



# Realidad Laboral del Departamento de Caldas

Un diagnóstico como insumo para acciones de política local



Gobierno de  
**CALDAS**

# Realidad Laboral del Departamento de Caldas

Un diagnóstico como insumo  
para acciones de política local



# Realidad Laboral del Departamento de Caldas

Un diagnóstico como insumo  
para acciones de política local



Alejandro Barrera Escobar  
Juan Manuel Aristizábal Tamayo  
Universidad de Manizales





## Universidad de Manizales

**Duván Emilio Ramírez Ospina**  
Rector

**Yamilhet Andrade Arango**  
Vicerrectora

**Irma Soto Vallejo**  
Decana Facultad de Ciencias Contables  
Económicas y Administrativas  
Directora del Observatorio Regional del  
Mercado de Trabajo de Caldas  
-ORMET Caldas-

**Natalia Mejía Franco**  
Directora Programa de Economía

**Héctor Mauricio Serna Gómez**  
Director de Investigaciones y Posgrados  
Editor Institucional



## Gobernación de Caldas

**Henry Gutiérrez Ángel**  
Gobernador

**Daissy Lorena Alzate Moreno**  
Secretaria de Desarrollo, Empleo e Innovación

**Sandra Patricia Álvarez Castro**  
Secretaria de Integración y Desarrollo Social

Libro resultado de investigación del Contrato No. 03082022-1206 entre  
la Secretaría Desarrollo, Empleo e Innovación y Secretaría de Integración y Desarrollo Social  
de la Gobernación de Caldas y la Universidad de Manizales

### Investigadores

#### Autores

Alejandro Barrera Escobar  
Juan Manuel Aristizábal Tamayo  
Universidad de Manizales

#### Asistentes

David Ricardo Hernández Calderón  
Yolanda Franco Carmona

**REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS**  
**Un diagnóstico como insumo para acciones de política local**  
© Universidad de Manizales

ISBN: 978-958-5468-55-9  
DOI: <https://doi.org/10.30554/978-958-5468-55-9>  
Febrero de 2024

Gestión Editorial - Diseño y diagramación  
**Gonzalo Gallego González**  
Fondo Editorial, Universidad de Manizales

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

**Realidad laboral del Departamento de Caldas. Un diagnóstico como insumo para acciones de política local** / Alejandro Barrera Escobar y Juan Manuel Aristizábal Tamayo. -- Manizales: Fondo Editorial Universidad de Manizales, Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas, Observatorio Regional del Mercado de Trabajo de Caldas, Gobernación de Caldas, 2024.

166 páginas.

ISBN: 978-958-5468-55-9

1. Mercado laboral – Caldas (Colombia). 2. Mercado laboral – Aspectos Socioeconómicos. 3. Política laboral - Colombia. 4. Empleo – Política Pública Investigación. 5. Economía laboral – Colombia. I. Título. II. Barrera Escobar, Alejandro, Autor. III. Aristizábal Tamayo, Juan Manuel, Autor.

Dewey 331.1 cdd 22  
Norma de descripción bibliográfica, RDA  
Descriptores recuperados LEMB  
Universidad de Manizales. Biblioteca

## Contenido

1. Introducción . . . . .	9
2. Dinámica demográfica y poblacional . . . . .	13
3. Información económica agregada . . . . .	25
4. Caracterización del mercado laboral . . . . .	49
5. Calidad del empleo . . . . .	64
6. Dinámica de la demanda laboral . . . . .	80
7. Estructura socioeconómica del mercado laboral . . . . .	89
8. Principales puntos de diagnóstico . . . . .	122
9. Políticas locales de empleo . . . . .	132
Referencias bibliográficas . . . . .	154

**REALIDAD LABORAL DEL  
DEPARTAMENTO DE CALDAS**



# 1. Introducción

Los diagnósticos regionales representan un valioso esfuerzo, por parte de las fuerzas vivas del territorio, para generar capacidades internas de reflexión y pensamiento. De este modo, el presente libro ofrece un diagnóstico de la realidad económica y social del departamento de Caldas en Colombia con un enfoque de impacto en el mercado laboral desde tres grandes miradas. La primera, exponer la dinámica económica y demográfica del territorio partiendo de la premisa de la importancia del cambio en el régimen demográfico de la región sobre el crecimiento y desarrollo, así como la estructura productiva de generación de riqueza, con su heterogeneidad subregional. La segunda, ahondar en la caracterización y estructura del mercado laboral, utilizando indicadores globales y específicos, haciendo hincapié en las condiciones laborales de las personas, el enfoque de formalidad y en la estructura de generación de empleo y la demanda laboral. Y, la tercera, una reflexión sobre políticas de empleo, con la intención constante de una pregunta sobre la viabilidad de la formulación de políticas en materia laboral en el contexto subnacional.

Este diagnóstico regional se originó como resultado de una investigación para el proyecto de actualización de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente (PPTDD) del departamento de Caldas, focalizada por regiones, segmentos y sectores priorizados, trabajo en convenio entre la Secretaría de Desarrollo, Empleo e Innovación, la Secretaría de Integración y Desarrollo Social de la Gobernación de Caldas y la Universidad de Manizales, reconociendo que en las fases metodológicas del proceso se realizó un estudio

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

cuantitativo para que la proyección de la política pública fuera coherente con la heterogeneidad del mercado de trabajo del departamento, esforzándose por tener una triple mirada cruzada y diferenciada del funcionamiento subregional, poblacional y sectorial, para que la construcción de la nueva política pública fuera más completa, nutriéndose de problemas principales y particulares identificados.

A partir de este estudio se consideró que el trabajo digno y decente no es una problemática en esencia de la economía departamental, sino que es el resultado multicausal de una diversidad de situaciones que, de manera combinada, producen efectos diferenciados en el mercado del trabajo, afectando la dimensión y forma del trabajo digno y decente agregado para la población, con particularidad subregional, humana y sectorial. Las situaciones problema identificadas se reflejarán a lo largo del libro desde el análisis de las estadísticas, representando los insumos esenciales de núcleos problemas de la política pública en Caldas.

Se consideran situaciones problema porque se refieren a estructuras económicas, laborales, sociales o institucionales que, hacia adelante, en forma de consecuencias, o hacia atrás, en forma de causa raíz, tienen la capacidad de afectar las condiciones de generación de empleo de las personas en el departamento, llevando a que, desde dichas situaciones, se puedan derivar problemáticas con mayor decantación que respondan, efectivamente, a relaciones más directas con el empleo y el trabajo digno y decente. En este punto es importante insistir en que, un principio esencial para la existencia de trabajo digno y decente para las personas, es un buen funcionamiento del mercado de trabajo y la generación del mismo en el territorio. De este modo, el abordaje del trabajo digno y decente para la actualización de la política pública necesariamente implica ampliar la discusión hacia la generación de empleo y sus determinantes, lo cual estaría en armonía con la literatura.

Las situaciones problema identificadas se aglutinaron en cuatro temas a saber: demográfico, económico y productivo, social y laboral, e institucional, respondiendo a las principales fuentes de información secundaria disponibles al momento de la elaboración del diagnóstico. En ese sentido, se expusieron situaciones que posiblemente son problemas por su naturaleza, mientras, en otros casos, los problemas están al interior de la situación, como causa o consecuencia, reconociendo que el marco de construcción de la política pública está señalado por problemas complejos que involucran una variedad de agentes, relaciones de conflicto y soluciones posibles que son inciertas en su impacto.

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

De esta manera, el presente libro comenzará con un análisis del contexto demográfico para comprender la dinámica reciente de la población; variable protagonista de las estructuras del mercado del trabajo y corazón de cualquier tipo de política pública, examinando la heterogeneidad de los municipios del departamento y, seguidamente, se profundizará en la estructura económica y productiva agregada para identificar los motores de producción de riqueza de dicha población, generándose un primer análisis del modelo económico departamental y su relación con las estructuras y densidades de población.

Para conectar con lo anterior, se avanzará en una caracterización del mercado laboral, donde existe una correlación evidente con las variables del crecimiento económico del modelo productivo del territorio, y se profundizará en la calidad del empleo como un concepto multidimensional que involucra el entendimiento y análisis del empleo de los individuos desde unas características asociadas a su bienestar objetivo y subjetivo. Desde este punto, se logrará comprender el impacto de las tendencias demográficas y del modelo económico sobre el bienestar de la población, el cual se complementará con el análisis posterior de la dinámica de la demanda, en un acercamiento desde la estructura y evolución de las vacantes, evidenciando los problemas de conexión entre las variables de crecimiento, las condiciones del factor trabajo y las dinámicas de la ocupación laboral.

Y, luego de tener completo el panorama de seguimiento desde la oferta y la demanda, así como de las evaluaciones de calidad, es necesario desagregar la estructura socioeconómica para evidenciar problemáticas sociales del mercado laboral, según los principales segmentos de la fuerza laboral y los análisis de alto impacto en el sentido de identificar las realidades laborales de la población en el territorio.

El libro cierra con un listado de conclusiones analíticas de identificación de principales situaciones problema de Caldas que, de forma directa o indirecta, afectan el mercado laboral del departamento, las cuales se proyectan para que sirvan como ejercicios de planeación económica regional desde la formulación de políticas locales. Frente a esto, en la última sección, se ofrece a los lectores una reflexión teórica y práctica de políticas con enfoque laboral que orienten a los tomadores de decisión local en la formulación de estrategias para impactar la realidad económica, social y laboral del territorio.

El principal aporte de libro para Caldas y Colombia es alimentar los análisis económicos regionales, sabiendo de las limitaciones de la información

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

y la complejidad de los territorios subnacionales para la toma de decisiones. Proporcionar a la comunidad un diagnóstico detallado con un enfoque regional contribuye a identificar los principales desafíos y oportunidades que enfrenta el departamento de Caldas para su desarrollo económico y social, desde un análisis objetivo de sus fortalezas y debilidades de la economía local para que, desde el ámbito público y privado, se tomen medidas más efectivas para mejorar la calidad de vida de los habitantes del departamento y la competitividad global de la región.

Es importante mencionar que en todo el diagnóstico se han utilizado anexos de fuentes estadísticas oficiales y procesamientos adicionales de microdatos para responder a los objetivos de la investigación, siguiendo un método riguroso de recolección y análisis de datos, garantizando la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos, aumentando la confiabilidad de las conclusiones y recomendaciones contextuales para la política local gracias a su detallada información. De este modo, el libro se convierte en una invitación a los actores de pensamiento y decisión de Caldas a utilizar las estadísticas oficiales para la toma de decisiones de planeación regional. La investigación simboliza resignificar el uso estadístico de la información regional y revelar el potencial de sus desagregaciones para leer la realidad económica y social. Estos ejercicios deben seguir siendo respaldados por las instituciones para establecerlos como una inversión hacia un proceso transformador del conocimiento para hacer medición comparativa de problemas y recomendaciones de mediano y largo plazo que pueden cambiar las realidades actuales de miles de personas.

## 2. Dinámica demográfica y poblacional

Iniciar con el contexto demográfico y poblacional es la piedra angular en la construcción de cualquier línea de política pública, ya que aterriza sobre el tipo de población que reside en el territorio, así como sus cambios en volumen y estructura en el tiempo, proyectando las políticas en naturaleza dinámica de adaptación a los cambios. Para 2022, las proyecciones poblacionales oficiales determinan para Caldas un volumen de población de 1.036.455 personas residentes en el departamento, cerca del 60% viviendo en los municipios de la subregión Centrosur, proporción que ha escalado desde 1985, donde era del 50%, posiblemente explicado por la fuerza de concentración geográfica y de aglomeración de la capital Manizales, que representa el 43,8% de la población departamental para 2022, en comparación con el 36,1% de 1985.

**Tabla 1. Distribución de población por subregiones en Caldas, 1985/2022**

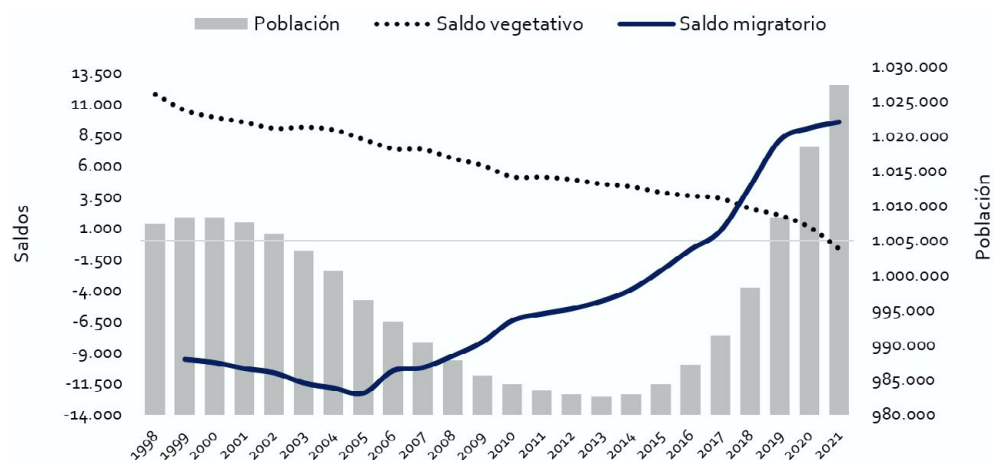
	Alto Occidente	Alto Oriente	Bajo Occidente	Centro Sur	Magdalena Caldense	Norte Caldense
1985	8,97%	8,91%	9,85%	50,09%	12,05%	10,13%
1995	9,58%	7,82%	9,51%	52,12%	11,89%	9,09%
2005	10,11%	6,71%	8,73%	54,89%	11,50%	8,07%
2015	10,47%	5,67%	7,78%	57,98%	11,01%	7,09%
2022	10,58%	5,26%	7,43%	59,18%	10,85%	6,71%

Fuente: Elaboración base DANE (Proyecciones de Población a nivel Departamental-CNPV 2018)

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

En perspectiva territorial, adicional a Manizales, los municipios con mayor peso porcentual en la cantidad de población son: La Dorada, Villamaría, Chinchiná, Riosucio, Anserma y Aguadas, municipios que oscilan entre 23 mil y 75 mil habitantes; y, en su orden, los municipios de la subregión Centrosur, seguido del Magdalena Caldense y Alto Occidente, ambos contribuyendo con, al menos, el 22% de la población de Caldas, y Bajo Occidente, Norte Caldense y Alto Oriente, cada uno con participaciones inferiores al 8%. En la comparación histórica, solamente las subregiones Centrosur y Alto Occidente aumentan en puntos porcentuales dicha cifra, es decir, ganan en importancia relativa, mientras los municipios de las subregiones que más pierden son: Alto Oriente y Norte Caldense.

En el análisis de la distribución de la población en Caldas la dimensión temporal se convierte en una variable clave. Algo que deben tener en cuenta los hacedores de política pública del departamento es que, en el periodo 1985-2022, la población solamente ha crecido un 7,9%, lo que representa menos de 80 mil personas en poco menos de 40 años, confirmando una dinámica poblacional característica de una sociedad con un régimen demográfico avanzado, y que las proyecciones del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) a 2035 ubican al departamento con menos de 1.150.000 personas, lo cual limita las potencialidades de crecimiento económico de largo plazo, ya que refleja un estado de envejecimiento poblacional que pone en riesgo el mercado laboral transicional porque la población en edad de trabajar es cada vez menor.



**Figura 1. Población total, saldo vegetativo y saldo migratorio por estimación indirecta de Caldas, 1998-2021**

Fuente: elaboración base DANE (proyecciones de población a nivel departamental-CNPV 2018 y estadísticas vitales)

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Incluso, en las últimas dos décadas, el departamento experimentó tres situaciones específicas. 1. en general, un estancamiento inicial (1998-2001), fuerte reducción gradual y creciente de la población residente (2002-2009), donde, en promedio cada año, el departamento perdía 3 mil personas, para volver a estabilizarse desde el 2012 a 2014, y crecer a buen ritmo hasta la actualidad. 2. una tendencia decreciente y constante en la diferencia de nacimientos y defunciones no fatales (saldo vegetativo), cifra que se vuelve negativa en el 2021 por el efecto de la pandemia; significa que el departamento comienza a perder fuerza en el reemplazo demográfico.

Y, 3. adicional a la reducida fuerza biológica, se suma un sólido efecto migratorio (entrada y salida de población), donde históricamente el departamento ha sido un expulsor de población, pero desde el 2005 hasta 2014 se presenta un cambio estructural, cada vez menos personas saliendo de Caldas y más entrando, y en los últimos seis años se muestra un saldo netamente positivo, donde son más los migrantes entrantes, sirviendo de contrapeso para el saldo vegetativo, traduciéndose en aumentos de población explicados, posiblemente, por la migración internacional en tiempo reciente, pero desconociendo si se mantendrá en el mediano y largo plazo.

En la mirada territorial, solamente las subregiones de Alto Occidente y Centrosur, exhiben tasas anuales de crecimiento positivas entre el periodo intercensal 2005 y 2018, de resto, se evidencia una pérdida de población que, sumada a los análisis previos, empieza a revelar un posible fenómeno de aglomeración geográfica, centrando la atención en municipios atractivos y expulsores de población. De hecho, en el mismo periodo, solamente La Dorada, Manizales, Marmato, Riosucio, Supía y Villamaría tienen variaciones porcentuales positivas de población, así como tasas anuales de crecimiento. Teniendo en cuenta que en los municipios de Caldas aún el saldo vegetativo de población es favorable, solamente se podría explicar la superioridad del fenómeno por vía de las migraciones internas, donde estas se mueven, posiblemente por razones directas e indirectas, a oportunidades económicas o laborales.

Los municipios con mayores tasas anuales de crecimiento negativas en el periodo de referencia fueron: San José, Samaná, Marulanda, La Merced, Manzanares, Norcasia, Pensilvania, Risaralda y Filadelfia todos con tasas más bajas de -1,5% anual, y variaciones relativas de población que están entre -20%, -30% y -40%. En términos absolutos, estos municipios entre 2005 y 2018 perdieron más de 3 mil personas, y en los casos extremos, por ejemplo, Samaná con -6.961 personas, Manzanares -4.960 personas o Pensilvania con -5.692 personas.

**REALIDAD LABORAL DEL  
DEPARTAMENTO DE CALDAS**

**Tabla 2. Crecimiento de la población por subregiones en periodos intercensales de Caldas, 1985-2018**

	Población 1985	Población 1993	Variación absoluta	Variación relativa	Tasa anual	Población 2005	Variación absoluta	Variación relativa	Tasa anual	Población 2018	Variación absoluta	Variación relativa	Tasa anual
Alto Occidente	86.113	94.092	7.979	9,3%	1,11%	100.694	6.602	7,0%	0,57%	105.759	5.065	5,0%	0,38%
Alto Oriente	85.554	79.999	-5.555	-6,5%	-0,84%	66.861	-13.138	-16,4%	-1,49%	53.688	-13.173	-19,7%	-1,69%
Bajo Occidente	94.618	95.228	610	0,6%	0,08%	86.988	-8.240	-8,7%	-0,75%	75.193	-11.795	-13,6%	-1,12%
Centro Sur	480.992	513.308	32.316	6,7%	0,81%	546.944	33.636	6,6%	0,53%	586.905	39.961	7,3%	0,54%
Magdalena Caldense	115.699	118.451	2.752	2,4%	0,29%	114.575	-3.876	-3,3%	-0,28%	108.538	-6.037	-5,3%	-0,42%
Norte Caldense	97.284	92.458	-4.826	-5,0%	-0,64%	80.372	-12.086	-13,1%	-1,17%	68.172	-12.200	-15,2%	-1,27%
<b>Caldas</b>	<b>960.260</b>	<b>993.536</b>	<b>33.276</b>	<b>3,5%</b>	<b>0,43%</b>	<b>996.434</b>	<b>2.898</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,02%</b>	<b>998.255</b>	<b>1.821</b>	<b>0,2%</b>	<b>0,01%</b>

Fuente: elaboración base DANE (proyecciones de población a nivel departamental -CNPV 2018)

Tasa anual: tasa de crecimiento anual usando un modelo de crecimiento exponencial



## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

**Tabla 3. Crecimiento de la población por municipios en  
el periodo intercensal de Caldas, 2005-2018**

	Población 2005	Población 2018	Variación absoluta	Variación relativa	Tasa anual
Aguadas	26.625	22.823	-3.802	-14,28%	-1,19%
Anserma	38.357	36.149	-2.208	-5,76%	-0,46%
Aranzazu	12.742	10.557	-2.185	-17,15%	-1,45%
Belalcázar	12.892	10.660	-2.232	-17,31%	-1,46%
Chinchiná	51.286	51.271	-15	-0,03%	0,00%
Filadelfia	14.276	11.451	-2.825	-19,79%	-1,70%
La Dorada	68.623	71.905	3.282	4,78%	0,36%
La Merced	8.494	6.003	-2.491	-29,33%	-2,67%
Manizales	400.148	434.403	34.255	8,56%	0,63%
Manzanares	22.888	17.928	-4.960	-21,67%	-1,88%
Marmato	8.485	8.888	403	4,75%	0,36%
Marquetalia	14.921	13.245	-1.676	-11,23%	-0,92%
Marulanda	3.452	2.607	-845	-24,48%	-2,16%
Neira	24.817	21.024	-3.793	-15,28%	-1,28%
Norcasia	7.382	6.022	-1.360	-18,42%	-1,57%
Pácora	18.079	15.325	-2.754	-15,23%	-1,27%
Palestina	17.716	15.555	-2.161	-12,20%	-1,00%
Pensilvania	25.600	19.908	-5.692	-22,23%	-1,93%
Riosucio	42.238	50.775	8.537	20,21%	1,42%
Risaralda	13.466	10.815	-2.651	-19,69%	-1,69%
Salamina	22.926	19.467	-3.459	-15,09%	-1,26%
Samaná	27.415	20.454	-6.961	-25,39%	-2,25%
San José	8.364	4.835	-3.529	-42,19%	-4,22%
Supía	27.201	28.642	1.441	5,30%	0,40%
Victoria	11.155	10.157	-998	-8,95%	-0,72%
Villamaría	52.977	64.652	11.675	22,04%	1,53%
Viterbo	13.909	12.734	-1.175	-8,45%	-0,68%
<b>Caldas</b>	<b>996.434</b>	<b>998.255</b>	<b>1.821</b>	<b>0,18%</b>	<b>0,01%</b>

Fuente: elaboración base DANE (proyecciones de población a nivel departamental-CNPV 2018)  
Tasa anual: tasa de crecimiento anual usando un modelo de crecimiento exponencial

De hecho, la anterior hipótesis se confirma con una estimación indirecta para el 2018, año del último censo. Solamente Salamina muestra un saldo vegetativo negativo, ya que los nacimientos fueron 120 contra las 150 de-

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

funciones registradas, mientras en todos los municipios el balance de nacimientos y defunciones es a favor del crecimiento biológico de la población. Pero, en 19 municipios, se evidencia un saldo migratorio negativo, siendo claros expulsores de población, tendencia que, seguramente de continuar, seguirá reduciendo la competitividad a largo plazo de estos territorios.

Por su parte, existen otros con saldo migratorio positivo como Anserma, Chinchiná, La Dorada, Manizales, Riosucio, Supía y Villamaría enviando una señal de municipios de Caldas con diferenciales en su estructura económica, social e institucional para tener en cuenta. Obviamente, la dominación demográfica es alta en Manizales y Villamaría, que se siguen consolidando como un hecho metropolitano y centro económico del departamento, donde existe evidencia censal de población residente de origen diferente con fuerza en varios municipios de Caldas.

Según el Censo Nacional de Población y Vivienda 2018 (CNPV-2018) en Manizales, aproximadamente el 60% de la población censada, debe considerarse como no migrante (nacidos en Manizales y residiendo anteriormente en la misma ciudad) y un 36% son migrantes nacionales y cerca de 2% migrantes de retorno. Entre migrantes nacionales (censados en Manizales, pero con otro lugar de nacimiento) se destaca un 50% entre estos municipios: Bogotá 6,3%, Neira 6%, Salamina 5,6%, Pensilvania 3,6%, Aranzazu 3,4%, Chinchiná 3,3%, Aguadas 3,1%, Pácora 2,7%, Manzanares 2,7%, Pereira 2,4%, Medellín 2,3%, Villamaría 1,8%, Cali 1,8%, Filadelfia 1,8%, Herveo 1,7% y Riosucio 1,6%.

Siguiendo el discurso del avanzado tránsito demográfico del departamento, para 2018 el 22,6% de la población departamental, es decir, 225.924 personas eran mayores de 56 años y el 11,1% (110.558 personas) mayores de 65 años de edad, cifra que aumentará a 29,8% mayores de 56 años y 18,4% mayores de 65 para el 2035. Los municipios con mayor proporción de personas mayores de 56 años son: Filadelfia 26,3%, La Merced 26,8%, Pácora 26,8% y Salamina 26,5%, mientras entre los de menor edad se destacan: La Dorada 19,4%, Risaralda 21,7%, Samaná 21,2%, Supía 20% y Villamaría 19,5%.

Esto da luces sobre los riesgos demográficos de corto y mediano plazo para las economías regionales. Por un lado, existen municipios más dinámicos, que están recibiendo población y todavía no están muy envejecidos, otros que están envejecidos y pierden población, y algunos, perdiendo población, pero aún no muy envejecidos. Esta categorización debe dar indicios para la intervención por segmentos. Por subregiones, se muestran zonas geográficas de Caldas, jóvenes en Alto Occidente, Alto Oriente y Magdalena

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Caldense; adultas en el Centrosur, Magdalena Caldense y Alto Occidente, y envejecidas en el Norte Caldense, Alto Oriente y Centrosur.

**Tabla 4. Estimación indirecta de saldos vegetativos y migratorios en municipios de Caldas, 2018**

	Nacimientos 2018	Defunciones 2018	Población 2017	Población 2018	TBN	TBM	Saldo vegetativo	Saldo migratorio
Aguadas	203	140	22.989	22.823	8,89	6,13	63	-229
Anserma	280	236	35.943	36.149	7,75	6,53	44	162
Aranzazu	138	89	10.596	10.557	13,07	8,43	49	-88
Belalcázar	141	77	10.724	10.660	13,23	7,22	64	-128
Chinchiná	555	422	50.947	51.271	10,82	8,23	133	191
Filadelfia	81	68	11.500	11.451	7,07	5,94	13	-62
La Dorada	866	474	71.169	71.905	12,04	6,59	392	344
La Merced	55	37	6.149	6.003	9,16	6,16	18	-164
Manizales	3.201	2.510	429.333	434.403	7,37	5,78	691	4.379
Manzanares	149	108	18.244	17.928	8,31	6,02	41	-357
Marmato	124	42	8.806	8.888	13,95	4,73	82	0
Marquetalia	128	93	13.274	13.245	9,66	7,02	35	-64
Marulanda	21	15	2.613	2.607	8,06	5,75	6	-12
Neira	209	158	21.140	21.024	9,94	7,52	51	-167
Norcasia	73	36	6.125	6.022	12,12	5,98	37	-140
Pácora	109	91	15.437	15.325	7,11	5,94	18	-130
Palestina	159	95	15.616	15.555	10,22	6,11	64	-125
Pensilvania	179	88	20.130	19.908	8,99	4,42	91	-313
Riosucio	538	339	49.685	50.775	10,60	6,68	199	891
Risaralda	104	52	10.943	10.815	9,62	4,81	52	-180
Salamina	120	150	19.644	19.467	6,16	7,71	-30	-147
Samaná	163	115	20.750	20.454	7,97	5,62	48	-344
San José	51	21	5.037	4.835	10,55	4,34	30	-232
Supía	294	185	28.245	28.642	10,26	6,46	109	288
Victoria	86	54	10.140	10.157	8,47	5,32	32	-15
Villamaría	488	284	63.415	64.652	7,55	4,39	204	1.033
Viterbo	123	90	12.769	12.734	9,66	7,07	33	-68
Caldas	8.638	6.069	991.363	998.255	8,65	6,08	2.569	4.323

Fuente: elaboración base DANE (proyecciones de población a nivel departamental-CNPV 2018 y estadísticas vitales)

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

**Tabla 5. Distribución de la población por grupos etarios por subregiones de Caldas, 2018**

	0-15	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65	> 65
Alto Occidente	24,0%	15,2%	13,6%	12,8%	12,4%	10,8%	11,2%
Alto Oriente	24,9%	14,2%	12,2%	12,5%	13,1%	11,6%	11,7%
Bajo Occidente	22,7%	14,8%	13,2%	12,8%	13,3%	11,7%	11,5%
Centro Sur	19,1%	16,2%	15,1%	13,3%	13,5%	11,8%	11,1%
Magdalena Caldense	25,2%	15,2%	14,1%	13,1%	12,5%	10,3%	9,6%
Norte Caldense	22,0%	13,7%	12,7%	12,7%	13,9%	12,6%	12,5%
<b>Caldas</b>	<b>21,1%</b>	<b>15,6%</b>	<b>14,3%</b>	<b>13,1%</b>	<b>13,3%</b>	<b>11,6%</b>	<b>11,1%</b>

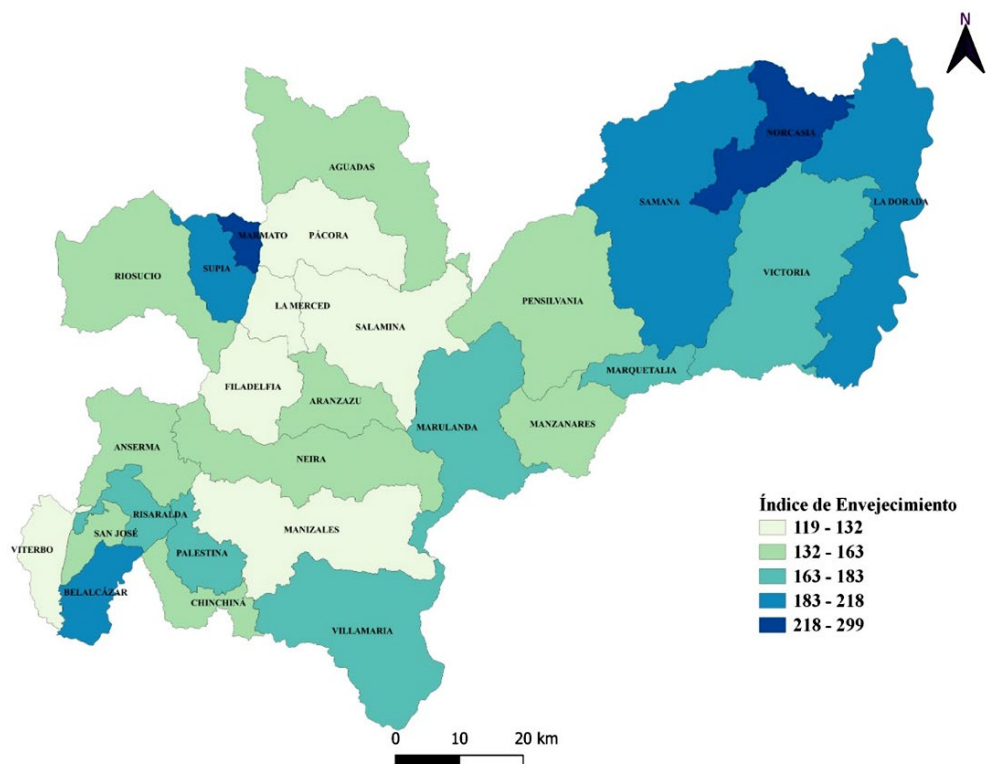
Fuente: elaboración base DANE (proyecciones de población a nivel departamental-CNPV 2018)

Similar lectura se debe hacer para la población residente en las cabeceras municipales, y así entender su estado de urbanización, ya que las intervenciones de política pública como de comprensión de realidades, saberes, sentires y deseos pueden estar fuertemente asociadas al contexto cultural urbano-rural de dominancia, tanto como los problemas económicos y sociales intrínsecos de cada condición. Mientras los municipios de las subregiones Centrosur y Magdalena Caldense tienen en promedio niveles de urbanización superiores al 70%, enviando una clara señal de economías con estructuras y sectores asociados a la ciudad, frente a niveles iguales o inferiores al 50% como la subregión Alto Oriente y Alto Occidente, donde todavía predomina una población viviendo en centros poblados y rural disperso, generando otra mirada de economía vinculada con el sector rural. Municipios como Filadelfia, La Merced, Marulanda, Palestina, Riosucio, Risaralda, Samaná y San José menos del 40% de su población vive en las cabeceras municipales.

Sin embargo, es importante mencionar que el departamento cada vez es más urbano que rural, pasando de un grado de urbanización de 62,2% en 1985 a 76,5% en 2022; en general, todos los municipios aumentan sus niveles de urbanización, pero algunos más rápidos que otros, donde el incremento es superior a los 20 puntos porcentuales (pp) entre 1985 y 2022, como fue en Aranzazu, La Merced, Manzanares, Marquetalia, Neira, Norcasia, Pácora, Pensilvania, Risaralda, Samaná y Villamaría, aspecto a tener presente porque algunos pueden seguir siendo más rurales que urbanos, pero de mantenerse la reciente dinámica, son municipios con economías de tránsito hacia actividades de urbe, con las ventajas y desventajas asociadas, así como las capacidades de absorción y aprovechamiento. De hecho, con

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

las variables de saldos migratorios, envejecimiento y urbanización se podría hacer un breve resumen del estado demográfico y aproximación social de los municipios de Caldas que sirva de referencia para las categorizaciones pertinentes en el marco de las políticas públicas de intervención.



**Figura 2. Mapa de índice de envejecimiento por municipios de Caldas, 2018.**

Fuente: elaboración base DANE (Censo Nacional de Población y Vivienda 2018)

Índice de envejecimiento: porcentaje de representación de la población mayor de 64 años sobre la población menor de 15 años

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

**Tabla 6. Grado de urbanización por municipios en Caldas, 1985-2022**

	1985	1995	2005	2015	2022
Aguadas	35,3%	38,0%	42,6%	48,6%	53,2%
Anserma	49,3%	50,1%	52,3%	55,4%	58,6%
Aranzazu	43,8%	47,6%	53,7%	62,3%	67,6%
Belalcázar	29,9%	32,0%	35,9%	41,2%	46,5%
Chinchiná	76,0%	78,6%	82,2%	85,9%	88,9%
Filadelfia	26,7%	27,3%	29,6%	33,1%	37,2%
La Dorada	89,2%	87,8%	87,2%	87,0%	88,0%
La Merced	19,3%	21,3%	25,4%	32,8%	39,9%
Manizales	91,4%	91,7%	92,3%	93,1%	94,6%
Manzanares	33,9%	37,8%	44,3%	53,8%	60,5%
Marmato	16,2%	13,4%	11,8%	11,0%	14,5%
Marquetalia	26,1%	31,0%	37,4%	45,8%	51,3%
Marulanda	40,6%	37,4%	34,6%	33,7%	34,1%
Neira	37,3%	40,6%	45,9%	52,8%	58,6%
Norcasia	-	-	48,6%	62,4%	69,1%
Pácora	30,9%	34,2%	39,4%	46,5%	51,4%
Palestina	28,0%	27,9%	29,3%	31,3%	35,5%
Pensilvania	21,6%	24,4%	29,3%	36,3%	42,8%
Riosucio	63,3%	48,4%	40,8%	36,6%	38,5%
Risaralda	16,1%	15,2%	29,4%	36,7%	43,7%
Salamina	49,2%	50,2%	53,1%	57,1%	61,2%
Samaná	11,5%	12,6%	19,7%	26,5%	33,6%
San José	-	-	16,2%	23,1%	30,0%
Supía	46,0%	45,1%	45,7%	46,8%	49,8%
Victoria	28,0%	30,9%	35,0%	40,8%	45,3%
Villamaría	68,3%	76,0%	81,4%	85,6%	88,6%
Viterbo	77,1%	78,3%	80,6%	83,1%	85,5%
<b>Caldas</b>	<b>62,2%</b>	<b>64,4%</b>	<b>68,7%</b>	<b>73,1%</b>	<b>76,5%</b>

Fuente: elaboración base DANE (proyecciones de población a nivel departamental-CNPV 2018).  
Urbanización: porcentaje de población residente en cabeceras municipales.

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

**Tabla 7. Clasificación de municipios por variables  
demográficas de relevancia, 2018**

	Atracción migratoria	Envejecimiento	Urbanizado
Aguadas	No	Si	No
Anserma	Si	Si	Si
Aranzazu	No	Si	Si
Belalcázar	No	No	No
Chinchiná	Si	No	Si
Filadelfia	No	Si	No
La Dorada	Si	No	Si
La Merced	No	Si	No
Manizales	Si	Si	Si
Manzanares	No	Si	Si
Marmato	No	No	No
Marquetalia	No	Si	No
Marulanda	No	No	No
Neira	No	Si	Si
Norcasia	No	No	Si
Pácora	No	Si	No
Palestina	No	No	No
Pensilvania	No	Si	No
Riosucio	Si	Si	No
Risaralda	No	No	No
Salamina	No	Si	Si
Samaná	No	No	No
San José	No	Si	No
Supía	Si	No	No
Victoria	No	No	No
Villamaría	Si	No	Si
Viterbo	No	Si	Si

Fuente: elaboración base DANE (proyecciones de población a nivel departamental-CNPV 2018).

Así, es posible afirmar que la diferencia de regímenes demográficos de los municipios de Caldas, representa un enorme reto para la planificación territorial, encontrándose un fuerte fenómeno de migraciones internas rurales-urbanas con importantes cargas económicas y sociales en Manizales y otros municipios de relevancia económica en el departamento, en un

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

enérgico despoblamiento subregional, teniendo en cuenta que la dinámica demográfica de Manizales igualmente experimenta sus propios desafíos de intervención (Barrera & Aristizábal, 2022). Dicho contexto está acompañado de una doble realidad de ruralidad versus urbanidad, un bono demográfico avanzado y un hecho de envejecimiento poblacional del territorio, con discrepancias entre municipios, donde preocupa la realidad de municipios rurales envejecidos y su poca conexión con las sinergias de la economía regional, donde es cierto la aglomeración en centros urbanos y la carencia de tejidos subregionales.



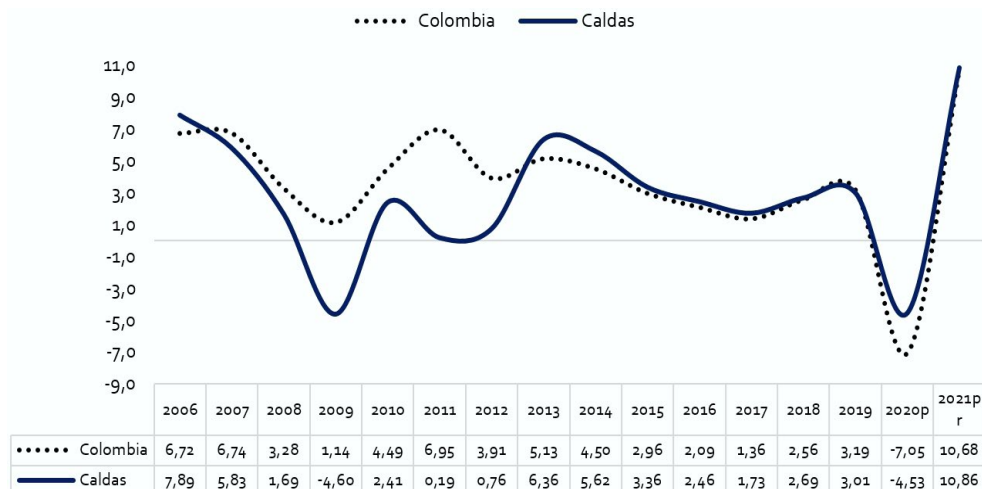
### 3. Información económica agregada

La dinámica del mercado laboral de los territorios tiene una fuerte conexión con la capacidad del aparato productivo y las variables que sustentan el crecimiento económico como motor de generación de riqueza, empleo de los factores de producción y distribución de la riqueza entre los agentes del sistema económico. Claramente, mientras en la economía del departamento y los municipios exista una mayor sofisticación y desarrollo, las posibilidades de aumentar en cantidad y calidad son mayores en el mercado de trabajo.

En cifras preliminares (pr) 2021, a precios corrientes la economía de Caldas genera una producción de \$19,74 billones de pesos, lo que representa el 1,7% del total nacional, peso porcentual en el que se ha mantenido básicamente constante en los últimos 17 años, ratificando su posición de economía regional de nivel inferior en el contexto nacional. Esto implicaría que su economía está más expuesta a los diversos choques macroeconómicos nacionales e internacionales, siendo un punto importante de comprensión y reflexión para hacer una mejor lectura de las vulnerabilidades directas e indirectas que se traducen en el mercado laboral.

Lo anterior se refleja en dos hechos: una economía bastante volátil, como se muestra en los ciclos de expansión y contracción histórica, y con una baja generación de riqueza, ya que el Producto Interno Bruto (PIB) per cápita anual es de apenas \$19.219.638 pesos, o de \$1.601.637 mensual para el promedio de la población departamental, comparado con el nacional que es de \$23.060.457 anual y \$1.921.705 mensual para 2021pr, ocupando el puesto 12 entre las 33 regiones del país (32 departamentos y Bogotá).

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS



**Figura 3. Variación (%) del producto interno ruto (PIB)  
(precios constantes) de Colombia y Caldas, 2006-2021.**

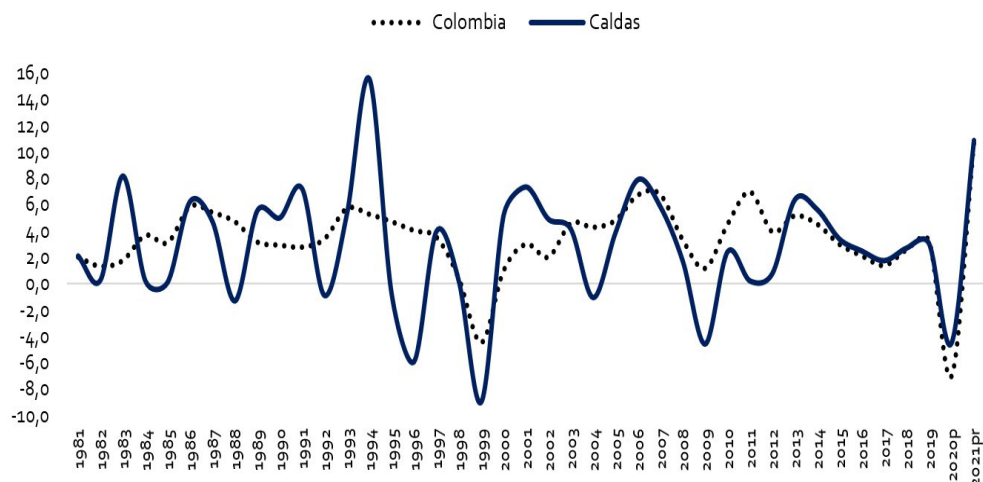
Fuente: elaboración base DANE (Cuentas Departamentales).

La dinámica cíclica de la economía caldense es más notoria en un periodo amplio de análisis, confirmando que los puntos de quiebre de los ciclos económicos nacionales e internacionales pueden ser más severos en la región, generando inestabilidad, lo cual debe ser una preocupación territorial de mediano y largo plazo procurar por estructuras económicas más estables, que garanticen el sostenimiento de condiciones en el mercado laboral, en un mercado tránsito demográfico hacia el envejecimiento poblacional. De hecho, calculando medianas de crecimiento por sectores y periodos, se muestra que la economía caldense tuvo sus mejores expansiones, superiores al 4%, entre 1991-1996 y 1998-2006, y que en los últimos años, sin contar la pandemia y el rebote estadístico 2020 y 2021, se ha tenido el peor registro histórico, por debajo del 3%, enviando una señal de probables crecimientos inferiores a la capacidad instalada potencial.

Atendiendo una mirada histórica, en el mejor momento, 1998-2006, se evidencian sectores líderes del crecimiento como la minería, la industria manufacturera y los servicios públicos, probablemente arrastrados por la coyuntura internacional, las inversiones estratégicas y la recuperación de la dinámica económica nacional. Pero, en este punto está la importancia de distinguir entre variación, contribución y participación. Para el 2021, si bien las mayores variaciones relativas estuvieron vinculadas con las actividades artísticas, el comercio, alojamiento y servicios de comida y la industria ma-

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

nufacturera, solamente los últimos dos pueden considerarse como motores de crecimiento, ya que contribuyeron con más del 50% de la variación total. Lo anterior se explica por sus participaciones en la generación de riqueza en el departamento.



**Figura 4. Variación (%) del PIB (precios constantes) de Colombia y Caldas, 1980-2021.**

Fuente: elaboración base DANE (Cuentas Departamentales).

**Tabla 8. Mediana calculada de tasas de crecimiento (%) por periodo y macrosector económico de Caldas, 1980-2021.**

	1981-1990	1991-1997	1998-2006	2007-2014	2014-2019	2020-2021*
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	-0,85	-3,39	1,92	0,26	3,19	-0,20
Explotación de minas y canteras	6,85	1,19	19,78	0,04	-1,30	12,30
Industrias manufactureras	4,65	0,52	6,51	-1,96	3,78	5,28
Construcción	-2,27	5,20	-3,01	10,64	0,27	-6,55
Electricidad, gas y agua	-0,40	2,35	6,37	2,04	2,56	1,50
Comercio, reparación, transporte y alojamiento	1,27	1,98	3,36	3,29	2,77	5,70
Actividades financieras, inmobiliarias, empresariales y de comunicaciones	3,04	2,82	4,56	3,17	3,25	3,19
Administración pública, educación y salud, actividades artísticas	5,68	5,95	3,46	2,24	3,81	5,53
PIB departamento Caldas	3,39	3,96	4,13	2,05	2,85	3,17

Fuente: Elaboración base DANE (Cuentas Departamentales)

\* El periodo 2020-2021 está contaminado por la contracción 2020 y el rebote estadístico 2021

**REALIDAD LABORAL DEL  
DEPARTAMENTO DE CALDAS**

**Tabla 9. Variación (%) del PIB (precios constantes) de  
Caldas por actividades económicas, 2019-2021.**

	2019	2020p	2021pr
Agricultura y ganadería	2,31	1,32	-1,73
Explotación de minas y canteras	-0,34	24,36	0,25
Industrias manufactureras	1,22	-6,80	17,35
Suministro electricidad, gas, distribución de agua, gestión de desechos	3,10	-2,63	5,63
Construcción	-4,39	-21,34	8,25
Comercio, reparación, transporte, alojamiento y servicios de comida	4,52	-10,92	22,32
Información y comunicaciones	0,56	-4,81	15,94
Actividades financieras y de seguros	5,24	2,40	3,46
Actividades inmobiliarias	3,42	1,66	1,99
Actividades profesionales, científicas y técnicas, servicios administrativos	3,18	-2,32	9,86
Administración pública y defensa, educación, salud y servicios sociales	4,80	0,19	8,36
Actividades artísticas y otras de servicios	10,36	-11,42	40,96

Fuente: elaboración base DANE (Cuentas Departamentales).

