



Competencias para la empleabilidad en el siglo XXI



Dinámica Empresarial



Stock Manizales

Empresas y Establecimientos de comercio en Manizales a enero de 2025.

Actividad Económica	Persona Jurídica	Persona Natural	Stock	%
Comercio al por mayor y al por menor	876	6.055	6.931	39,9%
Alojamiento y servicios de comida	168	1.944	2.112	12,2%
Industrias manufactureras	531	1.019	1.550	8,9%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	999	238	1.237	7,1%
Construcción	785	181	966	5,6%
Otras actividades de servicios	53	842	895	5,1%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	344	340	684	3,9%
Actividades inmobiliarias	495	115	610	3,5%
Información y comunicaciones	334	133	467	2,7%
Transporte y almacenamiento	170	264	434	2,5%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	354	26	380	2,2%
Actividades financieras y de seguros	159	189	348	2,0%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	94	194	288	1,7%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	198	44	242	1,4%
Educación	83	29	112	0,6%
Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales	29	24	53	0,3%
Explotación de minas y canteras	35	6	41	0,2%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	23		23	0,1%
Administración pública y defensa	7		7	0,0%
Total	5.737	11.643	17.380	

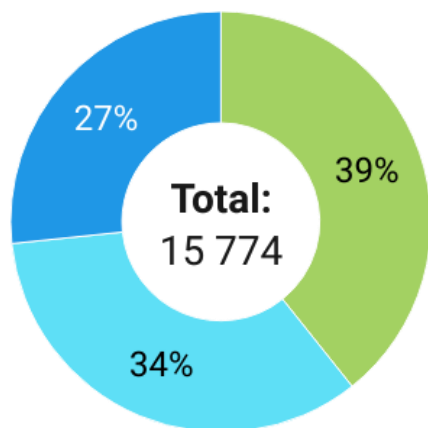
El comercio al por mayor y al por menor destaca como el principal sector, concentrando el 39,9% del tejido empresarial, seguido por alojamiento y servicios de comida (12,2%) e industrias manufactureras (8,9%).

En conjunto, predomina la figura de Persona Natural (11.643) frente a Persona Jurídica (5.737), lo que evidencia una amplia preferencia por los negocios individuales.

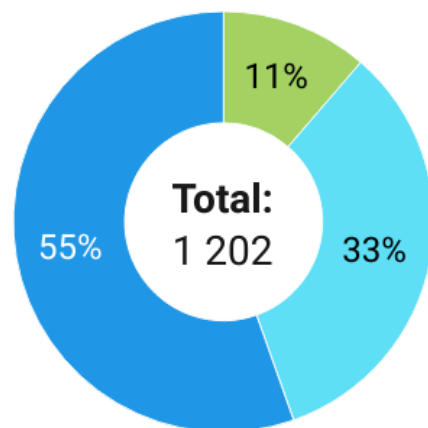
Es importante resaltar el caso de las actividades profesionales, científicas y técnicas, donde la mayoría de las empresas pertenecen a personas jurídicas (999) frente a 238 de personas naturales, subrayando la diversidad económica y el peso de los servicios en la estructura empresarial.

Tamaño empresarial

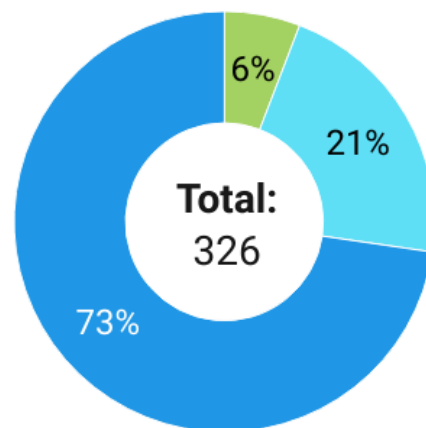
■ Emprendimiento ■ Crecimiento ■ Consolidado



