y el emprendimiento. Indicador 4.4.1. Proporción de jóvenes y adultos con competencias en tecnología de la información y las comunicaciones (TIC), desglosada por tipo de competencia técnica.

ODS 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Meta 5.4. **Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados**, mediante servicios públicos, infraestructuras y **políticas de protección social**, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país. Indicador 5.4.1. Proporción de tiempo dedicado al trabajo doméstico y asistencial no remune-

rado, desglosado por sexo, edad y ubicación.

ODS 10. Reducir la desigualdad en los países y entre ellos. Meta 10.4. Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de **protección social**, y lograr progresivamente una mayor igualdad. Indicador 10.4.1. Proporción del PIB generada por el trabajo, que comprende los salarios y las transferencias de protección social.

De esta forma, el trabajo decente tiene una naturaleza integradora, con importancia paralela de la cantidad y la calidad del empleo, argumentando la importancia de una noción de totalidad y universalidad (Rodgers, 2002; Ghai, 2003). En ese sentido, la formulación del concepto de trabajo decente es un gran acierto porque busca generar inclusión de las microrealidades individuales, poblacionales y sectoriales del mundo laboral y de sus dimensiones humanas, posiblemente asociado a su concepto de expansión de libertades como desarrollo multidimensional de las personas (Sen, 2000), recordando que el trabajo es una pieza esencial de la vida humana (Anker et al., 2003), hecho que determina pensar en su decencia y dignidad.

En complemento con los orígenes y evoluciones conceptuales del trabajo decente, desde la OIT el concepto de trabajo digno, más que una corriente conceptual establecida por entidades nacionales o internacionales, se entiende en la literatura como un precepto que tiene bases en principios constitucionales y jurídicos adoptados desde la legislación nacional, en una histórica vinculación del trabajo y el derecho de las actividades humanas en el sistema económico con un marco institucional de regulación (Supervielle & Zapirain, 2009).

En la Constitución Política de Colombia (1991) el trabajo adquirió una importancia sin precedentes con la conversión hacia un Estado Social de Derecho (ESD), en el Artículo 1, por medio del cual el trabajo pasó a ocupar un lugar central por la triple calidad que se le reconoció: el trabajo sería principio, deber y derecho. Entender la dignidad humana como uno de los pisos axiológicos de la Constitución del país supone que dicha dignidad debe estar transversalmente en todas las demás consagraciones constitucionales. A medida que al trabajo se le reconoce la calidad de derecho fundamental (Uriarte, 2001), el mismo debe estar condicionado por las exigencias de la dignidad humana. Por esta razón, la Corte

Constitucional (1992) estableció que los componentes del trabajo digno son los mismos principios básicos del trabajo decente.

De esta forma, el fundamento normativo constitucional del trabajo digno puede encontrarse por dos vías: la primera, a través de la referencia a la dignidad humana, que como principio fundante del ESD debe reflejarse en todo el ordenamiento jurídico, y de manera concreta sobre las dimensiones del trabajo. La segunda, acudiendo a la referencia expresa a los Artículos 25 y 53 de la Constitución Política de Colombia (1991), que dan muestra de la relevancia que se le otorga a las condiciones en las que se desempeña el trabajo.

En consecuencia, de los conceptos de trabajo digno y decente, con sus respectivas características, condiciones y orígenes, se puede entender que, a pesar de su uso conjunto, en realidad existen polisemias en los diferentes campos y áreas del desarrollo económico y social con fines de identificar problemáticas y diseñar estrategias y acciones de política pública. Son, entonces y finalmente, dos conceptos complementarios e inescindibles, pero diferentes. Mientras el trabajo decente cuenta con un desarrollo doctrinal, desde lo positivo y norma-

tivo como ciencia, el trabajo digno es una parte integral de ordenamiento jurídico colombiano (Procuraduría General de la Nación, 2007) y, por ende, deberá encontrarse en la jurisprudencia del país.

Ahora bien, este análisis necesariamente debe avanzar hacia la exposición del marco normativo y jurisprudencial que involucra un punto de vista sociojurídico, con la revisión de sentencias de la Corte Constitucional y algunas condenas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en clave de línea jurisprudencial con los insumos metodológicos de dicho rastreo en lo pertinente a la categoría de “trabajo digno y decente”.

La metodología de líneas jurisprudenciales se introdujo en Colombia como nueva metodología para identificar problemas y precedentes jurídicos, en el marco de la necesidad que abogados litigantes, jueces y comunidad académica de las diferentes escuelas de Derecho del país, tuviesen certezas respecto a una sistematizada organización de sentencias y precedentes que otrora se percibían como dispersos o, en palabras de López Medina (2006), en sombras decisoriales cuya definición y ubicación era caótica.

Dicha construcción y metodología de líneas jurisprudenciales se sumaría en el país a otros sistemas interpretativos de antaño como la exégesis (Leyes 57 y 153 de 1887 – artículos 25-30) o la Doctrina Probable (Ley 169 de 1896), con la diferencia que esta nueva lógica jurisprudencial está muy influida por algunas reglas y conceptos que devienen del realismo jurídico norteamericano y no fundamentadas en el conceptualismo y la exégesis francesa, lo cual devino en una mirada más sociojurídica afeerrada al análisis de casos, allende al textualismo normativo.

