



Nota #3 Estadística

Convenio Alcaldía de Manizales y Universidad de Manizales



MANIZALES
#GRANDE



Acreditación Institucional
de Alta Calidad
Resolución 4792 del 15 de mayo de 2019

Mercado laboral

¿QUÉ TAN INACTIVOS SON LOS INACTIVOS EN MANIZALES AM?

En los análisis de mercado laboral, la tasa de desempleo y la tasa de participación son dos de los indicadores más utilizados. Esto es particularmente importante para los análisis basados en los flujos entre los diferentes estados del mercado laboral (normalmente entre empleo, desempleo e inactividad). Desde este punto de vista, la mayoría de los países establecen diferencias entre los desempleados y los inactivos empleando criterios relativos a la búsqueda de empleo. No obstante, esta definición no permite resaltar las diferencias existentes dentro de cada grupo, sobre todo entre los clasificados por fuera de la fuerza de trabajo, pero atados al mercado laboral. Por lo anterior, la **Nota Estadística #3** tiene como propósito describir esta heterogeneidad y a su vez dar respuesta a la siguiente pregunta ¿Qué tan inactivos son los inactivos en Manizales AM? o ¿Qué tan diferentes son los inactivos y la fuerza de trabajo potencial?

Tendencias de inactividad en Manizales AM

En general, las personas que conforman la fuerza de trabajo (ocupados y desocupados) constituyen la mano de obra disponible para la producción de bienes y servicios y, a su vez, asumen la carga de quienes, de forma voluntaria o involuntaria, no participan del mercado de trabajo, a menudo considerados como personas dependientes. En el año 2021 en Manizales AM, aproximadamente el 40% de la Población en Edad de Trabajar PET se encontró fuera de la fuerza de trabajo. Lo anterior representa en términos absolutos 163.184 personas. De otra forma, más de un tercio de la PET no hacía parte de la oferta laboral.

La desagregación por sexo expone un fuerte patrón de género en lo referente a la participación laboral femenina, posiblemente relacionado con los roles de género en la sociedad. En detalle, del total de personas por fuera de la fuerza laboral, el 65,3% son mujeres. Por otra parte, la inactividad según la distribución de las edades está marcada, además de las aceleradas transformaciones demográficas, por algunos cambios sociales, como los incrementos en los años de escolaridad (en promedio, una persona de entre 15-24 años cuenta con 11,2 años de escolaridad). Lo anterior podría suponer que los jóvenes están permaneciendo más tiempo en el sistema educativo antes de hacer tránsito hacia el mercado laboral. Por otro

lado, la inactividad en este grupo de personas también puede explicarse por la “hipótesis del trabajador desalentado”, la cual está fundamentada en el deseo de no participar del mercado laboral dadas las condiciones de subempleo.

Por su parte, el otro grupo de mayor participación es el conformado por personas mayores a 64 años; no obstante, si bien se percibe un margen amplio (frente a todos los grupos, excepto con las personas en edad de asistencia escolar), es plausible que la participación laboral en población adulta incremente como un efecto no intencionado de los incrementos paulatinos en la edad de jubilación.

Tabla 1.

Distribución de la inactividad por grupos de edad

GRUPO DE EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Hasta 14	15.091	9,24
15-24	38.072	23,30
25-34	11.848	7,26
35-44	10.012	6,13
45-54	13.763	8,43
55-64	26.344	16,10
Mayor 65	48.053	29,40
TOTAL	163.184	100

Fuente. Elaboración de los autores

Fuerza de trabajo potencial

El cálculo de la fuerza de trabajo potencial tiene el propósito de identificar personas que mantienen algún vínculo con la fuerza de trabajo, aun estando por fuera de la misma. De esta manera, es de interés resaltar que solo un grupo de las personas inactivas no tienen interés en participar de la fuerza de trabajo. En este contexto, de acuerdo con la OIT, es probable que puedan participar en trabajos voluntarios, en trabajos de formación no remunerados o en trabajos de producción de uso propio. Expuesto lo anterior, en línea con los planteamientos de la OIT el grupo de personas que están por fuera de la fuerza de trabajo pero que a su vez podrían guardar algún vínculo con el mercado laboral, está compuesto por dos clases.

- a) Que habían llevado a cabo «**actividades de búsqueda**», no estaban «**actualmente disponibles**» pero lo estarían en un período posterior corto, establecido en función de las circunstancias nacionales (esto es, los buscadores no disponibles); o
- b) Que no llevaron a cabo «**actividades de búsqueda**», pero que deseaban un puesto de trabajo y estaban «**actualmente disponibles**» (esto es, los buscadores potenciales disponibles).

