



Boletín de Indicadores del CIEV

MERCADO LABORAL

ISSN: 3100-9980 (En línea)

**COMITÉ INTERGREMIAL
EMPRESARIAL**

Valle del Cauca

2025 - T1





Boletín de Indicadores del CIEV

*1era. edición.
Santiago de Cali, Colombia.
Mayo, 2025.*

El Boletín de Indicadores del Valle - Mercado Laboral es una publicación trimestral de la subcomisión económica del Comité Intergremial y Empresarial del Valle del Cauca.

Dirección

Juan Manuel Sanclemente

Elaboración

Alejandro Sánchez Naranjo

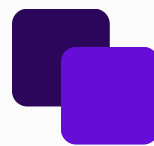
Diseño y comunicaciones

Sara Sofía Ríos



Comité
Intergremial &
Empresarial del
Valle del Cauca

PRESENTACIÓN



Los **boletines de indicadores del CIEV** son publicaciones periódicas diseñadas como una ***herramienta integral que consolida indicadores socioeconómicos clave***. Su objetivo es proporcionar información estratégica, precisa y actualizada para respaldar la gestión de las organizaciones gremiales y empresariales, e informar a la opinión pública. Estas publicaciones responden a la necesidad de ***centralizar datos de diferentes fuentes confiables*** que permitan evaluar el estado actual de la economía, identificar tendencias emergentes y diseñar estrategias que impulsen el crecimiento sostenible y la competitividad regional.

El **Boletín de Mercado Laboral** se presenta como una ***fuerza integral de información que recopila, analiza y presenta los principales indicadores sobre el desempeño del empleo en Cali y el Valle del Cauca***, incluyendo variables clave como ocupación, desempleo, informalidad y participación laboral. Su propósito es *ofrecer mensualmente una visión clara, objetiva y actualizada de las dinámicas del mercado laboral*, promoviendo un entendimiento profundo de las fuerzas que moldean el entorno laboral regional.

Es importante destacar que los boletines de indicadores del CIEV no son un informe socioeconómico detallado ni un análisis exhaustivo de casos específicos. Tampoco pretenden ofrecer asesoría personalizada ni sustituir estudios técnicos especializados. *Los resultados y análisis presentados deben interpretarse como una herramienta complementaria* que sirve de base para profundizar en estudios más específicos según las necesidades de cada organización.

Con el fin de mejorar continuamente el contenido y la utilidad de este boletín, agradecemos cualquier recomendación, comentario o sugerencia que permita fortalecer su enfoque y adaptarlo mejor a las necesidades de los tomadores de decisiones.



CONTENIDO

Presentación 02



Dinámica del mercado 04

Tasa Global de Participación (TGP).....	04
Tasa de Ocupación (TO).....	05
Tasa de Desempleo (TD).....	06
Tasa de Subocupación (TS).....	07
Tasa de Informalidad (TI).....	07



Fuerza Laboral: Ocupados 08

Composición de la fuerza laboral.....	08
Actividad económica.....	09
Posición laboral.....	10



Diversidad e inclusión 10

Mujeres y hombres en el mercado	10
Jóvenes en el mercado.....	11

Hallazgos y recomendaciones 13

DINÁMICA DEL MERCADO

El análisis de la dinámica del mercado laboral permite identificar el nivel de participación de la población en edad de trabajar, así como las brechas existentes entre la disposición a trabajar y la efectiva inserción en el empleo. Esta sección aborda indicadores fundamentales como la Tasa Global de Participación (TGP), la Tasa de Ocupación (TO) y la Tasa de Desempleo (TD), que en conjunto ofrecen una visión integral sobre la presión ejercida por la fuerza laboral y la capacidad del mercado para absorber dicha demanda. Analizar estas métricas permite comprender la situación del empleo en Cali y el Valle del Cauca, evidenciar barreras estructurales y orientar estrategias de inclusión laboral.

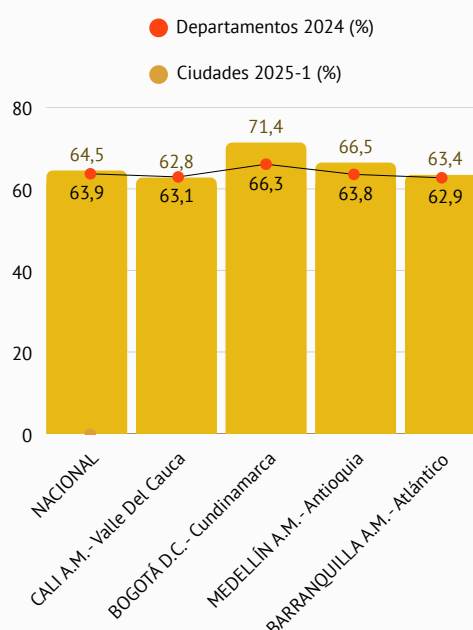
✦ Tasa Global de Participación (TGP)

Este indicador refleja la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral, medida como la relación porcentual entre la Población Económicamente Activa (PEA) y la Población en Edad de Trabajar (PET).