La construcción de la línea debe atender a la identificación temporal, balances constitucionales, clasificación de sentencias hito y determinación de escenarios constitucionales. La importancia se entiende por López Medina (2006):

El derecho de origen jurisprudencial tiene una característica sobresaliente: su desarrollo se logra de manera lenta y progresiva, por cuanto es necesario para la identificación de la subregla vigente en un momento dado (o lo que es lo mismo, para identificar el lugar del “balance constitucional” dentro de los extremos posibles) hacer un análisis temporal y estruc-

tural de varias sentencias que se relacionan entre sí. (p. 139)

Dado lo anterior, y una vez realizado este proceso, fue posible identificar la subregla y, en virtud a ello, se pudo transitar a generar escenarios constitucionales a manera de recomendaciones y sugerencias a los actores involucrados en la línea. Además de esto, se pudo percibir con claridad prístina el problema jurídico, bajo tratamiento de la Corte Constitucional y algunos pronunciamientos de la Corte Interamericana, del porqué de la vulneración o no de los derechos.

La identificación de los escenarios constitucionales solo es posible con una lectura jurisprudencial sistematizada, por lo cual es fundamental adelantar un proceso de agrupación de sentencias que atiendan efectivamente a la temática abordada, así como a una temporalidad e identificación de los derechos. Por el contrario, una lectura dispersa, desintegrada y difusa, haría de la identificación de las sentencias hito y dominantes para hallazgo de precedentes, una labor estéril allende a la lectura per se, aspecto este último que se suele dar frecuentemente en la lectura de sentencias, simplemente por una coyuntura o esnobismo específico

sin atender a un razonamiento más lógico y sistémico. El proceso metodológico lo explica López Medina (2006) de la siguiente manera:

La lectura de sentencias individuales, sin sentido de orientación o agrupación, puede llevar al analista a una dispersión radical, con la consecuente incompreensión de los mensajes normativos emanados del derecho judicial. La determinación de la subregla jurisprudencial solo será posible, entonces, si el intérprete construye, para cada línea, una teoría jurídica integral (una narración) de las interrelaciones de varios pronunciamientos judiciales relevantes. Los problemas que esta exigencia plantea son variados: por una parte, es necesario (i) acotar el patrón fáctico concreto (con el correlativo conflicto de intereses y derechos que le sea propio) que la jurisprudencia ha venido definiendo como “escenario constitucional” relevante; (ii) identificar las sentencias más relevantes (que más adelante denominaremos “sentencias hito”) dentro de la línea jurisprudencial; (iii) finalmente es necesario construir teorías estructurales (i.e. narraciones jurídicas sólidas y comprensivas) que permitan

establecer la relación entre esos varios pronunciamientos jurisprudenciales. Esta última tarea es en propiedad la misión del jurista cuando analiza el derecho de los jueces. (pp. 139-140)

Así, la jurisprudencia colombiana, objeto de sistematización por parte de la doctrina probable y la hermenéutica exegética, se percibía como dispersa y difusa, pero, sobre todo, alejada interpretativamente de la ciudadanía y con escasas posibilidades de reflexión y crítica. La metodología de construcción y análisis de líneas jurisprudenciales permite que el balance constitucional describa los problemas analítico-jurídicos de realidades sociojurídicas con patrones fácticos como, por ejemplo, el trabajo digno y decente, y la tensión de sus derechos con otros en perspectiva de ponderación. Por ello, López Medina (2006) especifica lo siguiente:

El desenlace de la narración ha tratado de definir la existencia de un “balance constitucional”, esto es, de una doctrina jurisprudencial vigente más o menos definida que sirva como regla de conducta y estándar de crítica a la actividad de los jueces, funcionarios y litigantes interesados en aplicar el derecho jurisprudencial a casos futuros. (p. 140)

En virtud a estos insumos metodológicos, se ahonda en el propósito de profundizar en la construcción de teorías estructurales (i.e., narraciones jurídicas sólidas y comprehensivas) que permitan establecer la relación entre esos varios pronunciamientos jurisprudenciales con la plataforma fáctica que corresponda al problema no solo jurídico, sino real socioeconómico del “empleo digno y decente”, el mismo que no solo se dilucida desde la normativa y jurisprudencia nacional, sino también en el contexto normativo internacional. A saber, se pueden discriminar las siguientes figuras del Derecho Internacional a tener en cuenta: la Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, aprobada y proclamada el 10 de diciembre de 1948, cuyo artículo 23 prescribe que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su empleo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Así mismo, el artículo 24 pregona que toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, para sí y para su familia, una existencia conforme a la dignidad humana.

La Carta de la Organización de los Estados Americanos, de 1948, proclama que el trabajo es un derecho

y un deber social, no se considerará como artículo de comercio y reclama protección y respeto a la dignidad. El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por la Ley 74 de 1968, dice en su artículo 6° que los Estados partes reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante el trabajo libremente escogido o aceptado y tomarán las medidas adecuadas para garantizar este derecho. Y en el artículo 7°, los Estados reconocen también que se asegure a los trabajadores una vida digna.

La Convención de Roma, de 1950, sobre salvaguardia de los Derechos del Hombre y de las libertades fundamentales, proscribía la esclavitud, la servidumbre y los trabajos forzados (artículo 4o.) lo cual reitera el Pacto de San José de Costa Rica aprobado en Colombia por la Ley 16 de 1972 (artículo 6°).

De las anteriores consideraciones, se justificó plenamente la construcción de la línea jurisprudencial que da origen a las siguientes reflexiones.