Efectivamente, los sectores de mayor participación son comercio, alojamiento y servicios de comida (17,74%), administración pública, educación y salud (15,37%), industria manufacturera (12,54%) y sector agropecuario (12,35%), de los cuales se debe destacar la pérdida de participación en el agregado de la industria y la ganancia de comercio ampliado y sector público, educación y salud. En una lectura desde 1985, la agricultura pierde representación, pasando del 24,93% del PIB total a 12,36% en la actualidad; igualmente, pero en menor medida, para el comercio, transporte y alojamiento, y servicios profesionales, mientras se incrementa en administración pública, educación, salud y actividades artísticas.

Los cambios que se derivan en el tiempo para la economía de Caldas sugieren repensar los discursos de economía agropecuaria, industrial y de servicios de forma global. Es normal, hacia el mediano y largo plazo, que el departamento gradualmente dependa menos de las actividades primarias, y que por efecto del envejecimiento y de la urbanización, deba reevaluar el fortalecimiento industrial junto con el nacimiento de industrias modernas de conexiones globales o cadenas globales de valor, y fomente el escalamiento de actividades terciarias y de servicios con mayor valor agregado, en el marco de las economías del siglo XXI donde el conocimiento y la tecnología son dominantes.

**REALIDAD LABORAL DEL  
DEPARTAMENTO DE CALDAS**

**Tabla 10. Contribución (puntos porcentuales) del PIB  
(precios constantes) de Caldas, 2019-2021.**

	2019	2020p	2021pr
Agricultura y ganadería	0,25	0,15	-0,22
Explotación de minas y canteras	0,00	0,34	0,01
Industrias manufactureras	0,14	-0,77	2,01
Suministro de electricidad, gas, distribución de agua, gestión de desechos	0,17	-0,15	0,32
Construcción	-0,31	-1,38	0,44
Comercio, reparación, transporte, alojamiento y servicios de comida	0,78	-1,92	3,65
Información y comunicaciones	0,02	-0,13	0,43
Actividades financieras y de seguros	0,16	0,07	0,11
Actividades inmobiliarias	0,22	0,11	0,13
Actividades profesionales, científicas y técnicas, servicios administrativos	0,23	-0,17	0,72
Administración pública y defensa, educación, salud y servicios sociales	0,76	0,03	1,37
Actividades artísticas y otras de servicios	0,25	-0,29	0,97

Fuente: Elaboración base DANE (Cuentas Departamentales)

Si bien la lectura agregada departamental genera algunas reflexiones muy sintéticas, debido a la poca desagregación de los datos, entender su funcionamiento subregional y municipal abre mayores espacios de priorización regional de discursos, problemáticas y soluciones posibles. En línea con el diagnóstico demográfico, se pueden evidenciar dos subregiones líderes económicas: Centrosur y Magdalena Caldense que participan con el 64,36% y 10,15% del valor agregado departamental, mientras se tienen tres subregiones intermedias-pequeñas que son: Bajo Occidente, Alto Occidente y Norte Caldense con participaciones del 7,33%, 7,84% y 6,51%, y una subregión pequeña con menos del 4% de participación en la economía total de Caldas que es el Alto Oriente.

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

**Tabla 11. Participación (%) del PIB (precios corrientes) de Caldas por actividades económicas, 2005-2021.**

	2005	2021pr	Diferencia
Agricultura y ganadería	11,81	12,36	0,55
Explotación de minas y canteras	1,12	1,99	0,87
Industrias manufactureras	17,81	12,54	-5,27
Suministro de electricidad, gas, distribución de agua, gestión de desechos	5,60	5,52	-0,09
Construcción	3,72	5,21	1,49
Comercio, reparación, transporte, alojamiento y servicios de comida	15,65	17,74	2,09
Información y comunicaciones	4,16	2,61	-1,55
Actividades financieras y de seguros	2,58	2,94	0,37
Actividades inmobiliarias	4,63	5,91	1,28
Actividades profesionales, científicas y técnicas, servicios administrativos	7,49	7,00	-0,49
Administración pública y defensa, educación, salud y servicios sociales	13,55	15,37	1,82
Actividades artísticas y otras de servicios	2,60	2,92	0,31

Fuente: elaboración base DANE (Cuentas Departamentales)

**Tabla 12. Participación (%) del PIB (precios corrientes) de Caldas por macrosector económico, 1980-2021.**

	1980	2021pr	Diferencia
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	24,93	12,36	-12,57
Explotación de minas y canteras	0,41	1,99	1,58
Industrias manufactureras	13,18	12,54	-0,64
Construcción	2,76	5,21	2,45
Electricidad, gas y agua	2,14	5,52	3,38
Comercio, reparación, transporte y alojamiento	23,66	17,74	-5,92
Actividades financieras, inmobiliarias, empresariales y comunicaciones	21,15	18,47	-2,68
Administración pública, educación y salud, actividades artísticas	7,54	18,29	10,75

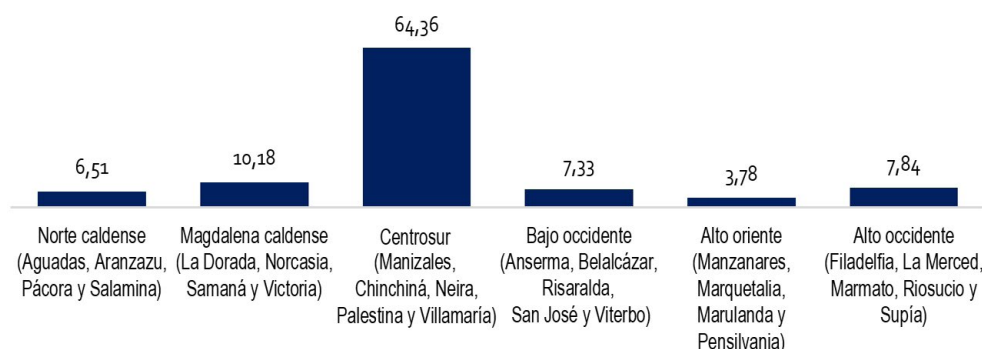
Fuente: elaboración base DANE (Cuentas Departamentales).

Sin tener en cuenta a Manizales, los municipios de La Dorada, Chinchiná y Villamaría serían las tres economías regionales más importantes de Caldas, seguidos de Anserma, Aguadas, Riosucio y Supía, confirmando la necesidad de pensar en nodos geográficos de crecimiento regional, donde sea más factible aprovechar las economías de escala, aprendizaje y plataforma instalada para generar círculos virtuosos, aceptando el estancamiento y declive de municipios circundantes, pero respondiendo a dinámicas de

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

sinergias de región. Aceptar esto necesita discutir la posibilidad de hacer renuncias estratégicas, focalizar recursos humanos, físicos y económicos y establecer acciones públicas de menor impacto en municipios claramente rezagados económica y demográficamente.

En este sentido, la estimación del ingreso promedio per cápita subregional muestra los mejores resultados en el Centrosur, y los peores en Alto Occidente y Alto Oriente, donde el estimado por persona mensual es inferior a un millón de pesos, precios corrientes de 2019. Estas dos subregiones comparten aspectos en común: abultada participación de actividades primarias (superior al 35%), baja participación de actividades secundarias (inferior al 10%) e importante participación de actividades terciarias (superior al 60%), posiblemente de sectores de servicios de bajo valor agregado, categorizadas en la literatura económica como de terciarización espuria, ya que son también subregiones más jóvenes y menos urbanas en términos de población.



**Figura 5. Peso relativo subregional en el valor agregado departamental (%), 2019.**

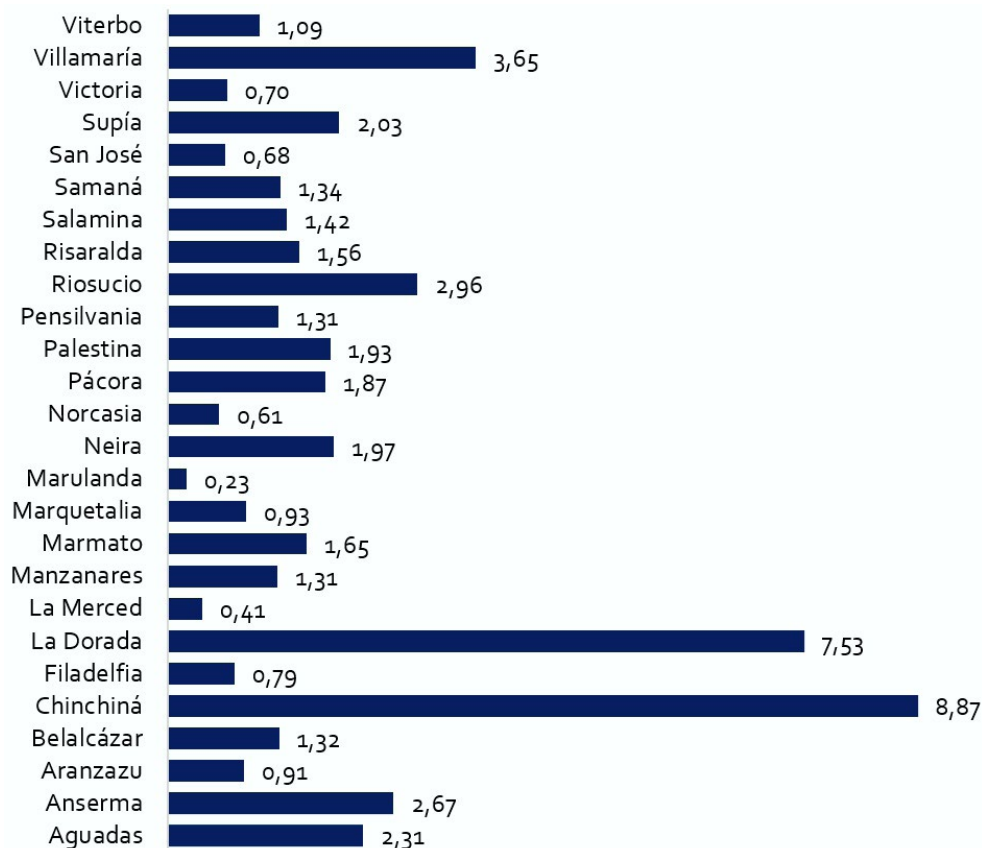
Fuente: elaboración base DANE (Cuentas Departamentales).

Las cifras que provienen del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) permiten conocer, a grandes rasgos, la actividad económica subregional y municipal, pero se quedan muy cortas para entender de forma más amplia su sectorización. Para lograr profundizar en este aspecto, se utilizan los cálculos de valor agregado bruto municipal (VAB) de Jaime Vallecilla G. En primera instancia, se observa que las subregiones con mayor participación en el sector agropecuario son: Alto Oriente, Norte Caldense y Bajo Occidente, con cifras superiores al 25%. En el Norte Caldense y en el Bajo Occidente predominan otros cultivos agrícolas diferentes al café, mientras en el Alto Oriente el café es de mayor protagonismo.

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

En la subregión Centrosur, Manizales y Chinchiná tienen fuerte vocación industrial, incluyendo construcción y servicios públicos; Villamaría con naturaleza comercial y de servicios de bajo valor agregado; Neira y Palestina con vocación agropecuaria, comercial y de construcción.

En la subregión del Alto Occidente, los municipios con vocación agropecuaria son: Filadelfia, La Merced y, en menor proporción, Supía; Marmato es un municipio netamente minero y comercial; y en Riosucio es fuerte el comercio y la construcción. Se detallan fortalezas comerciales en Riosucio y Supía, en este último municipio se debe agregar los servicios de hoteles y restaurantes. Los municipios de Riosucio, Filadelfia y La Merced con importante participación del sector gobierno.

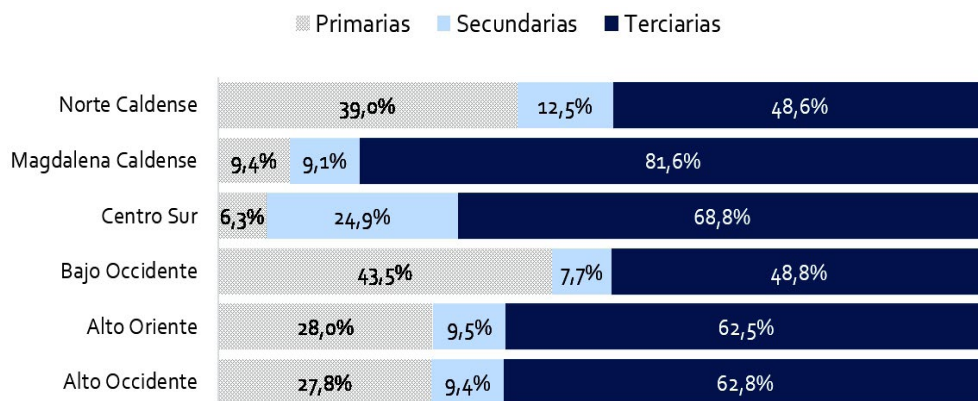


**Figura 6. Peso relativo (%) municipal en el valor agregado departamental (sin Manizales), 2019.**

Fuente: elaboración base DANE (Cuentas Departamentales)



## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS



Primarias: incluye las actividades de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, y explotación de minas y canteras  
 Secundarias: incluye las actividades de industrias manufactureras y construcción  
 Terciarias: el resto de actividades económicas.

**Figura 7. Participación por grandes actividades económicas  
en el valor agregado subregional (%), 2019.**

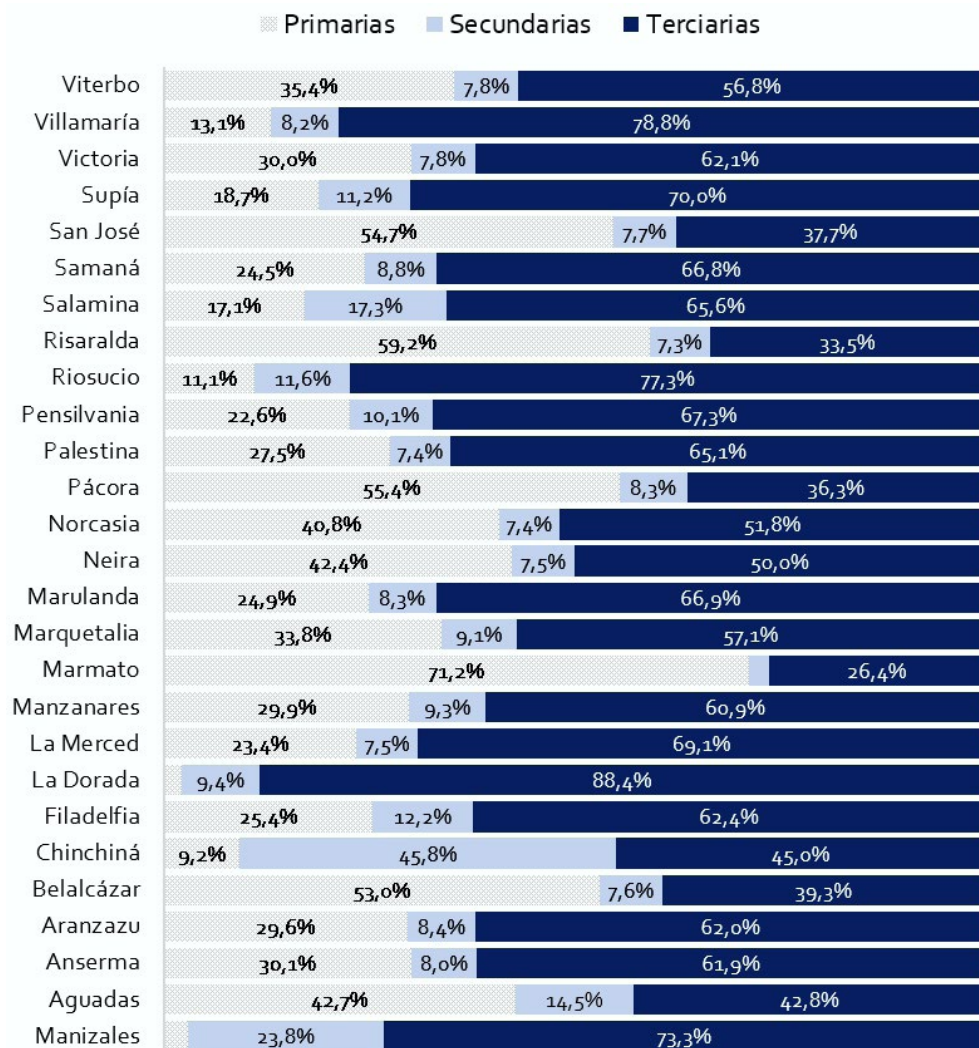
Fuente: elaboración base DANE (Cuentas Departamentales)

**Tabla 13. Estimación del valor agregado subregional per cápita, 2019**

	Valor agregado (miles de millones de pesos)	Población	Cápita Anual	Cápita Mensual
Alto Occidente	\$ 1.224	106.742	\$ 11.470.031	\$ 955.836
Alto Oriente	\$ 590	53.519	\$ 11.019.936	\$ 918.328
Bajo Occidente	\$ 1.144	75.334	\$ 15.184.287	\$ 1.265.357
Centro Sur	\$ 10.045	595.208	\$ 16.875.645	\$ 1.406.304
Magdalena Caldense	\$ 1.589	109.418	\$ 14.526.460	\$ 1.210.538
Norte Caldense	\$ 1.016	68.123	\$ 14.911.469	\$ 1.242.622

Fuente: elaboración base DANE (Cuentas Departamentales, proyecciones CNPV 2018)

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS



Primarias: incluye las actividades de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, y explotación de minas y canteras.  
 Secundarias: incluye las actividades de industrias manufactureras y construcción.  
 Terciarias: resto de actividades económicas.

**Figura 8. Participación por grandes actividades económicas  
en el valor agregado municipal (%), 2019.**

Fuente: elaboración base DANE (Cuentas Departamentales)

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

**Tabla 14. Valor Agregado Bruto por división económica en subregiones de Caldas, 2019**

	Alto Occidente	Alto Oriente	Centro Sur	Magdalena Caldense	Norte Caldense	Bajo Occidente
Agropecuario	17,6%	26,5%	3,2%	10,8%	34,9%	34,8%
Pesca	0,1%	0,4%	0,0%	0,2%	0,4%	0,6%
Minería	10,9%	0,0%	0,8%	0,2%	0,0%	0,0%
Energía eléctrica, gas, agua y alcantarillado	4,3%	2,5%	5,5%	12,1%	3,2%	3,9%
Construcción	7,0%	1,9%	7,9%	7,2%	1,0%	0,7%
Industria	1,2%	0,3%	16,9%	1,8%	0,3%	0,1%
Comercio	12,7%	13,9%	7,8%	9,6%	11,3%	11,1%
Alojamiento y servicios de comida	3,3%	4,7%	5,0%	4,8%	4,4%	4,3%
Transporte	4,1%	4,0%	4,0%	4,4%	3,4%	3,8%
Alquiler de vivienda y servicios inmobiliarios	2,5%	2,6%	7,5%	6,1%	3,6%	5,1%
Intermediación financiera y seguros	1,5%	1,4%	3,8%	1,8%	1,8%	1,2%
Información y comunicaciones	2,0%	2,8%	2,9%	2,9%	2,6%	2,6%
Servicios a las empresas	5,1%	7,3%	7,7%	7,6%	6,9%	6,8%
Educación	5,5%	6,7%	5,4%	5,4%	4,5%	4,8%
Salud	3,0%	2,3%	5,6%	3,4%	2,8%	2,7%
Gobierno	9,7%	12,3%	4,8%	7,8%	9,3%	7,7%
Servicios sociales, comunales y personales	2,9%	4,6%	1,5%	3,4%	3,3%	2,8%

Fuente: Elaboración base PIB municipal de Caldas Jaime Vallecilla G.  
(Secretaría de Planeación Departamental, Camacol Caldas y Cámara de Comercio de Manizales por Caldas)

**Tabla 15. Valor agregado bruto por división económica agropecuaria, ganadería, silvicultura y pesca en subregiones de Caldas, 2019**

	Alto Occidente	Alto Oriente	Centro Sur	Magdalena Caldense	Norte Caldense	Bajo Occidente
Agrícola sin café	51,0%	27,4%	46,9%	35,5%	59,1%	58,7%
Avícola	8,3%	0,9%	2,5%	0,5%	0,2%	3,3%
Café	26,3%	51,9%	34,1%	12,1%	24,2%	27,4%
Porcino	2,4%	0,1%	3,4%	1,5%	1,8%	3,7%
Silvicultura y extracción de maderas	0,8%	6,1%	1,3%	6,0%	1,5%	0,3%
Vacuno	10,6%	12,1%	11,4%	42,9%	12,0%	5,0%
Pescado y otros productos	0,6%	1,6%	0,5%	1,5%	1,2%	1,6%

Fuente: elaboración base PIB municipal de Caldas, Jaime Vallecilla G.  
(Secretaría de Planeación Departamental, Camacol Caldas y Cámara de Comercio de Manizales por Caldas)

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

En la subregión Bajo Occidente, los municipios más agropecuarios son Belalcázar, Risaralda y San José que registran participaciones superiores al 45% de este sector. Todos los municipios de esta subregión comparten la dinámica comercial y presentan una tendencia económica de relevancia en el sector gobierno, señal de su alta dependencia del sector público como principal generador de riqueza en dichos territorios. En Anserma y Viterbo el sector de servicios a las empresas es relevante comparativamente, y también hotelería y restaurantes, con más participación que sus vecinos, mostrando quizás su mayor vocación turística.

**Tabla 16. Valor agregado bruto municipal por división económica en subregión Centrosur de Caldas, 2019**

	Manizales	Chinchiná	Villamaría	Neira	Palestina
Agropecuario	1,3%	6,5%	7,0%	24,9%	20,7%
Pesca	0,0%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%
Minería	0,7%	2,8%	0,6%	0,0%	0,0%
Construcción	8,4%	2,3%	4,8%	11,1%	21,6%
Energía eléctrica, gas, agua y alcantarillado	5,2%	9,3%	3,0%	3,1%	4,5%
Industria	17,4%	29,8%	2,5%	0,0%	0,0%
Comercio	7,4%	6,5%	14,2%	11,0%	9,4%
Alojamiento y servicios de comida	4,9%	4,0%	8,8%	4,3%	2,1%
Transporte	4,1%	3,0%	4,0%	3,3%	3,1%
Alquiler de vivienda y servicios inmobiliarios	7,9%	4,5%	8,2%	6,1%	8,3%
Intermediación financiera y seguros	4,5%	1,4%	1,0%	1,1%	0,9%
Información y comunicaciones	2,9%	2,4%	5,2%	2,6%	1,3%
Servicios a las empresas	7,6%	6,3%	13,7%	6,8%	3,3%
Educación	5,8%	2,7%	5,1%	4,9%	4,4%
Salud	6,2%	4,0%	3,9%	2,9%	1,5%
Gobierno	4,8%	4,3%	4,2%	7,2%	6,9%
Servicios sociales, comunales y personales	1,4%	1,8%	2,4%	2,4%	3,0%

Fuente: elaboración base PIB municipal de Caldas, Jaime Vallecilla G.  
(Secretaría de Planeación Departamental, Camacol Caldas y Cámara de Comercio de Manizales por Caldas)

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

**Tabla 17. Valor agregado bruto municipal por división económica en subregión Alto Occidente de Caldas, 2019**

	Riosucio	Supía	Marmato	Filadelfia	La Merced
Agropecuario	15,0%	21,8%	4,8%	36,4%	23,5%
Pesca	0,1%	0,0%	0,0%	0,5%	0,3%
Minería	0,0%	1,1%	60,4%	0,0%	0,0%
Construcción	14,9%	1,1%	0,5%	2,6%	2,7%
Energía eléctrica, gas, agua y alcantarillado	2,8%	4,0%	9,8%	2,6%	2,5%
Industria	1,1%	2,8%	0,0%	0,0%	0,0%
Comercio	14,5%	13,8%	6,1%	13,1%	13,8%
Alojamiento y servicios de comida	3,7%	4,6%	0,5%	3,2%	3,6%
Transporte	4,9%	4,5%	1,6%	3,5%	5,7%
Alquiler de vivienda y servicios inmobiliarios	2,7%	2,9%	0,9%	3,7%	3,1%
Intermediación financiera y seguros	2,2%	1,4%	0,2%	1,2%	1,1%
Información y comunicaciones	2,2%	2,8%	0,3%	1,9%	2,1%
Servicios a las empresas	5,7%	7,2%	0,7%	5,0%	5,6%
Educación	6,5%	5,8%	2,8%	5,0%	6,4%
Salud	2,8%	4,3%	2,4%	1,9%	2,2%
Gobierno	11,6%	9,4%	4,7%	10,1%	12,5%
Servicios sociales, comunales y personales	2,4%	4,4%	1,0%	3,1%	6,7%

Fuente: elaboración base PIB municipal de Caldas, Jaime Vallecilla G.  
(Secretaría de Planeación Departamental, Camacol Caldas y Cámara de Comercio de Manizales por Caldas)

En la subregión Alto Oriente, el municipio con mayor dependencia agropecuaria es Marulanda, con cerca del 40% de su valor agregado generado por este sector, seguido de Manzanaras, Marquetalia y Pensilvania con porcentajes entre 22% y 28%. También es una subregión donde el comercio representa un tamaño importante de sus economías, con participaciones entre 10% y 15% del total. Y, con rangos similares, está el sector Gobierno, siendo una de las subregiones de menor diversificación y, por ende, de mayor dependencia y estancamiento.

En la subregión del Norte Caldense, el municipio más dependiente del sector agropecuario es Pácora, generando más del 50% del valor agregado, seguido de comercio y gobierno como generalmente se observa en estos tipos de estructuras económicas territoriales. Aguadas y Aranzazu comparten de manera similar esta categoría, pero con menor peso del sector agropecuario, aunque representativo. El municipio más comercial es Salamina, seguido de Aguadas y Aranzazu; y agregar para Salamina y Aranzazu una mayor participación de hoteles, restaurantes y servicios a las empresas.

**REALIDAD LABORAL DEL  
DEPARTAMENTO DE CALDAS**

**Tabla 18. Valor Agregado Bruto municipal por división económica en subregión Bajo Occidente de Caldas, 2019**

	Anserma	Viterbo	Belalcázar	Risaralda	San José
Agropecuario	27,2%	27,0%	46,3%	45,3%	45,4%
Pesca	0,2%	2,6%	0,1%	0,1%	0,2%
Minería	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Construcción	0,6%	0,3%	0,9%	0,7%	2,1%
Energía eléctrica, gas, agua y alcantarillado	3,8%	5,2%	2,6%	4,2%	3,4%
Industria	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Comercio	12,9%	10,8%	9,0%	10,5%	8,1%
Alojamiento y servicios de comida	5,2%	6,5%	2,8%	3,0%	1,5%
Transporte	4,0%	3,4%	2,8%	5,0%	3,6%
Alquiler de vivienda y servicios inmobiliarios	5,5%	5,3%	5,8%	2,4%	5,6%
Intermediación financiera y seguros	2,0%	0,6%	0,5%	0,5%	0,6%
Información y comunicaciones	3,1%	3,8%	1,7%	1,8%	0,9%
Servicios a las empresas	8,1%	10,1%	4,3%	4,7%	2,4%
Educación	5,3%	4,8%	4,0%	4,8%	3,7%
Salud	3,0%	4,7%	1,5%	1,8%	1,3%
Gobierno	7,8%	7,2%	7,5%	7,8%	8,9%
Servicios sociales, comunales y personales	2,7%	2,1%	3,4%	3,2%	2,9%

Fuente: elaboración base PIB municipal de Caldas, Jaime Vallecilla G.  
(Secretaría de Planeación Departamental, Camacol Caldas y Cámara de Comercio de Manizales por Caldas)

**Tabla 19. Valor agregado bruto municipal por división económica en subregión Alto Oriente de Caldas, 2019**

	Manzanares	Pensilvania	Marquetalia	Marulanda
Agropecuario	27,6%	22,1%	27,3%	39,6%
Pesca	0,9%	0,1%	0,0%	1,1%
Minería	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Construcción	1,5%	2,4%	1,3%	3,5%
Energía eléctrica, gas, agua y alcantarillado	2,6%	2,4%	2,8%	2,0%
Industria	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%
Comercio	13,3%	14,9%	14,6%	9,6%
Alojamiento y servicios de comida	5,5%	4,2%	5,0%	2,1%
Transporte	4,1%	4,1%	4,0%	2,5%
Alquiler de vivienda y servicios inmobiliarios	1,2%	3,5%	2,4%	6,2%

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

	Manzanares	Pensilvania	Marquetalia	Marulanda
Intermediación financiera y seguros	1,5%	1,8%	0,8%	0,8%
Información y comunicaciones	3,3%	2,5%	3,0%	1,3%
Servicios a las empresas	8,5%	6,5%	7,8%	3,3%
Educación	5,7%	7,6%	7,6%	3,5%
Salud	2,2%	2,7%	1,9%	1,8%
Gobierno	11,9%	11,5%	13,3%	14,6%
Servicios sociales, comunales y personales	3,4%	6,7%	3,1%	4,3%

Fuente: elaboración base PIB municipal de Caldas, Jaime Vallecilla G.  
(Secretaría de Planeación Departamental, Camacol Caldas y Cámara de Comercio de Manizales por Caldas)

**Tabla 20. Valor agregado bruto municipal por división  
económica en subregión Norte Caldense, 2019**

	Aguadas	Pácora	Salamina	Aranzazu
Agropecuario	34,4%	50,2%	22,7%	28,0%
Pesca	1,1%	0,1%	0,0%	0,1%
Minería	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Construcción	0,8%	1,5%	0,5%	1,3%
Energía eléctrica, gas, agua y alcantarillado	2,7%	2,2%	5,3%	2,6%
Industria	0,5%	0,0%	0,7%	0,0%
Comercio	11,3%	9,4%	13,5%	11,5%
Alojamiento y servicios de comida	4,1%	3,3%	5,6%	5,3%
Transporte	3,6%	2,6%	3,8%	3,5%
Alquiler de vivienda y servicios inmobiliarios	4,4%	2,3%	5,2%	1,5%
Intermediación financiera y seguros	2,1%	1,2%	2,0%	2,0%
Información y comunicaciones	2,4%	1,9%	3,3%	3,2%
Servicios a las empresas	6,3%	5,1%	8,8%	8,3%
Educación	4,7%	3,4%	4,8%	5,5%
Salud	2,9%	2,1%	3,5%	3,0%
Gobierno	10,1%	6,9%	8,7%	12,6%
Servicios sociales, comunales y personales	2,4%	2,1%	5,0%	4,9%

Fuente: elaboración base PIB municipal de Caldas, Jaime Vallecilla G.  
(Secretaría de Planeación Departamental, Camacol Caldas y Cámara de Comercio de Manizales por Caldas)

Finalmente, se encuentra la subregión del Magdalena Caldense, donde sobresale Norcasia, con alta participación del sector energético, seguido de agricultura, comercio y gobierno. Victoria y Samaná son los municipios

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

agropecuarios por excelencia de la subregión, en los que el sector primario genera 35 de cada 100 pesos de la producción anual. Ambos también con significativas dinámicas comerciales y de representación del sector gobierno, pero en Samaná resaltan los sectores de transporte y educación, mientras en Victoria son los servicios inmobiliarios y empresariales. Y La Dorada, siendo el municipio de mayor diversificación económica en el departamento, con balances de proporciones entre construcción, comercio, servicios a las empresas, y sectores de menor densidad, pero sobresalientes como hoteles y restaurantes, servicios inmobiliarios, servicios públicos y gobierno.

**Tabla 21. Valor agregado bruto municipal por división económica en subregión Magdalena Caldense, 2019**

	La Dorada	Samaná	Norcasia	Victoria
Agropecuario	3,4%	33,6%	9,6%	36,6%
Pesca	0,1%	0,7%	0,0%	0,3%
Minería	0,3%	0,0%	0,0%	0,2%
Construcción	9,9%	1,3%	1,3%	2,7%
Energía eléctrica, gas, agua y alcantarillado	7,0%	2,1%	58,1%	3,2%
Industria	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%
Comercio	9,6%	13,7%	4,5%	10,7%
Alojamiento y servicios de comida	5,9%	2,9%	2,1%	3,2%
Transporte	4,7%	6,5%	1,2%	3,2%
Alquiler de vivienda y servicios inmobiliarios	7,2%	1,7%	2,2%	9,5%
Intermediación financiera y seguros	2,4%	0,7%	0,4%	0,5%
Información y comunicaciones	3,5%	1,7%	1,3%	1,9%
Servicios a las empresas	9,2%	4,5%	3,3%	5,0%
Educación	5,7%	6,7%	2,7%	4,5%
Salud	4,5%	1,2%	1,0%	1,5%
Gobierno	7,0%	12,7%	5,8%	8,6%
Servicios sociales, comunales y personales	3,6%	4,4%	1,9%	1,7%

Fuente: elaboración base PIB municipal de Caldas, Jaime Vallecilla G.  
(Secretaría de Planeación Departamental, Camacol Caldas y Cámara de Comercio de Manizales por Caldas)



## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

**Tabla 22. Variación del valor agregado bruto, precios constantes, en subregiones de Caldas, 2000-2019.**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Alto Occidente	3,1%	20,9%	-12,9%	0,4%	14,7%	-4,9%	13,2%	5,0%	1,3%	-7,3%	15,2%	9,2%	-5,2%	13,4%	7,7%	-4,2%	4,0%	3,2%	1,1%
Alto Oriente	-4,4%	5,9%	-2,2%	-0,6%	7,5%	5,2%	4,2%	3,4%	3,6%	-2,9%	5,3%	5,9%	-0,2%	14,9%	8,4%	-6,5%	-4,1%	-1,5%	2,1%
Centro Sur	-1,7%	1,4%	5,9%	3,9%	5,0%	4,5%	8,4%	2,3%	-6,5%	-0,4%	2,3%	1,5%	5,6%	10,6%	5,4%	4,4%	4,2%	1,1%	2,2%
Magdalena Caldense	8,9%	19,8%	-3,9%	3,1%	6,7%	4,1%	15,3%	-4,0%	2,1%	-2,4%	7,0%	3,9%	1,8%	16,1%	9,4%	-0,2%	-7,5%	-2,3%	11,9%
Norte Caldense	-4,1%	11,8%	-5,8%	1,6%	6,3%	-2,9%	3,5%	1,8%	1,4%	-1,0%	5,0%	3,9%	3,3%	14,9%	8,0%	-1,8%	7,4%	2,1%	7,1%
Bajo Occidente	2,3%	5,2%	2,3%	2,0%	-2,0%	4,0%	-0,7%	1,6%	7,6%	0,2%	1,6%	0,5%	4,4%	14,4%	11,7%	-2,5%	0,8%	1,3%	1,1%

Fuente: elaboración base PIB municipal de Caldas, Jaime Valleccilla G.  
(Secretaría de Planeación Departamental, Camacol Caldas y Cámara de Comercio de Manizales por Caldas)

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Conectando con el discurso de volatilidades de las economías regionales, es importante mencionar que no todas las subregiones del departamento registran las mismas velocidades y ritmos de fluctuación en el crecimiento. Comparando con las cifras oficiales DANE, se mantiene la tendencia para el agregado departamental, lo que brinda tranquilidad en el análisis. En los últimos años las subregiones con el peor desempeño económico han sido: Alto Oriente, Magdalena Caldense y, marginalmente, Bajo Occidente, mientras en el Norte Caldense, y especialmente en el Centrosur, se experimentan las mejores variaciones, mostrando los retos de convergencia regional, diversificación y sofisticación en actividades de mayor valor agregado.

Para finalizar esta sección, se expone a continuación la estructura económica del tejido empresarial formal en el departamento, con bases de datos de las dos cámaras de comercio en Caldas<sup>1</sup>, para complementar la visión del valor agregado con el volumen y participación de las unidades económicas, tomando las empresas activas y renovadas en 2022 por municipio de cada jurisdicción cameral. Para el 2022 se registran más de 28 mil unidades económicas con registro mercantil en Caldas, aproximadamente 55% concentradas en Manizales, seguida de La Dorada, Villamaría, Anserma, Riosucio, Supía, Pensilvania y Aguadas, municipios que desde esta dimensión empresarial tendrían los mayores potenciales de generación de empleo y riqueza, siendo verdaderos ejes de desarrollo regional.

En términos subregionales, en el volumen empresarial lidera las subregiones el Magdalena Caldense y Alto Occidente con 3.699 y 2.247 empresas, respectivamente, seguidas del Bajo Occidente con 1.906 unidades formales, Centrosur (sin Manizales, Chinchiná y Palestina<sup>2</sup>) con 1.816 empresas, y Norte Caldense con 1.738 empresas. En el último lugar estaría la subregión del Alto Oriente con 1.309 unidades económicas registradas en el sistema cameral. En todos los casos, las empresas con principal actividad económica en comercio al por mayor y al por menor, superan el 50% del número de empresas, reflejando los retos a revisar en este principal generador de emprendimiento en los territorios.

---

1 Sin Palestina y Chinchiná; a la fecha del análisis no hubo repuesta de la Cámara de Comercio de Chinchiná.

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

**Tabla 23. Estructura empresarial por subregiones y principales actividades económicas (letra CIU Rev. 4 A.C.) en Caldas, 2022**

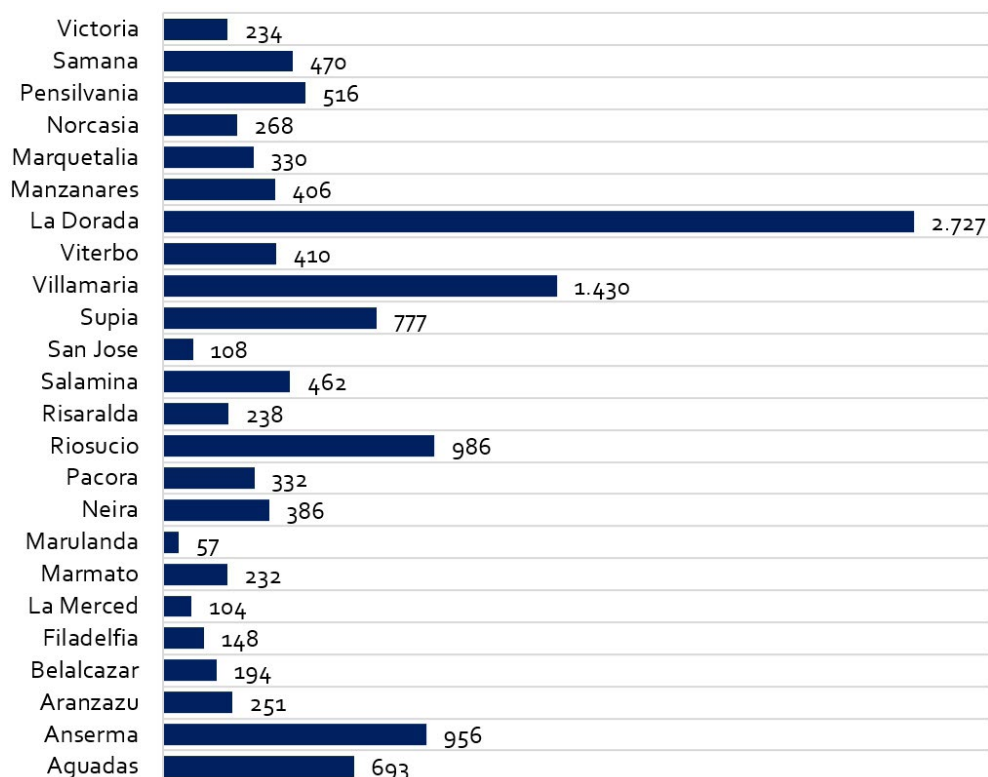
	Manizales	Centro-Sur (resto)*	Alto Occidente	Alto Oriente	Bajo Occidente	Magdalena Caldense	Norte Caldense
A. Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	2,1%	2,3%	1,1%	2,1%	2,2%	1,4%	2,1%
B. Explotación de minas y canteras	0,2%	0,1%	3,5%	0,2%	0,3%	0,5%	0,1%
C. Industrias manufactureras	8,9%	9,6%	8,8%	5,2%	6,2%	6,2%	5,4%
D. Suministro de electricidad, gas, vapor y aire	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%
E. Distribución de agua, tratamiento de aguas residuales, desechos y saneamiento ambiental	0,4%	0,6%	0,5%	0,5%	0,6%	0,5%	0,5%
F. Construcción	5,4%	3,4%	1,1%	0,7%	0,8%	2,1%	1,1%
G. Comercio al por mayor y al por menor, reparación	41,9%	46,3%	51,7%	52,3%	56,0%	50,7%	52,2%
H. Transporte y almacenamiento	2,5%	2,0%	1,8%	1,1%	2,7%	3,2%	1,6%
I. Alojamiento y servicios de comida	11,9%	15,1%	18,2%	23,9%	18,5%	19,6%	24,5%
J. Información y comunicaciones	2,4%	1,4%	2,0%	1,9%	1,4%	1,2%	1,2%
K. Actividades financieras y de seguros	2,0%	0,9%	0,4%	0,1%	0,5%	0,6%	0,3%
L. Actividades inmobiliarias	3,2%	1,5%	0,3%	0,2%	0,3%	0,6%	0,3%
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	6,6%	3,7%	0,9%	1,1%	0,9%	1,5%	0,8%
N. Actividades de servicios administrativos y de apoyo	3,7%	3,3%	2,4%	1,3%	2,0%	2,8%	2,5%
O. Administración pública y defensa, seguridad social	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%
P. Educación	0,7%	0,9%	0,4%	0,2%	0,2%	0,4%	0,3%
Q. Atención de la salud humana y de asistencia social	1,2%	0,7%	0,4%	0,1%	0,4%	1,0%	0,3%
R. Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	1,4%	2,3%	2,3%	3,4%	2,6%	3,1%	1,9%
S. Otras actividades de servicios	5,2%	5,8%	4,1%	5,7%	4,4%	4,6%	4,8%

\* Sin Palestina y Chinchiná, a la fecha del análisis no hubo repuesta de la Cámara de Comercio de Chinchiná.

Fuente: elaboración base RUES (Cámara de Comercio de Manizales por Caldas y Cámara de Comercio de La Dorada, Puerto Boyacá, Puerto Salgar y Oriente de Caldas)

\*CIU: Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas. La letra 'A.C.' quiere decir: 'Adaptada para Colombia'

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

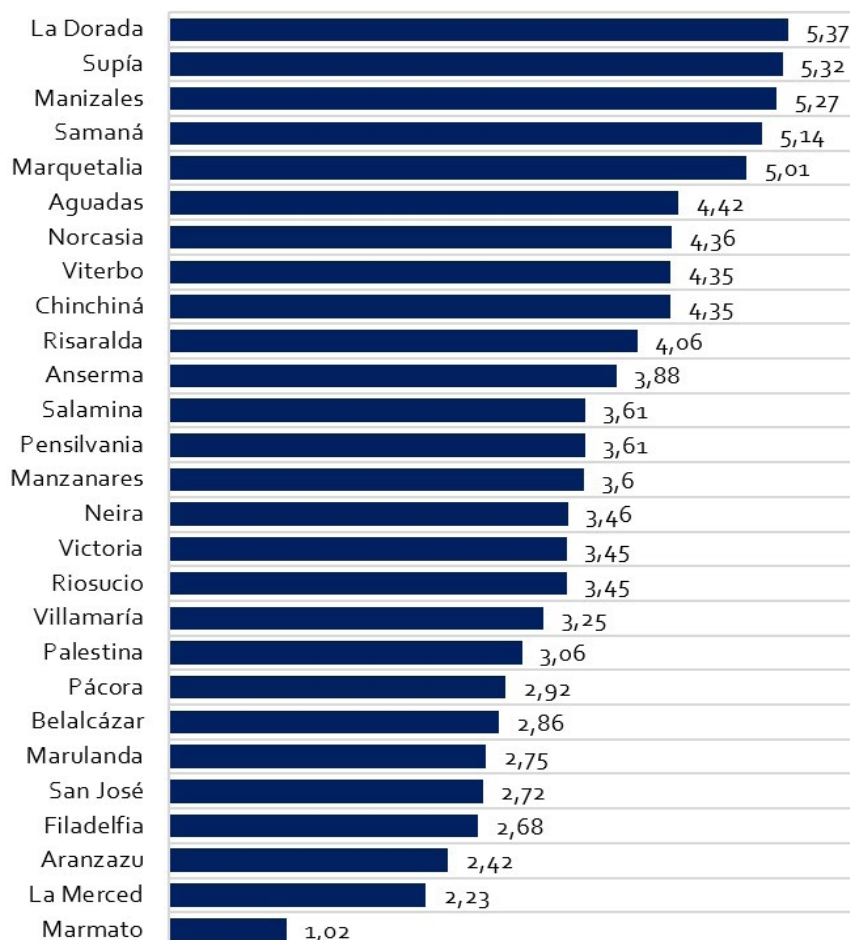


**Figura 9. Número de empresas con registro mercantil por municipios en Caldas (sin Manizales), 2022.**

Fuente: elaboración base Registro Único Empresarial y Social (RUES) (Cámara de Comercio de Manizales por Caldas y Cámara de Comercio de La Dorada, Puerto Boyacá, Puerto Salgar y Oriente de Caldas)

Complementariamente, por medio de conteo a las unidades económicas 2021 del DANE, en el marco del Censo Económico de Colombia, sobresalen algunos municipios en la cantidad de empresas registradas por manzana, señal de alta actividad económica y comercial, como son los casos de La Dorada, Supía, Manizales, Samaná y Marquetalia, aspectos relacionado con aglomeraciones internas en las dinámicas de dichos territorios. Y, por tipo, destaca Aranzazu, Filadelfia, La Dorada, Norcasia, Supía, Victoria y Villamaría con las más altas proporciones de actividad económica en vivienda, hecho a interpretarse como economías de mayor subsistencia, tendencia a la informalidad y unidades de tipo de abastecimiento de barrio, factiblemente de bajo valor agregado.

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS



**Figura 10. Promedio de unidades económicas por manzana por municipio en Caldas, 2021**

Fuente: Elaboración base DANE (Censo Nacional de unidades económicas 2021)

Finalmente, se tiene el reporte de afiliación a la Caja de Compensación (Confa Caldas) de empresas y trabajadores. Para el 2021 se registran 2.538 empresas, distribuidas así: 899 en la zona Centrosur (Chinchiná, Villamaría, Neira y Palestina), 564 en el Magdalena Caldense (La Dorada, Samaná, Victoria y Norcasia), 368 en el Norte (Aguadas, Salamina, Aranzazu, Pácora y Filadelfia), 331 en el Occidente (Riosucio, Supía, Marmato y La Merced), 245 en el Suroccidente (Anserma, Viterbo, Risaralda, Belalcázar y San José) y 131 en el Oriente (Pensilvania, Manzanares, Marquetalia y Marulanda), donde las variaciones 2019-2021 destaca, en el total del departamento, un 9%, pasando de 2.330 a 2.538 empresas, pero en la Zona Norte, Occidente,

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Suroccidente y Oriente las variaciones han sido de doble dígito: 13%, 20%, 16% y 32%, respectivamente. Por municipios se presentan mayoritariamente variaciones de dos dígitos entre 2019 y 2021, con excepción de Chinchiná, Neira, La Dorada, Samaná, Norcasia, Aranzazu y Risaralda.