Para el 2024, en el Valle del Cauca el 63.1% de las personas con la edad para trabajar (>15 años) estaban interesadas en hacerlo. Entre los principales departamentos, Valle del Cauca y el Atlántico tienen la participación más baja. Sin embargo, a excepción de Cundinamarca que tiene una TGP 3 p.p. más alta, todos tienen un comportamiento similar que oscila entre el 62% y el 64%.

Para el primer trimestre del 2025, **Cali A.M. tuvo la menor tasa de participación con un 62.8% entre**

TGP departamental 2024 vs. por ciudades 2025-T1



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE

las principales ciudades del país. Consecuentemente a los departamentos, Bogotá D.C. es quien lidera con la mayor participación.

Este comportamiento se puede atribuir a factores como (1) un alto salario de reserva por otras ocupaciones como estudios o tareas domésticas, o (2) falta de oportunidades laborales o

informalidad que se puede intensificar por características demográficas como envejecimiento o discapacidades y que termina generando desánimo.

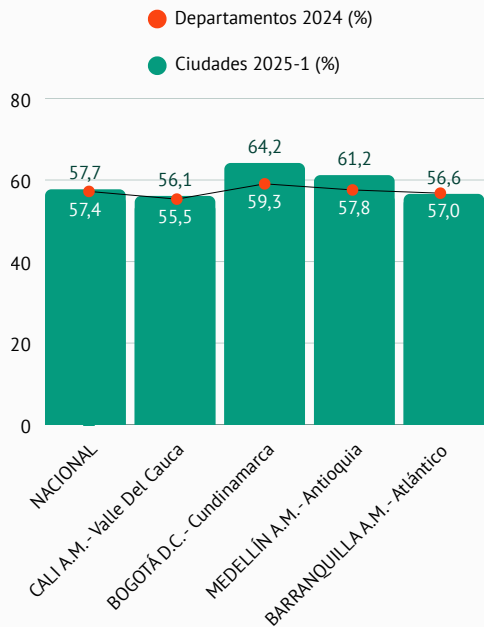
✦ Tasa de Ocupación (TO)

Pese a una alta disposición a trabajar, aún pueden existir brechas entre ese indicador y las oportunidades laborales reales. La TO mide la relación porcentual entre las personas ocupadas y la Población en Edad de Trabajar (PET).

Esto quiere decir que, para el 2024, de las personas con la edad para trabajar en el Valle del Cauca el 55.5% están trabajando. Por lo cual, existe una brecha de 7.6 p.p. entre los que están dispuestos a trabajar y los que realmente están trabajando.

No obstante, la situación resulta preocupante al considerar que **el Valle del Cauca presenta la tasa de ocupación más baja entre estas ciudades**, superado incluso por el Atlántico. Esta diferencia evidencia una brecha crítica, que pone de manifiesto la **falta de oportunidades laborales en el departamento**.

TO departamental 2024 vs. por ciudades 2025-T1



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE

De igual forma, para el trimestre de referencia, Cali también tiene la menor tasa de ocupación con 56.1%. Sin embargo, no es la ciudad con las mayores brechas. En este caso Cali A.M. ocupa el cuarto lugar, superada por las brechas nacionales, de Barranquilla A.M. y de Bogotá D.C.

Brecha entre TO y TGP

2024	NACIONAL	VALLE DEL CAUCA	CUNDINAMARCA	ANTIOQUIA	ATLÁNTICO
	-6,49	-7,62	-7,00	-6,00	-5,95
2025-1	NACIONAL	CALI A.M.	BOGOTÁ D.C.	MEDELLÍN A.M.	BARRANQUILLA A.M.
	-6,79	-6,68	-7,19	-5,25	-6,83

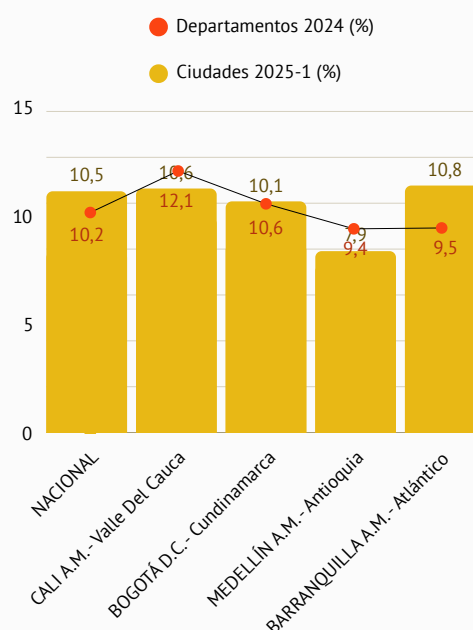
Fuente: Elaboración propia con datos del DANE