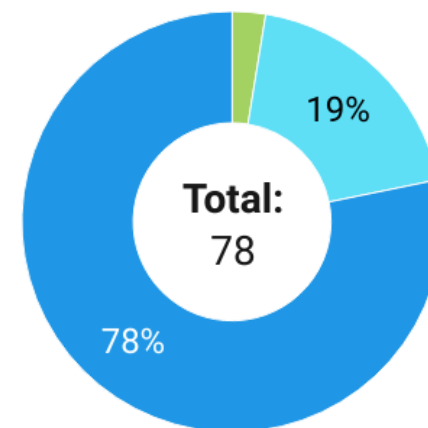
Microempresa



Pequeña



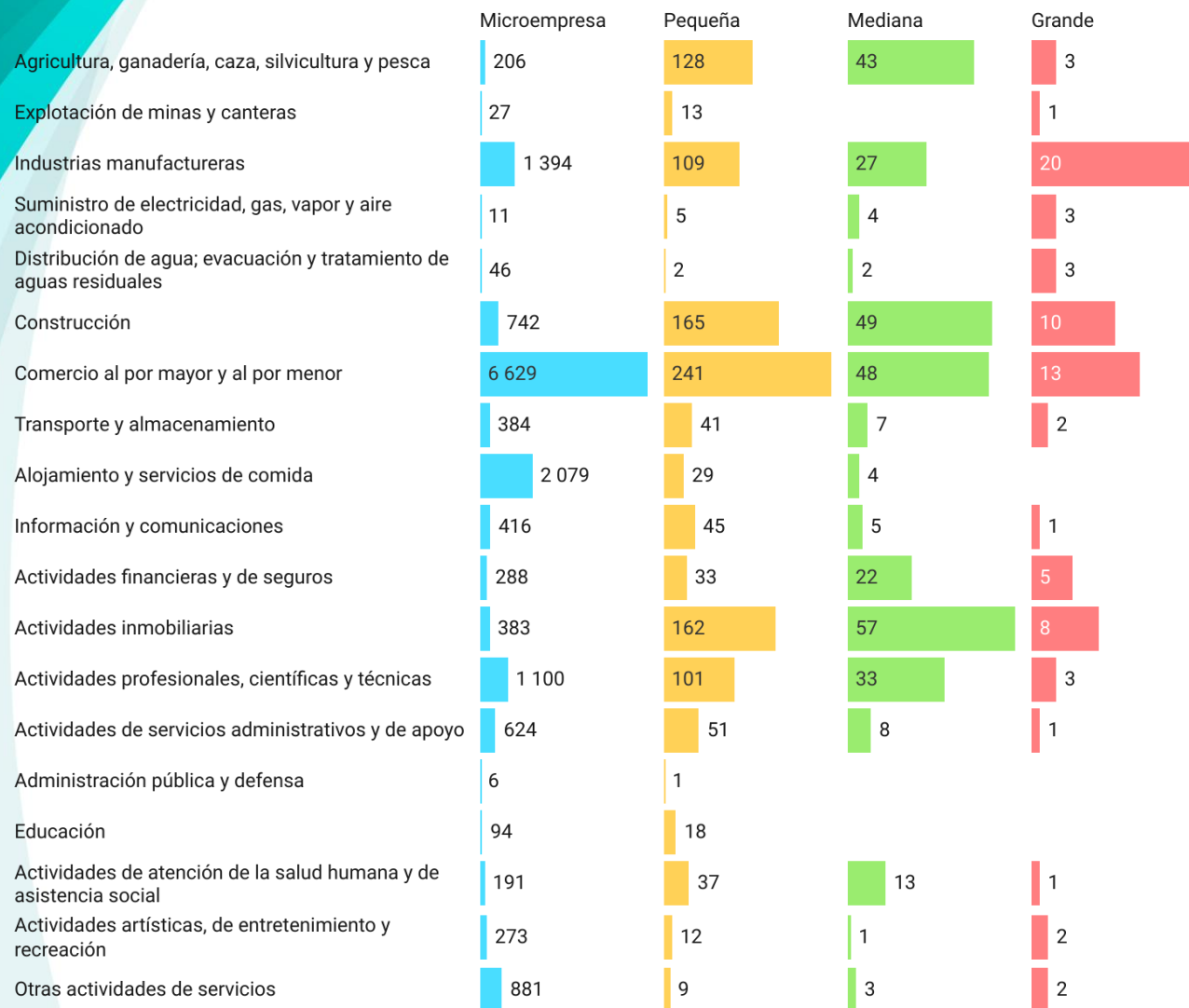
Mediana



Grande

- ❑ Al mes de enero de 2025 el 90,8% del tejido empresarial de la ciudad de Manizales son microempresas, seguido por las pequeñas empresas con un 6,9%.
- ❑ Las empresas con más de 10 años en el mercado o consolidadas aumenta paulatinamente su participación a medida que incrementa el tamaño por empresa, iniciando con un 27% en microempresas y llegando a un 78% en grandes empresas.

Tamaño empresarial, según actividad económica



Al mes de enero de 2025 en Manizales, es comercio al por mayor y al por menor el sector que más participación dentro del número de empresas tienen en las micro y pequeñas empresas con un 42,0% y 20,0% respectivamente.

El sector de comercio al por mayor y al por menor resalta por concentrar el mayor número de microempresas (más de seis mil), lo que evidencia su peso económico en esta categoría.

Otros sectores con alta participación en microempresas incluyen alojamiento y servicios de comida (2.079 empresas) e industrias manufactureras (1.394 empresas), evidenciando su importancia en la economía local.

En cuanto a las empresas medianas y grandes, sectores como la construcción, las actividades inmobiliarias y las industrias manufactureras mantienen una presencia relevante, lo que resalta su papel en el desarrollo productivo y estructural de la ciudad.

Mercado

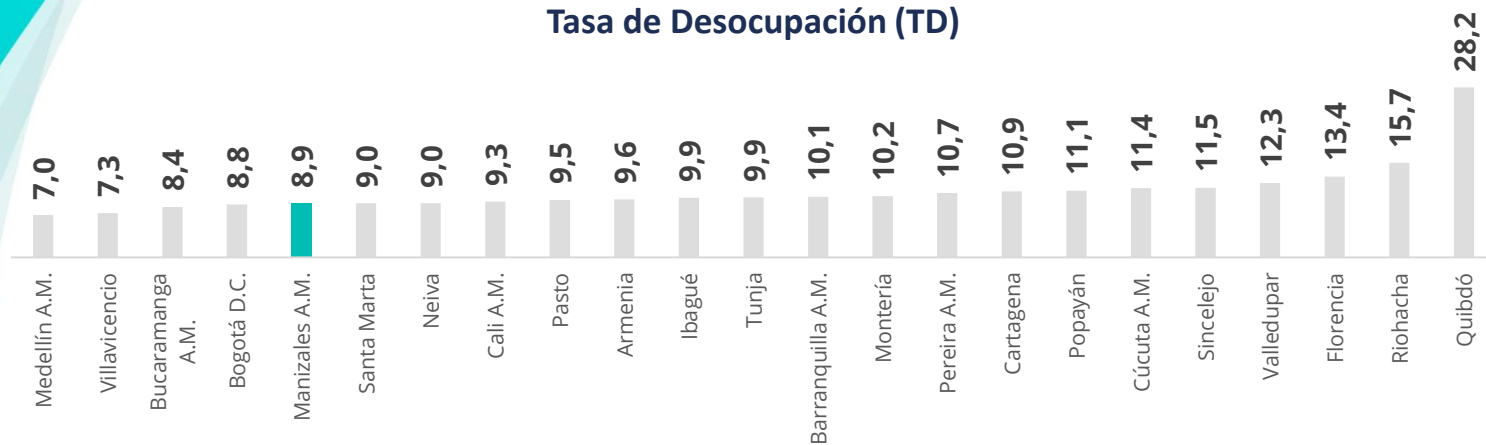
Laboral

Manizales AM

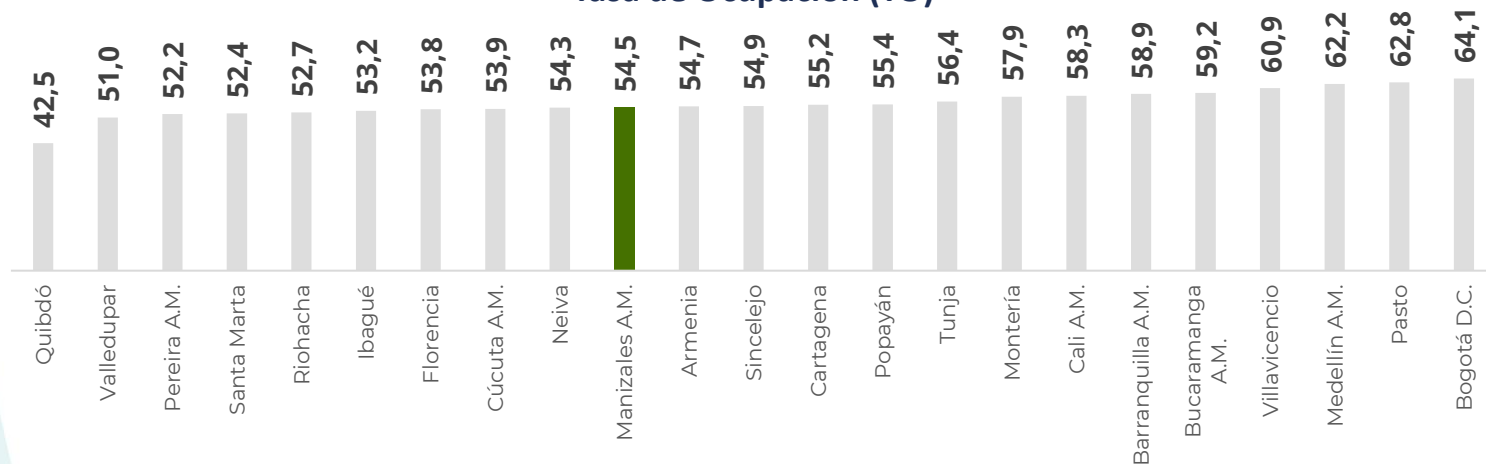


Manizales. Ocupación y desempleo. Oct-dic 2024

Tasa de Desocupación (TD)



Tasa de Ocupación (TO)



Para el trimestre móvil octubre – diciembre de 2024, la información más reciente disponible indica que la ciudad de Manizales presentó un buen desempeño en términos de desempleo, consolidándose como la quinta tasa más baja del país con un 8,9%.

Sin embargo, la tasa de ocupación no refleja el mismo comportamiento positivo, ubicándose en un nivel intermedio con un 54,5%. Esto sugiere una presencia significativa de población inactiva en la ciudad. En términos absolutos, el número de desocupados en el área metropolitana de Manizales fue de 23 mil, mientras que el número de ocupados alcanzó los 231 mil.