**Tabla 24. Distribución de las unidades económicas  
por tipo y municipio en Caldas, 2021.**

	Establecimientos fijos	Establecimientos semifijos	Vivienda con actividad económica	Puesto móvil
Manizales	83,6%	4,6%	8,7%	3,1%
Aguadas	91,6%	0,6%	6,0%	1,8%
Anserma	81,3%	7,6%	6,6%	4,6%
Aranzazu	85,4%	0,0%	11,7%	2,9%
Belalcázar	90,7%	1,8%	4,5%	3,0%
Chinchiná	86,9%	1,0%	8,7%	3,4%
Filadelfia	85,8%	0,5%	12,0%	1,6%
La Dorada	77,1%	1,7%	18,4%	2,8%
La Merced	82,5%	4,8%	11,5%	1,2%
Manzanares	90,5%	1,4%	6,0%	2,1%
Marmato	87,0%	1,6%	11,5%	0,0%
Marquetalia	91,2%	4,6%	3,3%	0,9%
Marulanda	95,7%	0,0%	4,3%	0,0%
Neira	85,6%	3,2%	10,5%	0,8%
Norcasia	81,4%	0,4%	14,3%	3,9%
Pácora	90,4%	1,4%	7,3%	1,0%
Palestina	85,1%	6,8%	5,4%	2,7%
Pensilvania	95,0%	0,4%	3,9%	0,7%
Riosucio	86,7%	7,2%	5,4%	0,6%
Risaralda	90,5%	0,0%	7,1%	2,4%
Salamina	90,3%	4,9%	3,7%	1,1%
Samaná	88,8%	0,3%	9,4%	1,5%
San José	93,7%	0,6%	5,2%	0,6%
Supía	81,0%	3,1%	12,7%	3,2%
Victoria	79,4%	0,2%	19,1%	1,3%
Villamaría	81,5%	2,9%	14,3%	1,3%
Viterbo	87,8%	1,8%	8,7%	1,8%

Fuente: elaboración base DANE (Censo Nacional de Unidades Económicas 2021).

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Algo particular suministrado por Confa Caldas, es que desde 2014 se han reducido las empresas con domicilio en Manizales (67% 2014, 63% 2019 y 60% 2021), mientras se han incrementado aquellas con domicilio fuera de Caldas (16% 2014, 19% 2019 y 21% 2021), enviando un mensaje de posibles oportunidades de encadenamiento y aprovechamiento de mercados por parte de las economías internas. De hecho, de las empresas por fuera de Caldas aumentan, especialmente las empresas medianas y grandes, síntoma de mayor competitividad externa.

Por actividades económicas con mayor número de empresas afiliadas con domicilio en Manizales, tenemos que, entre 2019-2021 crecieron en número las empresas relacionadas con las actividades de arquitectura, ingeniería y conexas, transporte de carga por carretera, construcción de otras obras de ingeniería civil, práctica médica (sin internación), cultivo de café, consultoría de gestión, publicidad y desarrollo de sistemas informáticos; mientras que por fuera de Caldas se destacaron el desarrollo de sistemas informáticos, la consultoría informática, el comercio al por mayor de productos alimenticios, las actividades inmobiliarias, la consultoría de gestión, el comercio al por mayor de productos químicos y el cultivo de frutas. En el resto se muestra lo siguiente:

- En el Centrosur las actividades más dinámicas (crecimiento de empresas afiliadas) fueron el transporte de carga por carretera, el alojamiento, el expendio de comidas y la cría de ganado.
- En el Magdalena Caldense, las asociaciones agropecuarias, la explotación agrícola y pecuaria y el transporte de carga por carretera.
- En el Occidente, los empleadores de personal doméstico, el comercio al por menor de alimentos, el comercio al por menor de productos de ferretería, la extracción de oro y metales preciosos, el comercio al por mayor de metales y productos metalíferos y la fabricación de arcilla para la construcción.
- En el Norte, las actividades de apoyo al cultivo agrícola, el cultivo de frutas, el cultivo de café, el comercio al por menor de productos farmacéuticos, el transporte de pasajeros, la explotación mixta y el comercio al por menor de productos de ferretería.
- En el Suroccidente, el transporte de carga por carretera, los empleadores de personal doméstico, el comercio al por menor de productos de ferretería y el comercio al por menor de productos farmacéuticos.
- En el Oriente, el comercio al por menor de alimentos, las actividades jurídicas, las asociaciones religiosas y las actividades forestales.

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

De esta forma, se podría concluir que el departamento de Caldas es una economía con unas estructuras de alta vulnerabilidad regional, expuesta a los ciclos económicos internos y externos, siendo una combinación de economías pequeñas municipales, agrícolas, comerciales, industriales y de servicios con dependencia de un frágil sector público; asimismo, varios municipios con bajas tasas de crecimiento demográfico, presencia de sectores económicos de bajo valor agregado, terciarización espuria y negocios de subsistencia, esencialmente experimentando el fenómeno de economías duales (Lewis, 1954; Lewis, 1979), pero internamente entre subregiones y como agregado departamental, generando niveles de desarrollo socioeconómico divergentes entre municipios, que seguramente afectarán la dinámica de los mercados laborales, señalando un enorme reto de convergencia y visiones de mediano y largo plazo del modelo económico de los territorios.



## 4. Caracterización del mercado laboral

### Nota metodológica

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) inició en el 2021 un nuevo enfoque y actualización metodológica de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) con el marco muestral del Censo Nacional de Población y Vivienda 2018 (CNPV 2018). El marco muestral de la GEIH se actualizó en lo referente a su estructura poblacional. Adicional a los nuevos factores de expansión aplicados están la inclusión de proyección de hogares, el ajuste a la Población en Edad de Trabajar (PET) de 15 años y más, la estratificación y los cambios en las proyecciones de población. También se desagregaron los indicadores de ocupación, desocupación y fuerza de trabajo potencial. Durante 2021 se realizó una encuesta paralela a la GEIH con todos los ajustes definidos y antes mencionados. Para octubre de ese año tuvo lugar un segundo diseño experimental. Este 2022, el DANE inició la recolección de la GEIH rediseñada y con marco muestral actualizado al Censo 2018. La nueva GEIH incluye preguntas adicionales en los módulos del formulario relativos al mercado laboral, ingresos, características generales y salud, identificación, educación, migración, fuerza de trabajo, no ocupados, otras formas de trabajo, ingresos e impuestos (Barrera et al., 2022).

A la fecha de realización de los análisis no existía un empalme de series que permitiera hacer un diagnóstico laboral histórico para los departamentos. Por lo cual, el presente análisis para Caldas se realizará con la GEIH marco 2005, es decir, versión anterior, pero con datos expandidos con

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

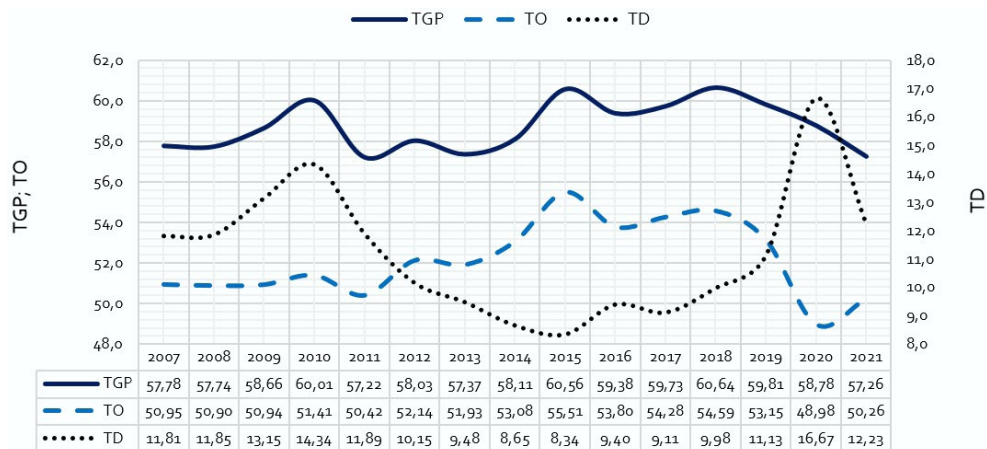
proyecciones de población elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018. Este proceso servirá para conocer a grandes rasgos el comportamiento de los principales indicadores del mercado. En un capítulo más adelante se utilizará la GEIH marco 2018 con cifras para el consolidado 2021 exclusivamente.

El mercado laboral del departamento es la piedra angular del este libro. Es importante destacar que lo que sucede en este mercado está transversalmente afectado por las estructuras y evoluciones de generación de riqueza y de la dinámica demográfica, por lo cual, los resultados deben leerse siempre de manera complementaria.

Para el último año disponible 2021, el departamento de Caldas tenía el 81% de la población en edad de trabajar, de los cuales 474.568 personas se consideraban activos en el mercado, donde 416.550 son ocupados y 58.018 desocupados, complementariamente existían 354.260 como inactivos. En comparación con los niveles de prepandemia (2019), el mercado laboral de Caldas se encuentra a un 96,6% de recuperación en los niveles de ocupación laboral y un 34,2% de exceso en los desocupados, representando un volumen aproximado de 15 mil empleos. En la serie histórica 2007-2021, el mejor año ha sido el 2015 con un total de 434.425 ocupados y el 2014 con 39.103 desocupados. Precisamente en 2020, efecto Covid-19, el número de personas desocupadas fue el más alto, con más de 80 mil personas en esta condición.

La evolución en los principales indicadores globales del mercado laboral en Caldas deja en evidencia 3 patrones a tener presente. El primero, entre 2007-2010, posiblemente marcado por la crisis financiera internacional y la crisis diplomática nacional con Venezuela, que deterioraron el desempleo en Caldas, donde los incrementos de participación no lograron ser resueltos por paralelos aumentos en la ocupación laboral de los sectores económicos del departamento.

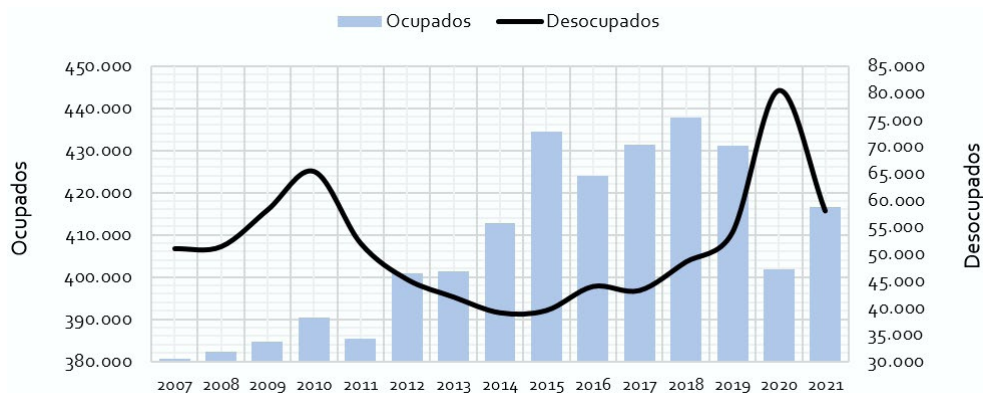
## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS



**Figura 11. Indicadores globales (%) del mercado laboral de Caldas, 2007-2021**

Fuente: elaboración base DANE (GEIH marzo 2005)

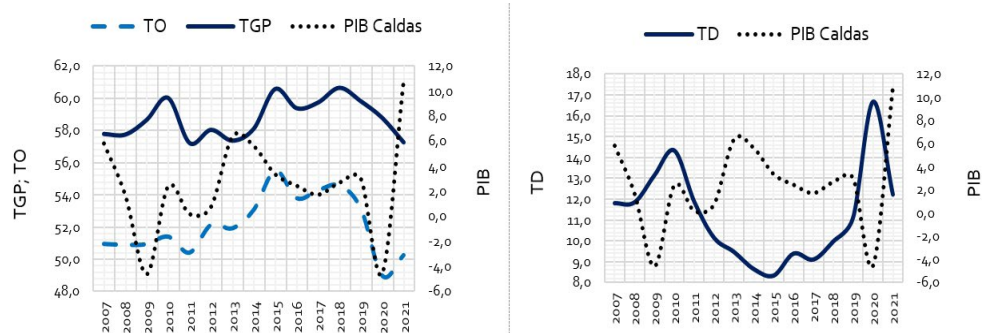
El segundo periodo 2011-2015, bastante favorable para el mercado laboral caldense, alcanzando valores históricos de desempleo de un solo dígito, con una demanda laboral creciente respondiendo a la oferta. Y, entre 2016-2021, con un deterioro gradual en las condiciones globales del mercado de trabajo, desaceleración de la generación de empleo con repercusiones en desempleo, sumado al efecto pandemia 2020. En 2021, el departamento se encuentra en niveles de desempleo y ocupación laboral de hace 10 años. Los patrones de tendencia coinciden con el ciclo económico del departamento, por eso la importancia de pensar en acciones y estrategias de crecimiento económico agregado.



**Figura 12. Ocupados y desocupados del mercado laboral de Caldas, 2007-2021**

Fuente: elaboración base DANE (GEIH marzo 2005)

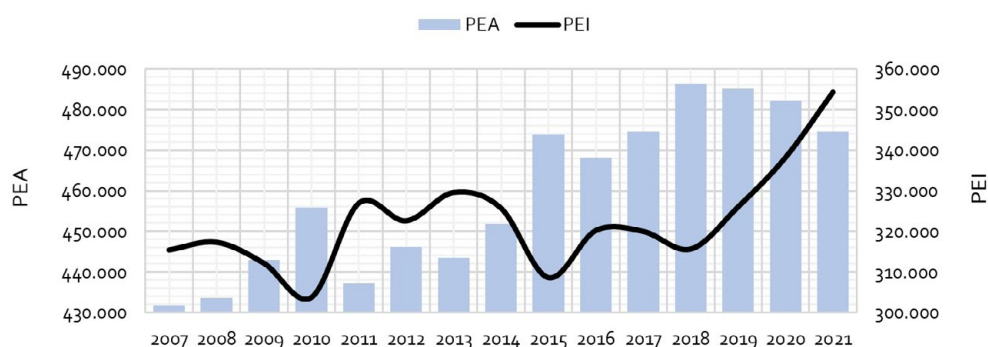
## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS



**Figura 13. Indicadores globales del mercado laboral y tasa de crecimiento del PIB de Caldas, 2007-2021.**

Fuente: elaboración base DANE (Cuentas Departamentales y GEIH marco 2005).

Adicionalmente, al haber retrocedido en términos de volúmenes de ocupación y desocupación en el departamento en los últimos años, se evidencia un aumento significativo y constante desde 2018 en la población económicamente inactiva, aspecto que invita a reflexiones en materia de desaprovechamiento del factor de producción trabajo y generar estrategias en el control sostenible de esta población por fuera de la fuerza laboral, que desde la literatura y experiencia empírica registra problemas en cuanto al enfoque de género, uso del tiempo, dependencia económica y desmotivación laboral.



**Figura 14. Población económicamente activa (PEA) e inactiva (PEI) del mercado laboral de Caldas, 2007-2021.**

Fuente: elaboración base DANE (GEIH marco 2005)

**REALIDAD LABORAL DEL  
DEPARTAMENTO DE CALDAS**

**Tabla 25. Indicadores globales (%) por género y área geográfica del mercado laboral de Caldas, 2007-202**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Participación (oferta)</b>															
TGP Caldas	57,78	57,74	58,66	60,01	57,22	58,03	57,37	58,11	60,56	59,38	59,73	60,64	59,81	58,78	57,26
TGP Hombres	76,06	76,27	76,63	77,23	75,26	75,07	74,16	74,57	77,83	76,59	75,96	76,45	76,18	74,24	72,26
TGP Mujeres	40,89	40,62	42,06	44,13	40,59	42,33	41,89	42,95	44,69	43,57	44,83	46,16	44,83	44,66	43,58
TGP Cabeceras	58,32	58,62	60,27	61,07	59,67	59,57	59,37	60,29	61,95	60,83	61,03	61,44	60,65	59,39	57,76
TGP Rural	56,42	55,50	54,45	57,20	50,56	53,77	51,70	51,83	56,50	55,03	55,74	58,17	57,09	56,73	55,53
<b>Ocupación (demanda)</b>															
TO Caldas	59,95	59,90	59,94	51,41	59,42	52,14	51,93	53,08	55,51	53,80	54,28	54,59	53,15	48,98	59,26
TO Hombres	69,29	68,91	68,29	68,15	67,52	68,43	68,76	69,36	72,65	70,41	70,53	70,62	69,22	64,82	64,96
TO Mujeres	34,02	34,26	34,93	35,96	34,64	37,12	36,42	38,10	39,75	38,54	39,38	39,91	38,47	34,51	36,85
TO Cabeceras	50,34	50,35	51,14	51,08	51,62	52,61	52,93	54,41	56,13	54,04	54,58	54,43	53,19	48,47	49,95
TO Rural	52,49	52,30	50,42	52,29	47,15	50,84	49,11	49,26	53,70	53,08	53,38	55,10	53,02	50,69	51,31
<b>Desempleo</b>															
TD Caldas	11,81	11,85	13,15	14,34	11,89	10,15	9,48	8,65	8,34	9,40	9,11	9,98	11,13	16,67	12,23
TD Hombres	8,91	9,66	10,88	11,75	10,27	8,84	7,28	6,99	6,65	8,07	7,15	7,62	9,15	12,68	10,10
TD Mujeres	16,80	15,66	16,96	18,50	14,66	12,30	13,06	11,31	11,05	11,54	12,16	13,55	14,20	22,72	15,44
TD Cabeceras	13,69	14,11	15,14	16,36	13,50	11,69	10,86	9,76	9,39	11,17	10,57	11,41	12,29	18,39	13,51
TD Rural	6,95	5,76	7,40	8,59	6,75	5,45	5,01	4,95	4,95	3,53	4,25	5,28	7,14	10,64	7,60

Fuente: elaboración base DANE (GEIH marzo 2005)

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Detallando por indicadores específicos es evidente que uno de los grandes problemas del mercado laboral de Caldas son las brechas laborales entre hombres y mujeres, las cuales se evidencian en términos de participación y ocupación laboral, así como directamente de desempleo, reflejando problemas estructurales de base atribuidos al enfoque de género en el departamento. Las mujeres de Caldas tienen menores desempeños laborales, pero representan el 52,3% de la población en edad de trabajar (PET), el 39,8% de la población económicamente activa (PEA), el 38,4% de los ocupados, el 50,3% de los desocupados y el 69% de la población económicamente inactiva (PEI).

**Tabla 26. Estructura fuerza laboral por género y área geográfica del mercado laboral de Caldas, 2021.**

	Caldas	Hombres	Mujeres	Cabeceras municipales	Centros poblados y rural disperso
Población total	1.026.987	496.618	530.369	780.702	246.285
Población en edad de trabajar (PET)	828.828	395.329	433.499	643.077	185.751
Población económicamente activa (PEA)	474.568	285.648	188.920	371.420	103.148
Ocupados	416.550	256.803	159.747	321.246	95.304
Desocupados	58.018	28.845	29.173	50.174	7.844
Población económicamente inactiva (PEI)	354.260	109.681	244.579	271.657	82.603
Subempleados subjetivos	61.409	31.428	29.981	50.544	10.865
Subempleados objetivos	27.287	13.641	13.646	21.933	5.353

Fuente: elaboración base DANE (GEIH marzo 2005).

De la combinación de las importancias relativas en el mercado laboral y la generación de producción o riqueza en el territorio, se podrían establecer los sectores económicos determinantes a tener en cuenta en un proceso de construcción de programas o políticas de dinamización de empleo en un territorio. En los últimos 5 años (teniendo en cuenta el efecto rezago de la pandemia), 3 sectores han liderado el aumento en la dinámica del empleo en el territorio (comercio, servicios profesionales y empresariales, y construcción), mientras otros han sido los grandes perdedores (agricultura, transporte y actividades artísticas y de entretenimiento).

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

**Tabla 27. Ocupados por actividades económicas en el mercado laboral de Caldas, 2015/2021.**

	2015		2020		2021		2015/2021	
	Número	Participación	Número	Participación	Variación relativa	Variación absoluta	Variación	Diferencia
Total ocupados	434.425		416.550		-4,10%	-17.875	-4,1%	-17.875
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y caza	94.625	21,8%	76.569	18,4%	-19,1%	-18.056	-19,1%	-18.056
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos	10.462	2,4%	11.201	2,7%	7,1%	739	7,1%	739
Industrias manufactureras	43.406	10,0%	40.570	9,7%	-6,5%	-2.836	-6,5%	-2.836
Construcción	26.901	6,2%	30.265	7,3%	12,5%	3.364	12,5%	3.364
Comercio y reparación de vehículos	73.594	16,9%	80.054	19,2%	8,8%	6.460	8,8%	6.460
Alojamiento y servicios de comida	28.782	6,6%	30.074	7,2%	4,5%	1.292	4,5%	1.292
Transporte y almacenamiento	22.216	5,1%	19.741	4,7%	-11,1%	-2.475	-11,1%	-2.475
Información y comunicaciones	5.296	1,2%	7.062	1,7%	33,3%	1.766	33,3%	1.766
Actividades financieras y de seguros	4.688	1,1%	4.251	1,0%	-9,3%	-437	-9,3%	-437
Actividades inmobiliarias	4.337	1,0%	3.270	0,8%	-24,6%	-1.067	-24,6%	-1.067
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	27.632	6,4%	32.473	7,8%	17,5%	4.841	17,5%	4.841
Administración pública, educación y salud humana	50.297	11,6%	46.420	11,1%	-7,7%	-3.877	-7,7%	-3.877
Actividades artísticas, entretenimiento y otros servicios	42.472	9,7%	34.599	8,3%	-18,0%	-7.873	-18,0%	-7.873

Fuente: elaboración base DANE (GEIH marzo 2005)

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

En el departamento de Caldas la tasa de desempleo expone una alta heterogeneidad a nivel municipal, con valores mínimos de 2,3% y un máximo de 19,4%. De la misma manera, los análisis preliminares exploratorios no configuran aglomeraciones de altos o bajos niveles de empleo, reforzando la idea de la heterogeneidad espacial. De hecho, es posible que en los municipios que tienen límites con la capital del departamento no se estén tomando las externalidades positivas de la aglomeración y el desarrollo de actividades industriales y de servicios con centro en Manizales y su área metropolitana. En general, se evidencia una mayor intensidad del desempleo en jóvenes menores de 25 años y mujeres, brechas de género en participación laboral y población joven que no estudia y no trabaja, el denominado fenómeno NINI.

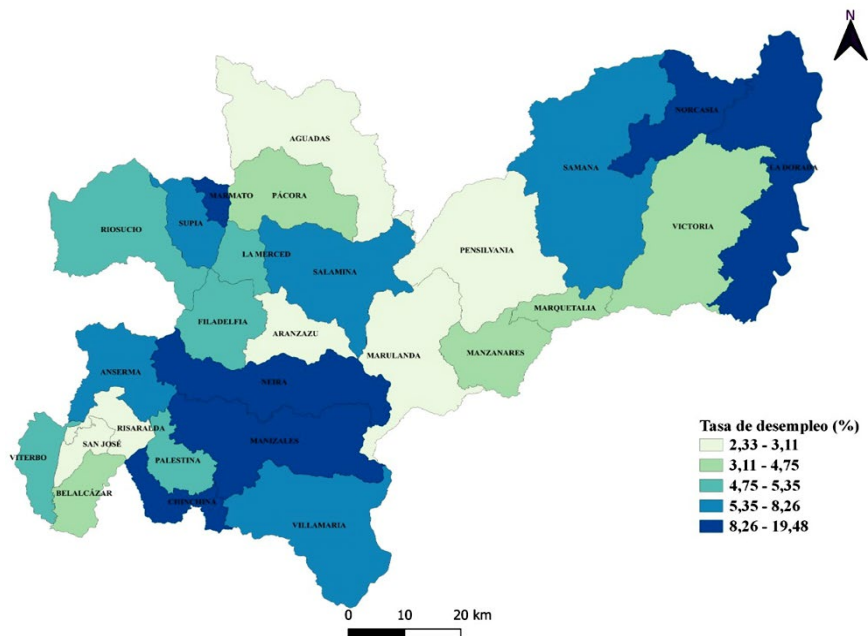
**Tabla 28. Clasificación de sectores económicos por variables estructurales de relevancia de valor agregado y mercado laboral en Caldas, 2021.**

	Ocupación	PIB
Comercio al por mayor y al por menor, reparación, transporte, alojamiento y servicios de comida	31,18%	17,74%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	18,38%	12,4%
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	11,14%	15,4%
Industrias manufactureras	9,74%	12,5%
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades	8,31%	2,9%
Actividades profesionales, científicas, técnicas y de servicios administrativos	7,80%	7,0%
Construcción	7,27%	5,2%
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos, minería	2,69%	7,50%
Información y comunicaciones	1,70%	2,6%
Actividades financieras y de seguros	1,02%	2,9%
Actividades inmobiliarias	0,79%	5,9%

Fuente: elaboración base DANE (Cuentas Departamentales y GEIH marco 2005).

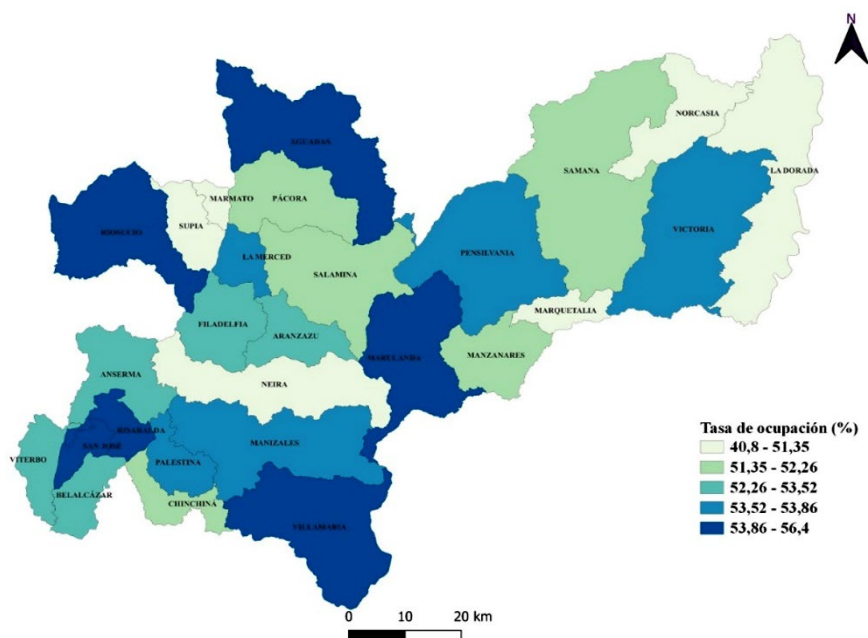


# REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS



**Figura 15. Mapa de tasa de desempleo por municipios de Caldas, 2018**

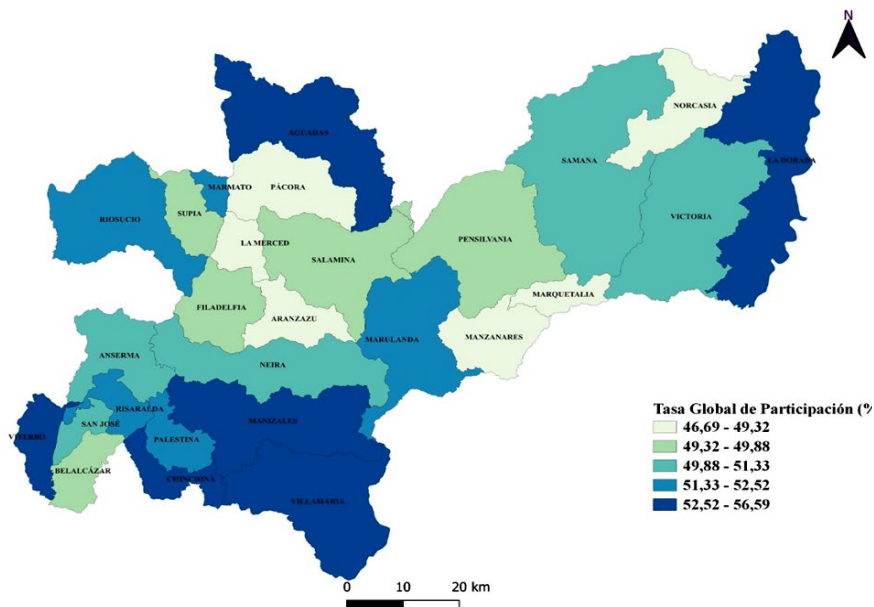
Fuente: elaboración base DANE (CNPV 2018)



**Figura 16. Mapa de la tasa de ocupación por municipios de Caldas, 2018**

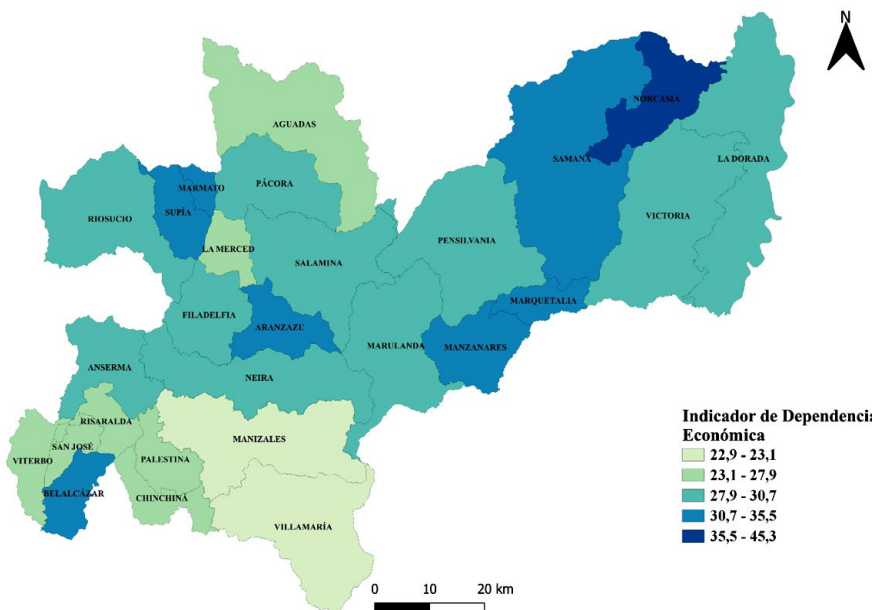
Fuente: elaboración base DANE (CNPV 2018)

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS



**Figura 17. Mapa de la tasa global de participación por municipios de Caldas, 2018**

Fuente: elaboración base DANE (CNPV 2018)



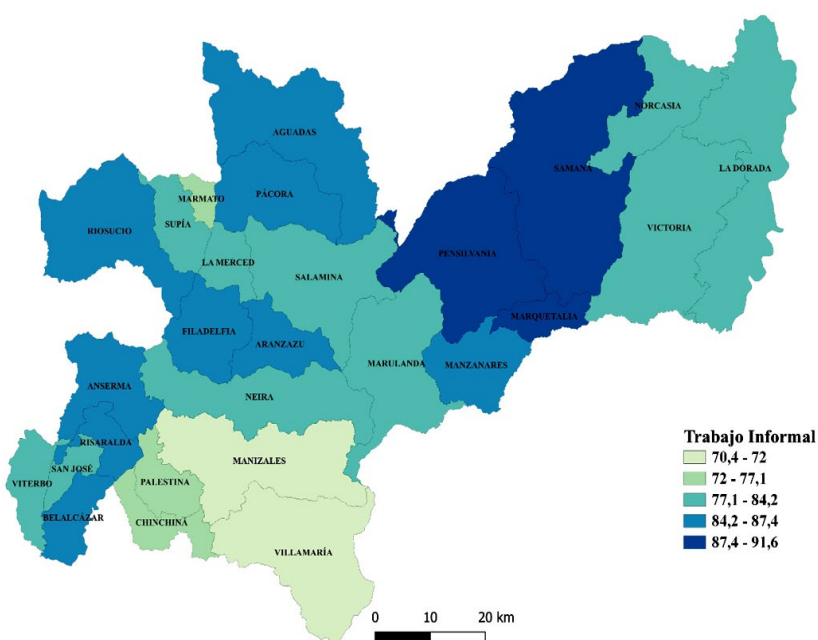
**Figura 18. Mapa del indicador de dependencia económica por municipios de Caldas, 2018**

Fuente: elaboración base DANE (CNPV 2018)

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

La configuración geográfica municipal en el departamento de Caldas define un marco complejo de relaciones económicas, sociales y demográficas que constituye un resultado de sociedades municipales heterogéneas y con problemáticas diferenciadas que, a su vez, requieren su lectura en estructura y retos particulares de su propia dinámica económica. La alta heterogeneidad prevista a nivel intrarregional en los indicadores globales del mercado laboral (desempleo, ocupación y participación), puede explicarse como una relación entre las dinámicas demográficas, las estructuras productivas, el grado de urbanización de los municipios y las tendencias de inactividad laboral, donde incluso la cultura es una variable de efecto en el mercado.

Es cardinal hacer hincapié en que, en el mercado de trabajo, las tendencias demográficas y los movimientos temporales de la población en condición de dependencia económica, afectan el numerador y denominador de los indicadores globales del mercado, colocando en el centro del análisis las probabilidades de excesos o déficits del factor producción trabajo y las posibilidades de aprovechamiento del capital humano, según cada contexto municipal.



**Figura 19. Mapa del indicador de trabajo informal censal total (% de hogares) por municipios de Caldas, 2018**

Fuente: elaboración base DANE (CNPV 2018)

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

**Tabla 29. Tasas de informalidad censal en cabeceras y centros poblados  
(% de hogares), por municipios y subregiones en Caldas, 2018.**

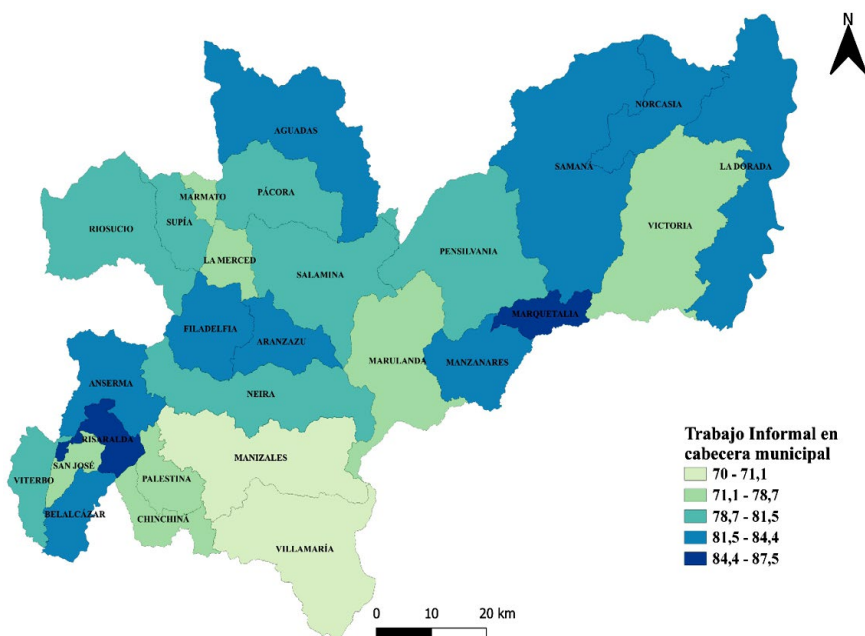
Municipio	Región	Cabecera municipal	Centro poblado y rural disperso
Filadelfia	Alto Occidente	84	89
Marmato	Alto Occidente	77	77
Supía	Alto Occidente	81	85
Riosucio	Alto Occidente	80	91
La Merced	Alto Occidente	79	88
Manzanares	Alto Oriente	82	94
Marquetalia	Alto Oriente	88	96
Pensilvania	Alto Oriente	81	94
Marulanda	Alto Oriente	76	83
Risaralda	Bajo Occidente	86	87
Viterbo	Bajo Occidente	82	80
San José	Bajo Occidente	77	87
Anserma	Bajo Occidente	83	93
Belalcázar	Bajo Occidente	84	90
Palestina	Centro Sur	78	76
Neira	Centro Sur	81	86
Villamaría	Centro Sur	71	78
Manizales	Centro Sur	70	78
Chinchiná	Centro Sur	77	78
Victoria	Magdalena caldense	79	87
Samaná	Magdalena caldense	83	93
Norcasia	Magdalena caldense	82	87
La Dorada	Magdalena caldense	83	84
Pácora	Norte caldense	82	90
Salamina	Norte caldense	80	89
Aranzazu	Norte caldense	82	90
Aguadas	Norte caldense	82	90

Fuente: elaboración base DANE (CNPV 2018).

Finalmente, el último indicador de resumen del mercado laboral (indicador global), más allá de su funcionamiento y dinámica, es la formalidad laboral, aproximación al concepto de calidad del empleo. Para el año 2013

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

la tasa de informalidad presentó un promedio de 75,1% y para el 2018 este se redujo a la cifra de 71,3%, en donde las principales ciudades industriales y comerciales fueron las que presentaron mayores disminuciones, como fueron los casos de Bogotá, que pasó de tener una tasa de informalidad laboral del 51,1% en el 2013 a una de 44,5% en el 2018, Antioquia del 58,8% al 52% y Valle del Cauca del 66,6% al 60%, respectivamente. Departamentos intermedios como Quindío también redujeron su tasa de informalidad laboral pasando del 68,5% al 63,7%, al igual que Caldas, del 63,6% al 57,3%, entre otros; solo un departamento registró un estancamiento, Cauca, ya que para el 2013 contaba con una tasa de informalidad laboral del 82,5% y terminó el 2018 con una tasa de 82,6%.



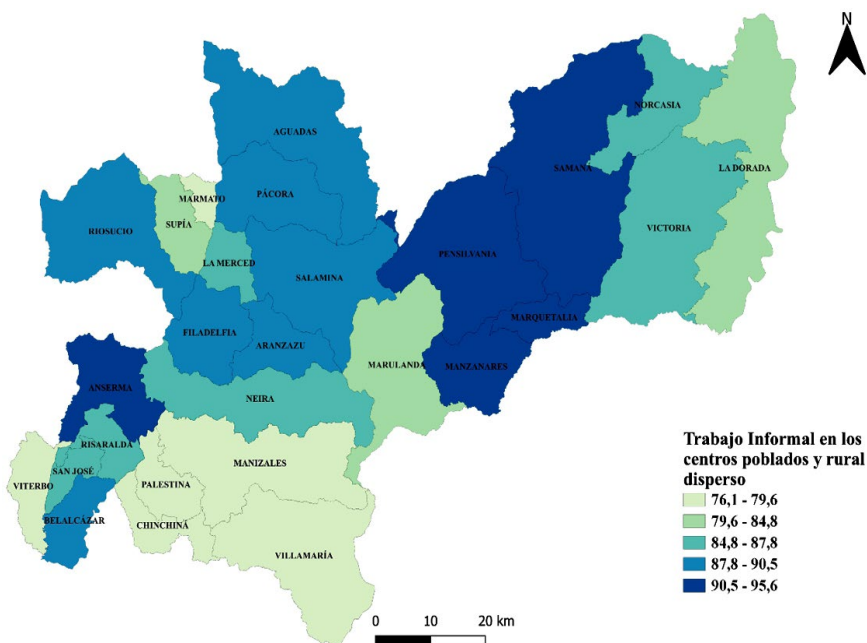
**Figura 20. Mapa del indicador de trabajo informal (% de hogares) en cabecera municipal por municipios de Caldas, 2018**

Fuente: elaboración base DANE (CNPV 2018)

Ahora bien, sería previsible que la ubicación geográfica de un territorio pueda ser determinante de ciertas variables económicas, es decir, que entre territorios contiguos se compartan ciertas características, por ejemplo, los niveles de informalidad laboral. Esta hipótesis, al interior del departamento, pareciera mostrar patrones de dependencia espacial, según muestra la distribución geográfica de la informalidad laboral intrarregional en Caldas,

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

donde la variable de privación por empleo formal se refiere a si una persona pertenece a un hogar que tiene, al menos, un ocupado sin afiliación a pensiones de la Medida de Pobreza Multidimensional (MDM) censal.



**Figura 21. Mapa del indicador de trabajo informal (% de hogares) en centros poblados y rural disperso por municipios de Caldas, 2018**

Fuente: elaboración base DANE (CNPV 2018)

Las estadísticas de informalidad laboral censal muestran a Manizales y Villamaría como los municipios con menos intensidad de dicho fenómeno, territorio que comparte hechos metropolitanos y representan el epicentro de la economía regional, donde se concentran las unidades productivas más relevantes y de mayor tamaño, así como mejor oferta de bienes y servicios para el desarrollo humano. Por su parte, la subregión del Alto Oriente (Pensilvania, Marquetalia y Samaná) configura un clúster de alta informalidad laboral; y la subregión del Magdalena Caldense (Victoria, Norcasia y La Dorada) también muestra posibles patrones de dependencia espacial de informalidad laboral. De tal modo, las dinámicas de informalidad laboral se conectan también con la naturaleza de centros poblados, cabeceras municipales y rural disperso de cada población municipal. Menor informalidad puede ser atribuida a una mejor participación de actividades de mayor valor

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

agregado, un tejido empresarial más robusto y una mano de obra con niveles educativos más altos.

En efecto, existe una alta participación de trabajadores informales en el sector rural. Allí, la informalidad es aproximadamente 1,6 veces más alta y, en particular, en municipios como Manzanares, Samaná, Marquetalia, Pensilvania y Anserma la informalidad de sus centros poblados y rural disperso es superior al 90%. Desde el punto de vista de las actividades económicas, la distribución espacial intrarregional también deja entrever la baja calidad de empleo en actividades agrícolas o pecuarias, coherentes con mayores niveles de ruralidad. En contraste, el mejor desempeño en cabeceras es el reflejo de las mejores condiciones de empleos sectoriales como es el caso de la industria o los servicios.

De acuerdo con la información de encuestas de hogares, los trabajadores informales son individuos de bajos ingresos, que desarrollan actividades económicas en establecimientos de menor tamaño y productividad. La probabilidad que un trabajador sea informal aumenta si es mujer, si tiene un bajo nivel educativo y si desarrolla sus actividades por cuenta propia, es decir, si es una persona que arrastra unas condiciones de vulnerabilidad y un déficit factiblemente generacional de activos sociales.

La comprensión de las realidades de la informalidad en los territorios pasa por entender que es un fenómeno complejo, donde confluyen relaciones laborales particulares de los sectores económicos, activos socioeconómicos de las personas, decisiones individuales independientes de su posición ocupacional en el mercado, limitaciones en la demanda laboral, estructuras productivas de alta o baja sofisticación, grado de urbanización, densidad poblacional y empresarial, y relaciones de aglomeración por cercanía con centros económicos. Por su importancia, el análisis en la calidad del empleo se profundizará en el siguiente capítulo.

## 5. Calidad del empleo

La calidad del empleo es un concepto multidimensional que involucra el entendimiento y análisis del empleo o la ocupación de los individuos desde unas características asociadas a su bienestar objetivo y subjetivo, en una perspectiva amplia en lo económico, social y de seguridad y salud de los trabajadores. De esta manera, en esta sección se propone exponer un Índice Multidimensional de Calidad de Empleo a partir de las dimensiones y las variables descritas en la siguiente tabla. Desde el punto de vista metodológico, la construcción del Índice se soporta en los fundamentos matemáticos de los conjuntos de lógica difusa.

### Estabilidad laboral

En su generalidad, el concepto de estabilidad laboral hace referencia al derecho de los trabajadores al acceso de tres criterios esenciales: 1. permanecer en el empleo, 2. obtener los beneficios salariales, 3. obtener los beneficios prestacionales. En este contexto, la metodología implementada aborda tres indicadores que dan cuenta del estado de la estabilidad de empleo en el departamento de Caldas. Estos indicadores hacen referencia a la tipología de contrato, la afiliación sindical y la antigüedad laboral.

En el primer caso, la evolución de la contratación en el departamento de Caldas para el periodo de 2011-2020 expone que, en promedio, 30 de cada 100 empleados tiene vínculos contractuales a término indefinido. Lo anterior está correlacionado con el comportamiento de los niveles de informalidad en la región. Sin embargo, aproximadamente el 40% de los ocupados ejer-



## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

cen sus actividades labores sin vínculos contractuales (verbales o escritos), lo cual puede estar altamente relacionado con la debilidad de la demanda de trabajo, explicando en gran parte el comportamiento de la informalidad.

**Tabla 30. Descripción de las variables del Índice  
Multidimensional de Calidad de Empleo**

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

Fuente: Elaboración propia de autores

Por otra parte, de acuerdo con el Sistema de Información Laboral y Sindical (SISLAB), para el año 2019 en Colombia estaban registrados cerca de 6.000 sindicatos. No obstante, la tasa de afiliación laboral a los sindicatos es inferior al 5%, en comparación con países que superan el 10% (México y Venezuela) y algunos que llegan al 35% (Argentina). Lo anterior denota la baja participación en actividades sindicales de los trabajadores en Colombia, aun cuando estos están definidos con el propósito de servir como mecanismo para la protección de los derechos laborales. Desde el marco normativo, el derecho de asociación en Colombia se soporta en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y las Sentencias de la Corte Constitucional.

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

**Tabla 31. Tipología de contrato  
en Caldas (%), 2011-2020**

	No tiene	Verbal	Escrito término fijo	Escrito término indefinido
2011	27,2	41,8	10,3	20,8
2012	28,2	40,3	9,4	22,1
2013	31,2	35,7	10,6	22,5
2014	30,9	35,3	10,8	23,0
2015	31,4	34,9	11,0	22,7
2016	31,7	34,0	11,5	22,8
2017	31,9	31,6	11,5	25,0
2018	32,8	29,0	12,9	25,3
2019	29,8	33,5	11,6	25,1
2020	30,3	36,6	10,8	22,2

Fuente: Elaboración base DANE (GEIH marco 2005)

**Tabla 32. Afiliación a sindicatos  
(%) en Caldas, 2011-2019**

	No está afiliado	Está afiliado
2011	97,11	2,89
2012	96,37	3,63
2013	93,49	6,51
2014	95,98	4,02
2015	95,48	4,52
2016	94,31	5,69
2017	94,99	5,01
2018	94,03	5,98
2019	95,56	4,44

Fuente: Elaboración base DANE  
(GEIH marco 2005)

Para el caso del departamento de Caldas el porcentaje de trabajadores que están afiliados a sindicatos es del 1% en promedio para el periodo 2011-2020, aunque con cierta tendencia bajista a partir del año 2018. En efecto, la baja afiliación a sindicatos en Caldas puede estar en función de la alta rotación laboral, la tercerización laboral, un desconocimiento sobre los derechos de sindicalización o una apatía organizacional y cultural a la participación por parte de los trabajadores.

Finalmente, el análisis por antigüedad laboral refleja la alta rotación predominante en el mercado de trabajo. En detalle, en promedio, el 37% de los ocupados en Caldas para el periodo 2011-2020 ha estado vinculado a una organización por un periodo inferior a un año. En virtud de lo anterior, el año 2020 presentó una participación en este grupo inferior a la media de los 10 años anteriores. A su vez, la participación de los ocupados vinculados a las organizaciones por al menos cinco años creció en el último año, lo cual permite aducir que las empresas conservaron personal antiguo, tal vez con el fin de reducir costos de despido. Entre tanto, la participación de ocupados en el grupo de uno a tres años y de tres a cinco años ha permanecido relativamente estable en el periodo que se analiza.