Panorama global del trabajo digno y decente

1. Desempleo y subempleo: la falta de oportunidades laborales y la creciente automatización y robotización de tareas, están generando altos niveles de desempleo y subempleo en muchas partes del mundo. Algunas personas se ven obligadas a aceptar trabajos mal remunerados, inestables y sin protección social.
2. Desigualdad salarial y de género: existe una brecha salarial significativa en muchos países, donde las mujeres y los trabajadores migrantes suelen ganar menos que los hombres formalizados por realizar el mismo trabajo. Además, las mujeres enfrentan mayores barreras en el acceso a puestos de trabajo de calidad y a oportunidades de desarrollo profesional.
3. Informalidad laboral: un gran porcentaje de la población mundial trabaja en el sector informal, sin acceso a la seguridad social, a contratos laborales for-

males y a protección contra la discriminación y la explotación. Esto provoca una falta de protección y de garantías de derechos laborales básicos.

4. Trabajo infantil y trabajo forzado: a pesar de los esfuerzos realizados para erradicar el trabajo infantil y el trabajo forzado, todavía existen millones de niños y adultos que son víctimas de estas prácticas. La explotación laboral, en muchas ocasiones, está relacionada con industrias como la agricultura, la minería y la producción textil.

5. Conciliación trabajo-vida personal: la falta de políticas de conciliación y flexibilidad laboral dificulta que los trabajadores puedan llevar una vida balanceada entre el trabajo y sus responsabilidades familiares y personales. Esto puede incrementar el estrés y tener un impacto negativo en la salud y el bienestar de las personas.

6. Inestabilidad laboral: muchas personas se enfrentan a la incertidumbre en el empleo, ya sea por la precariedad del contrato, la falta de derechos laborales o la falta de protección ante despidos

injustificados, lo que genera zozobra en las actividades cotidianas en el contexto del derecho al trabajo. Esto puede ocasionar estrés y ansiedad, así como la imposibilidad de planificar el futuro.

7. Discriminación y acoso laboral: la discriminación, por motivos de género, raza, religión, orientación sexual o discapacidad, sigue existiendo en el ámbito laboral. Además, el acoso sexual y laboral también es un problema importante que afecta la dignidad y el bienestar de las personas en su lugar de trabajo.

En resumen, los principales bemoles y antagonismos del trabajo digno y decente, en el panorama económico y social mundial, están relacionados con la desigualdad económica, el trabajo informal y precario, la discriminación laboral, el desempleo, la falta de diálogo social, la informalidad en el empleo rural y la violencia laboral, entre otros. Abordar estas vicisitudes requiere de políticas y acciones que promuevan la igualdad, la protección de los derechos laborales y la inclusión social.

Retos y desafíos para un trabajo digno y decente en Colombia

En Colombia existen por lo menos ocho dificultades que impiden que, más allá de las buenas intenciones de la Constituyente de 1991, se pueda hablar o establecer con cierto nivel de certeza que existe empleo digno y decente. Estas ocho talanqueras no son exclusivas ni pretenden presentar un análisis definitivo. No obstante, sí son notorias y han sido desveladas unas veces de manera franca y abierta, otras más de forma tácita o de soslayo en la línea jurisprudencial realizada, sobre todo en la obiter dictum. Entre ellas se puede discriminar lo siguiente:

- Primero, la informalidad laboral que está representada por las personas que no son obreros y empleados o que no cuentan con educación superior, aspectos que coadyuvan para que exista dicha informalidad ante la ausencia de posibilidades de empleabilidad, lo cual no le da más remedio a este sector poblacional de trabajar en sectores no modernos de la economía y sin ningún tipo

de los derechos y garantías laborales que se explicitan en el Código Sustantivo del Trabajo. De allí que, al no tener educación y formación para el desempeño laboral, se aumenten las posibilidades de precariedad laboral.

- Segundo, la desigualdad salarial. Este tópico se genera por condiciones de género, status en sectores empresariales y elementos no identificables con certeza. Sin embargo, las brechas pasan por discriminaciones históricas y también por una marcada división del trabajo intelectual con relación al trabajo físico. Sigue siendo una especie de misterio esta desigualdad, porque generalmente el pago se asocia a una jerarquización burocrática, y no en relación con las labores desempeñadas.
- Tercero, la discriminación y exclusión laboral que está asociada a grupos vulnerables como las mujeres, personas con discapacidad, jóvenes y población en situación de pobreza, quienes enfrentan mayores barreras

para acceder a un empleo digno y decente, debido a la exclusión y la falta de oportunidades.

- Cuarto, ausencia de empleo formal que está relacionada con los problemas estructurales, atraso del modelo económico del país y su premordernidad, aspecto que no es exclusivo de Colombia.
- Quinto, violación de derechos laborales. Muchos trabajadores en Colombia enfrentan la violación de sus derechos laborales, como la falta de seguridad social, bajos salarios, largas jornadas laborales y condiciones laborales precarias. Es precisamente esta última razón la que se analiza a profundidad en las catorce sentencias sometidas a criba en la línea jurisprudencial que da origen a estas reflexiones.
- Sexto, la desprotección para los trabajadores informales quienes, haciendo triste alarde de su condición, no cuenta con ningún tipo de protección o legislación laboral, seguridad social, entre

otros, que les permita algún tipo de reivindicación.

- Séptimo, los desafíos en el mercado laboral juvenil, especialmente en la coyuntura estructural de personas en condición nini que posee Colombia, con personas entre los dieciocho y veintiocho años de edad en condiciones etarias de formación y empleabilidad, que no realizan ninguna actividad productiva.
- Y, octavo y último, la informalidad rural, toda vez que existen problemas de formalización de las actividades agrícolas y rurales, y no ha habido históricamente una atención estatal para el sector campesino. Por el contrario, las condiciones propias de la pobreza endémica y el conflicto armado agravan ostensiblemente la situación.