Manizales. Indicadores de mercado laboral. Oct-dic 2024

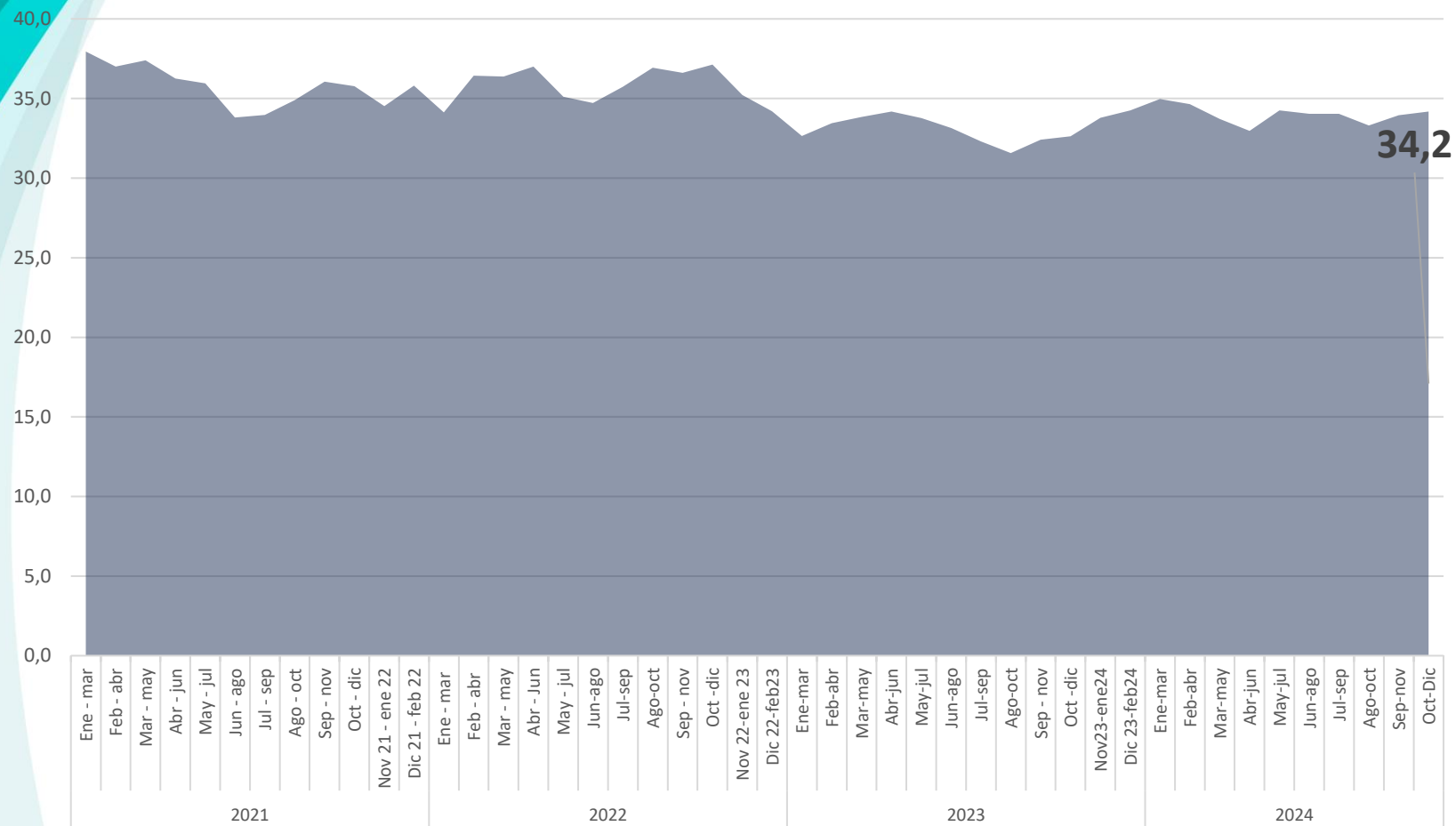


Indicador	2023	2024	▲
Tasa Global de Participación (TGP)	59,9	59,8	-0,1
Tasa de Ocupación (TO)	54,2	54,5	0,2
Tasa de Desocupación (TD)	9,4	8,9	-0,5
Población ocupada	226k	231k	5
Población desocupada	24k	23k	-1
Población fuera de la fuerza de trabajo	168	170	3

El mercado laboral muestra signos de mejora con un aumento en la ocupación y una reducción en la desocupación. Sin embargo, la ligera reducción en la participación laboral y el aumento en la población inactiva pueden ser señales de que algunas personas están saliendo del mercado de trabajo.