**REALIDAD LABORAL DEL  
DEPARTAMENTO DE CALDAS**

**Tabla 33. Antigüedad laboral (número de años en el mismo empleo, %) en Caldas, 2011-2020**

	Un año o menos	Entre 1 y 3 años	Entre 3 y 5 años	Más de 5 años
2011	36,94	21,30	10,53	31,24
2012	40,56	18,58	9,17	31,69
2013	36,81	20,85	10,24	32,10
2014	39,69	19,62	9,14	31,55
2015	40,17	19,37	9,14	31,31
2016	36,78	19,04	10,44	33,75
2017	38,94	19,49	10,51	31,06
2018	39,13	18,18	10,05	32,63
2019	39,72	18,99	9,40	31,89
2020	28,60	11,83	5,67	53,90

Fuente: elaboración base DANE (GEIH marco 2005).

## Percepción sobre el empleo

El análisis de la calidad del empleo implica la incorporación de métricas subjetivas relacionadas con las condiciones que causan satisfacción en la organización para la cual los empleados prestan su servicio. Estas medidas subjetivas son apreciables en la medida que están asociadas a los incrementos en la productividad laboral, así como el mejor bienestar de los ocupados y el entorno. Es en este contexto que se aborda el análisis de la satisfacción laboral, la compatibilidad trabajo-familia y la estabilidad laboral.

De acuerdo con la información, hasta el 2018 el 80% de los ocupados en Caldas se sentían insatisfechos con sus condiciones laborales. Lo anterior podría estar vinculado a temas diversos como el ambiente laboral, ergonomía de los puestos de trabajo, las condiciones referentes a salud y seguridad, participación organizacional, las oportunidades de desarrollo profesional o satisfacción de necesidades subjetivas. Pero, dicho desbalance en cuanto a la satisfacción laboral en Caldas, no está ocasionado por la incompatibilidad trabajo-familia, ya que el 90% de los trabajadores en el departamento se siente satisfecho con las asignaciones de tiempo para el trabajo y para la familia, indicando que la inconformidad con el trabajo podría estar asociada a una condición de subempleo por horas o por ingresos.

En este contexto, es oportuno denotar que la alta compatibilidad del trabajo y la familia puede explicar núcleos familiares predominantemente inactivos o, de acuerdo con el lugar de trabajo, puede estar en presencia de actividades desarrolladas, en su generalidad, en viviendas propias.

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

**Tabla 34. Satisfacción laboral  
(%) en Caldas, 2013-2019**

	Insatisfecho	Satisfecho
2013	86,91	13,09
2014	84,81	15,19
2015	85,69	14,31
2016	86,26	13,74
2017	86,30	13,70
2018	85,95	14,06
2019	86,24	13,76

Fuente: Elaboración base DANE (GEIH marco 2005)

**Tabla 35. Satisfacción con la  
compatibilidad trabajo-familia  
(%) en Caldas, 2015-2019**

	Incompatible	Compatible
2015	11,35	88,65
2016	10,50	89,50
2017	10,45	89,55
2018	11,76	88,25
2019	7,62	92,38

Fuente: Elaboración base DANE (GEIH marco 2005)

**Tabla 36. Satisfacción con la estabilidad laboral  
(%) en Caldas, 2013-2020**

	No	Si
2013	25,24	74,76
2014	27,78	72,22
2015	26,55	73,45
2016	27,50	72,50
2017	26,15	73,85
2018	29,74	70,26
2019	27,99	72,01
2020	23,28	76,72

Fuente: Elaboración base DANE (GEIH marco 2005)

Desde otro punto de vista, la percepción sobre la estabilidad laboral es proporcionalmente favorable porque, en promedio, el 70% de los ocupados manifiestan estar satisfechos con la estabilidad del trabajo. Este comportamiento, adverso a la satisfacción laboral en su conjunto, refuerza la idea del subempleo (ingresos, competencias o tiempo). A su vez, esta tendencia ejemplifica las dinámicas laborales actuales caracterizadas por la alta flexibilidad laboral, esencialmente en el grupo de trabajadores jóvenes, marcando tendencias de cambio a nivel cultural en la sociedad. Esta idea cobra sentido a la luz de la proliferación de empleos de menos de un año de duración.

**REALIDAD LABORAL DEL  
DEPARTAMENTO DE CALDAS**

## Subempleo

Por definición, el subempleo se constituye en una situación del mercado laboral que captura la subutilización del capital productivo del personal ocupado. De la misma manera, el subempleo puede concebirse de dos formas: 1. una aproximación a la informalidad desde la oferta y, 2. en una medida de bienestar más adecuada que la tasa de ocupación. Lo anterior en virtud de que captura las expectativas laborales y, al mismo tiempo, la satisfacción de los empleados. Desde un enfoque macroeconómico el subempleo se asocia a la ineficiencia en el mercado laboral con efectos en la productividad total.

**Tabla 37. Ocupados con segundo trabajo  
(%) en Caldas, 2011-2019**

	Si	No
2011	2,99	97,01
2012	3,11	96,89
2013	3,52	96,48
2014	3,91	96,09
2015	2,80	97,20
2016	3,31	96,69
2017	3,72	96,28
2018	3,98	96,03
2019	3,38	96,62

Fuente: Elaboración base DANE (GEIH marco 2005)

**Tabla 38. Ocupados según el número de subempleos  
por categorías (%) en Caldas, 2011-2019**

	1 subempleo	2 subempleos	3 subempleos	No subempleo
2011	4,55	11,19	8,50	75,76
2012	3,84	9,67	9,23	77,26
2013	3,92	9,91	8,58	77,60
2014	3,77	10,59	8,32	77,32
2015	3,21	9,66	7,20	79,93
2016	3,88	13,72	7,29	75,11
2017	4,18	11,76	8,12	75,94
2018	4,59	11,43	8,65	75,33
2019	3,08	9,88	7,69	79,36

Fuente: Elaboración base DANE (GEIH marco 2005)

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

En esta dimensión se analizan, por un lado, la razón de ocupados con un segundo empleo y, por otro, el número de subempleos. En principio, menos del 3% de los ocupados en el departamento tienen dos empleos. Lo anterior es relevante dada la alta participación de ocupados sin contratos laborales o, en el mejor de los casos, con vinculación a término indefinido. De otra parte, la composición del empleo dado el número de subempleos presentes. Al respecto, los subempleos son definidos de acuerdo con las competencias, los ingresos o las horas trabajadas. Los resultados exponen que, de cada 100 trabajadores, 80 no presenta subempleo. Lo anterior contrasta con las distribuciones porcentuales de la satisfacción laboral, que permite aducir razones diferentes a los ingresos devengados, las horas trabajadas o el desarrollo de competencias para explicar el comportamiento de la insatisfacción laboral predominante en el mercado de trabajo en el departamento de Caldas.

### **Ingresos**

De acuerdo con la información, el 50% de la fuerza laboral ocupada en las principales ciudades y áreas metropolitanas del país (aproximadamente 10,2 millones de personas) obtienen ingresos equivalentes a un salario mínimo o menos. De hecho, 6,1 millones de ocupados en Colombia obtienen medio salario mínimo o menos. De esta manera, 4,1 millones de ocupados en Colombia devengan más de un salario mínimo. Para el caso de Caldas, el 80% de los ocupados reciben ingresos salariales inferiores a un salario mínimo. En virtud de la distribución de los salarios, los retornos se presentan en función de los niveles educativos, la edad, el género o la presencia de niños menores de cinco años en el hogar. A su vez, la tendencia observada sobre la distribución salarial en el departamento, en el periodo 2011-2019, puede estar correlacionada con los leves movimientos alcistas o bajistas de la productividad del trabajo, así como los crecimientos económicos por debajo del potencial departamental.

**REALIDAD LABORAL DEL  
DEPARTAMENTO DE CALDAS**

**Tabla 39. Ocupados de acuerdo con el ingreso en relación con el salario mínimo por hora (%) en Caldas, 2011-2019**

	1 salario o menos	Entre 1 y 3 salarios mínimos	Entre 3 y 5 salarios mínimos	Más de 4 salarios mínimos
2011	83,48	11,49	1,95	3,08
2012	83,10	12,07	1,61	3,21
2013	82,07	12,73	1,87	3,32
2014	81,22	12,85	2,03	3,89
2015	81,09	13,03	1,89	3,99
2016	80,21	13,65	2,43	3,71
2017	76,11	16,50	2,85	4,54
2018	74,74	17,68	2,61	4,96
2019	75,33	18,12	2,63	3,93

Fuente: elaboración base DANE (GEIH marco 2005)

## Condiciones laborales

Las horas trabajadas, el lugar de trabajo y la remuneración de horas extras constituyen otros de los elementos centrales en las condiciones de trabajo. En principio, la evolución interanual del número de horas trabajadas expone que, en promedio, el 41% de los ocupados en Caldas trabajan más de 48 horas a la semana, teniendo en cuenta que el 98,5% de los ocupados no reporta horas extras remuneradas. De otra parte, destaca la evolución positiva de los ocupados cuyas horas trabajadas es equivalente a las 48 horas semanales, y la disminución en proporción de aquellos con más de 48 horas de trabajo.

**REALIDAD LABORAL DEL  
DEPARTAMENTO DE CALDAS**

**Tabla 40. Ocupados de acuerdo con el número de horas trabajadas (%) en Caldas, 2011-2020**

	Más de 48 horas	48 horas	Menos de 48 horas
2011	47,80	19,20	33,00
2012	44,72	22,63	32,64
2013	47,34	20,14	32,53
2014	43,46	22,59	33,96
2015	43,02	22,55	34,42
2016	38,41	25,63	35,97
2017	33,73	26,09	40,18
2018	37,33	28,16	34,51
2019	35,60	30,83	33,57
2020	38,50	31,06	30,44

Fuente: elaboración base DANE (GEIH marco 2005)

**Tabla 41. Ocupados de acuerdo con el lugar de trabajo (%) en Caldas, 2011-2019**

	Mina, obra, campo o calle	Puerta a puerta o vehículo	Quiosco, caseta u otras viviendas	Local, oficina, fábrica o vivienda
2011	33,80	6,39	9,24	50,58
2012	32,52	6,08	9,63	51,77
2013	32,38	7,42	8,92	51,28
2014	32,39	7,66	9,60	50,36
2015	32,74	8,32	8,90	50,04
2016	33,18	8,63	8,45	49,74
2017	30,98	9,31	7,44	52,27
2018	30,91	9,90	8,63	50,57
2019	30,77	8,81	8,22	52,20

Fuente: elaboración base DANE (GEIH marco 2005)



## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Tabla 42. Ocupados de acuerdo con las horas extras remuneradas (%) en Caldas, 2011-2019

	No	Si
2011	99,00	0,95
2012	98,49	1,50
2013	97,75	2,23
2014	97,61	2,38
2015	97,02	2,95
2016	96,76	3,23
2017	97,38	2,61
2018	96,96	3,02
2019	97,84	2,16

Fuente: elaboración base DANE (GEIH marco 2005)

La distribución de los ocupados por número de horas trabajadas refuerza la idea del bajo número de subempleos y reivindica la presencia de factores exógenos a los ingresos o las horas trabajadas como explicación de la baja satisfacción en el departamento de Caldas. Los datos corroboran la alta proporción de trabajadores que desempeñan la actividad económica en condiciones con alta vulnerabilidad (quiosco, vehículo, puerta a puerta, calle, construcción). Esta consideración es eventualmente heterogénea según los trabajadores formales o informales. De hecho, en el grupo de trabajadores formales el 20% de los mismos se encuentra afectado (en términos de ingresos) por el entorno en el que se desarrolla su actividad económica. Dado el efecto participación de los ocupados que desarrollan sus actividades en locales u oficinas, mostrando persistencia a lo largo de los años, podría indicar el bajo crecimiento de la demanda de trabajo y las barreras para la consolidación de nuevas empresas en el departamento de Caldas.

### Protección social

La dimensión de protección social contempla la vinculación de los trabajadores al sistema de seguridad social en términos de salud y pensión, donde precisamente las categorías que se presentan evalúan las contribuciones de los trabajadores y empleadores al sistema. Con estas se puede afirmar que la vinculación tanto al sistema pensional como de salud es una aproximación muy cercana a la informalidad del trabajo. En este sentido hay que destacar que la proporción de ocupados en Caldas no afiliados a

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

pensión registra una importante reducción en el periodo 2011-2019, mientras en el caso de salud es mucho menor. Antes del periodo de pandemia, en promedio, el 55% de los ocupados en Caldas no estaba afiliado a pensión y el 14% a salud.

**Tabla 43. Ocupados de acuerdo con la contribución a pensión (%) en Caldas, 2011-2019**

	No afiliado	Afiliado 1	Afiliado 2
2011	63,40	33,76	2,84
2012	62,22	34,92	2,86
2013	60,25	36,50	3,25
2014	59,22	37,39	3,40
2015	59,10	37,80	3,10
2016	58,04	37,97	3,99
2017	55,03	42,08	2,89
2018	54,43	42,65	2,93
2019	55,05	42,71	2,24

Fuente: elaboración base DANE (GEIH marco 2005)

**Tabla 44. Ocupados de acuerdo con la contribución a salud (%) en Caldas, 2011-2019**

	No afiliado	Afiliado 1	Afiliado 2
2011	14,59	26,66	58,75
2012	16,80	28,02	55,19
2013	13,43	23,22	63,35
2014	11,26	29,06	59,68
2015	10,30	33,02	56,68
2016	9,12	33,08	57,80
2017	11,12	28,75	60,13
2018	10,10	31,62	58,27
2019	13,82	29,52	56,66

Fuente: elaboración base DANE (GEIH marco 2005)

Para las variables afiliación a salud y pensión, "Afiliado 1" corresponde a los trabajadores que pagan completamente la afiliación, mientras "Afiliado 2" corresponde a los trabajadores que pagan parte o la totalidad de la afiliación.

## Metodología

Se aplica la siguiente metodología expuesta por Rivera, García y Aristizábal (2021, pp. 2-3):

De acuerdo con Da Motta, Carvalho & Bassanezi (2005), la teoría de conjuntos difusos puede ser expresada a través de un subconjunto borroso  $A$  de un universo  $X$  compuesto por ocupados  $x_i$  con  $i=1, \dots, n$ , los cuales poseen un vector de  $j$  atributos o características tal que  $j=1, \dots, n$ . En este sentido, siguiendo a Bedoya & Galvis (2015), el subconjunto borroso  $A$ , se define en términos de una función de pertenencia  $\mu_A$  que puede tomar valores en el intervalo  $[0,1]$ . De esta manera,  $A$  se expresa como:

$$A = \{[\mu_A(x), x] / x \in X\} \quad (1)$$

**REALIDAD LABORAL DEL  
DEPARTAMENTO DE CALDAS**

La ecuación (1) denota que  $x_i$  tiene una membresía del 100% al conjunto si  $\mu_A(x_{ij})=1$ . En este caso se confirma que el individuo  $i$  no tiene privación alguna del atributo  $j$ . En caso contrario, si  $\mu_A(x_{ij})=0$ , la teoría define que el individuo  $i$  está privado totalmente del atributo  $j$ . Para valores intermedios se debe cumplir  $\mu_A(x_{ij}) \in (0,1)$ ; en este caso el individuo  $i$  está privado parcialmente del atributo  $j$ . En lo referido a la IE, el sistema fuzzy conduce a que cada variable tendrá un valor entre  $[0,1]$ .

En continuidad, siguiendo la propuesta de Cheli & Lemmi (1995), la función de membresía se expresa en la ecuación (2).

$$\mu_A(x_{ij}) = \mu_A(x_j^{(k)}) = \begin{cases} 0 & \text{Si } x_{ij} = x_j^k; k = 1 \\ \mu_A(x_j^{(k-1)}) + \frac{F(x_j^k) - F(x_j^{(k-1)})}{1 - F(x_j^1)} & \text{Si } x_{ij} = x_j^k; k > 1 \\ 1 & \text{Si } x_{ij} = x_j^k; k = K \end{cases} \quad (2)$$

Donde  $k=1, \dots, K$ , refiere a cada dimensión del atributo  $j$  y a su vez representa el riesgo de privación en cada una de las categorías de la variable  $j$ ; expuesto lo anterior, en el análisis de la IE,  $K$  denota la mejor situación respecto del atributo. En la notación de Cheli & Lemmi (1995),  $F(x_j)$  representa la distribución acumulada del atributo  $j$  clasificado de acuerdo con  $k$ .

Sucesivamente, de acuerdo con Gómez, Galvis & Royuela (2015), la asignación del peso de cada variable está definida en la ecuación 3.

$$W_j = \ln \left[ \frac{1}{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \mu_A(x_{ij})} \right] \quad (3)$$

Donde  $\sum_{i=1}^n \mu_A(x_{ij})$  denota la proporción difusa de ocupados con calidad de empleo en referencia con el atributo  $j$ . Finalmente, para el caso de las dimensiones consideradas, dado los pesos  $W_j$  de cada variable  $j$ , el Índice de Calidad de Empleo está dado en la ecuación 4. Donde  $T$  denota el total de dimensiones incluidas en el índice.

$$ICE_i = \frac{\sum_{j=1}^T \mu_A(x_{ij}) w_j}{\sum_{j=1}^T w_j} * 100 \quad (4)$$

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

### Resultados por departamentos

Los resultados finales corroboran la heterogeneidad de las regiones en Colombia vista desde la óptica de la calidad de empleo. Así, las mejores condiciones en relación con el resto de los departamentos se presentan en Bogotá, Cundinamarca, Valle del Cauca, Antioquia y Caldas. En esta línea de análisis y con fines descriptivos, se configura los departamentos de Norte de Santander, Córdoba y Sucre como regiones con menor calidad de empleo, ya que se encuentran más alejados de la media nacional. En lo particular, los resultados para estos indicadores están afectados por el desempeño de las dimensiones de protección social y estabilidad laboral.

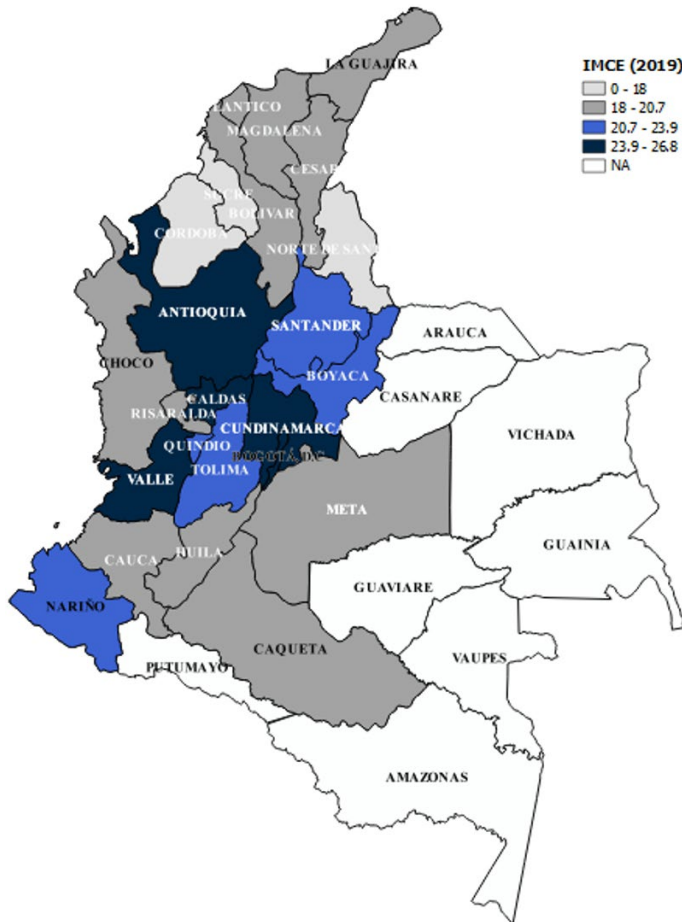


Figura 22. Mapa de distribución espacial del índice multidimensional de calidad de empleo por departamentos en Colombia, 2019

Fuente: elaboración base DANE (GEIH marzo 2005)

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Asimismo, se deriva que, si bien La Guajira presentó la tasa de ocupación (TO) más alta en el año 2019, su posición relativa en términos de calidad de empleo es baja, hecho que refleja el *trade off* (intercambio) entre la cantidad y la calidad en el mercado laboral. En el otro extremo, el departamento del Chocó se sitúa con la menor tasa de ocupación; entre tanto, en términos de calidad de empleo, este departamento se sitúa en el tercer grupo, confirmando el deterioro del empleo en términos de calidad y cantidad.

En el análisis del departamento de Caldas se expone la relación entre la rama de actividad y la calidad de empleo. En este sentido, los resultados son concluyentes y evidencian empleos con mayor calidad en el sector de las actividades financieras, industria manufacturera y servicios sociales y comunales, donde el aporte al valor agregado de la producción es mayor, así como sus niveles de productividad. En la segmentación por género se registra mejores condiciones laborales para las mujeres solamente en el sector financiero, transporte y comunicaciones, y construcción, quizás relacionado con los perfiles laborales en dichos sectores. Según los resultados, es probable que los sectores con menor calidad del empleo son aquellos con menor sofisticación productiva y niveles de productividad y, por ende, con una menor barrera a la entrada de trabajadores, y con bajo capital humano el factor producción trabajo. Precisamente, allí se encuentra el principal círculo virtuoso de las sociedades, donde la educación funciona elevando los potenciales de productividad de las personas, variable esencial para la transformación de los sectores económicos (Oppenheimer, 2010; Lora, 2019).

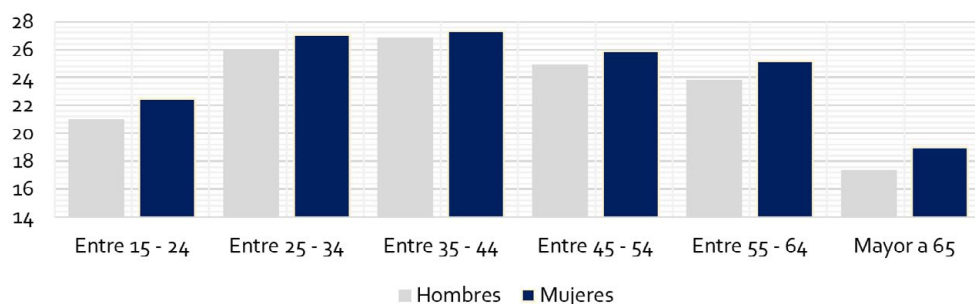


**Figura 23. Índice multidimensional de calidad de empleo por rama de actividad y género de Caldas, 2019**

Fuente: elaboración base DANE (GEIH marco 2005)

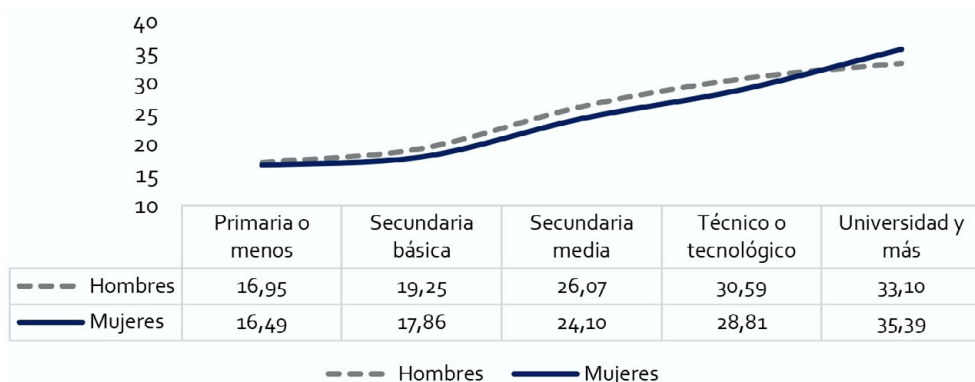
## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

En términos de la edad, se exhibe un ciclo de calidad de empleo en el departamento de Caldas, coherente con trabajos previos (Ortiz & Uribe, 2006; Galvis-Aponte, 2012; Galvis & Pérez, 2015). A la luz del comportamiento de la calidad de empleo a lo largo del ciclo vital se infiere que las personas con menor entrenamiento son más propensas a enganchar un empleo con menor calidad al inicio y final del ciclo de vida laboral, debido a la curva de aprendizaje y acumulación de conocimientos, competencias y habilidades laborales. Igualmente, se exponen diferencias por género y nivel educativo de los individuos, explicado en la literatura desde las recompensas de inversión en el capital humano (Schultz, 1961; Becker, 1964; Mincer, 1974).



**Figura 24. Índice multidimensional de calidad de empleo por rango de edad y género de Caldas, 2019**

Fuente: elaboración base DANE (GEIH marzo 2005)



**Figura 25. Índice multidimensional de calidad de empleo por niveles educativos y género de Caldas, 2019**

Fuente: elaboración base DANE (GEIH marzo 2005)

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Hasta este punto se visualiza la complejidad de la calidad del empleo en Caldas que, en una comparación nacional, se registran cifras positivas, pero siguen existiendo retos derivados internamente por la disparidad en los niveles por subregiones y municipios, con brechas de desigualdad por sectores económicos, edad y niveles educativos. Adicionalmente, se evidencia una débil dinámica de la demanda laboral, bajos ingresos, insatisfacción laboral por parte de los trabajadores, disparidad subregional de ocupación y participación, y baja cobertura por viabilidad, cultura o malas prácticas de vinculación contractual, así como de asociación sindical.

## 6. Dinámica de la demanda laboral

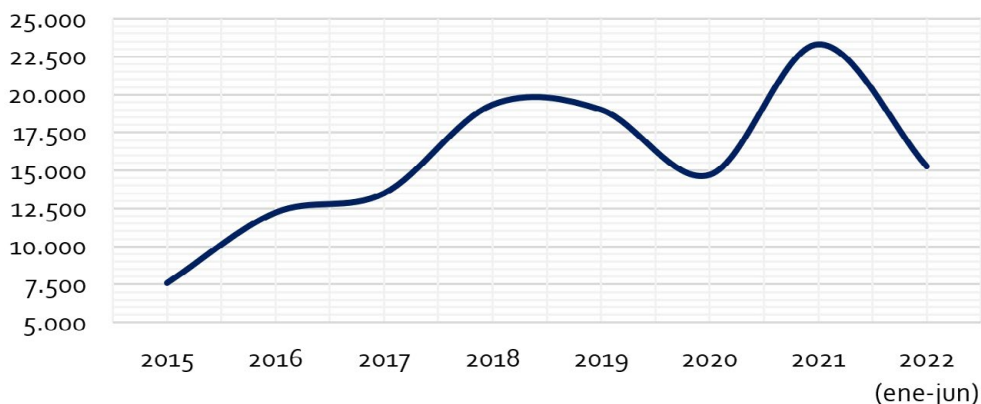
El acercamiento desde un análisis descriptivo a la estructura y evolución de las vacantes sirve de insumo para comprender la dinámica laboral de la actividad económica como una fuerza de demanda que puede ser de gran utilidad para conocer lo que está solicitando la economía de mercado en términos de capital de trabajo. Existen dos importantes fuentes: la Unidad del Servicio Público de Empleo del Gobierno Nacional y el Observatorio Laboral y Ocupacional del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

Es necesario advertir que estos datos sirven como tipo de muestreo general de la demanda laboral porque, según la GEIH del DANE, aproximadamente el 60% de los ocupados de Colombia consiguió su empleo actual por medio de ayuda de amigos, colegas o familiares, demostrando la importancia de la teoría del capital social y de redes dentro del funcionamiento del mercado laboral, y menos del 10% lo hizo a través de Internet, mostrando aún el desafío de penetración de portales de empleo Web y las agencias de empleo. Lo anterior, no resta calidad a los datos que acá se exponen, pero también hay que detallar sus alcances y probables limitaciones.

Para el periodo enero-junio 2022, se registran 15.282 vacantes en Caldas dentro del sistema de la Unidad del Servicio Público de Empleo, representando el 1,08% de las vacantes del país, donde el 87,5% se concentran en Manizales, mostrando una problemática crucial de conexión entre oferta y demanda en los demás municipios, hecho que también puede ser el reflejo de la debilidad de la demanda o la generación de empleo en el resto de subregiones, así como las bajas coberturas de los servicios de intermediación.

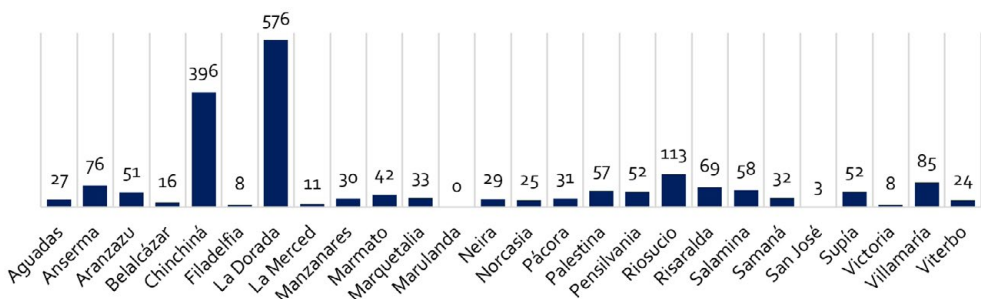


## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS



**Figura 26. Vacantes registradas en Caldas, 2015-2022**

Fuente: elaboración base Unidad del Servicio Público de Empleo (Demanda laboral)



**Figura 27. Vacantes registradas por municipios en Caldas (sin Manizales) 2022 (ene.-jun.)**

Fuente: elaboración base Unidad del Servicio Público de Empleo (Demanda laboral)

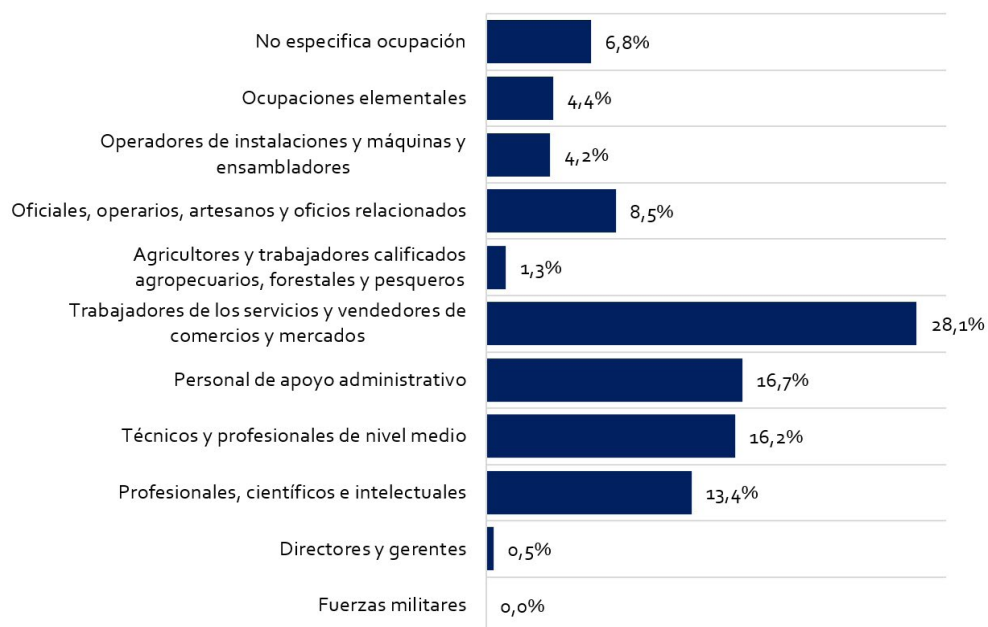
Un aspecto muy interesante de los datos de la Unidad del Servicio Público de Empleo es las diversas desagregaciones de requisitos de dichas vacantes que reflejan las necesidades de demanda exigidas por la economía caldense a la fuerza laboral. De este modo, se observa que, en Caldas, adicional a Manizales, los mercados con mayor demanda laboral son La Dorada, Chinchiná, Riosucio, Villamaría, Anserma, Salamina y Supía, hecho coherente con lo que se ha identificado en el transcurso del documento.

La mayor parte de las vacantes en Caldas están en ocupaciones de servicios de vendedores, comercial y mercadeo, y personal de apoyo administrativo, con 45 de cada 100 oportunidades de empleo, enviando señales de perfiles laborales de mayor demanda en el mercado laboral del departamento.

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Hay que resaltar que existe un porcentaje entre el 30% y 45% de vacantes para perfiles relacionados con altos niveles educativos, lo cual desmitifica que no existan posibilidades para este tipo de personas, pero también la necesidad de hacer esfuerzos de recualificación laboral y competencias para el trabajo en una parte significativa de la población ocupada para atender la demanda de ocupaciones con menor nivel jerárquico. De hecho, cerca del 48,7% de las vacantes están categorizadas en conocimiento de programas generales, lo cual implica que empresarios, trabajadores, academia y sector público tengan conversaciones de mayor articulación para responder a estas necesidades coyunturales de las dinámicas del mercado.

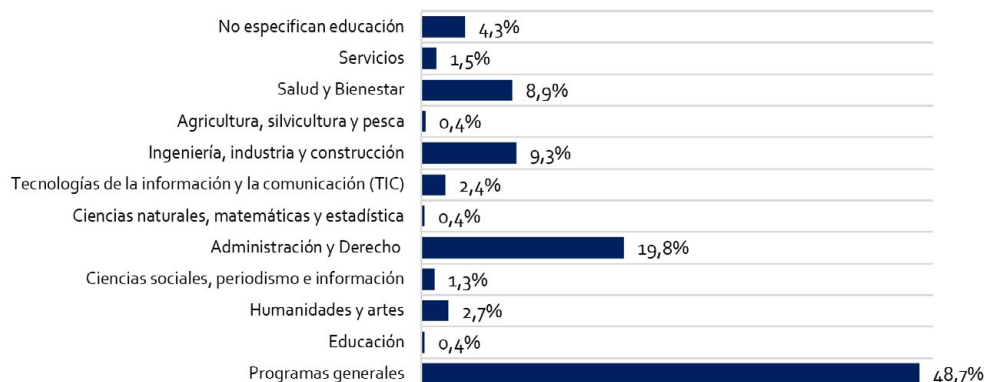
Por nivel educativo se resalta la misma situación, ya que el 43,7% de las vacantes es a solicitud de personas con bachillerato, resaltando la baja demanda de perfiles de mayor capital humano en Caldas, lo que se relaciona claramente también con la estructura empresarial en los territorios. Y, en términos de experiencia laboral y salarios ofrecidos, sobresalen rangos salariales coherentes con los bajos perfiles laborales requeridos y experiencia no superior a los 12 meses.



**Figura 28. Vacantes registradas por ocupaciones de la clasificación ocupacional CIUO\* o8 A.C. en Caldas, 2022 (ene.-jun.)**

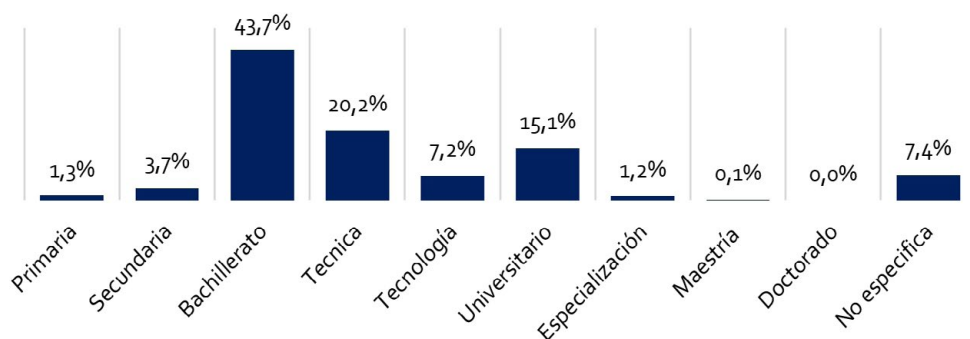
Fuente: elaboración base Unidad del Servicio Público de Empleo (Demanda laboral)  
\*CIUO: Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones.

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS



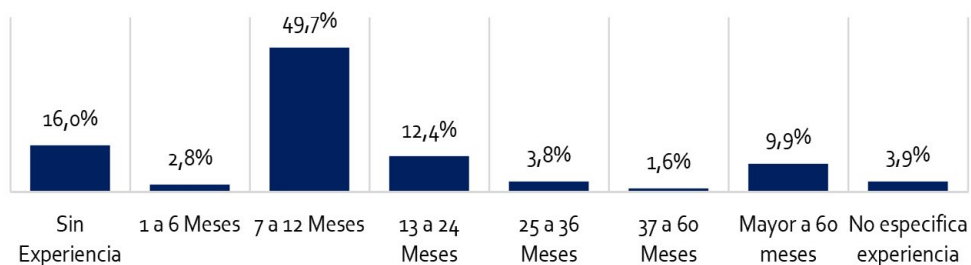
**Figura 29. Vacantes registradas por conocimiento de la clasificación CINE\* 2011 A.C. en Caldas, 2022 (ene.-jun.)**

Fuente: elaboración base Unidad del Servicio Público de Empleo (Demanda laboral)  
\*CINE: Clasificación Internacional Normalizada de Educación



**Figura 30. Vacantes registradas por nivel educativo requerido en Caldas, 2022 (ene.-jun.)**

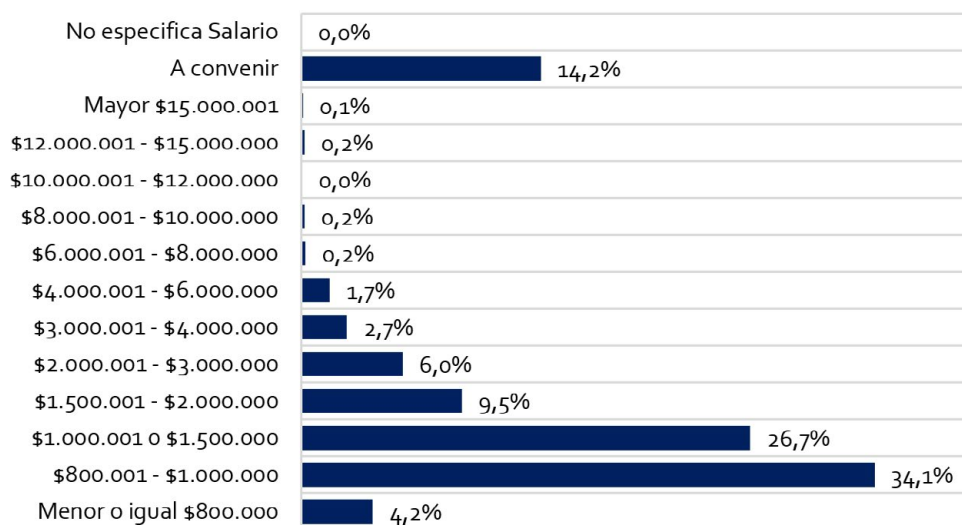
Fuente: elaboración base Unidad del Servicio Público de Empleo (Demanda laboral)



**Figura 31. Vacantes registradas por experiencia laboral requerida en Caldas, 2022 (ene.-jun.)**

Fuente: elaboración base Unidad del Servicio Público de Empleo (Demanda laboral)

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS



**Figura 32. Vacantes registradas por rangos salariales ofrecidos en Caldas, 2022 (ene.-jun.)**

Fuente: elaboración base Unidad del Servicio Público de Empleo (Demanda laboral)

Por su parte, desde el Observatorio Laboral y Ocupacional del SENA, en el caso de Caldas, el registro de vacantes es menor y la información pública es más limitada. Así, mientras en el primer semestre se tenían más de 15 mil vacantes registradas en Caldas, en el SENA se presenta un acumulado de poco más de 10 mil vacantes. Ahora bien, la enorme ventaja es que dicha información se desagrega en tres grandes grupos: inscritos (personas que buscan empleo), vacantes (requerimientos de recurso humano por parte de las empresas), y colocados (vinculaciones laborales exitosas), diferenciando por niveles de cualificación (directivo, profesional, técnicos o tecnólogos, calificados y elemental) y en cada uno por ocupaciones. Así, en las vacantes del departamento de Caldas para el primer semestre 2022 se tienen que el 47,2% es para nivel calificados, 21,9% elemental, 18,6% profesional, 11,7% técnico o tecnólogo y 0,5% directivo.

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Esto se convierte en una importante herramienta para analizar perfiles laborales y, especialmente, inferir niveles de cualificación y ocupaciones de mayor o menor demanda en el mercado al cruzarse con la oferta de hojas de vida, es decir, las estadísticas de inscritos. Del mismo modo, visualizar aquellas cualificaciones y ocupaciones con mayor probabilidad de enganche laboral (colocaciones)<sup>2</sup>.

**Tabla 45. Registro de inscritos, vacantes y colocados por nivel de cualificación semestral en Caldas, 2022**

	Inscritos		Vacantes		Colocados	
	I	II	I	II	I	II
Directivo	18	27	22	32	8	21
Profesional	297	330	523	1.370	366	1.306
Técnicos- Tecnólogos	460	475	419	768	198	594
Calificados	1.330	6.114	2.477	2.321	1.018	1.007
Elemental	467	1.059	812	1.415	413	790
Total	2.572	8.005	4.253	5.906	2.003	3.718

Fuente: elaboración base SENA (Observatorio Laboral y Ocupacional - SENA)

Precisamente, el SENA ofrece una plataforma de tendencia de ocupaciones<sup>3</sup>, por medio del criterio de ocupaciones solicitadas y registradas de personas que en el marco de intervención del mercado de trabajo en Caldas supone escenarios estratégicos de acción. Posteriormente se detalla el ejercicio de tendencias de ocupaciones para Caldas en las diversas categorías de niveles de cualificación del SENA, orientado el análisis desde perfiles laborales de mayor a menor jerarquización laboral organizacional.

Los análisis cruzados de demanda y oferta, desde el sistema de intermediación laboral del SENA, permiten identificar ocupaciones con mayor

- 2 Por ejemplo, para el segundo trimestre 2022 en el departamento, en el nivel 'directivo' las mayores proporciones de ocupaciones fueron en personal directivo de la administración pública, gerentes de ventas, mercadeo y publicidad, y gerentes de logística; en el nivel 'profesional' destacan profesores de educación básica, abogados, administradores de empresas e ingenieros de construcción y obras civiles; en el nivel 'técnico o tecnólogo' sobresalen entrenadores y preparadores físicos, técnicos en tecnologías de la información, asistentes de servicios social y comunitario, asistentes administrativos e inspectores de sanidad, seguridad y salud ocupacional; en el nivel 'calificados' las mayores colocaciones en auxiliares administrativos, oficiales de construcción, mercaderistas e impulsores, auxiliares contables, auxiliares de información y servicio al cliente; y en el nivel 'elemental' serían ayudantes y obreros de construcción, obreros y ayudantes, aseadores y servicios doméstico.
- 3 Consultar en el siguiente enlace: <https://observatorio.sena.edu.co/Tendencia/Resultados>

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

solicitud y menor registro de personas, donde el sistema de educación del departamento debería explorar oportunidades de formación, siendo ocupaciones promisorias, complementadas con aquellas vacantes más solicitadas y de mayor registro de personas, en que existe positivas probabilidades de colocación, y también se necesitaría formación de corto plazo y mayores procesos de conexión de intermediación.

Por otro lado, hay vacantes que son menos solicitadas y registradas, donde claramente las oportunidades laborales son más escasas y las personas en dichas ocupaciones deberían pasar por procesos de recualificación laboral, así como en el caso de las ocupaciones menos solicitadas, pero más registradas, donde la prioridad del territorio es una reorientación de capacidades.



**Figura 33. Escenarios de intervención y oportunidad de acción de política entre vacantes y postulaciones en el mercado laboral formato SENA.**

Fuente: SENA (Tendencia de las ocupaciones, Observatorio Laboral y Ocupacional)  
Los autores utilizan la estructura del SENA, incluyendo análisis internos propios.