En razón de ello, estos ocho puntos de la discusión se presentan como problemas, pero también como retos para el problema del trabajo digno y decente en el país. Abordarlos es menester para garantizar un trabajo

digno y decente para todos los trabajadores en Colombia, lo cual requiere acciones y políticas orientadas a promover la formalización, la protección de los derechos laborales, reducir la desigualdad económica y promover la inclusión laboral de grupos vulnerables.

Conceptualización sociojurídica del trabajo digno y decente: normatividad y jurisprudencia que soportan las categorías

El trabajo digno y decente es un concepto amplio que se refiere a condiciones laborales justas, equitativas y respetuosas de los derechos humanos. Aunque no existe una normativa o jurisprudencia específica sobre el trabajo digno y decente en el derecho internacional, existen diferentes instrumentos legales y decisiones judiciales que abordan aspectos relacionados con este tema. Algunos ejemplos son:

- Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH): este instrumento internacional reconoce el derecho de toda persona al

trabajo, en condiciones justas y favorables, así como a la protección contra el desempleo.

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC): este tratado establece el derecho de toda persona a condiciones de trabajo justas y favorables, incluyendo el derecho a un salario justo y a condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): La OIT ha adoptado varios convenios que tratan sobre aspectos del trabajo digno y decente, como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, el Convenio sobre la igualdad de remuneración y el Convenio sobre seguridad y salud en el trabajo.

En cuanto a la jurisprudencia, los tribunales internacionales y regionales han abordado casos relacionados con el trabajo digno y decente. Algunos ejemplos son:

- Corte Internacional de Justicia (CIJ): en el caso de trabajadores migratorios (Qatar c. Emiratos Árabes Unidos), la CIJ se pronunció sobre la supuesta violación de los derechos laborales de los trabajadores migratorios en los Emiratos Árabes Unidos.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH): ha emitido varias sentencias relacionadas con el trabajo digno y decente, como el caso: “Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil”, en el cual se determinó que Brasil violó los derechos laborales de los trabajadores agrícolas.
- Código Sustantivo del Trabajo: es la principal normativa laboral en Colombia, establece las normas y derechos fundamentales de los trabajadores, como la igualdad de oportunidades, la protección contra la discriminación, y las condiciones dignas y justas de trabajo, entre otros.
- Ley 1010 de 2006: Establece las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral o “mobbing”. Garantiza el respeto y dignidad en el trabajo, protegiendo a los trabajadores de conductas abusivas que afecten su integridad física o psicológica.

Normatividad sobre trabajo digno y decente en Colombia

- Constitución Política de Colombia de 1991: establece en su artículo 25 que “el trabajo es un derecho y una obligación social, y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado”. También establece que el trabajo debe ser digno y justamente remunerado.
- Sentencia C-258 de 2017: la Corte Constitucional se pronunció sobre la constitucionalidad de una ley que modificaba algunos aspectos de la jornada laboral y el derecho a la desconexión digital. La Corte afirmó que

Hallazgos hito de la línea jurisprudencial elaborada

- Sentencia T-027 de 2016: la Corte Constitucional se pronunció sobre el derecho de los trabajadores independientes a tener seguridad social. Estableció que el Estado debe garantizar condiciones para que los trabajadores independientes puedan acceder a pensiones, salud y demás prestaciones sociales, con el fin de asegurar un trabajo digno y decente.
- Sentencia T-741 de 2003: la Corte Constitucional se pronunció sobre el derecho a una jornada laboral máxima de 8 horas diarias y 48 horas semanales, establecido en el Código Sustantivo del Trabajo. La Corte afirmó que, trabajar más allá de estas horas sin una justificación razonable, afecta la salud y el bienestar de los trabajadores, vulnerando su derecho al trabajo digno y decente.

Condenas Corte IDH

En la sede de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la discusión alrededor del trabajo digno y decente también ha sido prolija en virtud al artículo 26 de la CADH en lo pertinente al derecho al trabajo. Sentencias como “Lagos del Campo versus Perú”, “trabajadores cesanteados de Petroperú y otros versus Perú”, “San Miguel Sosa y otras versus Venezuela”, “Spoltore versus Argentina” y “empleados de la fábrica de fuegos en San Antonio de Jesús versus Brasil” se entienden como ejemplo de responsabilidad de los Estados por violación a las categorías objeto de estudio.

Los casos cuestionan la responsabilidad de los Estados por violación a libertades sindicales, derechos políticos y garantías judiciales, así como derechos políticos; garantías y derechos sin los cuales es impensable el derecho al trabajo en condiciones de dignidad y decencia. Aunque los casos y regímenes laborales son obviamente distintos, por las normativas laborales de cada uno de los países y sus particularidades, sí es claro que los puntos de vulneración son comunes y atienden a cuestiones de desprotección laboral, informalidad y vulneración sistemática a libertades

sindicales y derechos fundamentales de los trabajadores.

Las anteriores condenas llevan a inferir que las categorías de empleabilidad digna y decente se vienen desconociendo no solamente en Colombia, como lo explicó bien la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en el caso Antolínez Cadena, consistente en una denuncia presentada ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, por parte del señor Sergio Emilio Cadena Antolínez, por vulneración a derechos laborales y garantías constitucionales⁴, en un desconocimiento flagrante del derecho internacional multinivel y en el derecho internacional de los derechos humanos.