Fuente: DANE, GEIH

Manizales. Tasa de informalidad. Oct-dic 2024

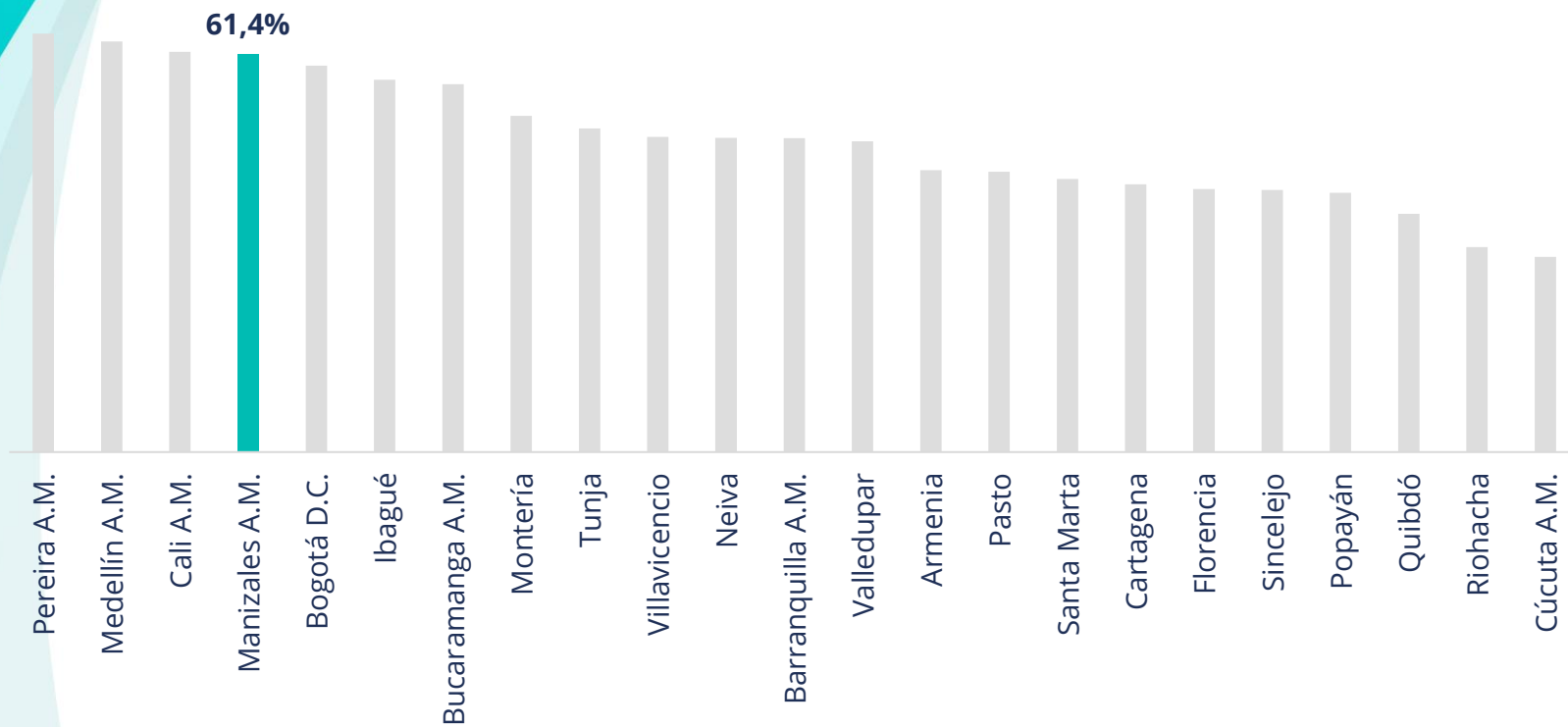


Fuente: DANE, GEIH

Manizales se destaca como la ciudad con menor proporción de trabajadores informales de todo el país, donde siempre se disputa los primeros lugares con Bogotá y Medellín.

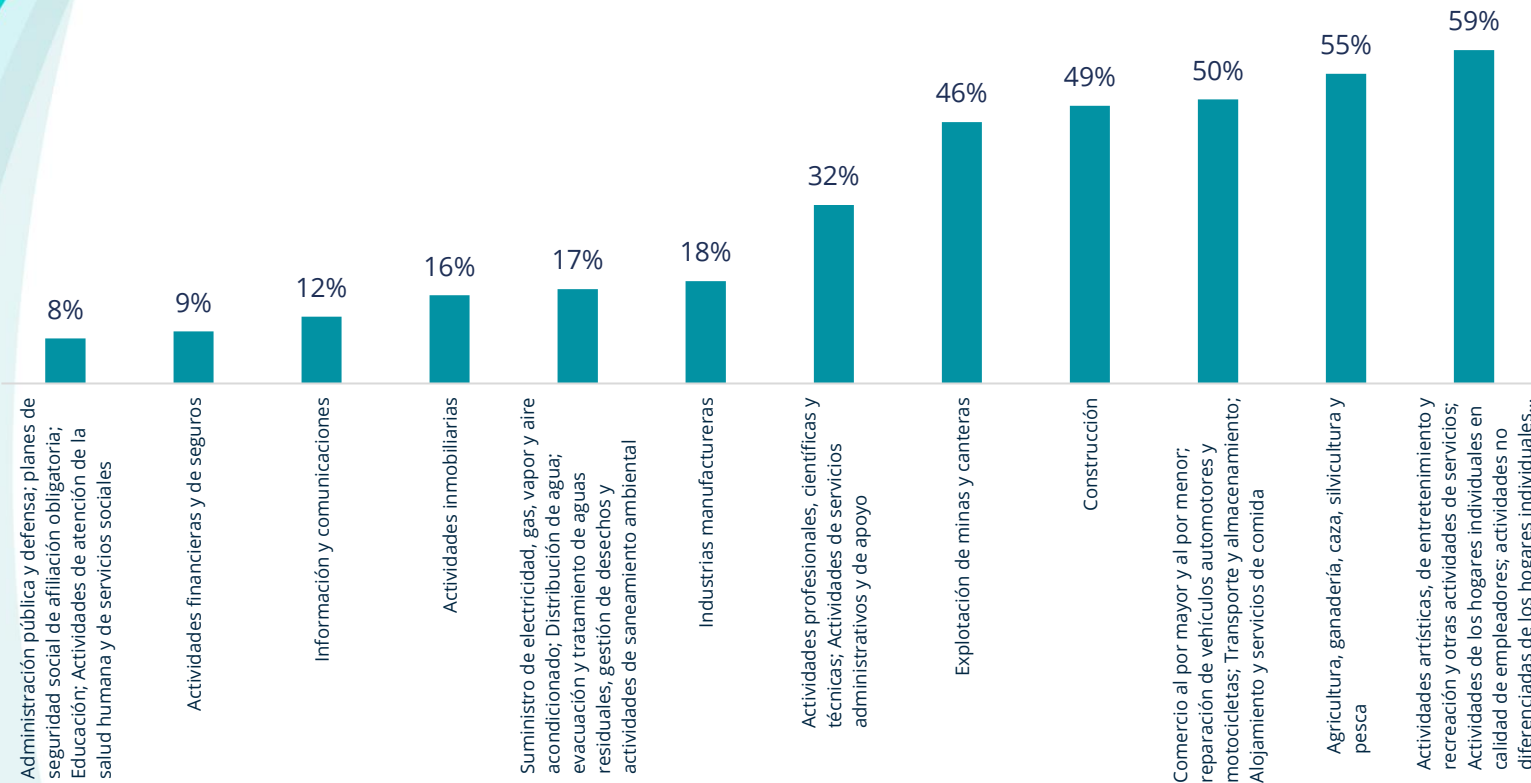
Es decir, de 100 personas ocupadas, aproximadamente 66 lo hacen de manera formal y 34 de manera informal.

Manizales. Proporción de empleados obreros o empleados particulares. Oct-dic 2024



Manizales se ubica en la cuarta posición en el trimestre de octubre diciembre de 2024 con la mayor proporción de empleados obreros o empleados particulares del total de empleo.

Manizales. Proporción de empleados informales. Oct-dic 2024



Por otro lado, al centrarnos en Manizales, observamos una notable heterogeneidad en la proporción de trabajadores informales según los sectores económicos.

A pesar de que, en promedio, la informalidad en la ciudad se sitúa en un 34%, existen cinco sectores con niveles de informalidad por encima del 40%, mientras que otros seis sectores registran tasas por debajo del 20%.

Habilidades

Socioemocionales o
técnicas



¿Qué entendemos por habilidades?

Técnicas

Son aquellas que se adquieren a través del aprendizaje formal en la escuela, la universidad o la formación especializada. Estas competencias están relacionadas con conocimientos específicos, metodologías y técnicas aplicadas a diferentes áreas profesionales u oficios.



Son las que se desarrollan a lo largo de la vida a través de la interacción con los demás. Incluyen aspectos como la comunicación, la inteligencia emocional, la resolución de conflictos y el trabajo en equipo. También se conocen como "habilidades interpersonales" y están relacionadas con la conducta, los valores y la cultura de cada persona.

Socioemocionales

Unas se tienen otras se aprenden

Las habilidades técnicas se adquieren a través de la educación y capacitación.

Las habilidades socioemocionales se van desarrollando a lo largo de la vida.

Comportamiento y conocimiento

Las habilidades socioemocionales identifican el comportamiento y cualidades personales que permiten prosperar en el lugar del trabajo.

Las habilidades técnicas hablan de los conocimientos y destrezas relacionadas al trabajo que una persona necesita para desempeñar funciones técnicas.

Habilidades técnicas vs socioemocionales

Unas se relacionan con personas y las otras con técnicas

Las habilidades técnicas ayudan a identificar el candidato en función al papel a desempeñar.

Las habilidades socioemocionales indican rasgos de personalidad.

Cómo medirlas

Las habilidades técnicas son medibles e incluso se pueden describir con criterios numéricos o con si/no.

Las habilidades socioemocionales son intangibles, se describen con escalas cualitativas.