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Ocupaciones más solicitadas y menos registradas (oportunidad)	Ocupaciones más solicitadas y más registradas (dinámica)	Ocupaciones menos solicitadas y menos registradas (estancamiento)	Ocupaciones menos solicitadas y más registradas (saturación)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesores e Instructores de Formación para el Trabajo</li> <li>• Analistas y Agentes de Inversiones y Finanzas</li> <li>• Gerentes de Ingeniería</li> <li>• Ingenieros en Construcción y Obras Civiles</li> <li>• Analistas de Sistemas Informáticos</li> <li>• Profesionales en Recursos Humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesionales en Organización y Administración de las Empresas</li> <li>• Analistas de Sistemas Informáticos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerentes de Construcción, Mantenimiento, Producción Industrial</li> <li>• Gerentes de Operación de Instalaciones Físicas</li> <li>• Gerente de Servicios Hóteleros</li> <li>• Gerentes Financieros</li> <li>• Gerentes de Servicios a la Salud</li> <li>• Enfermeros</li> <li>• Psicólogos</li> <li>• Matemáticos y estadísticos</li> <li>• Abogados</li> <li>• Diseñadores gráficos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administradores Ambiental</li> <li>• Funcionarios de Programas Excluyivos de la Administración Pública</li> <li>• Oficiales de las Fuerzas Militares</li> <li>• Administradores de Sistemas Informáticos</li> <li>• Expertos Agrícolas y Pecuarios</li> <li>• Diseñadores Gráficos</li> <li>• Abogados</li> </ul>

**Figura 34. Tendencias de las ocupaciones SENA ocupación nivel dirección y gerencia y nivel A en Caldas, 2019 (anual) y 2021 (primer trimestre)**

Fuente: elaboración base SENA (Tendencia de las ocupaciones, Observatorio Laboral y Ocupacional)

Ocupaciones más solicitadas y menos registradas (oportunidad)	Ocupaciones más solicitadas y más registradas (dinámica)	Ocupaciones menos solicitadas y menos registradas (estancamiento)	Ocupaciones menos solicitadas y más registradas (saturación)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inspectores de Construcción</li> <li>• Técnicos en Telecomunicaciones</li> <li>• Contratistas y Supervisores de Construcción y Otras Ocupaciones de Instalación y Reparación</li> <li>• Técnicos en Fabricación Industrial</li> <li>• Vendedores de Ventas Técnicas</li> <li>• Técnicos en Archivística</li> <li>• Técnicos en Construcción y Arquitectura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistentes Administrativos</li> <li>• Técnicos de Sistemas</li> <li>• Inspectores de Sanidad, Seguridad y Salud Ocupacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dibujantes Técnicos</li> <li>• Técnicos en Mecánica y Construcción Mecánica</li> <li>• Analistas de Crédito y Cobranzas</li> <li>• Técnicos en Química Aplicada</li> <li>• Técnicos en Automatización e Instrumentación</li> <li>• Contratistas y Supervisores de Electricidad y Telecomunicaciones</li> <li>• Técnicos en Archivística</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistentes Contables</li> <li>• Técnicos en Prevención, Gestión y Control Ambiental</li> <li>• Administradores y Supervisores de Comercio al por Menor</li> <li>• Agricultores y Administradores Agropecuarios</li> <li>• Suboficiales de las Fuerzas Militares</li> <li>• Agentes de Compras e Intermediarios</li> </ul>

**Figura 35. Tendencias de las ocupaciones SENA ocupación nivel B en Caldas, 2019 (anual) y 2021 (primer trimestre)**

Fuente: elaboración base SENA (Tendencia de las ocupaciones - Observatorio Laboral y Ocupacional)

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Ocupaciones más solicitadas y menos registradas (oportunidad)	Ocupaciones más solicitadas y más registradas (dinámica)	Ocupaciones menos solicitadas y menos registradas (estancamiento)	Ocupaciones menos solicitadas y más registradas (saturación)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auxiliares Administrativos</li> <li>• Conductores de Vehículos Pesados</li> <li>• Operadores de Equipo Pesado (excepto grúa)</li> <li>• Soldadores</li> <li>• Mecánicos Industriales</li> <li>• Auxiliares de Estadística y Encuestadores</li> <li>• Auxiliares de Compras e Inventarios</li> <li>• Auxiliares Contables, de Tesorería y Financieros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auxiliares de Información y Servicio al Cliente</li> <li>• Mercaderistas e Impulsadores</li> <li>• Vendedores de Ventas no Técnicas</li> <li>• Oficiales de Construcción</li> <li>• Conductores de Vehículos Pesado</li> <li>• Auxiliares Administrativos</li> <li>• Trabajadores Agrícolas</li> <li>• Auxiliares de Personal</li> <li>• Cajeros de Comercio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auxiliares de Almacén y Bodega</li> <li>• Ajustadores de Máquinas y Herramientas</li> <li>• Oficiales de Construcción</li> <li>• Operadores de Máquinas para Coser y Bordar</li> <li>• Mecánicos Industriales</li> <li>• Carteros y Mensajeros</li> <li>• Ayudantes Electricistas</li> <li>• Electricistas Industriales</li> <li>• Conductores de Vehículos Livianos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cajeros de Servicios Financieros</li> <li>• Vendedores de Mostrador</li> <li>• Conductores de Vehículos Livianos</li> <li>• Auxiliares de Almacén y Bodega</li> <li>• Auxiliares en Enfermería</li> <li>• Vigilantes y Guardias de Seguridad</li> <li>• Soldados</li> </ul>

**Figura 36. Tendencias de las ocupaciones SENA ocupación nivel C en Caldas, 2019 (anual) y 2021 (primer trimestre)**

Fuente: elaboración base SENA (Tendencia de las ocupaciones, Observatorio Laboral y Ocupacional)

Ocupaciones más solicitadas y menos registradas (oportunidad)	Ocupaciones más solicitadas y más registradas (dinámica)	Ocupaciones menos solicitadas y menos registradas (estancamiento)	Ocupaciones menos solicitadas y más registradas (saturación)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obreros y Ayudantes en la Elaboración de Alimentos y Bebidas</li> <li>• Obreros de Mantenimiento de Obras Públicas</li> <li>• Ayudantes de Cocina y Cafetería</li> <li>• Otros Obreros y Ayudantes en Fabricación y Procesamiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ayudantes y Obreros de Construcción</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ayudantes de Cocina y Cafetería</li> <li>• Ayudantes en la Fabricación Metálica</li> <li>• Trabajadores de Estación de Servicio</li> <li>• Obreros de Mantenimiento de Obras Públicas</li> <li>• Obreros Agropecuarios</li> <li>• Auxiliares de servicios hoteleros</li> <li>• Jardineros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obreros Agropecuarios</li> <li>• Otras Ocupaciones Elementales de las Ventas</li> <li>• Aseadores y Servicio Doméstico</li> </ul>

**Figura 37. Tendencias de las ocupaciones SENA ocupación nivel D en Caldas, 2019 (anual) y 2021 (primer trimestre)**

Fuente: elaboración base SENA (Tendencia de las ocupaciones, Observatorio Laboral y Ocupacional)

El análisis de la demanda laboral deja especiales reflexiones sobre la pertinencia y oportunidad de la formación de la población en el departamento, donde es necesario avanzar en conversaciones de articulación de la demanda con los conocimientos, competencias y habilidades de la oferta en el mercado, pero, de igual modo, repensar las nuevas necesidades de crecimiento y reconfiguración de las estructuras de producción en una economía con nuevos desafíos en el siglo XXI, y los expuestos problemas de dualidad en el desarrollo económico, social y empresarial.



## 7. Estructura socioeconómica del mercado laboral

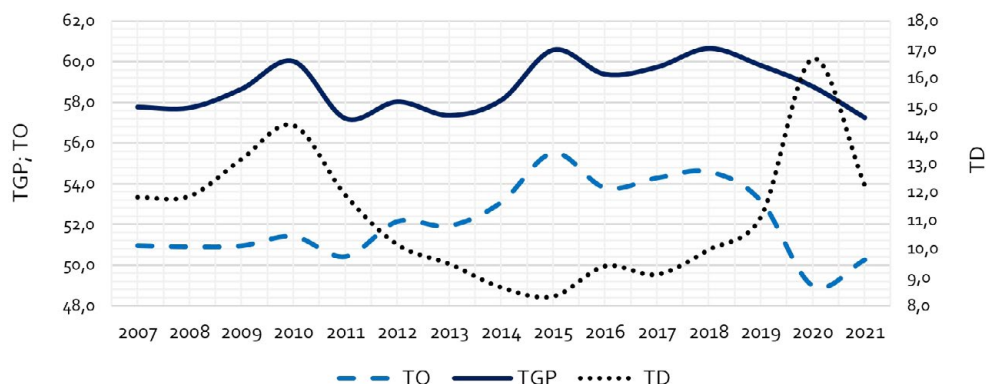
Una vez entendidos los principales indicadores globales del mercado laboral, a partir de una óptica de seguimiento desde la oferta y la demanda, así como evaluaciones de calidad, es necesario desagregar la estructura socioeconómica para evidenciar problemáticas sociales del mercado laboral, según los principales segmentos de la fuerza laboral. Para el 2021, tomando como base DANE (GEIH marco 2018), Caldas se ubicó en la posición 20 en cuanto a la ocupación laboral en el país, aproximadamente sobre el 50%, es decir, por cada 100 personas en edad de trabajar (fuerza laboral), 50 se encontraban ocupadas en el departamento, registrando una tasa de ocupación más alta que Quindío, pero más baja que Risaralda.

En términos de desocupación, para el último año de análisis, la tasa de desempleo fue del 12,2%, comparado con los niveles más pequeños registrados en Nariño y Huila con tasas de 7,2% y 8,7%, respectivamente. En comparación con los departamentos del Eje Cafetero, Caldas presenta mejor desempeño que el Quindío y Risaralda, cuyas tasas de desempleo fueron 17,5% y 12,4%.

La tasa de desempleo en Caldas en 2021 mostró un importante punto de inflexión, ya que en 2020 se registró un pico en relación con los últimos 15 años. La mayor vulnerabilidad en el mercado de trabajo recayó sobre las mujeres porque la tasa de desempleo de hombres se situó en 10,1% en 2021,

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

frente al 15,4% de las mujeres, representando casi cinco puntos porcentuales (pp) superior. Sin embargo, se destaca un cierre de esta brecha a cifras estructurales, luego de haberse ampliado durante el año de pandemia.



**Figura 38. Indicadores globales de mercado laboral de Caldas, 2007-2021**

Fuente: elaboración base DANE (GEIH marzo 2018)

Desagregando por género y grupo de edad los principales grupos poblaciones laborales del departamento, se evidencia que de los 410.883 ocupados el 63,3% son hombres y el 35,7% son mujeres; de los 53.765 desocupados el 51% son hombres y 49% mujeres; y de 360.861 personas por fuera de la fuerza de trabajo (antes conocidos como inactivos), el 29,2% son hombres y 70,8% mujeres, evidenciando un notorio fenómeno femenino de inactividad laboral en el departamento<sup>4</sup>, reforzando la idea de la existencia de barreras para el ingreso de las mujeres al mercado.

Entre desagregaciones interesantes que resultan de cruzar grupos de edad y género, resalta, en ocupación, que los hombres registran una menor participación frente a las mujeres en los rangos entre 25 y 44 años, mientras se tiene una mayor participación de los hombres en el grupo de 65 años y más, aspecto que debe ser revisado desde las condiciones demográficas y envejecimientos en algunos sectores económicos.

4 A su vez, en la distribución por horas trabajadas en el departamento se reporta diferencias por género equivalente a 5,3 horas a la semana, ya que el promedio de horas trabajadas en hombres es de 49,0, mientras las mujeres trabajan en promedio 43,7 horas. Lo anterior considerando que las mujeres prefirieren trabajar menos horas que los hombres o buscar un trabajo con horarios flexibles, que les permitan contar con más tiempo para dedicarse a actividades no laborales, como es el caso de cuidado del hogar, niños o personas mayores. En promedio, un ocupado en Caldas trabajó 46,9 horas a la semana.

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

**Tabla 46. Ocupados por género y grupo de edad en Caldas, 2021**

	Hombres	Participación (%)	Mujeres	Participación (%)	Total	Participación (%)
15-24 años	33.067	12,5%	18.598	12,7%	51.665	12,6%
25-34 años	60.362	22,8%	39.248	26,8%	99.610	24,2%
35-44 años	59.115	22,4%	38.897	26,5%	98.012	23,9%
45-54 años	54.155	20,5%	28.679	19,6%	82.834	20,2%
55-64 años	40.950	15,5%	17.995	12,3%	58.945	14,3%
65 años o más	16.541	6,3%	3.277	2,2%	19.817	4,8%
<b>Total</b>	<b>264.190</b>		<b>146.694</b>		<b>410.883</b>	

Fuente: elaboración base DANE (GEIH marco 2018)

**Tabla 47. Desocupados por género y grupo de edad en Caldas, 2021**

	Hombres	Participación (%)	Mujeres	Participación (%)	Total	Participación (%)
15-24 años	6.964	25,4%	7.515	28,5%	14.479	26,9%
25-34 años	7.513	27,4%	8.130	30,8%	15.643	29,1%
35-44 años	3.948	14,4%	6.003	22,8%	9.951	18,5%
45-54 años	4.444	16,2%	2.970	11,3%	7.414	13,8%
55-64	3.684	13,4%	1.424	5,4%	5.108	9,5%
65 años o más	850	3,1%	320	1,2%	1.170	2,2%
<b>Total</b>	<b>27.403</b>		<b>26.362</b>		<b>53.765</b>	

Fuente: elaboración base DANE (GEIH marco 2018)

Por el lado de la desocupación, la distribución de género muestra sesgos de participación en contra de las mujeres. Para todos los grupos entre 15-44 años, las mujeres desocupadas tienen una mayor proporción, y la participación de hombres desocupados aumenta a partir de los 45 años. El diferencial más alto por participación se observa en el grupo de los 35-44 años, donde el número de hombres desocupados es, en proporción, 8 puntos porcentuales -pp menor al previsto en el caso de las mujeres. Desde otro punto de vista, en los análisis por género para cada grupo se registra: por cada 100 desocupados en el grupo de 65 años o más, 72 de ellos son hombres; por cada 100 desocupados en el grupo de 35-44 años, 60 de ellos son mujeres; por cada 100 desocupados en el grupo de 45-54 años, 60 de ellos son hombres; y por cada 100 desocupados en el grupo de 15-24 años, 52 son mujeres.

Y, en la población por fuera de la fuerza de trabajo, que identifica personas que mantienen algún vínculo con la fuerza de trabajo, aun estando

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

por fuera de la misma, es importante resaltar que solo un grupo de las personas inactivas no tiene interés en participar de la fuerza de trabajo. La desagregación de datos deja latentes patrones de género en lo referente a la participación laboral femenina, donde por cada hombre hay 2,4 mujeres en esta población inactiva, posiblemente relacionada con los roles de género en la sociedad, es decir, responsabilidades de cuidado familiar; y también, 45 de cada 100 personas de este segmento se encuentra en un grupo de edad mayor a 55 años, efecto demográfico que se proyecta de mayor peso futuro, con preocupación social en las condiciones de dependencia económica.

**Tabla 48. Población por fuera de la fuerza de trabajo  
por género y grupo de edad en Caldas, 2021**

	Hombres	Participación (%)	Mujeres	Participación (%)	Total	Participación (%)
15-24 años	38.435	36,4%	51.494	20,2%	89.929	24,9%
25-34 años	5.880	5,6%	28.097	11,0%	33.977	9,4%
35-44 años	3.892	3,7%	29.611	11,6%	33.502	9,3%
45-54 años	6.331	6,0%	32.741	12,8%	39.072	10,8%
55-64 años	11.819	11,2%	46.147	18,1%	57.966	16,1%
65 años o más	39.113	37,1%	67.122	26,3%	106.235	29,5%
<b>Total</b>	<b>105.470</b>		<b>255.212</b>		<b>360.681</b>	

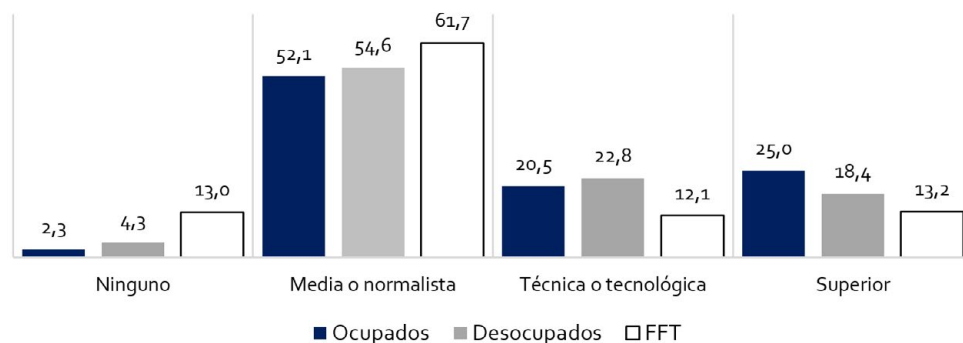
Fuente: elaboración base DANE (GEIH marco 2018)

En cuanto a la composición del capital humano para los subgrupos del mercado de trabajo, no muestra cambios significativos. En general, más del 50% tiene nivel educativo medio, y con educación superior representaría el 25% de ocupados, 18,4% de desocupados y 13,2% de la población por fuera de la fuerza de trabajo. Por su parte, el 41% de los desocupados se encontraría en un nivel avanzado (técnico, tecnológico o superior), reflejando un factor de producción trabajo de medio y alto nivel educativo, que actualmente estaría subutilizado en el mercado departamental.

El análisis para el grupo de personas en el nivel educativo medio describe complejidades. Primero, la alta composición de la población por fuera de la fuerza de trabajo en este grupo (62%), dilucida que la no participación en la fuerza laboral podría obedecer a razones asociadas al desánimo más que a barreras de tiempo. Segundo, la presencia de ocupados en este grupo podría mostrar la predominancia de actividades de bajo valor agregado en el

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

departamento. Tercero, la alta presencia de desocupación podría propiciar flujos entre grupos. En particular, la no absorción de este grupo al mercado de trabajo estimularía fenómenos asociados a la inactividad.



**Figura 39. Distribución de ocupados, desocupados y población fuera de la fuerza de trabajo por niveles educativos (%) en Caldas, 2021**

Fuente: elaboración base DANE (GEIH marzo 2018)

Media o normalista: media académica (bachillerato clásico). Media técnica: bachillerato técnico y normalista.  
Superior: universitaria, especialización, maestría o doctorado.

Evaluando los indicadores globales del mercado laboral en Caldas por género y grupo de edad, se puede inferir que el desempleo es menor en las personas mayores de 35 años, la tasa de ocupación es especialmente grande en el rango entre 25 y 54 años de edad, y en ese mismo grupo, la tasa global de participación asciende a 9 de cada 10 personas en fuerza laboral. Sin embargo, se continúa evidenciando problemáticas de género, algo realmente preocupante en el contexto demográfico actual, donde incrementar la participación y ocupación laboral de las mujeres resulta una opción apremiante para reducir la presión del bono demográfico, en un proceso de envejecimiento poblacional en el departamento.

Sobre los ingresos es evidente el círculo virtuoso que presentan los individuos que a mayor capital humano tienen mayores niveles de productividad y opciones de negociación laboral que se traducen en beneficios de calidad en el mercado laboral. Esta valoración económica de los ocupados podría explicar las diferencias de ingresos de acuerdo con su grupo de edad, exponiendo un comportamiento en forma de U invertida. Es decir, los retornos salariales son crecientes con la edad y alcanzan un pico en la cohorte de 35-44 años, asociado a mayores productividades como resultado de la acumulación de capital humano, donde la educación sirve de herramien-

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

ta de cambio de las desigualdades económicas, colocando en el centro de atención la prioridad de cerrar brechas en los activos sociales de las personas (CAF, 2022; González, 2009), siendo entonces la educación una variable esencial en el crecimiento económico de largo plazo (Lucas, 1988; Romer, 1989).

**Tabla 49. Indicadores globales del mercado laboral por género, grupo de edad y nivel educativo en Caldas, 2021**

	Tasa de desempleo		Tasa de ocupación		Tasa global de participación	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
15-24 años	17,40	28,78	42,14	23,96	51,02	33,65
25-34 años	11,07	17,16	81,84	52,00	92,03	62,77
35-44 años	6,26	13,37	88,29	52,20	94,19	60,26
45-54 años	7,58	9,38	83,41	44,54	90,25	49,15
55-64 años	8,25	7,33	72,54	27,45	79,06	29,62
65 años o más	4,89	8,90	29,27	4,63	30,78	5,09

Fuente: elaboración base DANE (GEIH marco 2018)

No obstante, a partir de los 44 años los retornos salariales se empiezan a contraer hasta las edades de jubilación. Igualmente, en la medida que los niveles de educación son más altos, los ingresos laborales reportados son mayores, siempre con brecha entre hombres y mujeres, donde la variable del tiempo dedicado al trabajo remunerado es esencial para comprender diferencias de ingresos entre los mismos grupos de edad y nivel educativo.

Las estadísticas descriptivas de los salarios promedio para el departamento de Caldas en el 2021 muestra lo siguiente:

- Ingresos máximos superiores a los COP \$100.000.000. Ingreso promedio de COP \$1.420.000. Desviación estándar (respecto a la media) de COP \$2.173.000.
- El 25% de los ocupados gana COP \$800.000 o menos.
- La mediana de los ingresos laborales es de COP \$908.526. Es decir, el 50% de los ocupados en Caldas devenga ese monto.
- El percentil 75 de los ingresos es de COP \$1.400.000. Lo anterior implica que, si se ordenan de menor a mayor, el 75% de los ocupados en Caldas obtiene esa remuneración.

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

- En promedio por hora trabajada el retorno salarial fue de COP \$7.475. El 50% de los ocupados obtiene remuneraciones salariales por hora equivalente a COP \$4.371. La desviación estándar del ingreso laboral promedio hora es de COP \$16.395.

**Tabla 50. Ingresos laborales por género, grupo de edad y nivel educativo en Caldas, 2021**

	Hombres		Mujeres	
	Promedio	Mediana	Promedio	Mediana*
15-24 años	\$ 901.377	\$ 908.526	\$ 872.338	\$ 908.526
25-34 años	\$ 1.369.019	\$ 1.000.000	\$ 1.332.018	\$ 950.000
35-44 años	\$ 1.646.901	\$ 1.000.000	\$ 1.489.607	\$ 908.526
45-54 años	\$ 1.588.622	\$ 1.000.000	\$ 1.456.796	\$ 908.526
55-64 años	\$ 1.688.884	\$ 908.526	\$ 1.447.982	\$ 908.000
65 años o más	\$ 1.338.971	\$ 700.000	\$ 862.960	\$ 450.000
Ninguno	\$ 877.822	\$ 900.000	\$ 685.029	\$ 670.000
Media o normalista	\$ 1.150.312	\$ 908.526	\$ 862.679	\$ 908.526
Técnica o tecnológica	\$ 1.381.049	\$ 1.100.000	\$ 1.101.049	\$ 908.526
Superior	\$ 3.702.645	\$ 2.500.000	\$ 2.698.861	\$ 2.095.000

Fuente: elaboración base DANE (GEIH marzo 2018)

\*Debido a la fuerte concentración en la distribución de los ingresos, la mediana generalmente se acerca al salario mínimo mensual legal vigente.

La distribución salarial es creciente de acuerdo con los niveles educativos de las personas. Al respecto, el retorno salarial para el grupo de profesionales es tres veces más que el grupo de media académica, técnica o normalista. No obstante, en términos relativos, el diferencial salarial entre el grupo de educación técnica o tecnológica y media es únicamente del 18%. Lo anterior permite inferir que los retornos de grados educativos sobre los salarios son, en proporción, significativos en los niveles más altos. En ese sentido, si las actividades económicas de mayor valor agregado absorben mano de obra más calificada, llevaría a procesos de segmentación en el mercado de trabajo, reconfirmando la dualidad económica en el territorio, y el reto de cómo desde la política local proyectar acciones de oferta y demanda articuladas para cerrar dichas brechas de desigualdad y crear nuevos escenarios de expansión económica con impacto laboral.

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Finalmente, los análisis de ocupación por actividad económica exponen a grandes ramas la mayor participación en el empleo de comercio y reparación de vehículos con el 19%. Seguidamente, se tiene las actividades de agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca que participan con el 18% sobre el total del número de ocupados. A continuación, las industrias manufactureras y las actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios contribuyen con el 9% y el 8%, respectivamente. Estas grandes ramas de actividad aportan aproximadamente el 55% del empleo departamental.

La composición de empleos por actividades económicas permite evidenciar fenómenos de atomización, lo cual es el resultado de los bajos niveles de especialización, diversificación y sofisticación de la economía del territorio. Al respecto, administración pública 11%, construcción 7%, transporte y almacenamiento 4%, información y comunicaciones 1,7%, sumando menos del 25% de la mano de obra empleada en Caldas.

La desagregación más detallada de la participación de los ocupados en las actividades económicas expone algunas significativas consideraciones:

- El 10% del total de la mano de obra en el departamento se concentra en el cultivo del café. El 93% de los ocupados de la actividad son hombres. A su vez, los salarios promedio son de COP\$916.000 para el caso de los hombres y COP\$840.252 para las mujeres.
- El 4,1% de los ocupados desarrollan actividades de construcción de edificios residenciales. En desagregación por género, el 95% son hombres. El diferencial salarial es favorable a las mujeres, COP\$1.652.704 en mujeres y COP\$1.079.079 en hombres. Lo anterior explicado por las actividades gerenciales que desarrollan las mujeres en el sector de la construcción.
- La participación de las actividades mineras, en particular la extracción de oro y otros metales preciosos es del 3,6% del total de la ocupación. Los salarios medios para estas actividades son favorables a los hombres, COP\$124.2048 en hombres y COP\$ 1.017.040 en mujeres.
- La contribución del comercio al por menor en establecimientos no especializados con surtido compuesto principalmente por alimentos, bebidas o tabaco es del 3%. En este caso, la participación de las mujeres es 3 pp más alta que los hombres. Entre tanto, los retornos salariales son favorables para los hombres, COP\$1.055.378 en hombres y COP\$843.318 en mujeres.



## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

- En sumatoria, las actividades de cría de ganado bovino y bufalino 2,8%, transporte de pasajeros 2,6%, cultivo de frutas tropicales y subtropicales 2,6%, expendio a la mesa de comidas preparadas 2,5%, actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico 2,5% y establecimientos que combinan diferentes niveles de educación 2,1% aportan conjuntamente el 15% del total de los ocupados en Caldas.

**Tabla 51. Ocupados por ramas de actividad económica según división CIU Rev.4 A.C. en Caldas, 2021**

Actividad	Total	Participación
Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexos	73.752	17,8%
Comercio al por menor (incluso el comercio al por menor de combustibles), excepto vehículos automotores y motocicletas	51.820	12,5%
Actividades de servicios de comidas y bebidas	23.912	5,8%
Construcción de edificios	19.036	4,6%
Educación	17.539	4,2%
Transporte terrestre, transporte por tuberías	16.217	3,9%
Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria	15.348	3,7%
Extracción de minerales metalíferos	14.859	3,6%
Actividades de atención de la salud humana	14.744	3,6%
Comercio, mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas, sus partes, piezas y accesorios	11.677	2,8%
Elaboración de productos alimenticios	11.093	2,7%
Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico	10.394	2,5%
Otras actividades de servicios personales	8.570	2,1%
Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades de apoyo a las empresas	8.117	2,0%
Confección de prendas de vestir	6.374	1,5%
Actividades de servicios a edificios y paisajismo (jardines, zonas verdes)	6.202	1,5%
Comercio al por mayor en comisión o por contrata, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas	5.794	1,4%
Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	5.671	1,4%
Actividades especializadas para la construcción de edificios y obras de ingeniería civil	5.362	1,3%
Actividades de seguridad e investigación privada	4.810	1,2%
Actividades de servicios financieros, excepto las de seguros y de pensiones	4.218	1,0%
Mantenimiento y reparación de computadores, objetos personales y enseres domésticos	3.819	0,9%

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Actividad	Total	Participación
Telecomunicaciones	3.727	0,9%
Actividades inmobiliarias	3.387	0,8%
Obras de ingeniería civil	3.332	0,8%
Actividades jurídicas y de contabilidad	3.329	0,8%
Fabricación de muebles, colchones y somieres	3.315	0,8%
Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	3.071	0,7%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	3.043	0,7%
Alojamiento	2.847	0,7%
Actividades de juegos de azar y apuestas	2.702	0,7%
Recolección, tratamiento y disposición de desechos, recuperación de materiales	2.350	0,6%
Actividades de asociaciones	2.324	0,6%
Correo y servicios de mensajería	2.184	0,5%
Actividades de asistencia social sin alojamiento	1.996	0,5%
Fabricación de productos de caucho y de plástico	1.963	0,5%
Captación, tratamiento y distribución de agua	1.877	0,5%
Publicidad y estudios de mercado	1.855	0,4%
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	1.754	0,4%
Actividades deportivas y actividades recreativas y de esparcimiento	1.752	0,4%
Actividades de arquitectura e ingeniería, ensayos y análisis técnicos	1.620	0,4%
Desarrollo de sistemas informáticos (planificación, análisis, diseño, programación, pruebas), consultoría informática y actividades relacionadas	1.584	0,4%
Seguros (incluso el reaseguro), seguros sociales y fondos de pensiones, excepto la seguridad social	1.542	0,4%
Fabricación de aparatos y equipo eléctrico	1.523	0,4%
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	1.487	0,4%
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	1.474	0,4%
Actividades de administración empresarial; actividades de consultoría de gestión	1.433	0,3%
Instalación, mantenimiento y reparación especializado de maquinaria y equipo	1.247	0,3%

Fuente: elaboración base DANE (GEIH marco 2018)

El 97% de los ocupados de Caldas por ramas de actividad económica se expone en la Tabla 51, destacando el sector agropecuario 17,8%, comercio al por menor 12,5%, actividades de servicios de comida y bebidas 5,8%, construcción de edificios 4,6%, educación 4,2%, transporte terrestre 3,9%,

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

administración pública y seguridad social 3,7%, extracción de minerales metalíferos 3,6%, actividades de atención a la salud humana 3,6%, comercio, mantenimiento y reparación 2,8% y la elaboración de productos alimenticios 2,7%, generando el 65% del empleo en el departamento.

Desagregando por actividades económicas (pasando de división a clase del CIIU), aquellas con mayor participación en el empleo de Caldas, representando el 56% del empleo son: cultivo de café 9%, construcción de edificios residenciales 4,1%, extracción de oro y otros metales preciosos 3,6%, comercio al por menor en establecimientos no especializados 3%, cría de ganado bovino 2,9%, transporte de pasajeros 2,7%, cultivo de frutas tropicales y subtropicales 2,6%, expendio a la mesa de comidas preparadas 2,5%, actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico 2,5%, establecimientos que combinan diferentes niveles de educación 2,1%, actividades de hospitales y clínicas, con internación 1,9%, actividades de centros de llamadas 1,8%, mantenimiento y reparación de automotores 1,7%, otro tipo de expendio de comidas preparadas 1,7%, confección de prendas de vestir 1,5%, peluquería y otros tratamientos de belleza 1,4%, limpieza general de edificios 1,4%, actividades ejecutivas de la administración pública 1,2%, transporte de carga por carretera 1,2%, comercio al por menor de prendas de vestir y sus accesorios 1,2%, actividades de seguridad privada 1,1%, comercio al por menor de artículos de ferretería 1,1%, comercio al por menor de productos farmacéuticos 1%, actividades de la práctica médica, sin internación 1%, educación de universidades 0,9%, orden público y actividades de seguridad 0,9%.

En los hombres, los sectores de mayor relevancia son agricultura y ganadería 25,2%, comercio al por menor 9,9%, construcción de edificios 6,8%, transporte terrestre 5,8%, extracción de minerales metalíferos y comercio, mantenimiento y reparación 3,9%, alcanzando el 56,4% del total. En mujeres, se tendría el comercio al por menor 17,3%, servicios de comidas 10,5%, atención de salud humana 7,7%, educación 7,1%, actividades de hogares individuales como empleadores domésticos 6,8% y agricultura y ganadería 4,6%, representando el 53,9% del empleo femenino en Caldas.

Esta estructura muestra los roles laborales estructurales, permitiendo estimar índices de masculinización y feminización, buscando identificar la heterogeneidad de absorción laboral entre hombres y mujeres. Del mismo modo, se pueden detallar las actividades económicas con mayores patrones de envejecimiento o juventud y de alto y bajo capital humano.

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

**Tabla 52. Actividades económicas con mayor índice de masculinización (hombres ocupados por cada 100 mujeres ocupadas) según división CIU Rev. 4 A. C. en Caldas, 2021**

Actividad	Índice de masculinización
Silvicultura y extracción de madera	6.660,29
Extracción de otras minas y canteras	5.001,03
Transporte terrestre; transporte por tuberías	2.086,95
Construcción de edificios	1.874,89
Fabricación de vehículos automotores, remolques y semirremolques	1.511,48
Actividades especializadas para la construcción de edificios y obras de ingeniería civil	1.446,56
Instalación, mantenimiento y reparación especializado de maquinaria y equipo	1.329,91
Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexos	997,18
Fabricación de muebles, colchones y somieres	968,99
Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	929,02
Fabricación de productos metalúrgicos básicos	878,69
Comercio, mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas, sus partes, piezas y accesorios	766,23
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	739,03
Extracción de minerales metalíferos	738,75
Transformación de la madera y fabricación de productos de madera y de corcho, excepto muebles, fabricación de artículos de cestería y espartería	696,63
Extracción de petróleo crudo y gas natural	645,80
Captación, tratamiento y distribución de agua	626,72
Actividades de seguridad e investigación privada	617,32
Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	585,43
Actividades auxiliares de las actividades de servicios financieros	551,54

Fuente: elaboración base DANE (GEIH marzo 2018)

Sobre los ingresos es evidente el círculo virtuoso que presentan los individuos que a mayor capital humano tienen mayores niveles de productividad y opciones de negociación laboral que se traducen en beneficios de calidad en el mercado laboral. Esta valoración económica de los ocupados podría explicar las diferencias de ingresos de acuerdo con su grupo de edad, exponiendo un comportamiento en forma de U invertida. Es decir, los retornos salariales son crecientes con la edad y alcanzan un pico en la cohorte de 35-44 años, asociado a mayores productividades como resultado de la acumulación de capital humano, donde la educación sirve de herramien-

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

ta de cambio de las desigualdades económicas, colocando en el centro de atención la prioridad de cerrar brechas en los activos sociales de las personas (CAF, 2022; González, 2009), siendo entonces la educación una variable esencial en el crecimiento económico de largo plazo (Lucas, 1988; Romer, 1989).

**Tabla 53. Actividades económicas con mayor índice de feminización (mujeres ocupadas por cada 100 hombres ocupados) según división CIU Rev. 4 A. C. en Caldas, 2021**

Actividad	Índice de feminización
Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico	2.326,60
Actividades de servicios a edificios y paisajismo (jardines, zonas verdes)	486,94
Confección de prendas de vestir	399,29
Actividades de servicios de información	327,61
Actividades de atención de la salud humana	327,31
Actividades de asistencia social sin alojamiento	313,46
Seguros (incluso el reaseguro), seguros sociales y fondos de pensiones, excepto la seguridad social	217,53
Actividades de atención residencial medicalizada	207,01
Actividades de servicios de comidas y bebidas	185,54
Actividades de empleo	180,75
Actividades de juegos de azar y apuestas	176,93
Fabricación de papel, cartón y productos de papel y cartón	167,39
Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades de apoyo a las empresas	165,39
Educación	148,33
Fabricación de otros tipos de equipo de transporte	142,59
Alojamiento	140,76
Fabricación de sustancias y productos químicos	139,84
Actividades de administración empresarial, actividades de consultoría en gestión	138,48
Actividades de servicios financieros, excepto las de seguros y de pensiones	138,19
Actividades de asociaciones	135,19
Actividades de impresión y de producción de copias a partir de grabaciones originales	131,06

Fuente: elaboración base DANE (GEIH marco 2018)

**REALIDAD LABORAL DEL  
DEPARTAMENTO DE CALDAS**

**Tabla 54. Actividades económicas con mayor índice de envejecimiento  
(porcentaje de ocupados de ese sector mayores de 50 años) de  
ocupados según división CIIU Rev. 4 A. C. en Caldas, 2021**

Actividad	Índice de envejecimiento
Actividades de impresión y de producción de copias a partir de grabaciones originales	67,00
Actividades auxiliares de servicios financieros	57,42
Actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales	54,26
Actividades de alquiler y arrendamiento	52,18
Transporte aéreo	47,82
Mantenimiento y reparación de computadores, objetos personales y enseres domésticos	45,14
Actividades inmobiliarias	44,88
Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico	44,12
Transformación de la madera y fabricación de productos de madera y de corcho, excepto muebles; fabricación de artículos de cestería y espartería	42,86
Curtido y recurtido de cueros, fabricación de calzado, fabricación de artículos de viaje, maletas, bolsos de mano y artículos similares, fabricación de artículos de talabartería y guarnicionería; adobo y teñido de pieles	40,55
Actividades de atención residencial medicalizada	39,98
Investigación científica y desarrollo	39,66
Recolección, tratamiento y disposición de desechos, recuperación de materiales	38,20
Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexos	38,08
Actividades de juegos de azar y apuestas	37,78
Pesca y acuicultura	35,00
Actividades especializadas para la construcción de edificios y obras de ingeniería civil	34,99
Fabricación de papel, cartón y productos de papel y cartón	34,19
Actividades de edición	34,09
Elaboración de bebidas	33,93
Actividades de servicios a edificios y paisajismo (jardines, zonas verdes)	33,90
Transporte terrestre, transporte por tuberías	33,26
Actividades jurídicas y de contabilidad	32,84
Alojamiento	32,73
Educación	30,54
Actividades de programación, transmisión y/o difusión	30,38
Comercio al por menor (incluso el comercio al por menor de combustibles), excepto el de vehículos automotores y motocicletas	30,34

Fuente: Elaboración base DANE (GEIH marco 2018)

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Por edad es posible evidenciar sectores con más del 30% de sus ocupados mayores de 50 años, siendo una alerta para pensar en el recambio generacional con miras a la productividad del sector. Mientras otras actividades presentan una estructura de más del 40% de sus ocupados menores de 35 años, siendo una señal de preferencias laborales de oferta y demanda por este grupo de edad. De igual manera, existen sectores donde más del 50% de sus ocupados presenta niveles de educación superior, y otros con menos del 20% de ocupados en este nivel, enviando un mensaje de disparidad de especialización del factor producción trabajo. Lo anterior es una variable fundamental para la diversificación y sofisticación de las economías, permitiendo avanzar en procesos de transformación de bienes y expansión de oferta de servicios (terciarización), especialmente de alto valor agregado.

**Tabla 55. Actividades económicas con mayor índice de juventud (porcentaje de ocupados de ese sector menores de 35 años) según división CIU Rev. 4 A. C. en Caldas, 2021**

Actividad	Índice de juventud
Actividades de saneamiento ambiental y otros servicios de gestión de desechos	100,00
Actividades cinematográficas, de video y producción de programas de televisión, grabación de sonido y edición de música	82,53
Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades de apoyo a las empresas	77,84
Actividades de servicios de información	74,93
Actividades de las agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reserva y actividades relacionadas	72,35
Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	70,34
Telecomunicaciones	68,25
Elaboración de productos de tabaco	68,00
Extracción de carbón de piedra y lignito	63,37
Actividades veterinarias	62,25
Publicidad y estudios de mercado	61,36
Desarrollo de sistemas informáticos (planificación, análisis, diseño, programación, pruebas), consultoría informática y actividades relacionadas	57,41
Extracción de minerales metalíferos	56,39
Fabricación de productos farmacéuticos, sustancias químicas medicinales y productos botánicos de uso farmacéutico	56,16
Actividades deportivas y actividades recreativas y de esparcimiento	53,51
Otras industrias manufactureras	53,15

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Actividad	Índice de juventud
Transporte aéreo	52,18
Extracción de otras minas y canteras	51,33
Actividades creativas, artísticas y de entretenimiento	51,30
Correo y servicios de mensajería	49,96
Fabricación de aparatos y equipo eléctrico	49,38
Elaboración de bebidas	49,09
Actividades de administración empresarial, actividades de consultoría de gestión	48,58
Actividades de atención de la salud humana	48,41
Otras actividades de servicios personales	48,07
Instalación, mantenimiento y reparación especializado de maquinaria y equipo	47,71
Investigación científica y desarrollo	47,10
Actividades de servicios de comidas y bebidas	45,88
Comercio al por mayor y en comisión o por contrata, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas	45,17
Pesca y acuicultura	44,89
Elaboración de productos alimenticios	44,73
Fabricación de maquinaria y equipo n.c.p. (no clasificados en otra parte)	44,45
Fabricación de productos textiles	43,84
Fabricación de muebles, colchones y somieres	43,58
Actividades de servicios financieros, excepto las de seguros y de pensiones	41,65
Fabricación de otros tipos de equipo de transporte	41,22
Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	41,04
Obras de ingeniería civil	40,72
Transformación de la madera y fabricación de productos de madera y corcho, excepto muebles; fabricación de artículos de cestería y espartería	40,03
Fabricación de productos metalúrgicos básicos	40,03

Fuente: elaboración base DANE (GEIH marco 2018)

Estas diversas desagregaciones son muy significativas al momento de proyectar acciones, programas y estrategias de fortalecimiento sectorial, en búsqueda de generar más y mejor empleo, ya que se reconocen los perfiles demográficos y sociales de la demanda laboral en el departamento, aspecto crucial para hacer intervenciones focalizadas. Ahora bien, es más valioso si este ejercicio se realiza para las actividades económicas de mayor participación en la generación de empleo, ya que se concentra en aquellas ramas de mayor importancia absoluta.



**REALIDAD LABORAL DEL  
DEPARTAMENTO DE CALDAS**

**Tabla 56. Actividades económicas con alto índice de capital humano (porcentaje de ocupados de ese sector con educación superior) según división CIIU Rev. 4 A. C. en Caldas, 2021**

Actividad	Alto Capital Humano
Actividades jurídicas y de contabilidad	77,67
Actividades de servicios de información	76,72
Actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales	76,38
Educación	75,13
Desarrollo de sistemas informáticos (planificación, análisis, diseño, programación, pruebas), consultoría informática y actividades relacionadas	72,02
Actividades veterinarias	71,58
Investigación científica y desarrollo	61,32
Actividades de arquitectura e ingeniería, ensayos y análisis técnicos	59,19
Actividades de servicios financieros, excepto las de seguros y pensiones	57,91
Actividades de administración empresarial, actividades de consultoría de gestión	57,30
Actividades de servicios de apoyo para la explotación de minas	56,76
Actividades auxiliares de las actividades de servicios financieros	55,97
Extracción de petróleo crudo y gas natural	55,69
Actividades de asociaciones	52,52
Actividades cinematográficas, de video y producción de programas de televisión, grabación de sonido y edición de música	50,75
Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria	46,08
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	45,25
Seguros (incluso el reaseguro), seguros sociales y fondos de pensiones, excepto la seguridad social	45,08
Publicidad y estudios de mercado	44,40
Actividades de atención de la salud humana	41,46
Fabricación de productos farmacéuticos, sustancias químicas medicinales y productos botánicos de uso farmacéutico	41,18
Fabricación de sustancias y productos químicos	40,91
Actividades de asistencia social sin alojamiento	40,74
Actividades de las agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reserva y actividades relacionadas	35,76
Fabricación de papel, cartón y productos de papel y cartón	34,19
Actividades de programación, transmisión y/o difusión	33,03
Elaboración de bebidas	32,64
Captación, tratamiento y distribución de agua	32,20

Fuente: elaboración base DANE (GEIH marco 2018)

**REALIDAD LABORAL DEL  
DEPARTAMENTO DE CALDAS**

**Tabla 57. Actividades económicas con bajo índice de capital humano (porcentaje de ocupados de ese sector con educación superior) según división CIIU Rev. 4 A. C. en Caldas, 2021**

Actividad	Bajo Capital Humano
Pesca y acuicultura	0,00
Elaboración de productos de tabaco	0,00
Actividades de saneamiento ambiental y otros servicios de gestión de desechos	0,00
Transporte acuático	0,00
Transporte aéreo	0,00
Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	0,00
Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico	0,21
Actividades de servicios a edificios y paisajismo (jardines, zonas verdes)	1,19
Silvicultura y extracción de madera	1,48
Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexos	1,67
Transformación de la madera y fabricación de productos de madera y corcho, excepto muebles; fabricación de artículos de cestería y espartería	1,84
Extracción de otras minas y canteras	1,96
Fabricación de muebles, colchones y somieres	2,26
Actividades de juegos de azar y apuestas	2,69
Extracción de minerales metálicos	3,12
Transporte terrestre, transporte por tuberías	3,82
Alojamiento	3,95
Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	4,36
Otras actividades de servicios personales	4,43
Recolección, tratamiento y disposición de desechos, recuperación de materiales	4,60
Construcción de edificios	5,16
Actividades de seguridad e investigación privada	5,28
Correo y servicios de mensajería	6,17
Actividades especializadas para la construcción de edificios y obras de ingeniería civil	6,76
Mantenimiento y reparación de computadores, objetos personales y enseres domésticos	6,77
Comercio, mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas, sus partes, piezas y accesorios	7,10
Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	7,19
Actividades de impresión y de producción de copias a partir de grabaciones originales	7,46
Fabricación de vehículos automotores, remolques y semirremolques	7,77
Actividades de servicios de comidas y bebidas	7,86
Otras industrias manufactureras	7,89

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Actividad	Bajo Capital Humano
Comercio al por menor (incluido el comercio al por menor de combustibles), excepto el de vehículos automotores y motocicletas	7,90
Confección de prendas de vestir	8,60
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	8,69
Actividades de alquiler y arrendamiento	9,43
Elaboración de productos alimenticios	10,34
Fabricación de aparatos y equipo eléctrico	11,16
Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades de apoyo a las empresas	12,44
Telecomunicaciones	12,68
Actividades deportivas y actividades recreativas y de esparcimiento	13,09
Instalación, mantenimiento y reparación especializado de maquinaria y equipo	13,42
Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	13,96
Fabricación de productos metalúrgicos básicos	14,52

Fuente: elaboración base DANE (GEIH marzo 2018)

De esta manera, se puede observar las primeras cinco actividades más importantes: agropecuaria con el 17,8% del empleo, fuertemente masculinizado, medianamente envejecido y de bajo capital humano; comercio al por menor con el 12,5% del empleo departamental, en los primeros escalones de envejecimiento y bajo capital humano, y actividades de servicio de comida con el 5,7% de ocupación en Caldas, significativamente feminizado, joven y con bajo capital humano.

Así, las actividades económicas con mayor capital humano generan menos del 20% del empleo en el departamento, y aquellas con menor capital humano aportan el 77% del mismo, mostrando los retos de diversificación con valor agregado. De otro lado, los sectores más envejecidos colocan cerca del 40% de la ocupación y los más jóvenes el 30%. Y los más masculinizados representan el 47% del empleo, en comparación con el 29% de los sectores más feminizados.

Finalmente, para complementar, se tiene el reporte de afiliación de la población trabajadora a la Caja de Compensación (Confa Caldas), como una referencia de estructura y crecimiento del empleo formal. En el departamento (sin Manizales) se reporta un total de 55.011 trabajadores afiliados en 2021, para una variación de 26% entre 2014-2019, y de 9% entre 2019-2021. Por zonas, el 40,1% de los trabajadores se encuentra en el Centrosur, seguido del 17,4% en el Magdalena Caldense, el 17,2% en el Oriente, el 11,3% en el Norte, 7,9% en el Suroccidente y el 5,8% en el Oriente.

**REALIDAD LABORAL DEL  
DEPARTAMENTO DE CALDAS**

**Tabla 58. Resumen de las principales ramas de actividad económica por variable demográfica y social según división CIU Rev. 4 A. C. en Caldas, 2021**

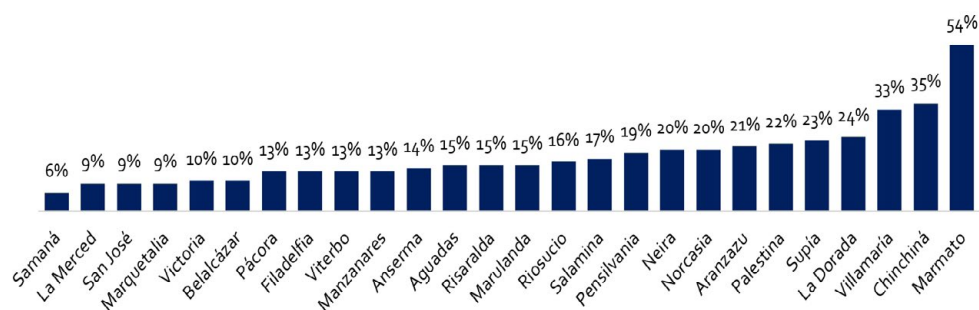
Actividad	Participación	Masculinización	Feminización	Envejecimiento	Juventud	Capital humano
Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexos	17,83%	997,2	10,0	38,1	27,2	1,7
Comercio al por menor (incluido el comercio al por menor de combustibles), excepto el de vehículos automotores y motocicletas	12,53%	102,9	97,2	30,3	37,0	7,9
Actividades de servicios de comidas y bebidas	5,78%	53,9	185,5	21,3	45,9	7,9
Construcción de edificios	4,60%	1.874,9	5,3	27,0	39,2	5,2
Educación	4,24%	67,4	148,3	30,5	27,3	75,1
Transporte terrestre, transporte por tuberías	3,92%	2.087,0	4,8	33,3	24,8	3,8
Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria	3,71%	142,0	70,4	23,6	38,8	46,1
Extracción de minerales metalíferos	3,59%	738,8	13,5	15,0	56,4	3,1
Actividades de atención de la salud humana	3,56%	30,6	327,3	13,0	48,4	41,5
Comercio, mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas, sus partes, piezas y accesorios	2,82%	766,2	13,1	26,2	35,9	7,1
Elaboración de productos alimenticios	2,68%	166,0	60,3	19,4	44,7	10,3
Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico	2,51%	4,3	2.326,6	44,1	13,7	0,2
Otras actividades de servicios personales	2,07%	85,4	117,0	17,9	48,1	4,4
Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades de apoyo a las empresas	1,96%	60,5	165,4	2,1	77,8	12,4
Confección de prendas de vestir	1,54%	25,0	399,3	28,5	31,1	8,6

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Actividad	Participación	Masculinización	Feminización	Envejecimiento	Juventud	Capital humano
Actividades de servicios a edificios y paisajismo (jardines, zonas verdes)	1,50%	20,5	4,86,9	33,9	15,0	1,2
Comercio al por mayor y en comisión o por contrata, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas	1,40%	183,5	54,5	20,4	45,2	21,4
Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	1,37%	929,0	10,8	23,7	37,9	7,2
Actividades especializadas para la construcción de edificios y obras de ingeniería civil	1,30%	1.446,6	6,9	35,0	31,9	6,8
Actividades de seguridad e investigación privada	1,16%	617,3	16,2	28,7	31,7	5,3
Actividades de servicios financieros, excepto las de seguros y de pensiones	1,02%	72,4	138,2	18,5	41,6	57,9
Mantenimiento y reparación de computadores, objetos personales y enseres domésticos	0,92%	143,6	69,7	45,1	18,9	6,8
Telecomunicaciones	0,90%	83,1	120,3	4,3	68,2	12,7
Actividades inmobiliarias	0,82%	321,8	31,1	44,9	21,4	23,0
Obras de ingeniería civil	0,81%	410,8	24,3	17,6	40,7	22,7
Actividades jurídicas y de contabilidad	0,80%	103,9	96,2	32,8	30,5	77,7
Fabricación de muebles, colchones y somieres	0,80%	969,0	10,3	20,9	43,6	2,3
Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	0,74%	419,5	23,8	25,4	41,0	4,4
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0,74%	326,5	30,6	28,6	28,3	26,9
Alojamiento	0,69%	71,0	140,8	32,7	22,8	31,9
Actividades de juegos de azar y apuestas	0,65%	56,5	176,9	37,8	34,8	2,7

Fuente: elaboración base DANE (GEIH marco 2018)

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS



**Figura 40. Población afiliada al sistema como proporción de la población total en municipios de Caldas, 2021**

Fuente: elaboración base Confa Caldas

Entre los municipios con mayor crecimiento en los trabajadores entre 2019-2021 se destacan: Villamaría 7%, Palestina 8%, Samaná 12%, Riosucio 17%, Supía 12%, Marmato 37%, Aguadas 34%, Salamina 20%, Pácora 16%, Aranzazu 30%, Filadelfia 37%, Pensilvania 35% y Manzanares 17%. Sobresale que todos los municipios del Suroccidente decrecen en dicho periodo. Calculando la población afiliada sobre la población total, los municipios de la zona Centrosur, Magdalena Caldense y Occidente muestran los mayores porcentajes de formalidad, con cifras de 31%, 20% y 21%, respectivamente, en comparación con el 15% en el Norte, 15% en el Oriente y 13% en el Suroccidente. En 2022, incluyendo a Manizales, se tendrían 166.000 trabajadores en el sistema de Caja de Compensación. Según el tamaño de la empresa el 40,1% estaría en grandes empresas, 19,8% medianas empresas, 21,6% pequeñas empresas y 18,5% en microempresas, con similares estructuras en el departamento, indicando una relevante fuerza de relación entre la formalidad laboral y las grandes unidades económicas en el territorio.