En comparación con el comportamiento de la inactividad, las estimaciones exponen una proporción muy baja de potenciales oferentes de mano de obra. Lo anterior permite prever lazos débiles de las personas con la fuerza de trabajo y, por ende, se explica la baja participación. En detalle, menos del 2% del total de inactivos se puede considerar como fuerza de trabajo potencial. No obstante, cuando la precariedad del mercado laboral desaliente la búsqueda de empleo, los desempleados pueden, dadas las barreras para ocuparse, ingresar al grupo de fuerza de trabajo potencial.

A la luz de los resultados, la tabla 2 refleja la composición mensual de la fuerza laboral potencial por género para el año 2021.

Tabla 2.
Evolución de la fuerza laboral potencial por género, Manizales AM (2021)

	Hombres	Mujeres	Total
Enero	2.956	5.605	8.561
Febrero	1.620	3.362	4.982
Marzo	653	1.932	2.585
Abril	738	280	1.018
Mayo	179	0	179
Junio	0	0	0
Julio	0	324	324
Agosto	188	2.896	3.084
Septiembre	0	1.349	1.349
Octubre	1.137	2.468	3.605
Noviembre	530	906	1.435
Diciembre	0	574	574

Fuente. Elaboración de los autores con datos de la GEIH del DANE (2021)

Por otra parte, dado que el cálculo de la fuerza laboral potencial incluye los grupos de personas que buscan trabajo y los que no, su desagregación permite vislumbrar si en la no participación laboral tiene mayor incidencia las dificultades para encontrar un empleo (desalentados) o simplemente refiere a cuestiones de disponibilidad. Del anterior análisis se desprende información relevante sobre el déficit del mercado laboral.

En consideración, los resultados que se presentan en la tabla 3 muestran que, en el año 2021 los inactivos reportaron disponibilidad para trabajar. De lo anterior se infiere que en Manizales AM las barreras para encontrar trabajo son superiores a los obstáculos relacionados con la disponibilidad de ocupación, lo cual arroja señales sobre la debilidad de la demanda de trabajo y, a su vez, indica los vínculos débiles de la población por fuera de la fuerza de trabajo con el mercado laboral.

Tabla 3.

Desagregación de la fuerza de trabajo potencial según disponibilidad para trabajar, Manizales AM (2021)

	DISPONIBILIDAD PARA BUSCAR TRABAJO	NO DISPONIBLE PARA BUSCAR TRABAJO	TOTAL
Enero	7.614	947	8.561
Febrero	3.988	994	4.982
Marzo	2.585	0	2.585
Abril	1.018	0	1.018
Mayo	179	0	179
Junio	0	0	0
Julio	0	324	324
Agosto	2.752	332	3.084
Septiembre	838	511	1.349
Octubre	3.605	0	3.605
Noviembre	1.435	0	1.435
Diciembre	357	217	574

Fuente. Elaboración de los autores con datos de la **GEIH del DANE (2021)**

En continuidad, la desagregación de la fuerza de trabajo potencial también sugiere la necesidad de abordar el asunto de la inactividad desde una perspectiva de demanda, haciendo énfasis particular en los trabajadores desalentados. Del mismo modo, más allá del efecto participación, las estimaciones no reportan diferencias significativas en cuestiones de género. Lo anterior que tanto hombres como mujeres enfrentan la misma situación de desánimo.

Así las cosas, si bien los cambios demográficos y aspectos relacionados con la movilidad social están influyendo en los altos niveles de inactividad, en el caso de Manizales AM, la debilidad de la demanda de trabajo está propiciando un grupo débil de potencial trabajadores. La anterior apreciación obedece al hecho según el cual el desaliento es superior a las barreras relacionadas con la disponibilidad.

Así, en respuesta a los interrogantes que dan motivo a la presente nota, es posible concluir que la proporción de inactivos en Manizales AM es significativamente superior al grupo potencial de trabajadores, lo cual reafirma la condición de inactividad.

Alcaldía de Manizales

CARLOS MARIO MARÍN CORREA

Alcalde

JUAN FELIPE JARAMILLO SALAZAR

Secretario de TIC y Competitividad

AIDA JOHANA YEPES TREJOS

Profesional Universitario

Universidad de Manizales

DUVÁN EMILIO RAMÍREZ OSPINA

Rector

IRMA SOTO VALLEJO

Decana Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas

NATALIA MEJÍA FRANCO

Directora Programa de Economía

Investigación

JUAN MANUEL ARISTIZABAL TAMAYO

jm.aristizabal@umanizales.edu.co

ALEJANDRO BARRERA ESCOBAR

abarrera@umanizales.edu.co

JUAN FELIPE CASTELLANOS MARTÍNEZ

jcastellanos@umanizales.edu.co

JUANTRIVINHO

Creativo gráfico



Nota #3 Estadística



MANIZALES
+GRANDE



Acreditación Institucional
de Alta Calidad
Resolución 4792 del 15 de mayo de 2019