Imagina dos personas con la misma formación académica y experiencia, compitiendo por un puesto en una empresa prestigiosa.

¿Qué factor será decisivo para que una de ellas consiga el empleo?

Tendencias: generaciones mismo lugar, cambio climático acelerado, cambio tecnológico a pasos agigantados, el conocimiento se duplica cada 72 horas



Comunicación Efectiva
Liderazgo
Resolución de problemas
Pensamiento Crítico
Adaptabilidad
Pensamiento Analítico
Pensamiento Creativo
Visión de futuro
Creatividad
Adaptabilidad



Empatía
Trabajo en equipo
Creatividad e innovación
Competencias digitales y tecnológicas
Resiliencia y gestión de estrés
Resiliencia, flexibilidad y agilidad
Motivación y autoconocimiento
Curiosidad y aprendizaje continuo
Orientación al logro
Relaciones interpersonales

Agencia de Empleo de Confa

Se realizó un espacio de conversación con el objetivo de conocer las profesiones o perfiles profesionales de los recién egresados que más se están requiriendo desde las empresas y en qué sectores, y adicionalmente, qué tipo de habilidades o competencias son las más demandadas en el mercado laboral:

- Capacidad de analizar datos
- Capacidad de producción de conocimiento
- Gestión de procesos
- Trabajo colaborativo y cooperativo
- Gestión emocional.

Coordinadores de Estancias Cortas

Los coordinadores de la Universidad de la Santísima Concepción de Chile y de la Universidad de Católica de Manizales, desde su experiencia y el relacionamiento que tienen con el sector empresarial e institucional, dicen que las habilidades más necesarias son:

- Proactividad
- Adaptabilidad
- Trabajo en equipo y colaboración
- Relaciones interpersonales
- Autoconfianza

Estudiantes Universitarios

Se identificaron las perspectivas de los estudiantes con relación al desarrollo de habilidades blandas y duras y sus experiencias en los procesos de prácticas universitarias. Estos se dividieron en tres grupos (quienes aún no han iniciado sus estancias, los que se encuentran actualmente realizando su estancia y quienes ya finalizaron sus estancias)

- Creatividad
- Trabajo en equipo
- Comunicación asertiva
- Resolución de problemas
- Proactividad y trabajo bajo presión
- Actitud propositiva y regulación emocional

Empresarios

En este espacio de conversación proporcionaron información sobre las habilidades que buscan en los estudiantes de práctica y los desafíos que enfrentan normalmente para encontrar candidatos calificados y con habilidades necesarias, priorizando las siguientes:

- Orientación al servicio
- Flexibilidad y adaptabilidad
- Mentalidad digital y visión (capacidad de anticipar el futuro y establecer objetivos a largo plazo).
- Empatía e inteligencia emocional
- Pensamiento analítico e innovación
- Liderazgo e influencia social

Mentalidad Global

Dominio de idiomas

Inclusión - Multiculturalidad



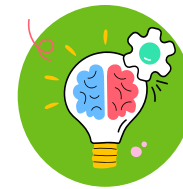
Pensamiento analítico y
capacidad de análisis



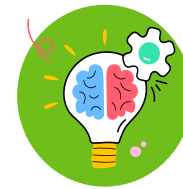
Flexibilidad y
adaptabilidad



Trabajo en equipo y
colaboración



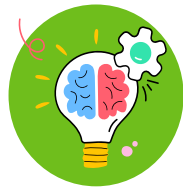
Comunicación asertiva



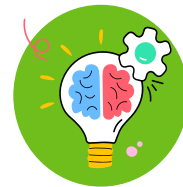
Empatía e inteligencia
emocional



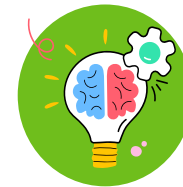
Proactividad



Mentalidad digital



Autoconfianza



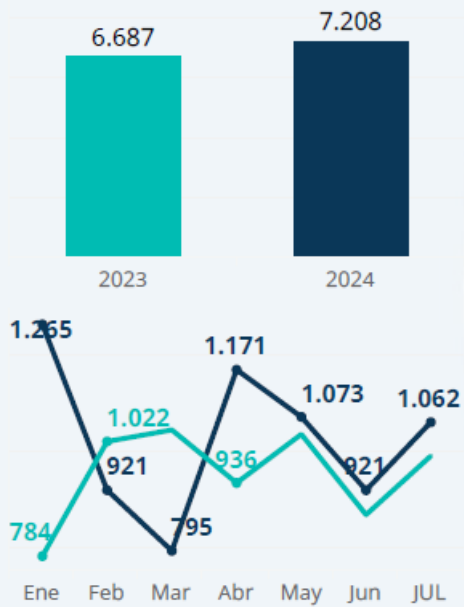
Trabajo bajo presión

Trabajos demandados a Agencia de Empleo CONFA por sector .

Enero a julio 2023 vs 2024

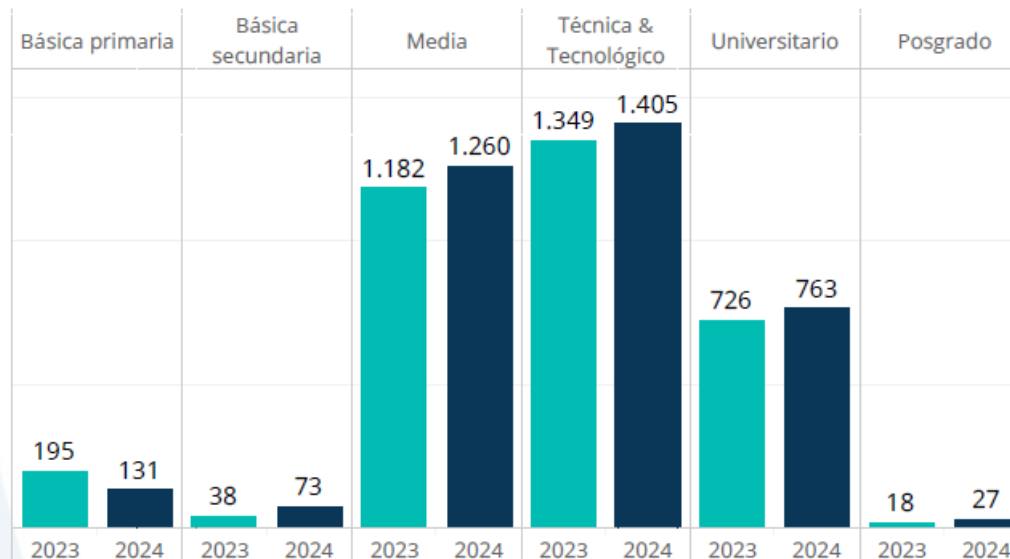
La siguiente infografía tiene como propósito caracterizar los puestos de trabajo demandados a la Agencia de Empleo de la Caja de Compensación Familiar de Caldas (CONFA) durante el primer semestre de 2024. Para contextualizar las cifras presentadas, se incluye una comparación con el mismo periodo de 2023.

Trabajos demandados a Agencia de Empleo CONFA



Fuente: Caja de Compensación Familiar de Caldas, CONFA con información Servicio Público de Empleo (SISE).

Trabajos demandados por nivel educativo



De enero a julio de 2024, la Agencia de Empleo de CONFA registró un total de 7.208 puestos de trabajo demandados, lo que representó un aumento del 8% (521 puestos adicionales) en comparación con el mismo periodo del año anterior.