En algunos municipios la representación de las grandes y medianas empresas en el trabajo formal es superior al promedio departamental como Riosucio, Supía, Pácora, Filadelfia, Samaná, Marquetalia y Marmato, llegando a 45%, 50% y más del 60%; mientras en otros municipios una tercera o cuarta parte lo protagonizan las microempresas como en los municipios de La Dorada, Neira, Palestina, Viterbo, Risaralda, Victoria y Marulanda. Lo anterior expone la heterogeneidad regional, y permite reflexionar sobre las estrategias diferenciadas de alcanzar y promover la formalidad laboral, en donde la inversión y el crecimiento empresarial son protagonistas.

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

**Tabla 59. Trabajadores formales por municipio de residencia  
según tamaño de la empresa en Caldas, 2022**

Municipio	Microempresa	Pequeña	Mediana	Grande
Manizales	17,9%	20,7%	19,4%	42,1%
Villamaría	17,0%	21,0%	21,1%	40,9%
Chinchiná	20,9%	21,6%	26,3%	31,1%
La Dorada	26,3%	30,0%	21,0%	22,7%
Riosucio	15,0%	24,9%	16,2%	44,0%
Supía	14,4%	21,1%	19,2%	45,4%
Marmato	4,5%	17,7%	13,1%	64,7%
Anserma	21,4%	26,5%	23,6%	28,5%
Neira	29,0%	24,7%	12,0%	34,2%
Aguadas	21,1%	25,5%	29,4%	24,0%
Salamina	20,8%	22,1%	17,8%	39,2%
Palestina	33,2%	25,1%	18,7%	23,1%
Pensilvania	13,2%	16,4%	25,5%	44,9%
Aranzazu	14,6%	25,0%	35,9%	24,5%
Pacora	14,6%	15,5%	19,0%	51,0%
Manzanares	16,3%	25,1%	18,2%	40,4%
Filadelfia	20,0%	18,4%	13,5%	48,0%
Viterbo	38,3%	26,3%	4,5%	31,0%
Risaralda	24,0%	19,6%	27,5%	28,9%
Samaná	10,6%	22,8%	12,7%	53,8%
Belalcázar	17,8%	15,9%	24,4%	42,0%
Marquetalia	12,1%	14,1%	11,4%	62,4%
Victoria	26,0%	30,6%	12,3%	31,1%
Norcasia	18,7%	39,4%	22,4%	19,4%
La Merced	20,6%	22,5%	16,4%	40,5%
Marulanda	29,3%	35,3%	7,6%	27,7%
San José	17,8%	29,4%	9,8%	42,9%
<b>Caldas</b>	<b>18,5%</b>	<b>21,6%</b>	<b>19,8%</b>	<b>40,1%</b>

Fuente: elaboración base Confa Caldas

**REALIDAD LABORAL DEL  
DEPARTAMENTO DE CALDAS**

**Tabla 6o. Salario promedio de los trabajadores formales por  
municipio de residencia y tamaño de la empresa en Caldas, 2022**

Municipio	Microempresa	Pequeña	Mediana	Grande
Marquetalia	\$ 1.287.184	\$ 1.907.673	\$ 1.203.893	\$ 2.437.684
Samaná	\$ 1.172.292	\$ 1.685.367	\$ 1.293.505	\$ 2.168.824
Manizales	\$ 1.531.827	\$ 1.710.778	\$ 1.789.013	\$ 1.982.050
San José	\$ 1.068.021	\$ 1.804.975	\$ 1.083.735	\$ 2.142.656
Victoria	\$ 1.118.096	\$ 1.426.157	\$ 1.706.066	\$ 2.246.702
Belalcázar	\$ 1.099.670	\$ 1.671.430	\$ 1.066.811	\$ 2.109.360
La Merced	\$ 1.181.868	\$ 1.337.755	\$ 1.089.236	\$ 2.174.474
Norcasia	\$ 1.169.643	\$ 1.754.787	\$ 1.348.388	\$ 1.985.213
Manzanares	\$ 1.180.573	\$ 1.428.663	\$ 1.242.129	\$ 2.030.515
Pensilvania	\$ 1.118.531	\$ 1.457.481	\$ 1.451.718	\$ 1.840.091
Riosucio	\$ 1.149.266	\$ 1.324.341	\$ 1.339.948	\$ 1.914.209
Anserma	\$ 1.138.050	\$ 1.401.149	\$ 1.308.144	\$ 2.173.085
Marulanda	\$ 1.000.954	\$ 1.516.716	\$ 1.353.365	\$ 2.154.621
La Dorada	\$ 1.195.335	\$ 1.337.564	\$ 1.549.568	\$ 2.137.979
Viterbo	\$ 1.122.160	\$ 1.519.462	\$ 1.445.038	\$ 2.004.552
Villamaría	\$ 1.356.567	\$ 1.435.392	\$ 1.465.623	\$ 1.608.561
Supía	\$ 1.148.164	\$ 1.295.636	\$ 1.359.056	\$ 1.649.315
Aguadas	\$ 1.071.564	\$ 1.281.632	\$ 1.140.450	\$ 2.325.437
Salamina	\$ 1.049.240	\$ 1.310.725	\$ 1.107.286	\$ 1.887.038
Chinchiná	\$ 1.180.341	\$ 1.401.527	\$ 1.347.499	\$ 1.737.395
Filadelfia	\$ 1.123.765	\$ 1.464.410	\$ 1.109.882	\$ 1.571.703
Neira	\$ 1.103.611	\$ 1.320.113	\$ 1.244.082	\$ 1.738.824
Aranzazu	\$ 1.046.482	\$ 1.376.268	\$ 1.064.385	\$ 2.087.046
Pácora	\$ 1.166.444	\$ 1.252.516	\$ 1.099.501	\$ 1.557.651
Risaralda	\$ 1.094.735	\$ 1.333.483	\$ 1.180.368	\$ 1.771.120
Palestina	\$ 1.187.711	\$ 1.252.906	\$ 1.470.760	\$ 1.610.505
Marmato	\$ 1.559.651	\$ 1.153.740	\$ 1.279.806	\$ 1.289.189
<b>Caldas</b>	<b>\$ 1.408.735</b>	<b>\$ 1.588.241</b>	<b>\$ 1.636.104</b>	<b>\$ 1.922.000</b>

Fuente: elaboración base Confa Caldas



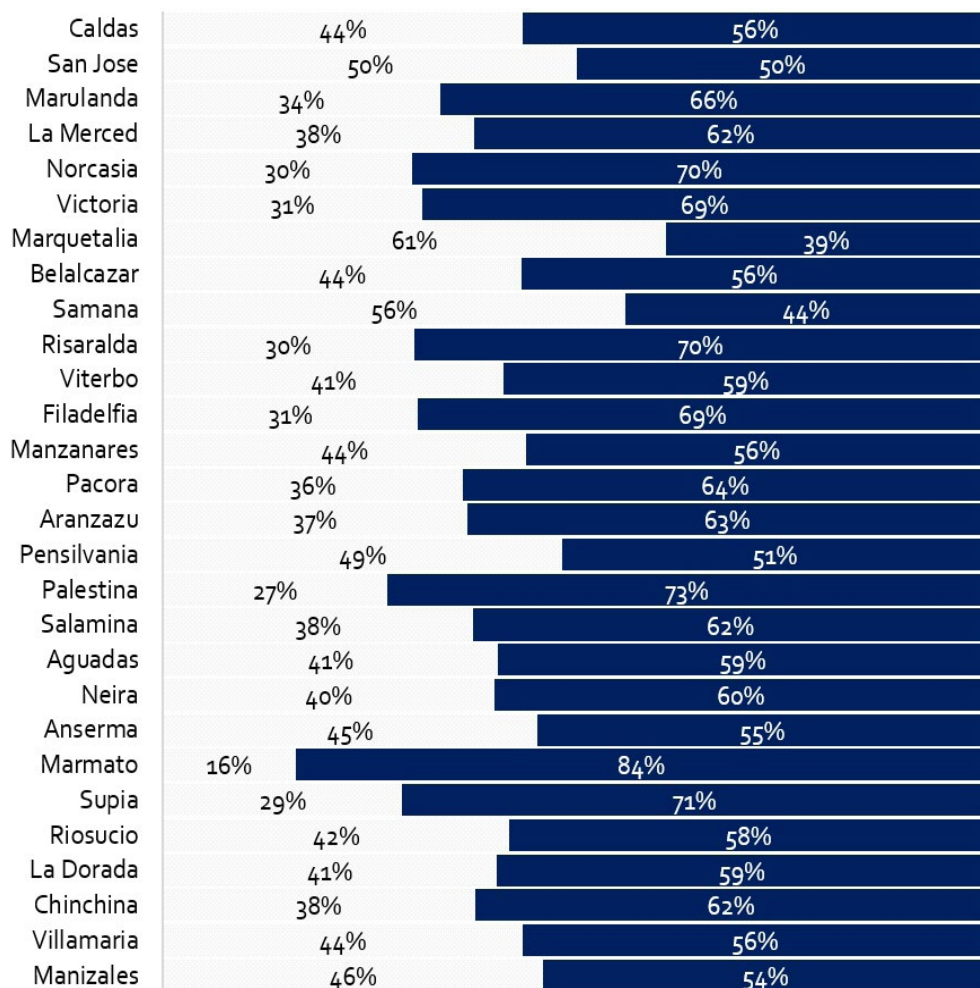
## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

La dimensión de las empresas también es un factor esencial para analizar los promedios de ingresos laborales, donde es generalizado que el salario promedio de los trabajadores sea mayor en las grandes empresas y mucho menos en las microempresas. En Caldas el salario promedio de los trabajadores de las grandes empresas es 1,4 veces más que en las microempresas, con un máximo de 2,2 veces y mínimo de 0,8 veces más según los municipios. Por ejemplo, superior en 2,0 veces están San José, Victoria, Marulanda, Aguadas y Aranzazu, pero debajo de 1,0 veces solamente Marmato, uno de los municipios más formales según el diagnóstico. Esto implicaría también pensar en estrategias que articulen la escalabilidad de las empresas, la productividad, el valor agregado y el capital humano.

Los municipios con los mayores ingresos promedio en las microempresas son Manizales, Villamaría y Marmato, y con los menores ingresos Marulanda, Salamina y Aranzazu. En las grandes empresas los mayores ingresos están en Marquetalia, Victoria y Aguadas, y los de menores ingresos en Filadelfia, Pácora y Marmato. Sin embargo, el 51,1% de la población trabajadora formal del departamento recibe ingresos laborales promedios hasta un SMMLV, un 28,9% entre uno y dos SMMLV, 9,3% entre dos y tres SMMLV, 4,4% entre tres y cuatro SMMLV, y 6,3% con más de cuatro SMMLV, este último equivalente a 10.393 trabajadores formales en Caldas, de los cuales, 7.955 con residencia en Manizales. En la mirada municipal existen zonas donde el porcentaje de trabajadores con hasta un SMMLV es superior al 60% y 70%, por ejemplo, Neira, Palestina, Pácora, Marulanda y Marmato, y en otros la proporción de trabajadores formales con más de cuatro SMMLV es superior a 8% como Samaná, Belalcázar, Marquetalia, La Merced y San José.

Otro dato interesante de revisión es la distribución de los trabajadores por género, mostrando que existen municipios donde la participación de las mujeres está por debajo del promedio departamental 44%, en algunos casos sobre el 35% o 30%, y otros con porcentajes inferiores al 30% o 20%, mostrando retos importantes de diferenciar acciones regionales para promover el empleo formal con perspectiva de género. Por ejemplo, municipios como Supía, Marmato, Palestina, Aranzazu, Pácora, Risaralda, Victoria, Norcasia y Marulanda el empleo formal es fuertemente segmentado a favor de los hombres, agravando las brechas de género en el mercado laboral.

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS



**Figura 41. Distribución de los trabajadores formales por género según municipio de residencia en Caldas, 2022**

Fuente: elaboración base Confa Caldas

Para finalizar con esta sección, es necesario analizar, a grandes rasgos, la variable de actividad económica, que tiene un rol fundamental en la composición del mercado laboral y sus condiciones de desigualdad. Siguiendo el último hilo de los datos, la siguiente lectura es para los trabajadores formales afiliados a Confa Caldas. Filtrando a cuatro dígitos de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme Revisión 4 Adaptada para Colombia (CIU Rev. 4 A. C.) de 2020, es posible encontrar que, en las siguientes 25 actividades, es decir, apenas del 6,1% del total de actividades

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

en el departamento, se concentra el 50% de los trabajadores afiliados y, en solamente las primeras 10, se tendría el 30% del empleo:

- Actividades de agencias de empleo
- Otras actividades profesionales científicas y técnicas n.c.p.
- Actividades ejecutivas de la administración pública
- Actividades legislativas de la administración pública
- Actividades de hospitales y clínicas, con internación
- Transporte de pasajeros
- Construcción de otras obras de ingeniería civil
- Construcción de carreteras y vías de ferrocarril
- Educación técnica profesional
- Otras actividades de telecomunicaciones
- Actividades de la práctica médica, sin internación
- Comercio al por menor en establecimientos no especializados con surtido compuesto principalmente por alimentos, bebidas o tabaco
- Edición de programas de informática (software)
- Actividades de agencias de empleo temporal
- Limpieza general interior de edificios
- Actividades de arquitectura e ingeniería y otras actividades conexas de consultoría técnica
- Construcción de edificios residenciales
- Cultivo de frutas tropicales y subtropicales
- Actividades de otras asociaciones n.c.p.
- Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico
- Explotación mixta (agrícola y pecuaria)
- Extracción de oro y otros metales preciosos
- Actividades de centros de llamadas (*call center*)
- Actividades de planes de seguridad social de afiliación obligatoria
- Actividades de juegos de azar y apuestas

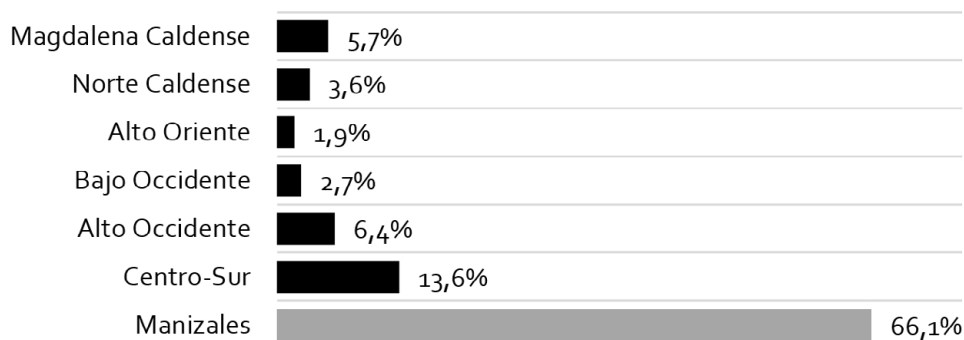
En los anteriores, los sectores con mayores brechas de participación de empleo formal femenino, es decir, participaciones de mujeres inferiores al 35% sobre el total del empleo formal en cada actividad serían: otras actividades profesionales, administración pública, transporte de pasajeros, construcción, actividades de arquitectura e ingeniería, cultivo de frutas, explotación mixta y extracción de oro. En estas, se podrían proyectar acciones sectoriales de cierre de brechas laborales de género.

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Es evidente que el empleo formal en Caldas se tiene principalmente en los sectores profesionales, administración pública, educación, comercio no especializado y salud que perfectamente resumen la economía básica de un municipio promedio de Caldas. El listado de estas actividades económicas con mayores niveles de formalidad es:

- Administración de justicia
- Destilación, rectificación y mezcla de bebidas alcohólicas
- Fabricación de aparatos de uso doméstico
- Educación en universidades
- Educación técnica profesional
- Actividades ejecutivas de la administración pública
- Actividades de agencias de empleo
- Edición de programas de informática (software)
- Fabricación de calzado de cuero y piel, con cualquier tipo de suela
- Fabricación de artículos de cuchillería, herramientas de mano y artículos de ferretería
- Acabado de productos textiles
- Fabricación de artículos de hormigón, cemento y yeso
- Fundición de hierro y de acero
- Educación media académica
- Otras actividades de telecomunicaciones
- Actividades de juegos de azar y apuestas
- Actividades de centros de llamadas (*call center*)
- Descafeinado, tosti3n y molienda del caf3
- Generaci3n de energ3a el3ctrica
- Elaboraci3n de productos l3cteos
- Actividades de planes de seguridad social de afiliaci3n obligatoria
- Evacuaci3n y tratamiento de aguas residuales
- Actividades legislativas de la administraci3n p3blica
- Otras actividades profesionales, cient3ficas y t3cnicas n.c.p.
- Comercio al por mayor no especializado
- Actividad de mezcla de combustibles
- Extracci3n de oro y otros metales preciosos
- Actividades de envase y empaque
- Comercio al por menor de leche, productos l3cteos y huevos en establecimientos especializados
- Elaboraci3n de cacao, chocolate y productos de confiter3a

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS



**Figura 42. Distribución de los trabajadores formales por Manizales y subregiones de residencia en Caldas, 2022**

Fuente: elaboración base Confa Caldas

Finalmente, se podría revisar algún tipo de sectorización económica del empleo formal por subregiones para tener una aproximación de las vocaciones productivas. Es necesario extraer a Manizales de la subregión Centrosur con el ánimo de no contaminar la lectura, teniendo en cuenta que representa el 66,1% de los trabajadores afiliados del departamento. Existen dos propuestas de categorización que se detallan en las tablas 61 y 62. La primera corresponde a sectores afines que generan al menos más del 50% del empleo por subregiones, y la segunda es una lectura más fina del empleo formal total categorizando sectores en la cadena productiva por medio del código CIU.

En el resumen subregional de mayores empleadores se comienza a evidenciar unos primeros patrones de los principales generadores de empleo formal en el territorio. La administración pública representa un sector clave en todo el departamento, enviando una señal de seguir consolidando prácticas de trabajo digno y decente desde el sector público, así como fortalecer su gestión en términos de capacidad humana, técnica, financiera y de transparencia. Lo mismo se puede afirmar para los sectores de salud y educación.

En todas las subregiones, sin Manizales, el sector agrícola, pecuario y de explotación mixta (agropecuario) es fuertemente relevante, coherente con las estructuras municipales con intensidad rural. Pero, se comienza a encontrar que existen subsectores agropecuarios, industriales, comerciales o de servicios que parecen más predominantes en unas subregiones que en otras, enviando un mensaje de conversar en el territorio las acciones, programas y proyectos en especializaciones económicas para aprovechar el escalamiento y los liderazgos de las economías regionales como un componente esencial para la generación de trabajo, especialmente formal.

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Precisamente, por eso se decidió categorizar todos los empleos por sectores-cadenas productivas, a través del código CIIU, relacionados a un sector. De entrada, en Manizales se evidencia una ciudad con mayor diversificación económica, donde las cadenas de agroindustria, confecciones, metalmecánica, construcción, TIC, turismo, educación, salud y servicios profesionales son los principales generadores de empleo formal; y al interior del departamento se podría afirmar que tiene mayores proporciones de empleo comparativamente con el resto en agrícola, las diversas ramas industriales, los servicios de valor agregado (salud, educación y TIC) y el turismo. En el resto de la subregión Centrosur, las actividades predominantes son agrícola, agroindustria, metalmecánica, construcción y servicios profesionales donde comparativamente tienen ventaja en agroindustria, confecciones, metalmecánica, logística y transporte, turismo y servicios empresariales.

En la subregión Alto Occidente las cadenas de mayor generación son agrícola, minería y construcción, y en la comparación subregional es evidente los mayores porcentajes en minería, construcción y sector financiero. En la subregión Bajo Occidente existe una importante concentración en el sector agrícola, seguido de agroindustria, construcción, financiero y servicios profesionales, aunque tiene ventajas comparativas en comercio especializado y no especializado y sector financiero.

En la subregión Alto Oriente también existe una fuerte dominancia del sector agrícola, seguido de construcción, TIC, educación y servicios profesionales y, comparativamente, con fortalezas en minería, energía, gas, agua y ambiente, construcción, TIC, educación y servicios profesionales. En el Norte Caldense es donde el sector agrícola es el de mayor representación interna subregional y, adicionalmente, agroindustria, construcción y servicios profesionales, con ventajas comparativas de tener mayor porcentaje frente a otras subregiones en cuanto a la cadena agrícola, agroindustrial y, en menor medida, el comercio especializado.

En el Magdalena Caldense también se comparte dominancia de los sectores agrícola, agroindustrial, construcción y servicios profesionales, pero con ventajas reveladas en energía, gas, agua y ambiente, industria química, construcción, comercio especializado, turismo, salud y servicios profesionales. En esta subregión se muestra una mayor disparidad entre ambos análisis (vertical interno y horizontal subregional), posiblemente asociado al municipio de La Dorada que registra una mayor diversificación en su aparato productivo, y siendo, luego de Manizales, una economía de referencia en el departamento.

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

**Tabla 61. Resumen subregional de sectores económicos con mayor número de trabajadores formales en Caldas, 2022**

Manizales	Centro-Sur (Villamaría, Neira, Palestina y Chinchiná)	Alto Occidente (Filadelfia, La Merced, Marmato, Riosucio y Supía)	Bajo Occidente (Anserma, Belalcázar, Risaralda, San José y Viterbo)	Alto Oriente (Manzanares, Marquetalia, Marulanda y Pensilvania)	Norte Caldense (Aguadas, Aranzazu, Pácora y Salamina)	Magdalena Caldense (La Dorada, Norcasia, Samaná y Victoria)
Servicios profesionales	Servicios profesionales	Administración pública	Administración pública	Administración pública	Cultivos agrícolas	Administración pública
Administración pública	Administración pública	Cultivos agrícolas	Cultivos agrícolas	Silvicultura	Agropecuario	Pecuario
Salud	Salud	Comercio no especializado	Financiero	Servicios a empresas	Administración pública	Construcción
Educación	Agropecuario	Construcción	Servicios profesionales	<i>Servicios call center</i>	Comercio alimentos	Servicios profesionales
TIC	Servicios empresariales	Industria construcción	Salud	Minería	Comercio no especializado	Salud
Transporte	Industria del café	Salud	Café	Salud	Educación	Hoteles
<i>Servicios call center</i>	TIC	Industria confecciones	Comercio agropecuario	Servicios profesionales	Salud	Salud
Construcción	Construcción	Comercio especializado	Transporte	Comercio no especializado	Transporte	Agropecuario
Servicios empresariales	Café	Restaurantes	Pecuario	Educación	Servicios profesionales	Comercio vehículos
Restaurantes	Comercio agropecuario	Comercio alimentos	Comercio construcción	Madera	Ganado	Servicios empresariales
Transporte	Café	Comercio confecciones	Comercio alimentos	Construcción	Construcción	Comercio no especializado
Servicios públicos	Industria alimentos	Pecuario	Industria panela	Pecuario	Comercio confecciones	Comercio construcción
Industria confecciones	Cultivos agrícolas	Agropecuario		Energía	Comercio agropecuario	Financiero
Industria metalmeccánica	Comercio construcción			Pecuario		Comercio alimentos
Financiero				Industria café		Inmobiliario
Industria alimentos						

Fuente: elaboración base Confa Caldas

REALIDAD LABORAL DEL  
DEPARTAMENTO DE CALDAS

Tabla 62. Sectorización por cadenas productivas del empleo formal en subregiones de Caldas, 2022

Sector / Cadenas	Manizales	CENTROSUR (Villamaría, Neira, Palestina y Chinchiná)	ALTO OCCIDENTE (Filaolafia, La Merced, Marmato, Rtosucio y Supía)	BAJO OCCIDENTE (Anserma, Belalcázar, Risarláida, San José y Viterbo)	ALTO ORIENTE (Manzanares, Marquetalia, Marulanda y Pensilvania)	NORTE CALDENSE (Aguadas, Aranzazu, Pácora y Salamina)	MAGDALENA CALDENSE (La Dorada, Norcasia, Samaná y Victoria)
	Agrícola	3,1%	11,3%	12,7%	25,5%	23,6%	46,8%
Agroindustria	6,1%	9,5%	3,3%	7,0%	4,2%	6,8%	6,0%
Minería	0,4%	0,4%	22,9%	1,1%	5,7%	0,2%	0,5%
Energía, gas, agua y ambiente	2,7%	2,5%	0,8%	1,9%	3,5%	2,2%	4,0%
Industria confecciones	5,2%	5,3%	3,2%	2,0%	0,8%	1,5%	2,6%
Industria de madera y muebles	0,9%	0,7%	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%
Industria eléctrica	2,0%	1,6%	1,7%	1,1%	0,8%	0,3%	1,1%
Industria metalmeccánica	6,7%	6,0%	4,7%	2,8%	0,3%	0,9%	2,9%
Industria química	3,1%	3,0%	1,4%	2,6%	1,6%	1,7%	3,5%
Construcción	11,3%	10,5%	16,8%	10,0%	11,1%	6,5%	12,7%
Comercio especializado	3,1%	3,1%	2,3%	6,3%	3,6%	4,0%	6,4%
Comercio no especializado	3,8%	3,7%	4,4%	5,8%	3,2%	4,1%	4,6%
Logística y transporte	1,6%	2,4%	0,8%	1,8%	0,5%	1,1%	1,4%
Financiero	2,8%	2,4%	6,8%	6,8%	2,6%	2,5%	2,9%
TIC	11,2%	6,1%	1,8%	2,9%	8,3%	2,2%	2,0%
Turismo	6,3%	6,4%	3,8%	4,5%	2,5%	3,7%	6,3%
Educación	6,6%	3,6%	0,6%	2,5%	6,6%	3,8%	3,0%
Salud	8,7%	6,9%	4,1%	5,5%	4,9%	2,7%	8,7%
Servicios empresariales	3,1%	4,3%	1,4%	2,6%	2,7%	2,1%	2,4%
Servicios profesionales	11,1%	10,3%	6,6%	7,0%	13,5%	6,7%	11,0%

Fuente: elaboración base Confa Caldas. Sin actividades de administración pública, bolsas de empleo, personal doméstico y otros servicios



## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Posiblemente, esta sección sea una de las de mayor importancia en el conocimiento de la realidad laboral del departamento de Caldas, brindando insumos valiosos para la construcción de políticas locales de empleo y desarrollo económico y empresarial. Sumado a la compleja realidad demográfica y de disparidades regionales en lo económico y de acceso al empleo formal, se presentan fenómenos de segmentación por género, grupo de edad y nivel educativo en la fuerza laboral departamental, con un preocupante bajo valor agregado en sectores altamente feminizados, juveniles y envejecidos, desempleo femenino y juvenil, brechas de género en participación y ocupación laboral y una inactividad laboral femenina asociada a la pobreza del tiempo de las mujeres, coherente con los resultados y la literatura nacional e internacional como un problema estructural (Alvarado et al., 2022; Bustamante, 2021; CEPAL, 2021; ILO, 2017; OECD, 2016; Vaca-Trigo, 2019) de composición y distribución desigual del empleo formal y una estructurante segregación laboral sectorial por edad, género y educación.

## 8. Principales puntos de diagnóstico

Los insumos de los capítulos anteriores ayudan a concluir entre estadísticas, tablas, figuras y párrafos puntos esenciales del diagnóstico que queremos condensar brevemente en este apartado sobre la realidad y principales situaciones problema del departamento de Caldas que de forma directa o indirecta afectan el mercado laboral del departamento. Los treinta puntos que se despliegan a continuación son el extracto fundamental del análisis, esperando que, para futuros ejercicios de planeación económica regional, sean el insumo de base para la formulación de políticas locales.

1. De cada 100 caldenses, 43 personas viven en Manizales, revelando la importancia de considerar en la política pública departamental algún tipo de acciones o estrategias de integración, articulación y coherencia con las políticas públicas del municipio capital. El mediano y largo plazo de Caldas necesariamente dependerá de reconocer los centros económicos y administrativos geográficos del departamento y generar estrategias de ordenamiento territorial en base a economías regionales. Desde la lógica de la representación poblacional se podría considerar unos nodos geográficos de alta importancia para la generación de dinámicas de aglomeración: Alto Occidente (Riosucio y Supía), Alto Oriente (Manzanares y Pensilvania), Bajo Occidente (Anserma y Viterbo), Centrosur (Manizales, Villamaría y Chinchiná), Magdalena Caldense (La Dorada y Samaná) y Norte Caldense (Aguadas y Salamina).

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

2. En términos de jerarquización poblacional los líderes geográficos son Centrosur y Alto Occidente, en un nivel intermedio el Magdalena Caldense y, de últimos, los municipios del Alto Oriente, Bajo Occidente y Norte Caldense. Lo anterior serviría para hacer prioritizaciones en materia de actores y acciones de política, así como de inversión. Ahora bien, se debe reconocer el fenómeno geográfico de aglomeración que, por fuerzas estructurantes, difícilmente se puede revertir con acciones públicas, y el establecimiento de colonias municipales en Manizales como resultado de la integración regional.
3. La dinámica demográfica del departamento obliga a prevalecer la población migrante como un segmento especial, debido a que es la principal fuerza de sostenimiento de la población en el corto plazo. Lo anterior hay que entenderlo de dos formas. Primero, existe una población inmigrante en el marco del éxodo venezolano que se ha integrado al mercado laboral y, por esencia y literatura, es una población vulnerable. Segundo, la reducción del saldo migratorio departamental puede estar mostrando mayor atracción del departamento, así como menos factores de riesgos o incentivos a migrar, posiblemente por efecto de la convergencia regional, expectativa, gustos y adultez. Proyectar una política de empleo de corto y mediano plazo en el marco de un departamento actualmente envejecido, sugiere en pensar estrategias de atracción de la población (local o internacional), tipo residencia o flotante, con estrategias de inversión sectorial y de marketing de los territorios.
4. Las cifras de estadísticas vitales permiten calcular que en 1998 el nivel de natalidad de Caldas era de 17,25 nacidos vivos por cada 1.000 habitantes, cifra que se reduce a 7,65 por mil en 2021, resultado de más de 17 mil nacimientos a finales del siglo XX para menos de 8 mil nacimientos en el último año. Por su parte, los niveles de mortalidad se han mantenido marginalmente, lo que significa un tránsito demográfico hacia el aumento de la dependencia económica de la población en edades avanzadas y reducción en proporción de la población joven y adulta. Frente a esto, es importante proyectar acciones de contingencia en materia de seguridad social de la población mayor y aprovechar, en términos productivos, la población en edad de trabajar, con apuestas agresivas de participación activa de la mujer en el mercado laboral y el aumento del capital humano de la población.
5. Las cifras de variación de la población municipal envían un mensaje de alerta, ya que, el 81% de los municipios del departamento están perdiendo población; se evidencia un efecto vaciado de estos territorios, lo

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

que puede dificultar la implementación de políticas públicas particulares a nivel municipal y, posiblemente, se debe pensar en priorizar nodos competitivos de región, entendiendo que este proceso de expulsión de población es estructural y de muy difícil reversa con las tendencias actuales, colocando en riesgo sectores económicos intensivos en el factor producción trabajo, así como la urgencia de estrategias de inversión intensivas en mano de obra con focalización municipal, buscando relocalización de la población.

6. La realidad del envejecimiento poblacional de Caldas exige esfuerzos de mejorar los niveles de capital humano y oportunidades laborales a una población adulta, que será dependiente económicamente en un mediano plazo, por lo cual se deben activar estrategias económicas de envejecimiento activo. Cruzar los principales sectores económicos de los municipios con los perfiles etarios es crucial para entender los retos de bono demográfico en la sostenibilidad sectorial y económica de los territorios. También es necesario revisar programas de buenas prácticas en *silver economy* y acondicionamiento de bienes y servicios públicos para esta población mayor.
7. Por subregiones, se presentan zonas geográficas de Caldas jóvenes en el Alto Occidente, Alto Oriente y Magdalena Caldense; adultas en el Centrosur, Magdalena Caldense y Alto Occidente; y envejecidas en el Norte Caldense, Alto Oriente y Centrosur. Del mismo modo, solamente Centrosur y Magdalena Caldense podrían considerarse como subregiones urbanizadas, con más del 70% de la población viviendo en cabeceras municipales, medianamente urbanas Bajo Occidente y Norte Caldense y no urbanas Alto Oriente y Alto Occidente. La realidad heterogénea del departamento pone de manifiesto estrategias de planeación urbana y rural territorial diferenciada que efectivamente impactan las dinámicas laborales en varios niveles.
8. Una conclusión contundente es que cualquier política de empleo debe tener líneas de acción para potencializar el crecimiento económico y empresarial de Caldas, como principal mecanismo de sostenimiento de capacidades en el mercado laboral, así como en los retos de mejoramiento en cantidad y calidad del empleo en el departamento. Mayor crecimiento económico se traduce en mejores oportunidades de expansión en ocupación, así como de incremento en los ingresos de la población.
9. Los sectores económicos más relevantes en la economía departamental son comercio, transporte, alojamiento y servicios de comida, ad-

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

ministración pública, educación y salud, industria manufacturera y actividades agropecuarias. Algunos pierden participación en el agregado económico, sin embargo, son los llamados a priorizar en las líneas de intervención, donde los trabajos de encadenamientos productivos y atracción de inversión son fundamentales. Asimismo, hay que revisar la promoción de sectores asociados a la terciarización genuina y la sofisticación económica como los servicios profesionales y administrativos, y aquellos relacionados con la tecnología y el conocimiento. Por la vocación histórica y natural del sector agrícola en la economía departamental es esencial establecer proyectos de alta producción. De este modo, se debe repensar la agricultura, repotenciar la industria y proyectar los servicios para el siglo XXI.

10. Las estrategias planteadas de desarrollo sectorial deben contener programas dirigidos a cierres de brechas en productividad, incremento de la inversión en innovación, ciencia y tecnología, formulación de planes de conexión y apertura de los mercados nacional e internacional, fortalecimiento de habilidades gerenciales y acciones de mejoramiento en capacidades laborales y conocimientos de la población trabajadora.
11. En la identificación de actores para procesos de participación y construcción de políticas públicas debe existir coherencia con la importancia relativa de estructuras económicas. En todas debe existir un balance entre el sector privado, público, trabajador-sindical, institucional, civil y académico, pero en algunas debe hacerse fuerza o complemento. Así, por ejemplo, en las subregiones Centrosur y Magdalena Caldense debe existir mayor presencia de la academia y los sectores productivos, debido a una mayor sofisticación de la estructura económica; en el Alto Oriente y Alto Occidente mayor participación de organizaciones de campesinos, asociaciones agropecuarias, debido a una mayor presencia de la población joven y rural; y en el Bajo Occidente y Norte Caldense también con mayor participación de organizaciones de campesinos y de asociaciones agropecuarias por la importante participación de las actividades primarias en el valor agregado subregional, pero incluir las empresas de manufacturas fundamentadas en los recursos naturales.
12. Entre los municipios fuertemente vinculados a las actividades primarias se encuentran San José, Risaralda, Pácora, Marmato y Belalcázar con más del 50% del valor agregado municipal, y Norcasia, Neira y Aguadas con más del 40%. Por otro lado, en términos de transformación y actividades secundarias se destacan Chinchiná, Manizales y Salamina con más del 17% del valor agregado, seguidos de Filadelfia, Pensilvania, Rio-

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

sucio y Aguadas con más del 10%. Y, en servicios o actividades terciarias, Villamaría, Riosucio, La Dorada y Manizales con más del 70%, y Samaná, Salamina, Pensilvania, Palestina, Marulanda y La Merced con más del 65%. En las actividades terciarias se podrían distinguir importantes dinámicas comerciales de primer y segundo orden, según su especialización empresarial.

Esta configuración estructural es necesaria para establecer vocaciones económicas territoriales y dirigir esfuerzos de impacto laboral con focalización sectorial. Por ejemplo, en las subregiones de Caldas con sectores económicos preponderantes de la actividad agrícola, y que también presenten patrones de envejecimiento demográfico, se podría pensar en proyectos de inversión tecnológica para generar transformación productiva y, posiblemente, incentivos o subsidios económicos a la contratación de personal, incluso de otras regiones del país.

13. Los principales sectores económicos por subregión son:

- Alto Occidente: agropecuario, minería, comercio, construcción y gobierno.
- Alto Oriente: agropecuario, comercio, gobierno, servicios a las empresas, y educación.
- Centrosur: industria, comercio, servicios inmobiliarios, servicios a las empresas, y educación y salud.
- Magdalena Caldense: energía eléctrica, gas y agua, agropecuario, comercio, construcción, servicios a las empresas, y gobierno.
- Norte Caldense: agropecuario, comercio, gobierno, servicios a las empresas, alojamiento y servicios de comida.
- Bajo Occidente: agropecuario, comercio, gobierno, servicios a las empresas, servicios inmobiliarios, y alojamiento y servicios de comida.

14. La inactividad laboral es un fenómeno que intensifica su preocupación en el contexto del envejecimiento poblacional. Una acción latente sería identificar oportunidades de reenganche laboral, recualificación o emprendimiento de oportunidad en la población inactiva, especialmente en aquellas con motivaciones y restricciones socioeconómicas. Es urgente que en las políticas orientadas al mercado laboral se establezcan objetivos y líneas de trabajo que promuevan aumentar la participación laboral de las mujeres del departamento, así como sus niveles de ocupa-

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

ción, y cerrar brechas en términos de desempleo. En el mismo sentido, se deben impulsar acciones dirigidas a medir la economía del cuidado y proyectar estrategias de activación de participación laboral.

15. Cruzando los sectores económicos más predominantes en la generación de riqueza, así como de puestos de trabajo, de forma agregada se destacan comercio, transporte, alojamiento y servicios de comida, agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana, e industrias manufactureras. En estos, se podría trabajar en la conformación de mesas de encadenamiento sectorial, por ejemplo, comercio no especializado empresarial, transporte, hoteles y restaurantes, agricultura, industrias alimenticias, industrias metálicas, industrias de naturaleza y sintéticas, y un comercio especializado transversal a todos los sectores anteriores. Pero, en términos de empleo se recomienda abrir también el espectro de intervención hacia las actividades artísticas y de servicios TIC, profesionales y empresariales, buscando, igualmente, acciones de fortalecimiento, crecimiento y escalamiento empresarial.
16. El bajo volumen o densidad empresarial en el departamento invita a la proyección de estrategias de fortalecimiento *in situ*, pequeñas mejoras de productividad por sector y estrategias de ferias comerciales y eventos de reactivación con mayor periodicidad, en alianza entre instituciones públicas y privadas de la región, para cuidar y dinamizar estas pequeñas economías.

Ahora bien, del total de las empresas registradas en las subregiones, las unidades económicas dedicadas al comercio representan, al menos, el 50% del total, enviando una señal de alerta en dos perspectivas: 1. promover el emprendimiento local en búsqueda de una mayor diversificación y, 2. generar estrategias de mejoras productivas en empresas comerciales, principalmente aquellas del comercio especializado que tienen una estructura más empresarial. Por la vulnerabilidad de la estructura empresarial se deben proyectar estrategias de dinámica comercial por barrios o localidades en los municipios, respondiendo a generar mayores provechos de pequeñas economías de aglomeración, buscando trascender a calles comerciales especializadas en el municipio, con base en la especialización geográfica de la producción.

17. Los grupos más vulnerables al desempleo son los jóvenes menores de 25 años y las mujeres, especialmente de bajos niveles educativos, enviando un mensaje de urgencia en pensar en el cierre de brechas educacionales

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

como mecanismo de movilidad social y mejoramiento de las condiciones laborales de mediano y largo plazo, primordialmente en el marco de un acelerado tránsito demográfico.

18. Los municipios del Magdalena Caldense, Norte Caldense y, en menor proporción, del Bajo Occidente, registran las tasas de ocupación más bajas, representando aquellas subregiones en donde se debería priorizar la generación de empleo y mayor demanda ocupacional. Por su parte, en las subregiones del Alto Oriente, Magdalena Caldense y, en menor intensidad, el Bajo Occidente, se encuentran las tasas globales de participación más bajas, lo cual sugiere la necesidad de pensar acciones de aumento de oferta, cierre de brechas de participación por género y revisar la inactividad laboral.
19. La informalidad laboral parece tener grados de dependencia espacial. Así, la subregión del Alto Oriente (Pensilvania, Marquetalia y Samaná) configura un clúster de alta informalidad laboral, y también en la subregión del Magdalena Caldense (Victoria, Norcasia y La Dorada). En estos municipios deben priorizarse estrategias de promoción al empleo formal, especialmente buscar una mayor penetración de los diversos mecanismos nacionales de afiliación a pensión, así como acciones de sensibilización de su importancia desde el trabajador y la empresa. Todo siempre acompañado de estrategias de desarrollo y crecimiento empresarial, donde la atracción de inversión nacional e internacional puede generar círculos virtuosos importantes.
20. Por las bajas tasas de afiliación sindical se deben impulsar acciones coordinadas con las instituciones públicas nacionales, empresas y organizaciones de trabajadores sobre la importancia de los sindicatos, buscando eliminar asimetrías de información y propender por la libertad de agremiación laboral. Igualmente, se podría poner en marcha un proceso de fortalecimiento de los sindicatos, en materia de modernización de su gobernanza.
21. El 80% de los ocupados en Caldas se sentían insatisfechos con sus condiciones laborales. Lo anterior podría estar vinculado a temas de ambiente laboral, la ergonomía de los puestos de trabajo, las condiciones referentes a salud y seguridad, la democracia o participación organizacional en la toma de decisiones, las oportunidades de desarrollo profesional o la satisfacción de necesidades particulares como de calidad de vida del municipio. A su vez, el desbalance previsto con la satisfacción en Caldas no está ocasionado por la incompatibilidad trabajo-familia. Esto indica



## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

que la inconformidad con el trabajo podría estar en función más directa con el subempleo por horas o por ingresos.

22. A la luz del comportamiento de la calidad de empleo a lo largo del ciclo vital, se infiere que las personas con menor capital humano son más propensas a enganchar en un empleo con menor calidad. Y, a su vez, se recompensa con mejores condiciones laborales los esfuerzos de inversión en de los trabajadores, lo cual requiere intervenciones directas e indirectas en su acumulación (conocimiento, habilidades y competencias para el trabajo) como gran estrategia horizontal en el departamento, especialmente comprendiendo la diversidad en los activos sociales y económicos de las personas.
23. Desagregando por código CIIU en la estructura de la ocupación en el departamento, se refleja la fuerte atomización y bajo valor agregado del empleo departamental, existiendo una mejor evidencia para conformar mesas sectoriales potenciales de trabajo. Igualmente, cualquier propuesta de política de empleo debe tener en cuenta la realidad de la oferta y la demanda laboral para diseñar planes de fortalecimiento y entrenamiento para el mercado, según las características de los trabajadores, buscando aumentar la probabilidad de enganche laboral de las personas.

Las estrategias de empleo deben tener en cuenta la heterogeneidad demográfica y social de las actividades económicas. De este modo, es necesario pensar en estrategias de recambio generacional en aquellos sectores de importancia absoluta. De hecho, se hace urgente generar programas de movilización social, basada en educación y competencias para el trabajo en los sectores de más bajo valor agregado con el ánimo de promover sus niveles de productividad de mediano y largo plazo, o incentivar el desplazamiento del factor producción trabajo hacia sectores de mayor importancia en la producción de riqueza, incluso de otros municipios.

24. Por la baja cobertura de servicios de colocación de empleo se debe procurar un fortalecimiento de las agencias públicas de empleo en los municipios de Caldas, debido a que existe una alta asimetría de información alrededor de la oferta y la demanda con alta gravitación en la capital del departamento.
25. En las actividades con alta y media participación en la ocupación laboral de Caldas, y que registren medianos y altos niveles de envejecimiento como de índices de masculinización, se recomienda promover

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

la participación y absorción de la demanda laboral de mujeres en dichos sectores como variable demográfica de choque para aprovechar la última fase del bono demográfico, adicional a generar equidades sectoriales, eliminando prácticas de segmentación por género del mercado laboral.

26. En los procesos de formación de competencias laborales, el seguimiento a los registros de colocación por ocupaciones puede orientar la pertinencia de corto y mediano plazo sobre prioridades de cualificación y re-cualificación laboral, y para la estrategia de creación y oferta de nuevos servicios y programas académicos en articulación con las instituciones de educación superior (IES) en la región, lo que puede permitir un acercamiento oficial y objetivo a la demanda de formación de capital humano por parte de la actividad económica del mercado.
27. Según las estadísticas de Confa Caldas, la proporción de empresas afiliadas en el departamento con domicilio fuera de Caldas, ha venido en incremento, invitando a hacer reflexiones de dinamización de las economías internas para el aprovechamiento de mercados locales, especialmente medianas y grandes empresas con potencial de expansión. Sin embargo, también es un indicio de los potenciales de atracción de la inversión empresarial nacional e internacional.