Conclusiones y recomendaciones para la construcción de una política en empleo digno y decente en conformidad con los escenarios constitucionales hallados en la línea jurisprudencial y los tópicos de análisis presentados

La informalidad, el desempleo, la desigualdad, el contrato realidad (prestación, remuneración y subordinación), el no reconocimiento de prestaciones y formas de empleo que riñen contra la constitución y normas internacionales ratificadas por Colombia, la ubicación del derecho al trabajo en el orden constitucional, como patrones fácticos de la situación laboral en Colombia, hacen que las reflexiones expuestas, como fruto de la línea jurisprudencial presentada, no sean ordenadas sino más bien caóticas, debido a la cantidad de situaciones que llevan a concluir con cierto desosiego que en Colombia, por lo menos desde los casos analiza-

dos y las sentencias objeto de la línea, además del breve panorama fáctico, no existe trabajo digno y decente dentro de los cánones y definiciones normativas que están establecidas en los instrumentos internacionales y el derecho internacional multinivel de los derechos humanos y Convenios de la OIT.

El panorama desalentador parece no solo representarse en los casos estudiados respecto a la Corte Constitucional que otorgan un panorama diáfano pero insuficiente, entendiendo, también, la inconmensurabilidad de fallos de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia que atienden al tema. Por otro lado, en el concierto internacional, y según las condenas y recomendaciones de la Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos referidas, el horizonte tampoco es alentador en la región. Estas reflexiones permiten justificar no solo la necesidad de la creación de una política pública de empleo, sino también reflexionar en rededor de una revisión juiciosa y sistemática atendiendo a aspectos de orden estructural, que comienzan con la discusión de la empleabilidad y las variables subyacentes de su estructura y dinámica.

Teniendo en cuenta esta situación, se proponen los siguientes puntos de partida para la elaboración de una política pública:

- El derecho al trabajo está consagrado en la Constitución Política de 1991 (artículos. 25, 53, 54, 55, 56 y 57). No obstante, su figuración normativa y la realidad distan de ubicar este derecho en lógica del modelo estatal actual, es decir, en el marco de un Estado Social y Democrático de Derecho.
- El trabajo como digno y decente no solo tiene un carácter normativo, sino también axiológico, ya que aparece enmarcado en tratados y convenios internacionales, blindado en bloque de constitucionalidad y resguardado desde el preámbulo y el artículo primero de la Carta de 1991.
- La Corte Constitucional, tanto en la obiter dictum como la ratio decidendi de las sentencias objeto de este análisis, establece que par-

⁴ Este caso se puede consultar en Quinche (2010, p. 320).

tiendo del artículo 25 de la Constitución toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones de dignidad que hacen del trabajo un derecho altamente relevante. La dignidad humana es principio fundante del Estado social y democrático de derecho.

- Es pertinente para el trabajo como derecho que las condiciones mínimas de este sean decentes, en razón a: igualdad de oportunidades para trabajadores, estabilidad laboral, remuneración mínima vital y móvil, primacía de la realidad sobre las formas, irrenunciabilidad en el empleo, situación favorable al trabajador en caso de duda, seguridad y protección social, capacitación, adiestramiento, descanso, protección a la mujer, a la maternidad, al menor trabajador (aclarando la prohibición del trabajo infantil, servil o con objeto de trata de personas).
- El trabajo decente, a partir de 1995, emerge en la discusión cuando Juan So-

mavia lo incorpora en las discusiones de la OIT, bajo principios de oportunidad laboral, donde hombres y mujeres puedan emplearse bajo principios de equidad, solidaridad e igualdad.

- La idea del empleo digno y decente se debe dar en el marco del respeto a las garantías sindicales y el derecho a la libre asociación. Además, es importante entenderlo como un plexo axiológico amplio que implica, mucho más allá de la remuneración, la posibilidad de encontrar una fijación de horizontes de cara a proyectos de vida bueno.
- El trabajo digno debe estar alrededor de por lo menos los siguientes objetivos estratégicos: oportunidad de empleo e ingresos, promoción de los derechos fundamentales de los trabajadores y la protección social.
- La construcción de una política pública en empleo digno y decente depende de una sociedad estable y sostenible que coadyuva a la agen-

da social, en articulación entre Estado, empleadores y trabajadores. Ello, teniendo en cuenta que es un factor sine qua non para la reducción de la pobreza.

- En clave de construcción de política pública, es pertinente tener en cuenta que el trabajo decente es un concepto mucho más holístico que el de trabajo digno, porque, mientras que la dignidad tiene que ver con el trabajo subjetivo e individual, el trabajo decente abarca una agenda social integral que involucra las inteligencias colectivas de las instancias gubernamentales y la propia sociedad civil. Así, el trabajo decente aporta a la economía en sentido estructural, pero se constituye en un elemento fundamental en perspectiva democrática por principios de la dignidad.
- Según los hallazgos y escenarios constitucionales, es claro que en sede judicial antagonizan los problemas particulares de los peticionarios o demandantes, lo

cual dejaría entrever que las categorías empleo digno y decente se constituyen en un problema particular y asilado. No obstante, la cantidad de sentencias y los pronunciamientos, tanto en obiter dictum como en ratio decidendi abordados en la línea, permiten sugerir que el problema no se puede pasar de soslayo.