Exceptuando febrero y marzo, todos los meses de 2024 analizados, registraron un mayor número de demandas en comparación con 2023. Al desagregar las demandas por nivel educativo, se observa una disminución en empleos que requieren educación básica primaria y media, mientras que los demás niveles educativos muestran incrementos

Trabajos demandados a Agencia de Empleo CONFA por sector.

Enero a julio 2023 vs 2024

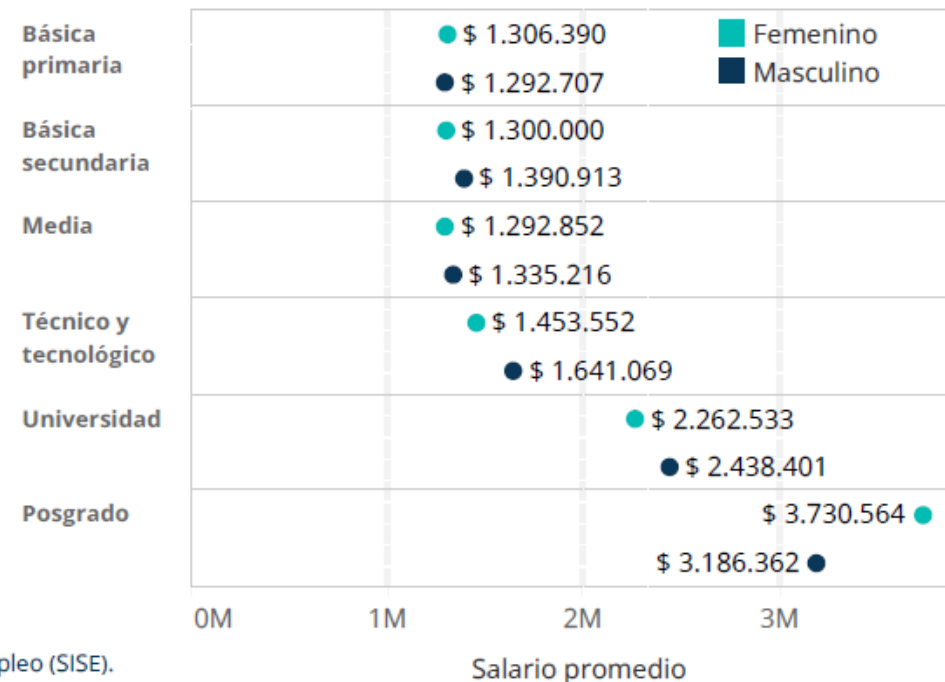


Trabajos colocados por sexo y educación. 2024

		Básica primaria	Básica secundaria	Media	Técnico y tecnológico	Universidad	Posgrado
Femenino	2.797	5,7%	1,0%	54,1%	26,9%	11,4%	0,9%
Masculino	2.918	3,5%	1,4%	70,9%	16,6%	6,8%	0,8%

Fuente: Caja de Compensación Familiar de Caldas, CONFA con información Servicio Público de Empleo (SISE).

Salarios de los trabajos demandados por sexo y educación. 2024

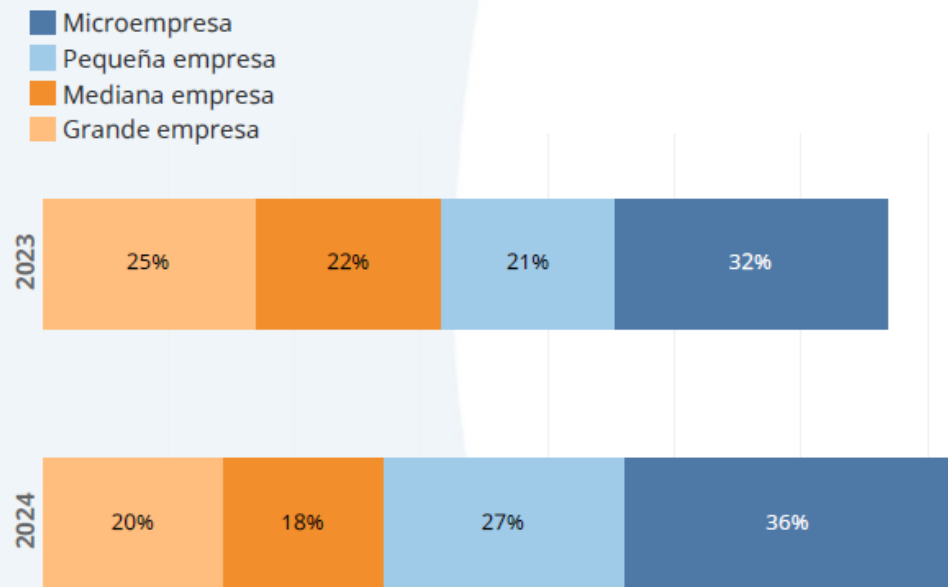


Gran parte de los empleos colocados corresponden a personas con educación media, con un mayor porcentaje de hombres (70,9%) en comparación con mujeres (54,1%). En niveles técnicos, tecnológicos y universitarios, la participación femenina es mayor. En cuanto a los salarios, los hombres tienden a ganar más que las mujeres en la mayoría de los niveles educativos, siendo la diferencia más notoria en el nivel técnico y tecnológico, donde los hombres ganan en promedio \$1.641.069 y las mujeres \$1.453.552.

Trabajos demandados a Agencia de Empleo CONFA por sector.

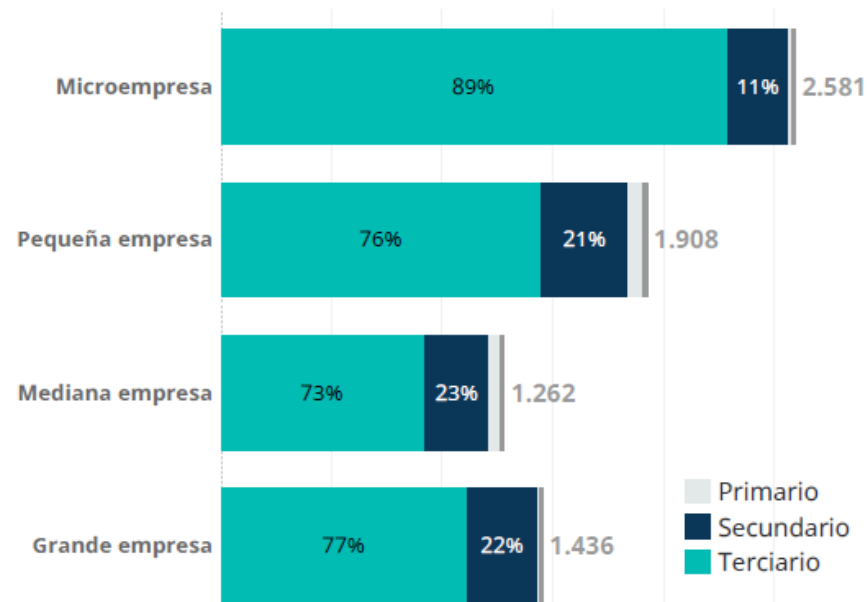
Enero a julio 2023 vs 2024

Trabajos demandados por tamaño de empresa. 2023 y 2024



Fuente: Caja de Compensación Familiar de Caldas, CONFA con información Servicio Público de Empleo (SISE).