Incluso, calculando la población afiliada al sistema sobre población total, muestra que los municipios de la zona Centrosur, Magdalena Caldense y Occidente muestran los mayores porcentajes de formalidad, con cifras de 31%, 20% y 21%, respectivamente, en comparación con el 15% en el Norte, 15% en el Oriente y 13% en el Suroccidente. Estos resultados pueden estar impulsados por sinergias de formalidad de medianas y grandes empresas en los territorios, que permiten reflexionar sobre la viabilidad de estrategias de promoción de inversión privada más allá de la capital, en sectores potenciales en expansión o necesidad del factor de producción trabajo.

Existen altos niveles de formalidad (población afiliada en proporción a la población total municipal) en municipios como Marmato, Chinchiná, Villamaría, La Dorada, Supía, Palestina, Aranzazu y Norcasia con cifras superiores al 20%, mostrando la posible relevancia de las unidades económicas establecidas en función de la generación de empleo, entendiendo que la promoción de la formalidad laboral sirve de agente catalizador de la dinámica económica y social. De hecho, agregando en el análisis el tamaño de las empresas, se comprueba una relevante

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

fuerza de relación entre formalidad laboral y grandes unidades económicas en el territorio, ya que el 40,1% de empleos se presentarían en grandes empresas. En este sentido, se expone la premura de avanzar en procesos de crecimiento empresarial y atracción de inversión privada.

28. En algunos municipios la representación de grandes y medianas empresas en el trabajo formal es superior al promedio departamental como Riosucio, Supía, Pácora, Filadelfia, Samaná, Marquetalia y Marmato, llegando a 45%, 50% y más del 60%; mientras en otros municipios una cuarta o tercera parte lo protagonizan las microempresas, como La Dorada, Neira, Palestina, Viterbo, Risaralda, Victoria y Marulanda. Lo anterior expone las marcadas diferencias regionales que permiten reflexionar sobre estrategias diferenciadas de alcanzar y promover la formalidad laboral. La dimensión de las empresas también es un factor esencial para analizar los promedios de ingresos laborales, donde es generalizado que el salario promedio de los trabajadores sea mayor en grandes empresas y menor en las microempresas. Aunque también se proyectan diferencias que implicarían pensar en estrategias que articulen la escalabilidad de las empresas, productividad, valor agregado y capital humano.
29. Otro dato interesante de revisión es la distribución de los trabajadores por género, mostrando que existen municipios donde la participación de las mujeres está por debajo del promedio departamental (44%), en algunos casos sobre el 35% o 30%, y otros con porcentajes inferiores al 30% o 20%, mostrando retos importantes de diferenciar acciones regionales para promover el empleo formal con perspectiva de género.
30. Finalmente, filtrando a cuatro dígitos la Clasificación Industrial Internacional Uniforme Revisión 4 adaptada para Colombia (CIIU Rev. 4 A. C.) de 2020, se pueden hacer ejercicios de categorización departamental, subregional y municipal de sectores y cadenas productivas con actividades económicas relacionadas, y con el criterio de mayor peso en la generación de empleo formal, hacer un análisis vertical interno y horizontal subregional para reflexionar sobre los sectores vocacionales y con ventajas comparativas para todas las estrategias sectoriales mencionadas.

## 9. Políticas locales de empleo

El diagnóstico de los capítulos anteriores tiene un enorme riesgo de quedar en simples reflexiones que se olvidan con el pasar del tiempo. Posiblemente eso suele suceder debido al desconocimiento de cómo avanzar hacia ejercicios para concretar transformación, es decir, trascender de la sistematización y descripción hacia la recomendación y la política, lo que en la ciencia económica se distingue entre economía positiva y economía normativa (Keynes, 1890; Robbins, 1932; Friedman, 1953). En ese sentido, este capítulo ofrece una conceptualización acerca de lo que son las políticas de empleo, siendo una política pública, junto con una revisión de recomendaciones técnicas nacionales y prácticas de política similares en otras regiones del país.

En general, es posible afirmar que una política pública es todo aquello que las autoridades públicas, directa o indirectamente, hacen en la sociedad, relacionado con su programa de acción (Dye, 1992; Meny & Thoening, 1992), el cual se considera la herramienta política-jurídica que se divide en fases de elaboración y de implementación, con objetivos específicos (Roth, 2004), y su principal fin es atender los derechos de la sociedad consagrados en la Constitución, donde la participación de diversos actores en la identificación de problemas y alternativas es inherente al proceso (Cuervo, 2010). Para efectos prácticos y conceptuales, una definición integral sería aquella de Ordoñez-Matamoros (2013):

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

La política pública es el conjunto de acciones implementadas en el marco de planes y programas gubernamentales, diseñados por ejercicios analíticos de algún grado de formalidad, en donde el conocimiento, aunado a la voluntad política y los recursos disponibles viabilizan el logro de objetivos sociales (p. 31).

En cuanto a las políticas de empleo, una definición muy acertada es brindada por el Ministerio de Salud y Protección Social (s. f.):

Las políticas de empleo se pueden definir como aquel conjunto de objetivos considerados como necesarios y deseables por parte de la sociedad y que, a través de la acción concreta de las entidades gubernamentales competentes, pueden modificar o mejorar un conjunto de situaciones percibidas como insatisfactorias o problemáticas en relación con el comportamiento del mercado de trabajo (p. 74).

En términos de categorías, usualmente se dividen entre políticas activas y pasivas de empleo<sup>5</sup>, las primeras enfocadas a promover el empleo o las opciones de empleo y, las segundas, a generar servicios de apoyo al desempleado (González-Velosa, 2021). De este modo, entre las políticas activas de empleo se encuentran todas las propuestas en búsqueda de generar empleo por periodos de ciclos económicos, como aquellas que se concentran en mejorar los niveles de productividad para aumentar la calidad del mismo y lograr incrementos en las capacidades de empleabilidad a través de capacitaciones y fortalecimiento de competencias de los trabajadores (Martínez, 2016).

También se consideran acciones para incentivar la conexión entre la oferta y la demanda laboral en el mercado los incentivos económicos o de otro tipo para movilizar a los solicitantes de empleo o los empleadores y, en general, la construcción de programas de empleo público o privado (OIT, 2016), donde se destacan programas de incentivos a la contratación privada, programas de empleo de proyectos de ejecución con recursos públicos y programas de prestación de labores sociales, en alianza entre el sector público y privado (Ministerio Salud y Protección Social, s. f.). Sintetizando, las políticas activas se dividen en servicios de intermediación, capacitación,

---

5 Colombia ha tenido enormes dificultades para crear empleos formales, una alta inestabilidad laboral y grandes disparidades de acceso al empleo tanto entre grupos poblacionales como a nivel regional. Las causas de este mal funcionamiento del mercado de trabajo son múltiples y complejas, y su solución requiere de un menú amplio de políticas que van desde cambios regulatorios en el sistema de protección social, hasta inversiones en capital humano y un refuerzo en las estrategias de fiscalización. Dentro de este menú, las políticas activas y pasivas de empleo tienen gran relevancia: pueden contribuir a reducir descalces estructurales y a suavizar el impacto de los ciclos económicos sobre el mercado de trabajo y el bienestar de los trabajadores (González-Velosa, 2021, p. 11).

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

certificación y promoción de empleo con subsidios a costos laborales o empleo público temporal (González-Velosa, 2021), mientras las políticas pasivas buscan servicios de soporte económico y administrativo a los periodos de cesante de la fuerza laboral (OIT, 2016).

Esta clasificación entre políticas de empleo activas y pasivas se puede desprender en otra serie de ramificaciones que, de alguna forma, comparten la esencia de su naturaleza. Por ejemplo, el Ministerio Salud y Protección Social (s. f.) identifica cinco tipos de políticas de empleo: 1. impositivas de oferta para alivianar cargas laborales, 2. gasto público enfocado a la productividad por medio de formación y capacitación, y crecimiento económico basado en competitividad, 3. medidas de flexibilización laboral y protección de la población vulnerable, 4. protección económica y social al cesante y, 5. promoción del empleo por medio de incentivos a la demanda a segmentos con problemáticas de inserción laboral. Igualmente, divide los programas de generación de empleo en estrategias de mediano y largo plazo alrededor de los sectores más importantes de las economías municipales, y las estrategias de corto plazo son para acciones de trabajo temporal en los sectores de mayor demanda.

En otro sentido, Samaniego (2002) plantea la existencia de tres tipos de políticas que serían políticas de empleo, políticas laborales y políticas del mercado de trabajo. Las primeras con un alcance más amplio desde la política económica y social, así como las estrategias macroeconómicas de oferta y demanda agregada y de desarrollo regional y social desde reformas sustanciales a los sistemas de seguridad y protección social. Las segundas están directamente afectadas por la relación contractual entre el empleo y el empleador, donde el discurso tiene una mirada de regulación de los derechos y deberes del trabajador y la empresa, asociada al trabajo decente. Y las terceras son las que implementa el sector público en un conjunto de instrumentos y programas de reducción y prevención del desempleo y de atención a la población en riesgo y vulnerabilidad laboral.

De acuerdo con la definición adoptada sobre política pública y la breve revisión sobre políticas de empleo, se podría afirmar que una política pública de empleo contempla el amplio conjunto de estrategias, acciones, planes y programas que, sustentados sobre el conocimiento de uno o varios problemas identificados en el mercado laboral, por medio de análisis previos de fuentes primarias y secundarias, con el ingrediente de la participación ciudadana, serán objeto de implementación, ejecución, seguimiento y evaluación en función de avanzar en el logro de objetivos económicos y sociales en beneficio del empleo y la situación del trabajo de la fuerza la-

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

boral, reconociendo mayores dificultades en la aplicación por parte de las entidades territoriales<sup>6</sup>.

Ahora bien, en el marco de proyectar políticas públicas de empleo, no puede olvidarse una serie de antecedentes, como referentes documentales, que pueden ayudar a ampliar el contexto de acción. De este modo, en forma sintética, se decidió revisar tres fuentes, filtrando por temáticas asociadas al empleo, el trabajo, los sectores económicos y los segmentos de población: 1. las misiones económicas y sectoriales desarrolladas a lo largo del tiempo por el gobierno nacional y el departamento de Caldas, 2. los documentos técnicos de políticas generales del Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) del Departamento Nacional de Planeación (DNP) y, 3. la revisión de los planes de desarrollo departamentales y municipios capitales.

### Misiones económicas en Colombia y Caldas

Las misiones económicas en Colombia estuvieron en el marco del fortalecimiento de las estructuras institucionales nacionales y sectoriales desde la posguerra en el siglo XX, en donde emerge una importante cantidad de gremios empresariales y organizaciones de trabajadores como hecho de institucionalización de los sectores económicos y sociales (Junguito Bonnet, 2019), así como la influencia de los nuevos organismos internacionales multilaterales, donde la planeación, los análisis técnicos y los espacios de consultoría y asesorías entraron a jugar un papel fundamental en la política económica del país.

Las dos primeras misiones económicas fueron en 1923 y 1930 (Misiones Kemmerer), que se basaron esencialmente en la organización del sistema monetario y financiero interno, buscando una eficiencia de la política macroeconómica del país, en una coyuntura de alta demanda de flujos de dinero debido a la expansión económica y exportadora del país.

En 1950 se desarrolló la Misión Currie, primera en abordar integralmente los problemas económicos, productivos-sectoriales y sociales del país, diagnosticando dificultades y recomendando alternativas de acción estructurales en un discurso de desarrollo. La Misión Currie permitió unos diagnósticos regionales, teniendo posiblemente la primera misión económica para Caldas en Currie 1952.

---

6 Las políticas tradicionales de empleo se reconocen por poseer un carácter pasivo o subordinado a las políticas de crecimiento económico por su enfoque centralista y por plantearse desde una perspectiva de oferta. La transición hacia las políticas activas de empleo exige un enfoque descentralizado, hecho desde los territorios y orientado por las necesidades y oportunidades existentes en los mismos (Alburquerque, 2007, p. 1).

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

En ese mismo sentido, con un enfoque más protagónico de la intervención estatal y la política fiscal para el desarrollo, se adelantó un diagnóstico económico y sectorial en la misión de 1954 de la CEPAL, y otro en 1958 de la misma organización, haciendo hincapié en la necesidad de la inversión social como eje de desarrollo y crecimiento para el país (Arévalo Hernández, 1997). En estas primeras misiones existió un mensaje de fondo de resolver problemas estructurales, en una mirada de mediano y largo plazo, aspecto crucial al momento de proyectar una política pública en una temática multi-dimensional como es el trabajo y las condiciones laborales de la población.

En la temática de empleo se tuvo que esperar hasta la década de los setenta y ochenta. La primera misión de empleo fue organizada en 1970, liderada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el marco del Programa Mundial de Empleo, donde la nueva era de la globalización en la segunda mitad del siglo XX reconfiguró la naturaleza del trabajo, generando conciencia sobre su relevancia social, buscando estrategias para luchar contra la pobreza y creación de políticas con objetivos sociales (Rodgers et al., 2009). Colombia no fue la excepción, y la misión se gestó gran parte impulsada por la acelerada urbanización del país, con evidentes incrementos en las tasas medias de desempleo que naturalmente empezaron a marcar una preocupación en las autoridades y una problemática económica y social de análisis especial.

De hecho, para la misión, el problema del empleo se enmarcaba en procesos de frustración social por falta de oportunidades o deseos de mejoramiento, inexistencia de suficientes fuentes de ingresos para satisfacer sus necesidades y de su entorno, y la subutilización de la fuerza de trabajo para la producción, por lo cual la misión fue enfática en la necesidad de concentrar esfuerzos en los desequilibrios desde la oferta y la demanda para un abordaje holístico (OIT, 1970), teniendo en cuenta los ritmos de crecimiento de la fuerza laboral en las zonas urbanas (Jiménez & Correa, 1988).

Precisamente, en este marco, y continuando con el mensaje de las primeras misiones, la Misión de Empleo 1970 continuó sobre la base de políticas profundas de largo plazo, especialmente en sectores productivos. Es importante destacar algunos puntos clave de recomendaciones generales de la misión OIT (1970) que pueden servir de sustento y referencia para el marco actual y local, por ejemplo, la formación de cooperativas, mejoramiento de acceso al crédito en el agro, fomento a la productividad y la inserción de empresas familiares agrícolas en los mercados, generación de industrias rurales regionales, inversión en educación y salud en zonas rurales, programas de educación para la industria, y asistencia técnica con apoyo



## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

especial a pequeñas industrias, transformación de la industria más allá de los bienes de consumo, planes de inversión en vivienda y construcción, y promoción de las exportaciones, apostado a la diversificación y no dependencia del café.

La Misión de 1970 hace unas serias reflexiones, las cuales pueden ser las combinaciones para aumentar los niveles de producción, pero en paralelo con la mayor utilización del factor producción trabajo, entendiendo la conexión entre el crecimiento y empleo como un proceso de círculo virtuoso, pero especulando sobre sectores que tengan posibilidades de expansión con utilización intensiva de mano de obra. También incluye en el discurso la relación entre educación y crecimiento y, detrás, el efecto de la educación sobre el acceso al empleo, explicando los problemas de brechas entre el sistema educativo y el sistema económico, con sus evidentes diferencias entre lo rural y lo urbano, según grupos de edad y ciclos de formación. Y la relación entre salud y crecimiento, además de los efectos en la salud de la población trabajadora, adelantándose a las líneas de estudio de la economía de la salud.

En resumen, las propuestas estuvieron alrededor del problema del desempleo con la industrialización, la distribución de la tierra, la diversificación industrial con miras a las exportaciones, la desigualdad de ingresos y salarios y la ampliación de los servicios sociales básicos en la población, con énfasis en la ruralidad (Bustamante, 2021).

Seguidamente, se presentó la Misión de 1986, conocida como Misión Chenery, en una coyuntura de agravamiento en las tasas de desempleo urbanas en Colombia. En comparación con la misión anterior, el diagnóstico de Ocampo y Ramírez (1987a; 1987b) es mucho más riguroso, involucrando una mayor cantidad de estadísticas demográficas, laborales, económicas y sociales, sirviendo de base para realizar diagnósticos similares en los territorios.

En dicha misión se abordó la complejidad del fenómeno del desempleo, especialmente en las diferencias existentes entre los sectores más formales con respecto de aquellos más informales y sus efectos en materia de distribución de la riqueza en la población y en la desigualdad de ingresos. Este diagnóstico de dos economías o fenómeno de economías duales es ciertamente un gran valor agregado y distintivo de esta misión (López Castaño, 1986) y, posiblemente aún, una realidad para los análisis actuales. La Misión 1986 hace mención a la focalización del gasto público en servicios sociales para el desarrollo, especialmente infraestructura rural, el fortalecimiento

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

de programas en microempresas y el fomento a la ciencia y la tecnología en los sectores productivos, así como cuestiones de legislación laboral, regímenes prestacionales y estabilidad laboral.

Posteriormente, hacia la década de los noventa, las misiones en Colombia se enfocaron a sectores como la ciencia y tecnología, educación y mercado de capitales<sup>7</sup>, coherente con lo que estaba mostrando la literatura internacional de variables explicativas del crecimiento económico de largo plazo de los países, así como la coyuntura de apertura económica, donde se promovió, entre otras cosas, la liberalización de los flujos financieros. Así, se tendría que esperar hasta el 2021 para una nueva misión de empleo.

Sin embargo, en los primeros 20 años del siglo XXI se realizaron otras misiones económicas que, por las temáticas, pueden servir de insumo como antecedentes conceptuales de diagnóstico problemático y recomendaciones relacionados con el mercado del trabajo y el empleo. En este sentido, se tiene la Misión de Pobreza 2007, la Misión de Generación de Ingresos 2013, la Misión del Café 2015, la Misión Colombia Envejece 2015, la Misión Rural 2015 y la Misión de Sabios 2019.

La Misión de Pobreza 2007, o Misión para el Diseño de una Estrategia para la Reducción de la Pobreza y la Desigualdad (MERPD), se enmarcó alrededor de la coyuntura de los últimos 10 años, caracterizado por el auge del conflicto interno armado y la crisis financiera de los noventa, que afectaron las condiciones socioeconómicas del país. En líneas generales, los hogares más pobres se encontraban en las zonas rurales, con un mayor número de hijos por mujer, bajos ingresos laborales y menores niveles educativos con referencia a los hogares no pobres y urbanos, los cuales pueden ser analizados como determinantes microeconómicos; mientras los aspectos del crecimiento y la productividad son factores de explicación macroeconómica (López & Núñez, 2007), creando análisis de generación de círculos viciosos entre la educación, el trabajo y la pobreza.

La Misión de Ingresos 2013 estuvo enfocada en la población en extrema pobreza y víctimas del conflicto armado en el país, precisamente por problemas de cobertura de los programas de atención social de la época, donde se presentan desigualdades en la inclusión productiva de esta población. La misión recomienda aumentar y desarrollar sus capacidades y activos personales, junto con mejorar entornos económicos, sociales y de competitividad (García et al., 2013). De estas últimas dos misiones es importante distinguir

---

7 Para conocer un recorrido histórico por las misiones lideradas por el Departamento Nacional de Planeación (DNP), consultar el siguiente enlace: <https://www.dnp.gov.co/Misiones>

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

entre políticas sociales y aquellas laborales o de empleo, especialmente activas y pasivas<sup>8</sup>, sin embargo, ambas procuran un bienestar social.

La Misión del Café 2015, o Misión de Estudios para la Competitividad de la Caficultura en Colombia, tuvo como principal objetivo diagnosticar los problemas estructurales del sector cafetero desde sus diversos eslabones y proponer acciones concretas para impulsar el empleo y los ingresos. En esencia muestra los problemas asociados a la volatilidad de los precios internacionales, la pérdida de participación en los mercados mundiales, la baja sofisticación del producto en términos de valor agregado y la transformación y los inferiores niveles de productividad interna (Echavarría et al., 2015). Entre los mensajes centrales de la misión cabe destacar que el café todavía representa una opción de vida para un segmento importante de la población colombiana, pero que requiere ser rentable para luchar contra la pobreza en las zonas rurales, lo cual necesita mayores niveles de productividad, diversificación de cultivos e implementar buenas prácticas agrícolas (Echavarría et al., 2016).

La Misión Colombia Envejece 2015 se centró en analizar el avanzado estado de envejecimiento poblacional y sus consecuencias en los entornos sociales. El diagnóstico entró en la realidad del país el avanzado bono demográfico, donde se priorizan los cuestionamientos de necesidades de mediano y largo plazo en los sistemas de ahorro financiero y pensional, salud y trabajo. En el trabajo se recomiendan reformas claramente estructurales, asociadas a estrategias de seguridad social y ahorro, programas de asistencia, mejoramiento en cobertura y calidad educativa en las zonas rurales, educación financiera, salud diferencial y preventiva y servicios de apoyo al cuidado familiar de la población adulta y mayor, incluyendo procesos de cualificación, mayores estudios de vulnerabilidad social, entre otros (Concha et al., 2015).

La Misión Rural 2015 o Misión para la Transformación del Campo abordó los retos del desarrollo rural y agropecuario en el país, buscando escalar sus niveles por medio de inversión pública. En esencia recomendó, 1. estrategias de acceso a la seguridad social con regulaciones laborales especiales para el empleo rural y las actividades económicas agropecuarias, 2. imple-

---

8 Existe un contraste entre las políticas antipobreza que se enfocan en elevar los ingresos de la población para superar los niveles mínimos de subsistencia, y las políticas de aseguramiento social que buscan proteger contra riesgos. Las primeras buscan reducir la pobreza estructural, como es el caso de programas de transferencias condicionadas al estilo de Familias en Acción. Las segundas, en cambio, se activan ante un choque como la pérdida de un empleo, y buscan corregir un problema coyuntural como la caída en los ingresos laborales (González-Velosa, 2021, p. 38).

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

mentar esquemas para riesgos laborales, 3. activar programas de infraestructura y vivienda rural, 4. establecer algunas regulaciones diferenciales para la protección social y laboral en el marco de empleos de calidad, 5. consolidar una visión de desarrollo rural sostenible y, 6. la inclusión laboral a través de la diversificación de la economía rural, iniciativas de economía solidaria, promoción de asociaciones y acceso al crédito y la asistencia técnica. Igualmente manifestó un diagnóstico en la ruralidad de carencias en educación, servicios públicos y oportunidades laborales caracterizado por desprotección social, prácticas de informalidad en el trabajo, brechas de calidad de vida y laboral entre hombres y mujeres, baja diversificación de producción para exportación (Ocampo, 2014). Interesante destacar la relevancia dada a los derechos sociales desde los servicios de salud, alimentación, salud y vivienda como un complemento a la protección social.

La Misión Internacional de Sabios 2019 se dividió en diversas temáticas de estudio en el foco de la educación, la ciencia, la tecnología y la innovación como ejes para el desarrollo productivo del país. La sustancia principal que se puede extraer de esta misión es la necesidad de proyectar sectores económicos que se conecten con las dinámicas mundiales, apostando por la productividad, saltos cuantitativos en base tecnológica, digitalización, capital humano de alto impacto y la emergencia de nuevos sectores relacionados en la tríada biología, tecnología y medio ambiente (Gobierno de Colombia, 2019). Lo anterior envía un mensaje de fondo de la necesidad de generar transformaciones en el aparato productivo, aplicando la ciencia y la tecnología a los procesos.

Finalmente, se tiene la Misión de Empleo de Colombia 2021 que prioriza el diagnóstico desde el bienestar social de los trabajadores, mostrando los complejos niveles de vulnerabilidad social y laboral de una significativa parte de la fuerza de trabajo, rescatando la problemática de la protección social y la informalidad en sus diversos componentes en el mercado; donde la misión es contundente es en evidenciar su fuerte fragmentación. Si bien se centra vigorosamente en las condiciones laborales del trabajo en el país, también se exponen por encima los problemas del crecimiento y baja productividad que causan persistentes resultados en el mercado del trabajo<sup>9</sup>, aunque el punto de análisis es evidentemente desde los sistemas de seguridad y protección social y laboral. En este sentido, Pérez Torres (2022) afirma, en reflexiones a la misión, que los pocos cambios de avance en desempleo

---

9 Así, el principal problema es que “las raíces del mal funcionamiento del mercado laboral en Colombia son múltiples, profundas y complejas. Esto implica que no hay una sola política individual responsable, por sí misma, de la situación actual” (Alvarado et al., 2022, p. 6).

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

e informalidad en Colombia, a pesar de las reformas, ponen de manifiesto aún la necesidad de políticas más agresivas de estructura por la existencia de economías duales en el sistema.

La misión exhibe un mercado laboral con realidades de marcada informalidad, como una situación aparentemente estructural de la economías colombiana, sin mayores avances en el último siglo<sup>10</sup>, trabajo por cuenta propia o como independientes, predominancia de pequeñas unidades productivas con baja productividad y con diversas realidades según el cumplimiento de una compleja regulación y normativa laboral<sup>11</sup>, que entre 1991 y 2019 suman 63 leyes y actos legislativos, 22 decretos del ejecutivo y 8 sentencias de la Corte Constitucional, para 93 principales reformas al marco jurídico (Alvarado et. al, 2022). Así, se hace una reflexión sobre la necesidad de discutir de forma y fondo los programas de protección social, por fenómenos encontrados de entradas y salidas constantes de la población en su ciclo laboral y productivo entre la formalidad y la informalidad.

Lo anterior, muestra efectivamente lo que Pineda Duque (2022) y González (2022) afirman de la diferencia con la misión de empleo 1986 (Misión Chenery), donde esta se concentró en los determinantes de la actividad económica, mientras la última en los desafíos de costos en la generación de empleo y reducción de la informalidad, creando un importante punto de inflexión en la visión del problema del empleo en el país, pasando de la demanda hacia la oferta. En este giro, la misión es enérgica al afirmar que el crecimiento económico podría no tener ningún efecto sustancial en el mejoramiento de la formalidad, sin resolver los problemas estructurales

---

10 En 1984 el Gobierno de Colombia impulsó una misión de empleo similar a la actual. En aquella ocasión el reporte correspondiente identificaba a la informalidad laboral, particularmente urbana, como síntoma de los problemas del mercado laboral; y esperaba que el crecimiento económico lograría disminuirla. Más de tres décadas después, a pesar de que el ingreso per cápita promedio es casi el doble que en ese entonces y los años de escolaridad de la población casi 90 % mayores, los niveles de informalidad laboral no difieren mucho de los apuntados en ese reporte (Alvarado et al., 2022, p. 29).

11 En el transcurso del siglo XX y las dos primeras décadas del siglo XXI identificamos cinco fases de cambio de la seguridad social y el empleo en Colombia así: 1. lógica de caridad privada para la asistencia social con baja participación del Estado (inicios del siglo XX - 1936), 2. el Estado asume la responsabilidad en conjunto con los patronos, se crean instituciones de manera dispersa con un cubrimiento muy limitado de los beneficiarios del sistema (1936-1968), 3. las misiones de empleo de los años 1970 y 1984 ayudan a un mejor diagnóstico sobre los problemas del empleo y la seguridad social, pero las respuestas que se dan a estos son incompletas (1968-1990), 4. creación de un sistema de seguridad social integral sobre la base de componentes antes creados, pero con una profunda reforma en su organización y cobertura (1990-2002); y, finalmente, 5. evolución no calibrada del sistema general de seguridad social y la legislación de empleo (2002-2019). (Álvarez & Villaveces Niño, 2021, p. 5).

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

del sistema de seguridad y protección social de las personas (Alvarado et al., 2021; Álvarez & Villaveces Niño, 2021).

Entre propuestas de reforma menos estructurales la misión indica la necesidad de fortalecer los mecanismos de búsqueda y colocación, así como de intermediación y capacitación, pensar en las nuevas formas de inserción laboral donde los cambios de la globalización, la tecnología y la educación para el trabajo (vocacional y técnica) son protagonistas. En este último frente, más allá de los problemas de regulaciones, incentivos y estructuras institucionales, se visualiza la urgencia de brindar mayor apoyo a los trabajadores de bajos ingresos y articular la formación al sector de referencia como proyectar habilidades generales o transversales (Chaparro & Maldonado, 2022).

Entre los documentos asociados a la misión hay que rescatar uno en donde se profundiza sobre la conflictividad laboral y eficiencia en el cumplimiento legal, siempre en el marco de la informalidad y las problemáticas de normativas laborales. Allí se hace un llamado a los problemas estructurales de brechas en desempleo, ocupación y participación de las mujeres en el mercado laboral colombiano, en especial haciendo un llamado a pensar la raíz de este problema en el uso del tiempo de las mujeres, donde existe una mayor carga en este segmento poblacional en actividades de cuidado al hogar, niños y personas mayores, generando segregaciones en los mercados (Bustamante, 2021). Por otro lado, el mismo autor sugiere unas acciones para aumentar la eficiencia del cumplimiento legal y normativo en el mercado del trabajo.

Igualmente, se hace un análisis de la oferta de políticas de empleo activas y pasivas, encontrando que estas han tenido bastante dificultad de integración en el sistema debido a la oferta de programas fragmentados institucionalmente sin mayor articulación, fallando en cobertura de protección en periodos de desempleo o cesantías y la colocación efectiva de empleo, especialmente formal y de calidad (González-Velosa, 2021).

Entre las omisiones de esta última misión vale la pena destacar las relaciones sindicales y los beneficios de los trabajadores por los acuerdos de trabajo, así como los bajos índices de sindicalización, los retos derivados de la transición demográfica, los factores económicos y sociales de demanda, aspectos de créditos y tributación, derechos de propiedad, apropiación y cambio tecnológico, políticas de desarrollo con enfoque regional, la baja diversificación de los sectores económicos en la generación de empleo, modernización del agro y la industria, baja diversificación exportadora y la

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

focalización del gasto público hacia el impulso de actividades económicas y competitividad empresarial (Pérez Torres, 2022).

Por último, para acabar con la sección de misiones económicas de referencia, es crucial revisar para Caldas ejercicios institucionales similares. En la historia se podría contar con dos grandes misiones económicas de visión departamental, la misión de 1952 y la de 2021. La primera se deriva de la Misión Currie de 1950 en el país, y la segunda como un impulso de académicos y líderes locales a partir de la Misión Internacional de Sabios de 2019. En la primera, posiblemente es el primer diagnóstico económico y social para el departamento, exponiendo estadísticas que seguramente sirvieron de línea base para los siguientes años. De importantes insumos, puntualmente la misión Currie (1952) destaca los buenos niveles de educación y servicios públicos del territorio, pero hace hincapié en generar estrategias urgentes para disminuir la baja diversificación económica y alta dependencia de la exportación de café. Precisamente por sus ventajas comparativas recomienda buscar alternativas de sectores económicos relacionados con los servicios.

Por su parte, en la Misión de Sabios Caldas se reflexionó sobre las necesidades de avanzar hacia una economía sostenible y del conocimiento, buscando la sofisticación del aparato productivo y aprovechar las vocaciones regionales por medio de estrategias de educación, ciencia, tecnología e innovación que sustenten el desarrollo social (Toro et al., 2021), siendo fuertemente influenciada por debates y posiciones desde la misión de sabios nacional. La misión trabajó por diversos nodos temáticas en biodiversidad, bioeconomía y economía creativa, agua y cambio climático, modelos productivos, conocimiento e innovación y educación.

En temas productivos identifica problemas sectoriales, por ejemplo, en el agro, las complejidades sociales y de pobreza, la reducción de la población rural, bajos niveles de educación y los problemas de conectividad y equipamiento; en la industria, las brechas de educación entre ramas de actividad económica y, en servicios, la deficiente conectividad en la zona rural y la ineficiencia energética. Para eso propone oportunidades de integración de cadenas productivas y transformación, regularización de tierras y aplicación tecnológica a sectores económicos y sociales por medio del mejoramiento de la conectividad. Sin embargo, la referencia a la palabra “empleo” es pequeña, siendo, lo de mayor relevancia, la mención sobre emprendimiento de alto valor agregado y los encadenamientos rurales y su relación con las condiciones de dignidad.

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Precisamente, en el departamento lo más reciente documentalmente sería la Ordenanza 774 de la Asamblea Departamental de Caldas de 2015 y la Resolución 2666-1 de la Gobernación de Caldas de 2020. La Ordenanza 774 de 2015 como objetivo plantea aplicar una:

política pública para propender y garantizar que los vínculos laborales al interior de la administración departamental, empresas e instituciones descentralizadas, órganos de control, empresas, instituciones u organizaciones que contraten y manejen recursos públicos del Departamento, aun siendo particulares, se desarrollen con garantía del trabajo digno y decente, cumpliendo las leyes, acuerdos y tratados que existan al respecto (p. 2).

Siendo una evidente institucionalidad en materia de contratación bajo el marco del trabajo digno y decente del departamento, limitando la política pública a una línea especial del sector público. En el resto de los sectores y de la política se limita fundamentalmente a la promoción, sensibilización y comunicación.

De igual modo, en la Resolución 2666-1 de 2020, “se crea un comité para la implementación de la política pública de trabajo decente y digno y se adopta el reglamento interno” (p. 1), buscando precisamente movilizar lo establecido en la Ordenanza 774. Este grupo de trabajo está compuesto por representantes de diversas secretarías departamentales, organizaciones sindicales, Observatorio Regional del Mercado del Trabajo ORMET Caldas, Defensoría del Pueblo y Comité Intergremial de Caldas (CIC). Entre las responsabilidades se encuentran, formular los planes anuales de acción y hacer seguimiento, evaluación e implementación de la política pública.

La iniciativa principal para la implementación de la política pública de trabajo decente en Caldas surge como lineamiento nacional del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018: Prosperidad para todos, que en su artículo 74 dictaminó:

Política nacional de trabajo decente. El Gobierno Nacional bajo la coordinación del Ministerio del Trabajo, adoptará la política nacional de trabajo decente, para promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado. Las entidades territoriales formularán políticas de trabajo decente en sus planes de desarrollo, en concordancia con los lineamientos que expida el Ministerio del Trabajo. El Gobierno Nacional también fijará las reglas para garantizar que las empresas cumplan plenamente las normas laborales en los procesos de tercerización. El Gobierno Nacional deberá garantizar que las actividades permanentes de las entidades pú-



## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

blicas sean desarrolladas por personal vinculado a plantas de personal, con excepción de los casos señalados en la ley.

Este lineamiento generó una necesidad normativa en el país, a escala departamental y municipal, para la implementación y puesta en marcha de políticas de trabajo decente. Pese a la directriz nacional, el diseño de políticas de trabajo decente en el país estuvo entorpecida por la falta de capacidad técnica y financiera de muchas de las entidades territoriales en función de la formulación e implementación de dicha política. Para Caldas, la Ordenanza 774 de 2015 acata el lineamiento nacional y se adopta el acto resolutorio que dictamina condiciones de la política de trabajo decente en Caldas.

Un análisis a profundidad del articulado de la Ordenanza 774 de 2015 evidencia que el trasfondo de la política pública de trabajo decente es institucional, y no tiene bases de formulación en diagnóstico, identificación de problemas, estrategias de implementación y gestión, seguimiento, entre otros aspectos necesarios para una política pública de empleo departamental. En un proceso de rastreo de la ejecución de la política se evidenció que a la fecha no hay avances en materia de seguimiento y acción de la política de trabajo decente del departamento, razón asociada a la complejidad conceptual que el articulado definió y por la inconsistencia en los lineamientos establecidos.

Precisamente, como actividades complementarias en la búsqueda de la implementación de la política pública, se crea y reglamenta el Comité para la Implementación de la Política Pública de trabajo Decente y Digno mediante Resolución 2666-1 de 2020, donde la competencia de dicho Comité se establece en el artículo 2, y en el mismo articulado se establecen y determinan la composición del comité, la representación, la secretaria técnica, las funciones y responsabilidades. Sin embargo, también a la fecha, no se presentan avances ni actividades realizadas por el Comité que permitan dar razón de los avances de la política pública en el departamento y el cumplimiento de sus propias competencias. Al igual que en la Ordenanza, la razón principal es la limitación que propone en la política pública actual, su falta conceptual en materia de política pública y la ausencia de lineamientos claros para la implementación de la misma.

Frente a esta realidad la gobernación del departamento, en el 2022, inició un proceso de Actualización de la PPTDD del departamento de Caldas, focalizada por regiones, segmentos y sectores priorizados, trabajo en convenio entre la Secretaría de Desarrollo, Empleo e Innovación, la Secretaría de Integración y Desarrollo Social y la Universidad de Manizales, donde el

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

presente libro hace parte de dicho proceso como resultado de la investigación concerniente a una fase inicial estratégica de diagnóstico cuantitativo de la realidad laboral de Caldas, que se espera alimente para la historia los análisis regionales.

Y en el caso de la capital del departamento se puede destacar el Decreto 0347 de la Política Pública de Emprendimiento, Competitividad y Empleo de la Alcaldía de Manizales (2019), en el cual se establecen los objetivos para promover y generar condiciones de empleo, trabajando en ejes principales de inclusión laboral y productiva de la población vulnerable, calidad del trabajo por medio de la productividad laboral urbana y rural, formalización y promoción de los derechos laborales y el fortalecimiento institucional del ecosistema del trabajo, realizando monitoreo al mercado laboral y aumentando las capacidades técnicas en el municipio.

### **Documentos técnicos CONPES<sup>12</sup>**

Debido al gran volumen de documentos de consulta en la materia se decidió hacer una síntesis de la revisión de los documentos técnicos CONPES, que ponen en evidencia que los antecedentes en Colombia de referencia en políticas de empleo, trabajo y de desarrollo productivo, con influencia directa o indirecta, se encuentran básicamente alrededor de las siguientes acciones:

- Políticas sectoriales de desarrollo productivo, sofisticación, innovación y generación de empleo.
- Aumento de los niveles de educación y capacitación de la población más vulnerable, teniendo en cuenta las tendencias del mercado laboral.
- Promover la diversificación y flexibilidad de la oferta de formación para el trabajo y las competencias laborales, en concordancia con las necesidades de los sectores productivos.
- Promocionar la formalización laboral y la garantía de los derechos fundamentales en el trabajo.
- Incentivar la productividad laboral y la competitividad de los sectores.

---

<sup>12</sup> Para la construcción de este acápite se hizo la revisión de documentos CONPES, los mismos se encuentran mencionados en la bibliografía

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

- Proyectar acciones, iniciativas, programas y proyectos para cerrar brechas sectoriales y fallas de mercado.
- Inclusión en debates y programas de desarrollo empresarial y generación de empleo a población vulnerable como, por ejemplo, los inmigrantes.

### **Planes de desarrollo departamentales y municipales<sup>13</sup>**

Debido al gran volumen de documentos de consulta en la materia se decidió hacer una síntesis de la revisión de los planes de desarrollo y los documentos relacionados de los departamentos y municipios capitales; la síntesis evidencia que los antecedentes en Colombia en políticas de empleo, trabajo y desarrollo productivo, con influencia directa o indirecta, se suceden básicamente alrededor de las siguientes acciones:

- Socializar y promover los pilares del trabajo decente en cuanto a derechos y protección social.
- Fortalecer las capacidades institucionales del territorio para consolidar dicha red de promoción y acción.
- Promover la formalización empresarial como estrategia.
- Sensibilizar sobre el trabajo digno y decente a los diversos agentes involucrados.
- Articular procesos de asistencia y acompañamiento con entidades nacionales.
- Incluir el eje del trabajo decente en los diversos programas o estrategias de los departamentos o municipios.
- Identificar actores relacionados con el trabajo digno y decente en el territorio para emprender acciones conjuntas.
- Promocionar alianzas interinstitucionales para la efectiva promoción del trabajo decente.
- Estructurar programas de creación de empleo y generación de ingresos.
- Apoyar iniciativas productivas, emprendimiento y de asociatividad rural para la generación de ingresos.

---

<sup>13</sup> Para la construcción de este acápite se hizo la revisión de planes de desarrollo municipales y departamentales, los mismos se encuentran mencionados en la bibliografía.

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

- Establecer mecanismos de contratación pública en la garantía del trabajo digno y decente.
- Proyectar estrategias de intervención social a segmentos poblacionales de alta vulnerabilidad socioeconómica.
- Reunir comisiones o comités de expertos para recomendaciones y seguimiento de las acciones.
- Liderar agendas productivas y proyectos de desarrollo productivo.
- Realizar programas de formación y capacitación para el trabajo.
- Articular los proyectos de competitividad territorial a la generación de trabajo digno y decente.
- Consolidar programas o estrategias de atracción de inversión y marketing al territorio.
- Consolidar acciones de fortalecimiento empresarial.
- Mejorar la calidad y pertinencia de los sistemas de educación.
- Trabajar por el desarrollo económico, la productividad y la economía local.

### **¿Cuáles deben ser las prioridades de Caldas en una política local de empleo?**

Después de este diagnóstico cuantitativo, documental y reflexivo es probable que los responsables públicos hacedores de política local, los *policy makers* caldenses, tengan la dificultad de categorizar los principales retos del departamento, hecho que aumentaría los retrasos de encontrar efectivamente soluciones a las situaciones problema identificadas. De hecho, en el capítulo anterior, donde se expusieron en resumen 30 puntos de diagnóstico, sigue siendo muy amplio para la comprensión de una realidad compleja. Por esta razón, es importante deducir esas prioridades del departamento para una política local de empleo.

En primera instancia, existen cuestiones que deben resolverse desde la lectura del modelo económico y empresarial del departamento. Los diagnósticos sugieren que la economía de Caldas experimenta bajos niveles de productividad empresarial. La generación de empleo y condiciones del trabajo están ligadas a la capacidad del tejido productivo de impulsar procesos de innovación, crecimiento, sofisticación y diversificación como estrategias de oferta agregada de mediano y largo plazo que permiten aumentar los niveles de producción de la economía y, por ende, la expansión en el uso de los factores de producción, en este caso, el factor producción trabajo.

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Detrás de los bajos niveles de generación de riqueza, se encuentran situaciones de insatisfacción laboral por los bajos ingresos laborales.

Internamente, existe una evidente debilidad de economías territoriales. La economía de los municipios está compuesta por una variedad de subcategorías, con predominancia de sectores económicos terciarios espurios o de bajo valor agregado y alta dependencia de dinámicas del sector primario sin transformación productiva y un endeble sector público. En este sentido, las fuerzas endógenas de generación de riqueza y empleo son débiles, dificultando las condiciones de trabajo, en cantidad y calidad. También, es posible distinguir la problemática de la estacionalidad de los sectores económicos que impiden la formalización laboral, generando un fenómeno de capitales humanos golondrina.

En segunda instancia, se presentan los problemas de funcionamiento interno del mercado laboral, donde existen cinco problemas principales.

1. las brechas de género en participación y ocupación laboral, que, siguiendo la literatura en la materia, es una problemática común de los mercados laborales fuertemente relacionada con la inactividad laboral en mujeres y la denominada economía del cuidado. Las mujeres, al asumir mayor responsabilidad en actividades de cuidado del hogar, niños y ancianos tienen restricciones de tiempo para participar en el mercado laboral, así como para incrementar sus niveles de capital humano. Lo anterior afecta directamente la remuneración y los ingresos de las mujeres.

2. el bajo capital humano del factor de producción trabajo. La discusión de la productividad como eje de crecimiento empresarial y expansión del empleo, toca estrategias de aumento de la demanda en el mercado del trabajo. Sin embargo, se deja de lado el componente de la oferta. En este sentido, los bajos niveles de acumulación de capital humano, medidos por conocimientos, competencias y habilidades laborales suponen un obstáculo para los procesos de aumento en la productividad, la absorción laboral y el mejoramiento en las condiciones de trabajo. En la literatura económica se demuestran los círculos virtuosos para empresas y trabajadores de elevar el capital humano en las economías. En esta problemática, la pertinencia y oportunidades de la oferta académica de educación superior y de formación para el trabajo es fundamental.

3. las brechas de conexión entre oferta y demanda. Uno de los puntos centrales de las fallas en el mercado del trabajo es la información asimétrica que existe entre la oferta y la demanda laboral, ocasionando problemas de sincronización que afectan el enganche de trabajadores y el aprovecha-

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

miento oportuno de vacantes. En esto, existen problemas estructurales, pero también una latente baja cobertura de servicios de intermediación laboral.

4. la baja afiliación de trabajadores a sindicatos. Este es un problema estructural en Colombia que va en contravía de la participación de los trabajadores en el diálogo social del mercado del trabajo. La baja afiliación puede ser explicada por el desconocimiento, la falta de interés o rigideces no observables que no permiten una mayor penetración.

5. la Informalidad laboral. Problemática que está en el entorno de la desprotección social y de derechos de los trabajadores, vulnerabilidad por el sitio de trabajo y prácticas de relacionamiento en la vinculación laboral. Existen variables de afectación económica, productiva, social y cultural con altos riesgos sociales como los bajos niveles de protección a pensión para la vejez, especialmente en sectores de bajos niveles de productividad.

De igual modo, se deben agregar las situaciones que suceden transversalmente en la sociedad y la institucionalidad del departamento. Por un lado, el envejecimiento poblacional como una nueva realidad donde el país y el departamento se encuentran en un estado demográfico avanzado en la comparación internacional. Una mayor población en edades adultas y avanzadas tiene implicaciones sobre la productividad laboral de las actividades económicas, especialmente relacionadas con el sector primario, tema problemático de relevo generacional. Además, la baja capacidad técnica en las administraciones municipales, ya que la ejecución de las diversas acciones, programas, proyectos y políticas que involucran el desarrollo de los territorios necesariamente implican un conocimiento y habilidad técnica de las administraciones municipales que sirvan de fuerzas catalizadoras. En las capacidades técnicas se involucran tanto el conocimiento mismo de las dinámicas de las economías del territorio como sus potenciales alcances de expansión con el apoyo de las agendas departamentales.

A esto se le puede adicionar el bajo nivel de profundización en información económica y laboral. Una parte fundamental para conocer la realidad del empleo en el departamento y tener la capacidad de proyectar acciones de intervención es por medio de la elaboración de estudios, investigaciones y diagnósticos de la realidad de los sectores económicos. Por eso, surge la necesidad de fortalecer y priorizar las capacidades técnicas en el territorio, aprovechando la especialización de las Instituciones de Educación Superior (IES) y sus centros de investigación en líneas de profundización en economía laboral y empresarial con enfoques municipales.

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Y, finalmente, mientras las economías municipales y sus agendas políticas se quedan estáticas en el tiempo, existen cambios culturales de oferta que son acompañados con la rigidez de la cultura de la demanda. La cultura y los patrones institucionales de oferta y demanda tienen como impacto problemáticas de eficiencia en el mercado del trabajo. Mientras la transición demográfica y generacional está provocando conflictos en el proceso de recambio laboral, especialmente desde el desinterés de las nuevas generaciones en los trabajos tradicionales, sumado a los problemas de escasez de mano de obra, especialmente en aquellos de bajos ingresos y poco valor agregado, adicionalmente, existe segregación laboral de género por sectores económicos que puede tener mayor o menor afectación, debido a las complejidades de participación y ocupación laborales de las mujeres. Por su parte, la cultura empresarial puede mostrarse rígida frente a estos cambios de tendencias de las sociedades y mercados nacionales e internacionales, así como de cambios de estructura en la oferta laboral, donde la innovación y la flexibilidad de las organizaciones es un factor clave de gestión.