Referencias

- Abramo, L. W. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Acemoglu, D., & Johnson, S. (2007). Disease and development: the effect of life expectancy on economic growth. *Journal of political Economy*, 115(6), 925-985. <https://doi.org/10.1086/529000>
- Acemoglu, D., & Robinson, J.A. (2019). *Por qué fracasan los países*. Deusto.
- Alvarado, F., Álvarez, A., Chaparro, J. C., González, C., Levy, S., Maldonado, D., Meléndez, M., Pantoja, M., Ramírez, N., & Villaveces, M. J. (2021). *Reporte ejecutivo de la Misión de Empleo de Colombia*. https://www.misionempleo.gov.co/Documentos%20compartidos/Informe_Final_Doc_Diagnostico/Reporte_ejecutivo_Mision_de_Empleo.pdf?utm_source=Mision&utm_medium=web
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional del trabajo*, 122(2), 161-195. https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?vid=41ILO_INS-T%3A41ILO_V2&docid=alma993651593402676&context=L
- Barbera, G., Araujo, L., & Fernandes, S. (2023). The Value of Web Data Scraping: An Application to TripAdvisor. *Big Data and Cognitive Computing*, 7(3), 121. <https://doi.org/10.3390/bdcc7030121>
- Barrera Escobar, A., & Aristizábal Tamayo, J. M. (2022). *Demografía de Manizales: dinámica poblacional en el siglo XXI*. Universidad de Manizales. <https://ridum.umanizales.edu.co/handle/20.500.12746/6220>
- Barrera Escobar, A. & Aristizábal Tamayo, J. M. (2024). *Realidad laboral del departamento de Caldas. Un diagnóstico como insumo para acciones de política local*. Universidad de Manizales. <https://doi.org/10.30554/978-958-5468-55-9>
- Becker, G. (1964). *Human Capital*. National Bureau of Economic Research.
- Bosch, M., Melguizo, Á., & Pagés, C. (2013). *Better pensions, better jobs: Towards universal coverage in Latin America and the Caribbean*. Inter-American Development Bank.
- Bustamante, N. R. (2021). Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia. *Borrador 3 – Trabajo y Derecho*, 3. <https://www.misionempleo.gov.co/>

[Documentos%20compartidos/Informe_Final_Doc_Diagnostico/Cumplimiento_regulacion_y_conflictividad.pdf](#)

- CAF. (2022). *Desigualdades heredadas: El rol de las habilidades, el empleo y la riqueza en las oportunidades de las nuevas generaciones*. Corporación Andina de Fomento. <https://www.caf.com/es/especiales/red/red-2022/desigualdades-heredadas-resumen-ejecutivo/>
- Casanova, F. (2002). Formación profesional, productividad y trabajo decente. CINTERFOR/OIT.
- Casanueva, C., & Rodríguez, C. (2009). La productividad en la industria manufacturera mexicana: calidad del trabajo y capital humano. *Comercio exterior*, 59(1), 16-33.
- CEPAL, N. (2014). The employment situation in Latin America and the Caribbean: Employment formalization and labour income distribution.
- CEPAL, N. (2019). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe. Objetivos, metas e indicadores mundiales. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40155-la-agenda-2030-objetivos-desarrollo-sostenible-oportunidad-america-latina-caribe>
- CEPAL, N. (2021). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. *Informe Especial COVID-19, N°9*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>
- Chacaltana, J., & Yamada, G. (2009). *Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú* (No. 691). Working Paper.
- Constitución Política de Colombia [Const]. (1991). Artículo 1. 7 de julio de 1991 (Colombia).
- Constitución Política de Colombia [Const]. (1991). Artículo 25. 7 de julio de 1991 (Colombia).
- Constitución Política de Colombia [Const]. (1991). Artículo 53. 7 de julio de 1991 (Colombia).
- Corte Constitucional. (2005). Sentencia C-425 del 26 de abril de 2005. Gaceta de la Corte Constitucional. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16747#:~:text=Como%20principio%2C%20la%20dignidad%20humana,al%20interior%20de%20nuestra%20sociedad.>

CPC. (2022). Índice de Competitividad de Ciudades 2022 Consejo Privado de Competitividad. <https://compite.com.co/indice-de-competitividad-de-ciudades/>

DANE (2022). *Nuevo enfoque conceptual y metodológico de la Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH*. Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/nuevo-enfoque-conceptual-metodologico-2018/Presentacion_nuevo_enfoque_GEIH.pdf

DANE. (2022). Censo de población y vivienda, 2018. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivenda-2018>

Departamento Nacional de Planeación. (2023). *Bases Plan Nacional de Desarrollo – PND. Colombia, Potencial Mundial de la Vida*. Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026. <https://www.dnp.gov.co/plan-nacional-desarrollo/pnd-2022-2026>

Espinoza, M. (2003). *Trabajo decente y protección social*. Organización Internacional del Trabajo, Central Unitaria de Trabajadores de Chile.

Farné, S., & Vergara, C. A. (2015). Economic growth, labour flexibilization and employment quality in Colombia, 2002-11. *International Labour Review*, 154(2), 253-269.

Fields, G. S. (2003). El trabajo decente y las políticas de desarrollo. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 263-290.

Figliuoli, L., Flamini, V., Galdamez, M., Lambert, F., Li, M., Lissovolik, M., Mowatt, R., Puig, J., Klemm, A., Soto, M., Thomas, S., Freudenberg, C., & Orthofer, A. (2018). *Growing pains: Is Latin America prepared for population aging?* International Monetary Fund.