Trabajos demandados por sector y tamaño de empresa. 2024



Las microempresas incrementaron para 2024 su participación en la contratación, pasando del 32% al 36%, así como las pequeñas empresas que pasaron del 21% al 27% en 2024. En contraste, la demanda en medianas y grandes empresas ha disminuido, reflejando un posible cambio en la dinámica del mercado laboral.

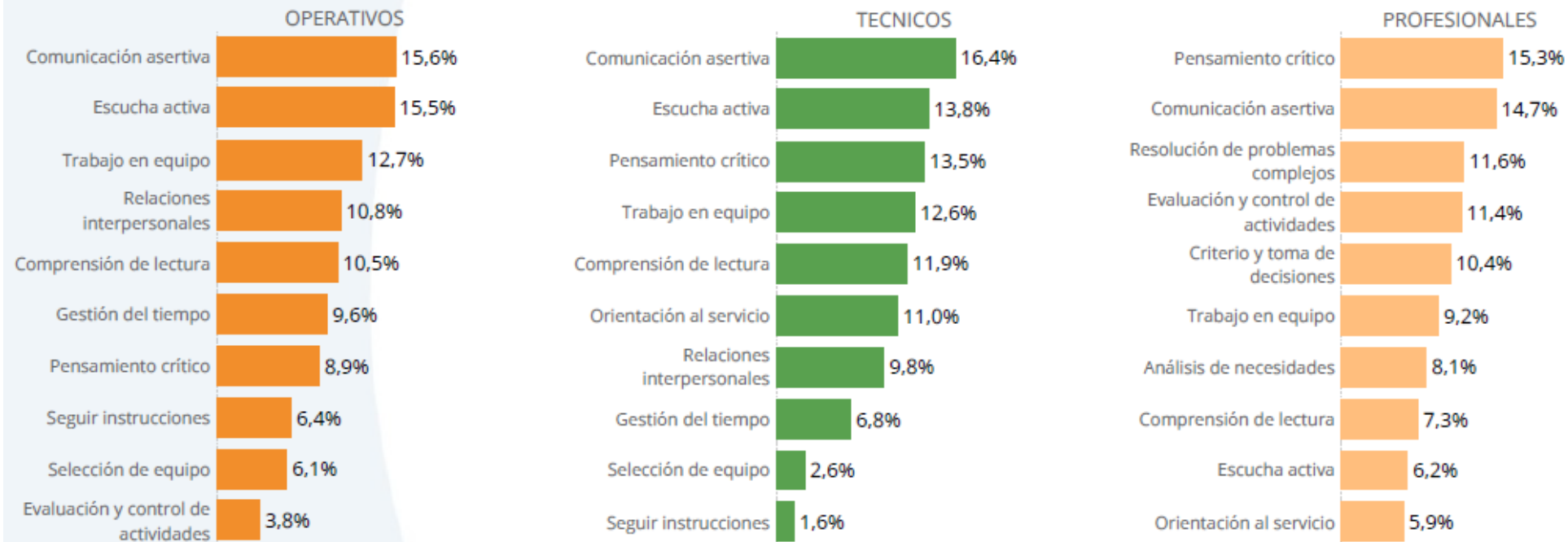
Por otro lado, en 2024, el sector terciario concentra la mayor parte de la demanda en microempresas (89%), seguido por el sector secundario (11%). En las pequeñas, medianas y grandes empresas, la distribución es más equilibrada, con el sector secundario representando entre el 21% y el 23% del empleo total. Esto sugiere que las empresas en general se concentran en actividades terciarias.

Trabajos demandados a Agencia de Empleo CONFA por sector.

Enero a julio 2023 vs 2024



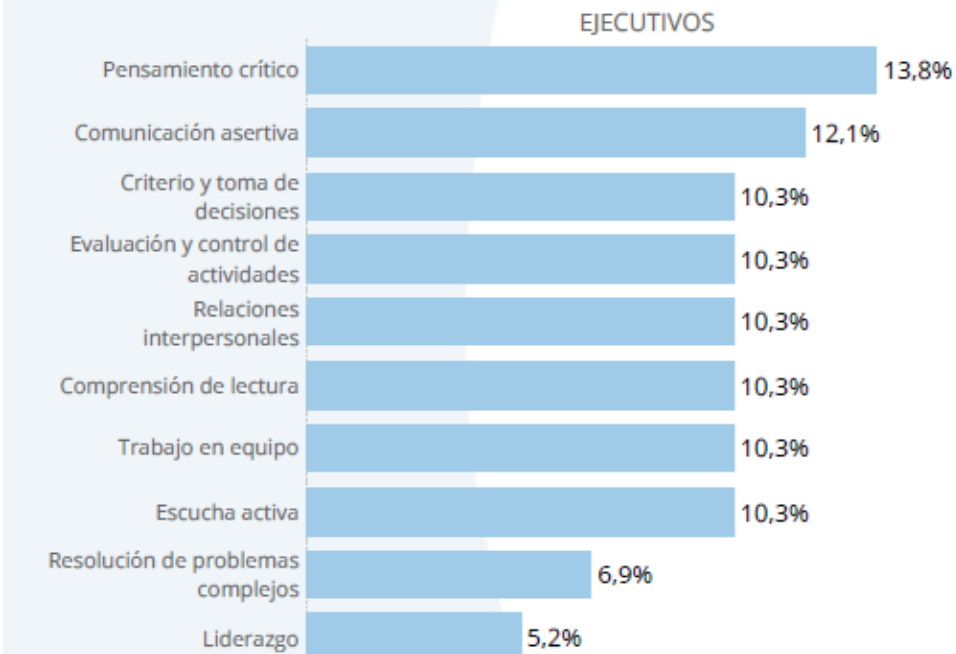
**Distribución de las destrezas más requeridas por tipo de trabajo de acuerdo con CUOC.
Primeras 10 destrezas**



Fuente: Caja de Compensación Familiar de Caldas, CONFA con información Servicio Público de Empleo (SISE).

En cuanto a las destrezas de acuerdo con la CUOC (Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia) requeridas por los empleos demandados, todos los primeros lugares corresponden a habilidades blandas o socioemocionales (soft skills), siendo la comunicación asertiva la más solicitada por las diferentes empresas.

Distribución de las destrezas más requeridas por tipo de trabajo de acuerdo con CUOC. Primeras 10 destrezas



Fuente: Caja de Compensación Familiar de Caldas, CONFA con información Servicio Público de Empleo (SISE).



Se observa que la comunicación asertiva y la escucha activa son fundamentales en los niveles operativos y técnicos, mientras que el pensamiento crítico toma mayor relevancia en los niveles profesionales, ejecutivos y directivos. A medida que se asciende en la jerarquía laboral, habilidades como la toma de decisiones, el liderazgo y la resolución de problemas complejos se vuelven más relevantes. Esto indica la necesidad de fortalecer competencias blandas en todos los niveles, pero con un enfoque más estratégico en los cargos de mayor responsabilidad.

Trabajos demandados a Agencia de Empleo CONFA por sector.