Entre las inflexibilidades de la demanda también se puede enunciar la sobrenormatividad laboral en algunos sectores. Si bien las normas y regulaciones en la actividad económica son proyectadas para generar y garantizar calidad en los procesos como respeto por el entorno social, ambiental y del ciudadano, en algunos sectores existe un exceso que puede generar desincentivos a la generación de empleo, la promoción de la formalidad laboral y el esfuerzo por condiciones de trabajo digno y decente en su amplia interpretación. Ayudar en el entendimiento de la normatividad y la facilitación de procesos, disminuye los costos de transacción sectorial, apostando por la eficiencia y una mayor productividad.

Así pues, para concluir este libro, en virtud de los problemas identificados se propone que los principales ejes de acción de una política pública local de empleo en el departamento sean:

- ✓ Competitividad y productividad con el objetivo de impulsar, en una óptica de mediano y largo plazo, acciones que de manera incremental mejoren los niveles de competitividad y productividad de la economía departamental para generar medios orgánicos de creación, sostenimiento y crecimiento del empleo, donde las políticas de desarrollo empresarial y sofisticación productiva se convierten en las principales estrategias de intervención.
- ✓ Competencias y habilidades laborales con el objetivo de fortalecer y crear condiciones en el factor de producción trabajo del sistema eco-

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

nómico y social departamental para elevar los niveles de productividad laboral y aumentar las oportunidades de búsqueda e inserción laboral en el mercado, así como de estabilidad, crecimiento y negociación de las condiciones laborales. En este sentido, las políticas de educación media y superior, vocación profesional, formación para el mundo del trabajo hoy y a lo largo de la vida, capacitaciones, entrenamiento y recalificación laboral, se convierten en las principales estrategias de intervención.

- ✓ Protección y seguridad social con el objetivo de promover los diversos mecanismos de seguridad económica y social de los trabajadores del departamento, siendo uno de los pilares principales del trabajo decente, buscando atender las necesidades y demandas de los grupos más vulnerables en el mercado de trabajo. Para esto, las políticas de sensibilización y promoción, así como de seguimiento, inspección, vigilancia y control, se convierten en las principales estrategias de intervención, pero siempre teniendo en cuenta la limitación de la política pública subnacional en la materia, es decir, las restricciones legales (facultad y factibilidad normativa), humanas y financieras del departamento.
- ✓ Derecho y participación de los trabajadores con el objetivo de incrementar la participación laboral y el derecho al trabajo de las personas en el departamento, apostando por nivelar las garantías entre segmentos de la población y mejorar las relaciones institucionales entre empresarios, trabajadores y sindicatos, con base en principios de libertad y modernidad. Lograr lo anterior requiere de estrategias de intervención diversas para el fortalecimiento en las relaciones sindicales, mejoramiento de las capacidades técnicas institucionales públicas y privadas, y acciones dirigidas a cerrar brechas de participación laboral.

El objeto de estudio y de intervención es el trabajo, el cual es el resultado agregado de una positiva dinámica económica y empresarial que produce oportunidades de acceso a empleos productivos, que son potencializados por los niveles de acumulación de capital humano en el territorio, hecho que permite mejorar las condiciones de seguridad y protección social de los trabajadores y promover el respeto al derecho de los mismos. En la medida que se cumpla dicho círculo virtuoso el trabajo será un estado común de las estructuras y dinámicas del empleo en el departamento.

El cumplimiento de dicha sinergia debe permitir que se genere el trabajo digno y decente en su marco de comprensión internacional y nacional. Sin embargo, se debe hacer hincapié que el concepto de trabajo y de trabajo digno y decente, flexible a los cambios coyunturales y tendencias económi-



## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

cas, sociales y culturales, así como a las realidades económicas de los micro-territorios. De esta forma, el trabajo digno y decente debe ser un objetivo a seguir, pero no puede convertirse en un obstáculo mismo para la creación de empleo, ya que en una cadena de priorización lo primero es la existencia de un trabajo remunerado para solventar necesidades y deseos de la vida.

En esta línea, adicionalmente, se debe empezar a valorar los principios de los trabajadores en el entendimiento del trabajo digno y decente. Si bien se deben continuar haciendo esfuerzos de todo tipo para garantizar un ingreso justo, seguridad social, derechos laborales y participación y negociación, se debe complementar con el bienestar subjetivo del trabajo, su auto-percepción y felicidad, la perspectiva de desarrollo personal y profesional y las redes de relacionamiento que crean comunidades sociales.

En síntesis, el trabajo digno y decente es una consecuencia del buen funcionamiento del sistema económico y social departamental, razón que nutre que el objetivo de cualquier política pública sea mejorar las fuerzas endógenas de creación, sostenimiento y crecimiento del empleo y, en paralelo, promover acciones encaminadas en aumentar la cobertura de garantía y respeto de los derechos legales de los trabajadores.

Una política pública local de empleo tiene la formidable oportunidad de convertirse en una política pública sombrilla en un territorio, que integre y mejore acciones y programas en desarrollo, y agregue otros donde existe la necesidad de intervención socioeconómica y de articulación.

## Referencias bibliográficas

Alburquerque, F. (2007). *Desarrollo local en América Latina: oportunidades y desafíos para el trabajo decente*. Documento de trabajo, (63). Departamento de Integración de Políticas Grupo de Políticas Nacionales Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_099052.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_099052.pdf)

Alcaldía de Arauca (2020). *Plan de Desarrollo Arauca 2020-2023. Así todos ganamos*.

<https://www.arauca-arauca.gov.co/Transparencia/Paginas/Planes-Institucionales.aspx>

Alcaldía de Armenia (2020). *Plan de Desarrollo 2020-2023*.

<https://planeacionarmenia.gov.co/plan-de-desarrollo-2020-2023/>

Alcaldía de Barranquilla (2020). *Plan de Desarrollo 2020-2023. Soy Barranquilla*

<https://www.barranquilla.gov.co/planeacion/plan-de-desarrollo-barranquilla/2020-2023>

Alcaldía de Bogotá (2015). *Política de Trabajo Decente y Digno de Bogotá..*

<https://www.sdp.gov.co/gestion-socioeconomica/politicas-sectoriales/politicas-publicas-sectoriales/politica-publica-de-trabajo-decente-y-digno#:~:text=Objetivo%3A%20Promover%20eficazmente%20el%20acceso,pol%C3%ADticas%20macroecon%C3%B3micas%2C%20sectoriale>

Alcaldía de Bogotá (2020). *Plan de Desarrollo Distrital 2020-2024. Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI*.

<https://bogota.gov.co/yo-participo/plan-desarrollo-claudia-lopez-2020-2024/>

Alcaldía de Bucaramanga (2020). *Plan de Desarrollo Municipal 2020-2023. Bucaramanga, una ciudad de oportunidades*.

<https://www.bucaramanga.gov.co/sin-categoria/plan-de-desarrollo-municipal-2020-2023/>

Alcaldía de Cali (2020). *Plan de Desarrollo 2020-2023. Cali, unida por la vida*.

<https://www.cali.gov.co/documentos/3253/plan-de-desarrollo--2020---2023/>

Alcaldía de Cartagena (2020). *Plan de Desarrollo de Cartagena 2020-2023. Salvemos juntos a Cartagena*.

<https://www.cartagena.gov.co/Documentos/2020/Transparencia/TyALaLP/Planeacion/PlanesDesarrollo/2020-2023/PD310720/Acuerdo%20Plan%20de%20Desarrollo%202020%202023.pdf>

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Alcaldía de Cúcuta (2020). *Plan de Desarrollo Municipal de Cúcuta 2020-2023. Cúcuta 2050, estrategia de todos.*

<https://cucuta.gov.co/plan-de-desarrollo-municipio-san-jose-de-cucuta-2020-2023-2/>

Alcaldía de Ibagué (2014). *Acuerdo 024 de 2014. Por medio del cual se establece la Política Pública para el empleo digno y decente en el Municipio de Ibagué.* 15 de diciembre de 2014.

<https://ibague.gov.co/portal/admin/archivos/normatividad/2014/11789-ACU-20150928.pdf>

Alcaldía de Ibagué (2020). *Plan de Desarrollo de Ibagué 2020-2023. Ibagué vibra.*

<https://www.ibague.gov.co/portal/admin/archivos/publicaciones/2020/30729-PLA-20200701191920.pdf>

Alcaldía de Inírida (2020). *Plan de Desarrollo de Inírida 2020-2023. Unidos hacemos más.*

<https://www.inirida-guainia.gov.co/Transparencia/Metas%20Objetivos%20Indicadores/Cabezote%20del%20Plan%20de%20Desarrollo%20aprobado%20mediante%20acuerdo%20011%20del%2011%20de%20junio%20de%202020.pdf>

Alcaldía de Leticia (2020). *Plan de Desarrollo de Leticia 2020-2023. Juntos por una Leticia mejor.*

<http://www.leticia-amazonas.gov.co/planes/plan-de-desarrollo-municipal-2020-2023-juntos-por-una>

Alcaldía de Manizales (2019). *Política Pública de Emprendimiento, Competitividad y Empleo.*

<https://manizales.gov.co/RecursosAlcaldia/201908161643518554.pdf>

Alcaldía de Manizales (2020). *Plan de Desarrollo Manizales 2020-2023. Manizales más grande.* (2020).

<https://manizales.gov.co/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/plan-de-desarrollo-manizales-2020-2023/>

Alcaldía de Medellín (2020). *Plan de Desarrollo Medellín 2020-2023. Medellín futuro.*

<https://www.medellin.gov.co/es/plan-de-desarrollo/>

Alcaldía de Mitú (2020). *Plan de Desarrollo de Mitú 2020-2023. Comprometidos con la gente.*

[https://www.asocapitales.co/nueva/wp-content/uploads/2020/11/Mitu\\_Plan-de-Desarrollo-Municipal\\_2020-2023.pdf](https://www.asocapitales.co/nueva/wp-content/uploads/2020/11/Mitu_Plan-de-Desarrollo-Municipal_2020-2023.pdf)

Alcaldía de Mocoa (2020). *Plan de Desarrollo de Mocoa 2020-2023. Alma, corazón y vida.*

<https://www.mocoa-putumayo.gov.co/Transparencia/Plan%20de%20Desarrollo%2020202023/Acuerdo%20N%C2%Bo%20006%20de%20mayo%2031%20de%202020.020%20PLAN%20DESA-RROLLO%202020-2023.pdf>

Alcaldía de Pasto (2020). *Plan de Desarrollo de Pasto 2020-2023. Pasto la gran capital.*

<https://www.pasto.gov.co/index.php/planes-programas-proyectos-y-su-ejecucion/126-plan-de-desarrollo>

Alcaldía de Pereira (2020). *Plan de Desarrollo de Pereira 2020-2023. Gobierno de la Ciudad Capital del Eje.*

<https://www.pereira.gov.co/publicaciones/37/plan-de-desarrollo-2020-2023/>

Alcaldía de Popayán (2020). *Plan de Desarrollo de Popayán 2020-2023. Creo en Popayán.*

<http://www.popayan.gov.co/ciudadanos/la-alcaldia/secretaria-de-planeacion/plan-de-desarrollo-municipal-2020-2023>

Alcaldía de Providencia (2020). *Plan de Desarrollo Providencia y Santa Catalina 2020-2023. Unidos por un trabajo social.*

<https://www.providencia-sanandres.gov.co/planes/plan-de-desarrollo-20202023-392660>

Alcaldía de Puerto Carreño (2020). *Plan de Desarrollo de Puerto Carreño 2020-2023. La tarea de todos es Carreño.*

<https://www.puertocarreno-vichada.gov.co/Transparencia/Paginas/plan-de-desarrollo.aspx>

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

- Alcaldía de Quibdó (2019). *Documento Política Pública de Desarrollo Económico, Productividad y Empleo de Quibdó 2019-2031*.  
<https://www.urbanpro.co/wp-content/uploads/2020/11/Poli%CC%81tica-Pu%CC%81blica-de-Desarrollo-Econo%CC%81mico-de-Quibdo%CC%81-vF3-Completo.pdf>
- Alcaldía de Riohacha (2020). *Plan de Desarrollo Riohacha 2020-2023. Riohacha cambia la historia*.  
[https://www.riohacha-laguajira.gov.co/Transparencia/PlaneacionGestionControl/Plan%20de%20Desarrollo%20Distrital%202020\\_2023%20Riohacha%20Cambia%20la%20Historia.pdf](https://www.riohacha-laguajira.gov.co/Transparencia/PlaneacionGestionControl/Plan%20de%20Desarrollo%20Distrital%202020_2023%20Riohacha%20Cambia%20la%20Historia.pdf)
- Alcaldía de San José del Guaviare (2020). *Plan de Desarrollo de San José del Guaviare 2020-2023. Oportunidad y progreso para todos*.  
<https://www.sanjosedelguaviare-guaviare.gov.co/NuestraAlcaldia/SaladePrensa/Paginas/Plan-de-Desarrollo-Municipal-Oportunidad-Y-Progreso-Para-Todos-vigencia-2020-2023.aspx>
- Alcaldía de Tunja (2020). *Plan de Desarrollo de Tunja 2020-2023. Tunja la capital que nos une*.  
<https://www.tunja-boyaca.gov.co/planes/plan-de-desarrollo-municipal-de-tunja-20202023>
- Alcaldía de Valledupar (2020). *Plan de Desarrollo de Valledupar 2020-2023. Valledupar en orden*.  
<https://www.valledupar-cesar.gov.co/MiMunicipio/ProgramadeGobierno/PLAN%20DE%20DESARROLLO%20VALLEDUPAR%20EN%20ORDEN%202020%20-%202023.pdf>
- Alcaldía de Villavicencio (2020). *Plan de Desarrollo Villavicencio 2020-2023. Villavicencio cambia contigo*.  
<http://historico.villavicencio.gov.co/MiMunicipio/ProgramadeGobierno/Plan%20de%20Desarrollo%20Villavicencio%20Cambia%20Contigo%202020%20-%202023.pdf>
- Alcaldía de Yopal (2020). *Plan de Desarrollo de Yopal 2020-2023. Yopal ciudad segura*.  
<http://www.yopal-casanare.gov.co/planes/proyecto-plan-de-desarrollo-yopal-ciudad-segura>
- Alvarado, F., Álvarez, A., Chaparro, J. C., González, C., Levy, S., Maldonado, D., Meléndez, M., Pantoja, M., Ramírez, N., & Villaveces, M. J. (2022). *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](https://www.misionempleo.gov.co/Documentos%20compartidos/Informe_Final_Doc_Diagnostico/Reporte_ejecutivo_Mision_de_Empleo.pdf?utm_source=Mision&utm_medium=web)
- Alvarado, F., Meléndez, M., & Pantoja, M. (2021). Mercados laborales fragmentados y sistema de protección social en Colombia. *UNDP-LAC Working Paper Series*, (14).  
<https://www.undp.org/es/latin-america/publications/mercados-laborales-fragmentados-y-sistemas-de-proteccion-social-en-colombia>
- Álvarez, A., & Villaveces Niño, M. J. (2021). El rompecabezas de la protección social en un mercado laboral con alta informalidad: análisis de un siglo de reformas en Colombia (The Puzzle of the Social Protection System in a Highly Informal Labor Market: Analysis of a Century of Reforms in Columbia). *Documento CEDE*, (55).  
[https://www.misionempleo.gov.co/Documentos%20compartidos/Informe\\_Final\\_Doc\\_Diagnostico/El\\_rompecabzas\\_de\\_la\\_proteccion\\_social.pdf](https://www.misionempleo.gov.co/Documentos%20compartidos/Informe_Final_Doc_Diagnostico/El_rompecabzas_de_la_proteccion_social.pdf)
- Arévalo Hernández, D. (1997). Misiones económicas internacionales en Colombia 1930-1960. *Historia crítica*, (14), 7-24.  
<https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.7440/histcrit14.1997.01>
- Asamblea Departamental de Arauca (2018, 8 de mayo). *Ordenanza 06 de 2018. Por medio de la cual se adopta la política para generar empleo con calidad, que promueve el derecho y acceso al trabajo digno y decente en el departamento de Arauca*.  
<https://www.asambleadepartamentodearauca.gov.co/proyectos-de-ordenanzas/ordenanza-no-06-de-2018-politica-publica-de-empleo>
- Asamblea Departamental de Caldas (2015, 5 de diciembre). *Ordenanza 774 de 2015. Por medio de la cual se establece una Política Pública de Trabajo Decente y Digno para el Departamento de Caldas*.

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

- Asamblea Departamental del Meta (2019, 9 de mayo). *Ordenanza 1023 de 2019. Política pública de empleo, emprendimiento y trabajo decente del Departamento del Meta*.  
[https://asambleameta.micolombiadigital.gov.co/sites/asambleameta/content/files/000080/3956\\_ordenanza-no-1023-de-2019-politica-publica-empleo-y-emprendimiento-trabajo-decente-en-el-dpto-del-meta.pdf](https://asambleameta.micolombiadigital.gov.co/sites/asambleameta/content/files/000080/3956_ordenanza-no-1023-de-2019-politica-publica-empleo-y-emprendimiento-trabajo-decente-en-el-dpto-del-meta.pdf)
- Barrera, A., & Aristizábal, 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, A., Castellanos, J. F., & Aristizábal, J. M. (2022). Estudios de mercado laboral en Manizales, Convenio Alcaldía de Manizales y Universidad de Manizales. *Boletín de Coyuntura Laboral de Manizales*, febrero 2022.  
[https://manizales.gov.co/wp-content/uploads/2022/03/Boletin\\_Coyuntura\\_Laboral\\_Manizales\\_Feb2022.pdf](https://manizales.gov.co/wp-content/uploads/2022/03/Boletin_Coyuntura_Laboral_Manizales_Feb2022.pdf)
- Becker, G. (1964). Human Capital. *National Bureau of Economic Research*.
- Bedoya, J., & Galvis J. (2015). Una aplicación de la teoría fuzzy al análisis de la pobreza en Antioquia. *Ensayos de Economía* (47), 127-150.  
<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/64385>
- 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](https://www.misionempleo.gov.co/Documentos%20compartidos/Informe_Final_Doc_Diagnostico/Cumplimiento_regulacion_y_conflictividad.pdf)
- Corporación Andina de Fomento, CAF. (2022). *Desigualdades heredadas: el rol de las habilidades, el empleo y la riqueza en las oportunidades de las nuevas generaciones*.  
<https://www.caf.com/es/especiales/red/red-2022/desigualdades-heredadas-resumen-ejecutivo/>
- Comisión Económica para América Latina, CEPAL. (2021). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. *Informe Especial COVID-19* (9).  
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>
- Chaparro, J. C., & Maldonado, D. (2022). *Ampliando las opciones en el mercado laboral: el presente y el futuro de la educación vocacional y técnica en Colombia*.  
[https://www.misionempleo.gov.co/Documentos%20compartidos/Informe\\_Final\\_Doc\\_Diagnostico/Presente\\_y\\_futuro\\_educacion\\_vocacional.pdf](https://www.misionempleo.gov.co/Documentos%20compartidos/Informe_Final_Doc_Diagnostico/Presente_y_futuro_educacion_vocacional.pdf)
- Cheli, B., & Lemmi, A. (1995). Totally fuzzy and relative approach to the multidimensional analysis of poverty. *Economic Notes*, (24), 115-134.
- Cuervo, J. I. (2010). *Ensayos sobre políticas públicas*. Universidad Externado de Colombia.
- Currie, L. B. (1952). *Caldas en 1952: informe de la Misión Currie al gobernador del departamento*.
- Da Motta, R., Carvalho, L., & Bassanezi, R. (2005). Teoria dos Conjuntos Fuzzy com Aplicações. *Sociedade Brasileira de Matemática Aplicada e Computacional*, (17), 81.
- Departamento Nacional de Estadística, DANE. (2022). *Nuevo enfoque conceptual y metodológico de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)*.  
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- Departamento Nacional de Planeación, DNP. (1995). Más y mejores empleos. *Documento CONPES 2778*, Consejo Nacional de Política Económica y Social.  
<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/2778.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación, DNP. (1997). El Gobierno Nacional le encomienda al SENA liderar la construcción de un sistema que articule toda la oferta educativa técnica, pública y pri-

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

vada, para regularla y potenciarla, se da inicio al proceso de conformación de un Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. *Documento CONPES 2945*, Consejo Nacional de Política Económica y Social.

<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/2945.pdf>

Departamento Nacional de Planeación, DNP. (2002). Empleo: un reto de cooperación. *Documento CONPES 3199*, Consejo Nacional de Política Económica y Social.

<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3199.pdf>

Departamento Nacional de Planeación, DNP. (2004). Consolidación del sistema nacional de formación para el trabajo en Colombia. *Documento CONPES 81*, Consejo Nacional de Política Económica y Social.

<https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/subdireccion-de-empleo-y-seguridad-social/Paginas/formaci%C3%B3n-para-el-trabajo.aspx>

Departamento Nacional de Planeación, DNP. (2008). Política nacional de competitividad y productividad. *Documento CONPES 3527*, Consejo Nacional de Política Económica y Social.

<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3527.pdf>

Departamento Nacional de Planeación, DNP. (2010). Lineamiento de política para el fortalecimiento del sistema de formación de capital humano SGCH. *Documentos CONPES 3674*, Consejo Nacional de Política Económica y Social.

<https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/subdireccion-de-empleo-y-seguridad-social/Paginas/formaci%C3%B3n-para-el-trabajo.aspx>

Departamento Nacional de Planeación, DNP. (2016). Política nacional de desarrollo productivo. *Documento CONPES 3866*, Consejo Nacional de Política Económica y Social.

<https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/Conpes/Econ%C3%B3micos/3866.pdf>

Departamento Nacional de Planeación, DNP. (2019a). Concepto favorable a la nación para contratar un empréstito externo con la banca multilateral hasta por USD 20 millones, o su equivalente en otras monedas, destinado a financiar el programa para fortalecer políticas de empleo. *Documento CONPES 3974*, Consejo Nacional de Política Económica y Social.

<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3974.pdf>

Departamento Nacional de Planeación, DNP. (2019b). Política de formalización empresarial. *Documento CONPES 3956*, Consejo Nacional de Política Económica y Social.

<https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/conpes/econ%C3%B3micos/3956.pdf>

Departamento Nacional de Planeación, DNP. (2021). Estrategia para fortalecer el uso de los mecanismos de pago por resultado en programas sociales y declaración de importancia estratégica del proyecto fortalecimiento de la gestión de oferta para superación de la pobreza a nivel nacional. *Documento CONPES 4067*, Consejo Nacional de Política Económica y Social.

<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/4067.pdf>

Departamento Nacional de Planeación, DNP. (2022). *Colombia Potencia Mundial de la Vida*. Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, versión para el Consejo Nacional de Planeación.

Dye, T. R. (1992). *Understanding public policy*. Prentice Hall.

Echavarría, J. J., Esguerra, P., McAllister, D., & Robayo, C. F. (2015). *Informe de la misión de estudios para la competitividad de la caficultura en Colombia*. Resumen ejecutivo. Universidad del Rosario.

<https://img.lalr.co/cms/2014/10/20234641/2014-10-01%20INFORME%20FINAL%20%281%29%20ALTA%20COMISION%20Echavarria.pdf>

Echavarría, J. J., Esguerra, P., McAllister, D., & Robayo, C. F. (2016). *Principales conclusiones de la misión de estudios para la competitividad de la caficultura en Colombia*. Capítulo 11. Pág.: 351-396.

<https://repositorio.banrep.gov.co/handle/20.500.12134/10103>

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

- Farné, S. (2003). *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. Resource document. OIT.  
[https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma994616713402676/41ILO\\_INST:41ILO\\_V1](https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma994616713402676/41ILO_INST:41ILO_V1)
- Fedesarrollo; Fundación Saldarriaga Concha; Villar, L., Martínez-Restrepo, S., Gutiérrez, C., Forero, D., Enríquez, E., Pertuz, M. C., Puerta, N., Moreno, J., Montoya, S., González, L. M., Flórez, C. E., Galán, A., Sánchez, N., Valencia-López, N., Correa, L., Díaz, A., Alzate, J. P., Berrocal, L., Acevedo, M. I., Ruiz, C., & Botero, F. (2015). *Misión Colombia Envejece*.  
<https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/2724>
- Friedman, M. (1953). *Essays in positive economics*. University of Chicago Press.
- García, A., Corredor, C., Caballero, L., & Núñez, J. (2013). *Informe final. Misión de expertos de generación de ingresos*. Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), Departamento de Prosperidad Social (DPS).
- Galvis-Aponte, L. A. (2012). Informalidad laboral en las áreas urbanas de Colombia. *Documentos de Trabajo sobre Economía Regional y Urbana*, (164). Banco de la República.  
<https://repositorio.banrep.gov.co/handle/20.500.12134/3116>
- Galvis, L., & Pérez, G. (2015). Informalidad laboral y calidad del empleo en la región pacífica colombiana. *Documentos de Trabajo sobre Economía Regional*, (233). Banco de la República.  
<https://repositorio.banrep.gov.co/handle/20.500.12134/6933>
- Gobernación de Antioquia (2020a, 6 de junio). *Ordenanza 06 de junio de 2020. Adoptar el Plan de Desarrollo Unidos por la Vida 2020-2023*.  
<https://plandesarrollo.antioquia.gov.co/archivo/GACETA%2022.641%20-%20ordenanza-comprimido.pdf>
- Gobernación de Antioquia (2020b). *Plan de Desarrollo de Antioquia 2020-2023. Unidos por la vida*.  
[https://plandesarrollo.antioquia.gov.co/archivo/PlanDesarrolloUNIDOS\\_VF-comprimido-min.pdf](https://plandesarrollo.antioquia.gov.co/archivo/PlanDesarrolloUNIDOS_VF-comprimido-min.pdf)
- Gobernación del Amazonas (2020, 11 de julio). *Ordenanza 006 de 2020. Por la cual se adopta el Plan de Desarrollo departamental 2020-2023 Progresando con equidad*.  
<https://www.amazonas.gov.co/normatividad/ordenanza-n-006--plan-desarrollo-20202023>
- Gobernación de Arauca (2020). *Plan de Desarrollo de Arauca 2020-2023. Construyendo futuro*.  
<https://arauca.gov.co/plan-de-desarrollo-departamental-2020-2023/>
- Gobernación del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina (2020). *Plan de Desarrollo del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina 2020-2023. Todos por un nuevo comienzo*.  
<https://www.sanandres.gov.co/index.php/gestion/planeacion/plan-de-desarrollo>
- Gobernación del Atlántico (2020). *Plan de Desarrollo del Atlántico 2020-2023. Atlántico para la gente*.  
[https://www.atlantico.gov.co/images/stories/plan\\_desarrollo/PlanDesarrollo\\_2020-2023-Definitivo-A1.pdf](https://www.atlantico.gov.co/images/stories/plan_desarrollo/PlanDesarrollo_2020-2023-Definitivo-A1.pdf)
- Gobernación de Boyacá (2017a, 12 de diciembre). *Ordenanza 026 de 2017. Por la cual se adopta la Política Pública de Trabajo Decente para el Departamento de Boyacá*.  
<https://www.dapboyaca.gov.co/wp-content/uploads/2021/11/2017.12.12-POLITICA-PUBLICA-DE-TRABAJO-DECENTE-026-17.pdf>
- Gobernación de Boyacá (2017b). *Política Pública de Trabajo Decente para Boyacá 2017-2032*.  
<https://www.dapboyaca.gov.co/wp-content/uploads/2021/11/2018-Politica-Publica-de-Trabajo-Decente-para-Boyaca-2017-2032.pdf>
- Gobernación de Caldas (2020a). *Plan de Desarrollo de Caldas 2020-2023. Unidos es posible*.  
<https://caldas.gov.co/index.php/inicio/mecanismos-de-control/transparencia-1/10-6-planeacion/153-6-7-plan-de-desarrollo/331-2020-2023/1494-plan-de-desarrollo-de-caldas-2020-2023>

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

- Gobernación de Caldas (2020b, 7 de septiembre). *Resolución 2666-1. Por medio de la cual se crea el Comité para la Implementación de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno y se adopta el reglamento interno.*
- Gobernación del Casanare (2020a, 30 de mayo). *Ordenanza 002 de 2020. Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Departamental 2020-2023 Es el tiempo de Casanare productivo, equitativo y sostenible.*  
<https://www.casanare.gov.co/NuestraGestion/PlaneacionGestionControl/ORDENANZA%20002-2020%20PLAN%20DE%20DESARROLLO.pdf>
- Gobernación del Casanare (2020b). *Plan de Desarrollo de Casanare 2020-2023. Es el tiempo de Casanare productivo, equitativo y sostenible.*  
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/18989457/Plan+de+Empleo+de+Caquet%C3%A1.pdf/8b9bd6e6-dc4d-1795-f4c5-541978464377?download=true>.
- Gobernación del Caquetá (2022). *Plan de Desarrollo del Caquetá 2020-2023. Pacto social por el desarrollo de nuestra región.*  
<https://www.caqueta.gov.co/noticias/p-lan-de-desarrollo-departamental-2020--2023>
- Gobernación de Cauca (2020). *Plan de Desarrollo de Cauca 2020-2023. 42 motivos para avanzar.*  
<https://www.obsgestioneducativa.com/download/plan-de-desarrollo-departamental-cauca-2020-2023/>
- Gobernación del Cesar (2020). *Plan de Desarrollo de Cesar 2020-2023. Lo hacemos mejor.*  
<https://cesar.gov.co/d/index.php/es/menvertpolpla/menvertplandes/232-artmenplandes>
- Gobernación del Chocó (2020). *Plan de Desarrollo del Chocó 2020-2023. Generando confianza.*  
<https://www.choco.gov.co/planes/plan-de-desarrollo-departamental-2020-2023-generando>
- Gobernación de Córdoba (2020). *Plan de Desarrollo de Córdoba 2020-2023. Ahora le toca a Córdoba: oportunidades, bienestar y seguridad.*  
<https://www.cordoba.gov.co/documentos/452/plan-de-desarrollo-2020-2023-rendicion-de-cuentas/>
- Gobernación de Cundinamarca (2020). *PlandeDesarrollodeCundinamarca2020-2023.Regiónqueprogres.*  
<https://www.cundinamarca.gov.co/dependencias/secplaneacion/informacion-de-interes/planes-de-desarrollo>
- Gobernación de Cundinamarca (2021, 3 de junio). *Ordenanza 059 de 2021. Por la cual se modifica la ordenanza 011 de 2020 y se realizan ajustes al Plan Departamental de Desarrollo 2020-2024.*  
<http://cundinet.cundinamarca.gov.co/portal/planeacion/documentos/ordenanza-011-2020.pdf>
- Gobernación del Guainía (2020). *Plan de Desarrollo de Guainía 2020-2023. Oportunidad para todos.*  
<https://www.guainia.gov.co/planes/plan-de-desarrollo-departamental-guainia-oportunidad>
- Gobernación de La Guajira (2020). *Plan de Desarrollo de La Guajira 2020-2023. Unidos por el cambio.*  
<https://www.laguajira.gov.co/NuestraGestion/PlaneacionGestionControl/Plan%20de%20Desarrollo%202020%20-%202023.pdf>
- Gobernación del Guaviare (2020, 8 de julio). *Ordenanza 410 de 2020. Por la cual se adopta el Plan de Desarrollo Departamental 2020-2023 Soluciones a su servicio.*  
[https://guaviare.micolombiadigital.gov.co/sites/guaviare/content/files/000705/35240\\_ordenanza-no-410-de-2020.pdf](https://guaviare.micolombiadigital.gov.co/sites/guaviare/content/files/000705/35240_ordenanza-no-410-de-2020.pdf)
- Gobernación del Magdalena (2020). *Plan de Desarrollo de Magdalena 2020-2023. Magdalena renace.*  
<https://www.gobernaciondelmagdalena.gov.co/plan-de-desarrollo-departamental-magdalena-renace-2020-2023-2/>
- Gobernación del Meta (2020, 5 de junio). *Ordenanza 1069 de 2020. Por la cual se aprueba y adopta el Plan de Desarrollo Económico y Social Departamental Hagamos Grande al Meta.*  
[https://devx.meta.gov.co/media/centrodocumentacion/2021/09/21/Ordenanza\\_No\\_1069\\_GA-CETA1652.pdf](https://devx.meta.gov.co/media/centrodocumentacion/2021/09/21/Ordenanza_No_1069_GA-CETA1652.pdf)



## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Gobernación de Nariño (2019). *Decreto 442 de 15 de agosto de 2019. Por medio del cual se conforma la mesa interinstitucional de empleo del Departamento de Nariño.*

<https://servicio.xn--nario-rta.gov.co/DespachoGobernador/Normatividad/archivos/Decretos/2019/Decreto-442-2019-08-15.pdf>

Gobernación de Nariño (2020). *Plan de Desarrollo de Nariño 2020-2023. Mi Nariño, en defensa de lo nuestro.*

<https://sitio.narino.gov.co/plan-de-desarrollo/>

Gobernación de Norte de Santander (2020). *Plan de Desarrollo de Norte de Santander 2020-2023. Más oportunidades para todos.*

[https://www.nortedesantander.gov.co/Portals/0/PDD%20NdS%202020-2023%20\(Ordenanza%20006%20de%202020\).pdf](https://www.nortedesantander.gov.co/Portals/0/PDD%20NdS%202020-2023%20(Ordenanza%20006%20de%202020).pdf)

Gobernación del Putumayo (2020). *Plan de Desarrollo de Putumayo 2020-2023. Trece municipios un solo corazón.*

[https://www.putumayo.gov.co/index.php?option=com\\_content&view=article&id=37](https://www.putumayo.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=37)

Gobernación del Quindío (2020). *Plan de Desarrollo del Quindío 2020-2023. Tú y yo somos Quindío.*

<https://www.quindio.gov.co/plan-de-desarrollo-departamental/plan-de-desarrollo-2020-2023/plan-de-desarrollo-departamental-tu-y-yo-somos-quindio-2020-2023>

Gobernación de Risaralda (2020). *Plan de Desarrollo de Risaralda 2020-2023. Risaralda sentimiento de todos.*

<https://www.risaralda.gov.co/documentos/150204/plan-de-desarrollo-2020-2023/>

Gobernación de Santander (2020). *Plan de Desarrollo de Santander 2020-2023. Santander siempre contigo y para el mundo.*

<https://santander.gov.co/publicaciones/7651/plan-de-desarrollo-2020-2023/>

Gobernación de Sucre (2020). *Plan de Desarrollo de Sucre 2020-2023. Sucre diferente.*

<https://www.sucre.gov.co/planes/plan-de-desarrollo-departamental-sucre-diferente-sin>

Gobernación del Tolima (2014, 13 de febrero). *Ordenanza 003 de 2014. Por medio de la cual se crean e institucionalizan los mecanismos para la implementación de política pública departamental para generar empleo, garantizando el derecho al trabajo digno formal y decente en el departamento del Tolima.*

<http://old.tolima.gov.co/documentos/2608/politica-publica-departamental-para-generar-empleo-garantizando-el-derecho-al-trabajo-digno/>

Gobernación del Tolima (2020). *Plan de Desarrollo del Tolima 2020-2023. El Tolima nos une.*

<https://www.tolima.gov.co/gobernacion/nosotros/organigrama/1271-gobernacion/nuestros-planes/planes-de-desarrollo>

Gobernación de Valle del Cauca (2020). *Plan de Desarrollo de Valle del Cauca 2020-2023. Construcción participativa*

<https://www.valledelcauca.gov.co/documentos/12303/plan-de-desarrollo-2020-2023/>

Gobernación del Vaupés (2020). *Plan de Desarrollo del Vaupés 2020-2023. Juntos podemos.*

<https://www.vaupes.gov.co/planes/plan-de-desarrollo-vaupes-juntos-podemos-2020-2023>

Gobernación del Vichada (2020). *Plan de Desarrollo de Vichada 2020-2023. Trabajo para todo Vichada.*

<http://www.vichada.gov.co/planes/plan-de-desarrollo-2020-2023-trabajo-para-todo-vichada>

Gobierno de Colombia (2019). *Misión de Sabios Colombia, 2019.*

[https://minciencias.gov.co/sites/default/files/libro\\_mision\\_de\\_sabios\\_digital\\_1\\_2\\_o.pdf](https://minciencias.gov.co/sites/default/files/libro_mision_de_sabios_digital_1_2_o.pdf)

Gómez, M. S., Galvis, L., & Royuela, V. (2015). Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multi-dimensional difuso. *Documentos de Trabajo Sobre Economía Regional y Urbana*, (230). Banco de la República.

<https://repositorio.banrep.gov.co/handle/20.500.12134/6930>

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

- González, L. (Comp.) (2009). *Lecturas sobre vulnerabilidad y desigualdad social*. Centro de Estudios Avanzados, Universidad Nacional de Córdoba.
- González, J. I. (2022). Chenery vs. Levy.  
<https://www.larepublica.co/analisis/jorge-ivan-gonzalez-506394/chenery-vs-levy-3289548>
- González-Velosa, C. (2021). *Se buscan empleos de calidad: políticas activas y pasivas de empleo en Colombia*. Informe para la Misión de Empleo.  
<http://dx.doi.org/10.18235/0003826>
- International Labour Office, ILO. (2017). *World employment and social outlook: Trends 2017*.  
<http://hdl.voced.edu.au/10707/424635>
- Jiménez, N. T., & Correa, J. R. L. (1988). Misiones de empleo en Colombia: una visión comparativa. (Misión OIT, 1970-Misión Chenery, 1986). *Lecturas de Economía*, (25-26), 173-200.  
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/lecturasdeeconomia/article/view/7765>
- Junguito Bonnet, R. (2019). El papel de los gremios en la economía colombiana. *Desarrollo y Sociedad*, (82), 103-131.  
<https://www.redalyc.org/journal/1691/169159505005/html/>
- Keynes, J. N. (1890). *The scope and method of political economy*. History of Economic Thought Books.
- Lewis, W. A. (1954). Economic Development with Unlimited Supplies of Labour.
- Lewis, W. A. (1979). The dual economy revisited. *The Manchester School*, 47(3), 211-229.  
<https://doi.org/10.1111/j.1467-9957.1979.tb00625.x>
- López Castaño, H. (1986). La misión Chenery: una invitación a pensar en el mediano y en el largo plazo. *Lecturas de Economía*, (20), 153-175.  
<https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/4228>
- López, H., & Núñez, J. (2007). *Pobreza y desigualdad en Colombia. Diagnóstico y estrategias*. Bogotá, DNP. Misión para el diseño de una estrategia para la reducción de la pobreza y la desigualdad (MERPD).
- Lora, E. (2019). *Economía esencial de Colombia*. Debate.
- Lucas, R. (1988). On the Mechanism of Economic Development. *Journal of Monetary Economics*, (22), 3-42.
- Martínez, D. (2016). Políticas Activas de Mercado de Trabajo para generar empleo y mejorar la calidad de los empleos en América Latina. Santiago, *Comisión Económica para América Latina y el Caribe*, (30).  
<https://www.cepal.org/es/documentos/politicas-activas-mercado-trabajo-generar-empleo-mejorar-la-calidad-empleos-america>
- Meny, Y., & Thoening, J. (1992). *Las políticas públicas*. Ariel.
- Mincer, J. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. *Human Behavior & Social Institutions*, (2).
- Ministerio de Salud y Protección Social. (s. f.). *Elementos metodológicos para el diseño de programas de generación de empleo en el ámbito municipal*. Imprenta Nacional de Colombia.
- Ministerio del Trabajo (2014a). *Programa de asistencia técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos*. Plan de Empleo de Santander.  
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/18989457/Plan+de+Empleo+de+Santander.pdf/ea865219-9d14-afac-ea74-db6cf24e3e0c?download=true>
- Ministerio del Trabajo (2014b). *Programa de asistencia técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos*. Plan de Empleo de Sucre.  
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/18989457/Plan+de+Empleo+de+Sucre.pdf/bbe6e192-41cf-d973-7e19-8691e0ofdb85?t=1502480011200&download=true>
- Ministerio del Trabajo (2014c). *Programa de asistencia técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos*. Plan Departamental de Empleo de Arauca.  
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/18989457/Plan+de+Empleo+de+Arauca.pdf/bec007c0-3778-1461-84ef-deg805dagg8f?download=true>

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Ministerio del Trabajo (2014d). *Programa de asistencia* técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos. Plan Departamental de Empleo de Córdoba.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/18989457/Plan+de+Empleo+de+C%C3%B3rdoba.pdf/55f83a21-ce03-2cf5-a66c-f1e6914a3d98?download=true>

Ministerio del Trabajo (2014e). *Programa de asistencia* técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos. Plan Departamental de Empleo de La Guajira.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/18989457/Plan+de+Empleo+de+La+Guajira.pdf/5f036857-3f53-ob4b-e594-6dcb4ba363cd?download=true>

Ministerio del Trabajo (2014f). *Programa de asistencia* técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos. Plan Departamental de Empleo de Nariño.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/18989457/Plan+de+Empleo+de+Nari%C3%B1o.pdf/b4cc61f4-b3e7-7d5a-ded7-foc7c1a2e20e?version=1.0>

Ministerio del Trabajo (2014g). *Programa de asistencia* técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos. Plan Departamental de Empleo de Norte de Santander.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/18989457/Plan+de+Empleo+de+Norte+de+Santander.pdf/a4dbe79e-ce1b-081c-2423-37c936cfd338?download=true>

Ministerio del Trabajo (2014h). *Programa de asistencia* técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos. Plan Departamental de Empleo del Archipiélago, San Andrés y Santa Catalina.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/18989457/Plan+de+Empleo+de+San+Andr%C3%AGS+Providencia+y+Sta+Catalina.pdf/dfoe7627-b4bd-4a60-84b3-606498b5eaff?download=true>

Ministerio del Trabajo (2014i). *Programa de asistencia* técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos. Plan Departamental de Empleo del Caquetá.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/18989457/Plan+de+Empleo+de+Caquet%C3%A1.pdf/8b9bd6e6-dc4d-1795-f4c5-541978464377?download=true>

Ministerio del Trabajo (2014j). *Programa de asistencia* técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos. Plan Departamental de Empleo del Cauca.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/18989457/Plan+de+Empleo+de+Cauca.pdf/80c36a48-3bc9-4ec8-3fb5-12da455065ea?download=true>

Ministerio del Trabajo (2014k). *Programa de asistencia* técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos. Plan Departamental de Empleo del Chocó.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/18989457/Plan+de+Empleo+de+Choc%C3%B3.pdf/666abeec-7239-d3d1-4cc4-ce3a0886165c?download=true>

Ministerio del Trabajo (2014l). *Programa de asistencia* técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos. Plan Departamental de Empleo del Magdalena.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/18989457/Plan+de+Empleo+de+Magdalena.pdf/cb581bc8-fd05-8392-51a0-63bac62e692b?download=true>

Ministerio del Trabajo (2015a). *Programa de asistencia* técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos. Plan Departamental de Empleo *del Meta*.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/18989457/Plan+de+Empleo+de+Meta.pdf/c33aa98c-150f-aacb-06f4-d22d1d39c4e3?download=true>

Ministerio del Trabajo (2015b). *Recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente a entes territoriales 2016-2019 Amazonas*.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/3311935/Amazonas.pdf/bbd75fac-76c1-624b-ea15-db916c322b1a?download=true>

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

- Ministerio del Trabajo (2015c). *Recomendaciones para promoción del empleo en el marco del trabajo decente a entes territoriales 2016-2019 Guainía*.  
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/33111935/Guainia.pdf/ea06b1b2-cd7a-aaf8-0cba-211doacff27c?download=true>
- Ministerio del Trabajo (2015d). *Recomendaciones para promoción del empleo en el marco del trabajo decente a entes territoriales 2016-2019 Putumayo*.  
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/33111935/Putumayo.pdf/b8doeg76-bf55-bco6-98c2-721d7a95365d?download=true>
- Ministerio del Trabajo (2015e). *Recomendaciones para promoción del empleo en el marco del trabajo decente a entidades territoriales 2016-2019 Guaviare*.  
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/33111935/Guaviare.pdf/a3e73627-08bf-e717-b4d9-87ffao1842e?download=true>
- Ocampo, J. A. (2014). *Misión para la transformación del campo colombiano. Marco conceptual de la Misión para la Transformación del Campo*.  
<https://www.dnp.gov.co/programas/agricultura/Paginas/mision-para-la-transformacion-del-campo-colombiano.aspx>
- Ocampo, J. A., & Ramírez, M. (1987a). *El problema laboral colombiano. Informes Especiales de la Misión de Empleo (Tomo I)*. Servicio Nacional de Aprendizaje, Departamento Nacional de Planeación y Contraloría General de la República.
- Ocampo, J. A., & Ramírez, M. (1987b). *El problema laboral colombiano. Informes Especiales de la Misión de Empleo (Tomo II)*. Servicio Nacional de Aprendizaje, Departamento Nacional de Planeación y Contraloría General de la República.
- Oppenheimer, A. (2010). ¡Basta de historias! La obsesión latinoamericana con el pasado y las 12 claves del futuro. Random House. Mondadori.
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (1970). *Hacia el pleno empleo*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2016). *Soluciones eficaces: políticas activas del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 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>
- Ordoñez-Matamoros, G. (2013). *Manual de análisis y diseño de políticas públicas*. Universidad Externado de Colombia.
- Ortiz, C. H., & Uribe, J. (2006). Informalidad y subempleo: un modelo prohibitivo bivariado aplicado al Valle del Cauca. *Sociedad y Economía*, (13), 104-131.
- Pérez Torres, F. J. (2022). Reflexiones sobre algunos diagnósticos y recomendaciones de la Misión de Empleo 2021. *Tiempo y economía*, 10(1).  
<https://revistas.utadeo.edu.co/index.php/TyE/article/view/Reflexiones-sobre-algunos-diagnosticos-recomendaciones-Mision-Empleo-2021>
- Pineda Duque, J. A. (2022). *Misión de empleo y crisis del trabajo*. Universidad de los Andes.  
<https://cider.uniandes.edu.co/es/noticia/Mision-de-empleo-y-crisis-del-trabajo-febrero-2022>
- Rivera, M. A. A., García, J. A. G., & Aristizábal, J. M. T. (2021). *Calidad del empleo en Manizales AM*. Estudios económicos y de competitividad, Cámara de Comercio de Manizales por Caldas.  
<https://estudios.ccmpec.org.co/wp-content/uploads/Calidad-del-empleo.pdf>
- Robbins, L. (1932). The nature and significance of economic science. *The philosophy of economics: An anthology*, (1), 73-99.

## REALIDAD LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

- 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](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_104680.pdf)
- Romer, P. (1989). Human Capital and Growth; Theory and Evidence. *National Bureau of Economic Research Working*, Paper No. 3173.
- Roth, A. (2004). *Políticas públicas: formulación, implementación y evaluación*. Aurora.
- Samaniego, N. (2002). *Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina*. CEPAL.  
<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5385>
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Toro, P. A. S., Alvarado, S. V. S., & León, D. C. (2021). *Informe Final Misión de Sabios por Caldas*. Secretaría de Desarrollo, Empleo e Innovación; Gobernación de Caldas y CINDE.
- 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>