Findlay, P., Kalleberg, A. L., & Warhurst, C. (2013). The challenge of job quality. *Human Relations*, 66(4), 441-451. <https://doi.org/10.1177/0018726713481070>

Fogel, R. W. (2004). Health, nutrition, and economic growth. *Economic Development and Cultural Change*, 52(3), 643-658. <https://doi.org/10.1086/383450>

Ghai, D. (2003). Trabajo Decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 125-160. <https://webapps.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>

Gil, J. L. (2020). El trabajo decente como objetivo de desarrollo sostenible. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 10(1), 140-183. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.4539>

Gómez, M. S., Galvis-Aponte, L. A., & Royuela, V. (2015). Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso. *Documentos de trabajo sobre economía regional*, 230, 2-57. <https://ideas.repec.org/p/ira/wpaper/201528.html>

González, L. (comp.) (2009). *Lecturas sobre vulnerabilidad y desigualdad social*. Centro de Estudios Avanzados, Universidad Nacional de Córdoba.

Guataquí, J. C., Cárdenas, J., & Montaña, J. (2014). La problemática del análisis laboral de demanda en Colombia. *Perfil de Coyuntura Económica*, (24), 71-107.

Gutiérrez, G. (2004). *Crecimiento económico, creación y erosión de empleo: un análisis intersectorial*. CEPAL.

Hoddinott, J., Maluccio, J. A., Behrman, J. R., Flores, R., & Martorell, R. (2008). Effect of a nutrition intervention during early childhood on economic productivity in Guatemalan adults. *The lancet*, 371(9610), 411-416. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(08\)60205-6](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(08)60205-6)

Hovhannisyan, S., Montalva-Talledo, V., Remick, T., Rodríguez-Castelán, C., & Stamm, K. (2022). *Global job quality: Evidence from wage employment across developing countries*. IZA DP No. 15565. <https://docs.iza.org/dp15565.pdf>

ILO. (2017). *World employment and social outlook: Trends 2017*. International Labour Office. <http://hdl.voced.edu.au/10707/424635>

Lanari, M. E. (2005). Consideraciones y aproximaciones al trabajo decente. En: M. E. Lanari (Comp.) *Trabajo decente: diagnóstico y aportes para la medición del mercado laboral local* (pp. 21-34). <http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/712>

Levaggi, V. (2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm

López Medina, D. E. (2006). *El derecho de los jueces*. LEGIS.

Lora, E. (2019). *Economía esencial de Colombia*. Debate.

Lucas, R. (1988). On the Mechanism of Economic Development. *Journal of Monetary Economics*, 22, 3-42. [https://doi.org/10.1016/0304-3932\(88\)90168-7](https://doi.org/10.1016/0304-3932(88)90168-7)

Madu, C. N. (1998). Quality management in developing economies. *Handbook of Total Quality Management*, 735-754. https://doi.org/10.1007/978-1-4615-5281-9_36

Martínez, A. (2012). Calidad del empleo en el mercado laboral venezolano: un análisis para el período 1995-2005. *Gaceta Laboral*, 18(2), 173-212. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33623780002>

Mincer, J. A. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. National Bureau of Economic Research. <https://www.nber.org/books-and-chapters/schooling-experience-and-earnings>

Ministerio del Trabajo. (s.f.). Trabajo Decente. <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/promocion-de-la-organizacion/trabajo-decente>

Observatorio del Mercado del Trabajo y Seguridad Social. (2016). *Boletín del Observatorio del Mercado del Trabajo y Seguridad Social*, 15. Universidad Externado de Colombia.

Ocampo, J. A., & Sehnbruch, K. (2015). Introduction: quality of employment in Latin America. *Int'l Lab. Rev.*, 154(2), 167-170. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/134449/Introduction-Quality-of-employment-in-Latin-America.pdf;sequence=1>

OECD (2016). *Igualdad de Género en la Alianza del Pacífico: Promover el Empoderamiento Económico de la Mujer*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264263970-es>

OIT. (1997). *Trabajo decente*. International Labour Organization.

OIT. (1999). *Memorias del Director General: Trabajo Decente*. Conferencia Internacional del Trabajo (87), Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm#:~:text=CIT87%20%2D%20Memoria%20del%20Director%20General%20%2D%20Trabajo%20decente&text=La%20presente%20Memoria%20propone%20una,las%20mujeres%20del%20mundo%20entero>

OIT. (2012). *Guía para la formulación de políticas nacionales de empleo*. Oficina Internacional del Trabajo, OIT. https://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_214250/lang-es/index.htm

OIT. (s.f.). *Trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

ONU. (2015). *Trabajo decente y crecimiento económico: Por qué es importante*. Objetivos de Desarrollo Sostenible, Naciones Unidas. https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/8_Spanish_Why_it_Matters.pdf

Oppenheimer, A. (2011). *¡Basta de historias! La obsesión latinoamericana con el pasado y las 12 claves del futuro*. Debate.

Porter, M. E. (1990). The competitive advantage of nations. *Harvard Business Review*, 73, 91. <https://hbr.org/1990/03/the-competitive-advantage-of-nations>

Procuraduría General de la Nación. (2007). *Trabajo Digno y Decente en Colombia*. Seguimiento y Control preventivo de las políticas públicas. Procuraduría General de la Nación. https://apps.procuraduria.gov.co/gp/gp/anexos/trabajo_digno_y_decente_en_colombia_seguimiento_y_control_preventivo_a_las_politicas_publicas.pdf

Quinche, M.F. (2010). Vías de hecho: Acción de tutela contra providencias. Ediciones Doctrina y Ley.

Ramos, J., Sehnbruch, K., & Weller, J. (2015). Quality of employment in Latin America: Theory and evidence. *International Labour Review*, 154(2), 171-194.