Enero a julio 2023 vs 2024



Trabajos demandados por principales ocupaciones según CUOC

	2023	2024
33220 Representantes comerciales	1.638	1.303
73151 Operarios de fabricación, moldeo y acabado del vidrio	711	811
35122 Representantes de servicios especializados BPO	375	372
75490 Otros oficiales, operarios y oficios relacionados no cl..	363	251
33431 Asistentes administrativos	187	261
93299 Obreros y peones de la industria manufacturera no c..	147	76
93121 Obreros y peones de obras públicas y mantenimiento	25	189
33131 Asistentes contables	110	104
91290 Otro personal de limpieza no clasificados en otras oc..	76	136
53291 Auxiliares en enfermería	63	135
54142 Vigilantes y guardias de seguridad	34	148
43211 Auxiliares de almacén y pesaje	68	101
94120 Ayudantes de cocina	69	90
24111 Contadores	81	65
31221 Supervisores de procesamiento de alimentos y bebid..	13	116

Trabajos demandados tipo de contrato y tipo de solicitud

	2023	2024	
Tipo de contrato	Contrato por obra o labor	45,7%	44,0%
	Contrato a término fijo	35,5%	39,5%
	Contrato a término indefinido	16,9%	14,3%
	Contrato por prestación de servicios	1,9%	2,1%
Tipo de solicitud	Cargo nuevo	85,6%	92,7%
	Reemplazo	14,2%	7,3%
	Refuerzo	0,2%	0,1%

Fuente: Caja de Compensación Familiar de Caldas, CONFA con información Servicio Público de Empleo (SISE).

Los representantes comerciales continúan liderando la lista con 1.303 vacantes en 2024, aunque con una reducción respecto a 2023 (1.638). En contraste, los operarios de fabricación, moldeo y acabado del vidrio aumentaron su demanda de 711 a 811 vacantes. También se observa un crecimiento significativo en la solicitud de supervisores de procesamiento de alimentos y bebidas, pasando de 13 a 116 puestos.

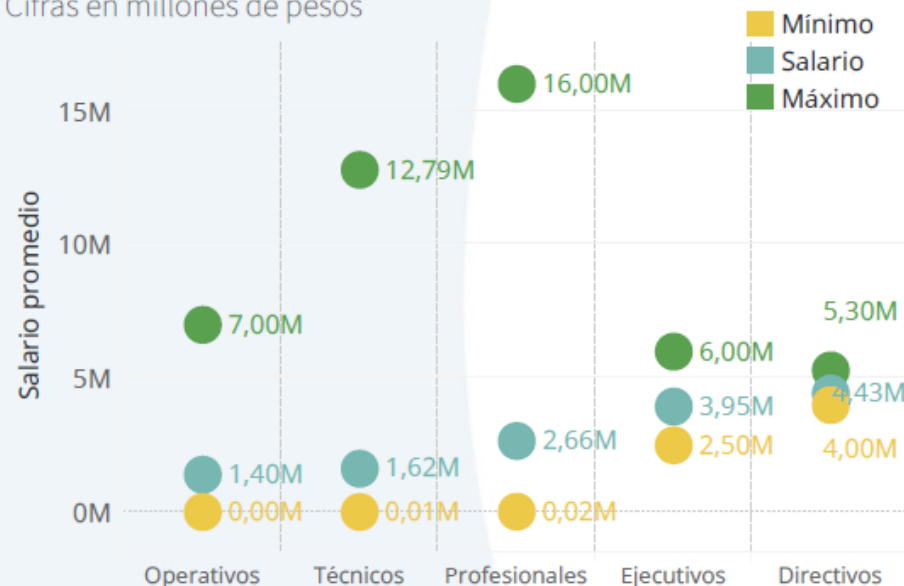
En cuanto al tipo de contrato, los más comunes siguen siendo por obra o labor (44%) y a término fijo (39,5%), con una leve reducción en los contratos a término indefinido (16,9% en 2023 a 14,3% en 2024). Destaca el aumento de la creación de nuevos cargos (92,7%), mientras que los reemplazos han disminuido al 7,3%.

Trabajos demandados a Agencia de Empleo CONFA por sector.

Enero a julio 2023 vs 2024

Descriptivas de salarios por tipo de cargo. 2024

Cifras en millones de pesos



Descriptivas de salarios por tipo de cargo y nivel educativo. 2024

Salario y número de empleos

	Operativos	Técnicos	Profesionales	Ejecutivos	Directivos
Básica primaria	\$1.393.135 (n: 130)	\$1.300.000 (n: 1)			
Básica secundaria	\$1.350.225 (n: 71)	\$1.300.000 (n: 2)			
Media	\$1.357.530 (n: 1.246)	\$1.175.172 (n: 12)	\$1.300.000 (n: 2)		
Técnica & Tecnológico	\$1.558.288 (n: 326)	\$1.628.990 (n: 1.046)	\$1.973.911 (n: 32)		
Universitario	\$2.780.000 (n: 5)	\$2.600.000 (n: 1)	\$2.635.863 (n: 751)	\$4.012.667 (n: 6)	
Posgrado			\$4.603.584 (n: 22)	\$3.750.000 (n: 2)	\$4.433.333 (n: 3)

Nota: Valores por debajo del salario mínimo corresponden a salarios por horas. Valores de técnicos y profesionales superiores a la media corresponden a puestos de trabajo transnacionales.

Fuente: Caja de Compensación Familiar de Caldas, CONFA con información Servicio Público de Empleo (SISE).

Los directivos tienen el salario promedio más alto con 4,43 millones de pesos, además de contar con un mínimo de 4 millones de pesos y un máximo de 5,3 millones. Entre los profesionales, los salarios oscilan entre 2,6 y 16 millones. Los técnicos tienen ingresos de entre 1,6 y 12,8 millones, mientras que los operativos reciben los salarios más bajos, algunos incluso por debajo del mínimo debido a la modalidad de pago por horas.

En cuanto a nivel educativo, quienes tienen posgrado son los mejor remunerados, con promedios que superan los 3,7 millones en las categorías de profesionales, ejecutivos y directivos. Se evidencia una clara tendencia a que mayor nivel educativo conlleva a la obtención de mejores ingresos, con diferencias significativas en cada nivel ocupacional.

Conclusiones

1. El panorama empresarial de Manizales está marcado por una fuerte presencia de microempresas, que representan el 90,8% del total de unidades productivas en la ciudad. Este dato evidencia que el ecosistema empresarial está compuesto, en su mayoría, por pequeños negocios, los cuales desempeñan un papel clave en la economía local, tanto en la generación de empleo como en la oferta de bienes y servicios.
2. La tasa de desempleo en Manizales se ubicó en 8,9%, una de las más bajas del país, pero la tasa de ocupación sigue siendo intermedia (54,5%), lo que indica una alta población inactiva. Además, la ciudad mantiene una de las menores tasas de informalidad, con aproximadamente un 66% de los trabajadores en empleos formales, indicando que hay mejoras en el mercado laboral, pero con desafíos en la participación.
3. Las empresas buscan cada vez más competencias blandas o mejor llamadas socioemocionales como comunicación asertiva, trabajo en equipo, adaptabilidad y liderazgo, además de competencias técnicas y digitales en análisis de datos y gestión de procesos. La mentalidad digital y la capacidad de anticipar cambios también se destacan como esenciales en el mercado laboral.
4. Se observa un aumento en la participación de las micro y pequeñas empresas en la contratación, mientras que las medianas y grandes han reducido su demanda laboral. Además, persisten brechas salariales entre hombres y mujeres, especialmente en niveles técnicos y tecnológicos, reflejando desafíos en equidad de género en el empleo, indicando finalmente los cambios existentes en la dinámica de contratación y brechas salariales.



Cámara de Comercio
de Manizales por Caldas



Estudios
Económicos
y Competitividad