Rincón de Parra, H. (2016). Calidad, Productividad y Costos: Análisis de relaciones entre estos tres conceptos. *Actualidad Contable FACES*, 4(4), 49-61. <https://www.redalyc.org/pdf/257/25700405.pdf>

Roethlisberger, C., & Weller, J. (2011). *La calidad del empleo en América Latina*. Serie Macroeconomía del Desarrollo. CEPAL. <https://hdl.handle.net/11362/5341>

Romer, P. (1989). Human capital and growth: Theory and evidence. *National Bureau of Economic Research Working Paper No 3173*. Cambridge, Massachusetts.

Rodgers, G. (2002). El trabajo decente como una meta para la economía global. CINTERFOR/OIT.

Rodgers, G., Lee, E., Swepston, L., & Van Daele, J. (2009). *La OIT y la lucha por la justicia social, 1919-2009*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_104680.pdf

Sanint, M. C. S. (2022). El mercado laboral en Manizales desde la óptica del capital humano. *Informe laboral de perspectiva N°4*, Estudios de mercado laboral en Manizales, Convenio Alcaldía de Manizales y Universidad de Manizales. <https://laboratorio.manizales.gov.co/informes-de-perspectiva-laboral/>

Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, **51**(1), 1-17. <https://www.jstor.org/stable/1818907>

Sen, A. (2000). *Desarrollo y Libertad*. Planeta.

Somashekhar, M., Buszkiewicz, J., Allard, S. W., & Romich, J. (2022). How Do Employers Belonging to Marginalized Communities Respond to Minimum Wage Increases? The Case of Immigrant-Owned Businesses in Seattle. *Economic Development Quarterly*, **36**(2), 108-123. <https://doi.org/10.1177/08912424221089918>

Somavía, J. (1999). Trabajo decente. In *Memoria del Director General*. Conferencia.

Somavía, J. (2001). Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global. *Boletín Cinterfor*, **151**, 177-192. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/oit34.pdf

Somavía, J. (2014). *El trabajo decente: Una lucha por la dignidad humana*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_380833/lang-es/index.htm

Strauss, J., & Thomas, D. (1998). Health, nutrition, and economic development. *Journal of economic literature*, **36**(2), 766-817. <https://www.jstor.org/stable/2565122>

Supervielle, M., & Zapirain, H. (2009). *Construyendo el futuro con trabajo decente*. Fundación de Cultura Universitaria.

Thomas, D., & Frankenberg, E. (2002). Health, nutrition and prosperity: a microeconomic perspective. *Bulletin of the World Health Organization*, **80**, 106-113. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC2567722>

Uriarte, O. E. (2001). *Trabajo decente y formación profesional*. CINTERFOR/OIT.

Vaca-Trigo, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/44408>

Villarreal-Solís, F. M., Gómez, J. G., & Duarte, J. R. (2021). Crecimiento Económico y su Impacto en el Empleo, el Caso de México. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, **27**(79), 386-399. <https://doi.org/10.19136/hitos.a27n79.4763>

WEF (2020a). *The Future of Jobs Report 2020*. World Economic Forum. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

WEF (2020b). *Top 10 Emerging Technologies 2020*. World Economic Forum. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Top_10_Emerging_Technologies_2020.pdf

WEF (2020c). *Mapping TradeTech: Trade in the Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Mapping_Trade-Tech_2020.pdf

WEF (2020d). *Markets of Tomorrow: Pathways to a New Economy*. World Economic Forum. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Markets_of_Tomorrow_2020.pdf

WEF (2020e). *Jobs of Tomorrow: Mapping Opportunity in the New Economy*. World Economic Forum. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Jobs_of_Tomorrow_2020.pdf

WEF (2020f). *Schools of the Future: Defining New Models of Education for the Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Schools_of_the_Future_Report_2019.pdf

Weil, D. N. (2007). Accounting for the effect of health on economic growth. *The quarterly journal of economics*, **122**(3), 1265-1306. <https://www.nber.org/papers/w11455>

World Bank (2021). *Skills Development*. World Bank. <https://www.worldbank.org/en/topic/skillsdevelopment>



**Estructura y dinámica del mercado
de trabajo de Manizales**

Este libro fue diseñado con las
familias tipográficas Bahnschrift y Aleo.

Manizales - Colombia

Este libro tiene como propósito establecer un diagnóstico económico y social del mercado de trabajo de la ciudad Manizales que sirva de insumo a la identificación realidades laborales para una propuesta de establecer una política de empleo que responda a la coyuntura, estructura y dinámica del mercado de trabajo de Manizales, integrando los pilares conceptuales del trabajo decente como principal marco de referencia actual, nacional e internacional, para las políticas dirigidas al empleo de la población. Si bien el análisis se focaliza en Manizales, continuamente se hacen contrastes con el resto de las áreas metropolitanas del país, buscando revelar las principales fuerzas de oferta y demanda, los procesos de segmentación y segregación laboral de la población, el mercado y realidades problemáticas que sirvan como ejes de construcción de una política de empleo a corto y mediano plazo. El planteamiento, las consideraciones metodológicas y las implicaciones generales de los ejercicios se expondrán en el transcurso de los capítulos. Se proyecta que sea un documento de consulta obligada sobre la radiografía laboral de la capital de Caldas que pueda ser soporte para iniciativas, programas y proyectos, públicos y privados, de desarrollo territorial regional y fuente de referencia en las discusiones nacionales del trabajo decente y el abordaje de este concepto desde políticas subregionales de empleo.



UNIVERSIDAD DE
MANIZALES®