✦ Tasa de Desempleo (TD)

Tras identificar la brecha mencionada, es fundamental analizar un indicador clave del acceso al empleo: la tasa de desempleo. Este indicador refleja la proporción de personas desocupadas respecto a la Población Económicamente Activa (PEA), y permite dimensionar el grado de dificultad que enfrentan los individuos para insertarse en el mercado laboral.

Para el 2024, **el Valle enfrentó un 12.1% de personas dispuestas a trabajar que no han encontrado empleo**. Este fue el departamento con mayor tasa de desempleo entre los estudiados, confirmando lo evidenciado en las brechas, los Vallecaucanos enfrentan mayor dificultad para obtener trabajo.

TD departamental 2024 vs. por ciudades 2025-T1



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE

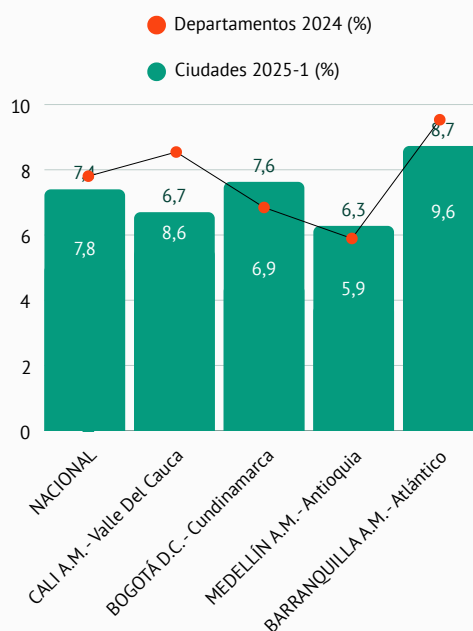
En el trimestre, Cali A.M. ocupa el segundo lugar en esta tasa con el 10.6%.

★ Tasa de Subocupación (TS)

Este indicador se refiere a la relación entre población que, aunque está empleada, se encuentra en una situación de subutilización laboral y la PEA. Es decir, personas que trabajan menos horas de las que están disponibles para trabajar, perciben ingresos insuficientes para cubrir sus necesidades básicas o están calificadas para desempeñar funciones de mayor complejidad o responsabilidad.

El Valle del Cauca ocupó el segundo lugar en la tasa de subocupación. Esto quiere decir que en el transcurso del año anterior una parte de los ocupados no usó todas sus capacidades u obtuvo los ingresos justos probablemente por bajas oportunidades y condiciones

TS departamental 2024 vs. por ciudades 2025-T1



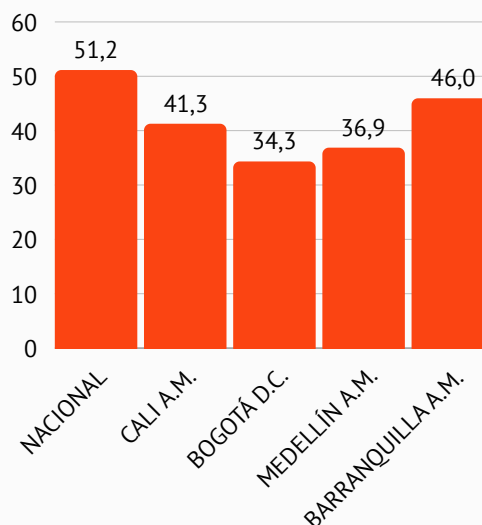
Fuente: Elaboración propia con datos del DANE

labores. Para el trimestre móvil considerado, Cali A.M. tuvo una tasa promedio.

★ Tasa de Informalidad (TI)

Por otro lado, este indicador se refiere a la relación entre la población que, aunque está empleada, se encuentra en una situación de informalidad laboral y la PEA. Es decir, personas que trabajan sin un contrato formal, sin acceso a prestaciones sociales o sin estar registradas ante las autoridades laborales, lo que implica una menor estabilidad, protección y calidad en el empleo.

TI por ciudades 2025-1



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE

Para el trimestre de interés, **Cali cuenta con una tasa de informalidad de 41.3% ubicándose en la posición 2 de las ciudades de referencia**, debajo del promedio

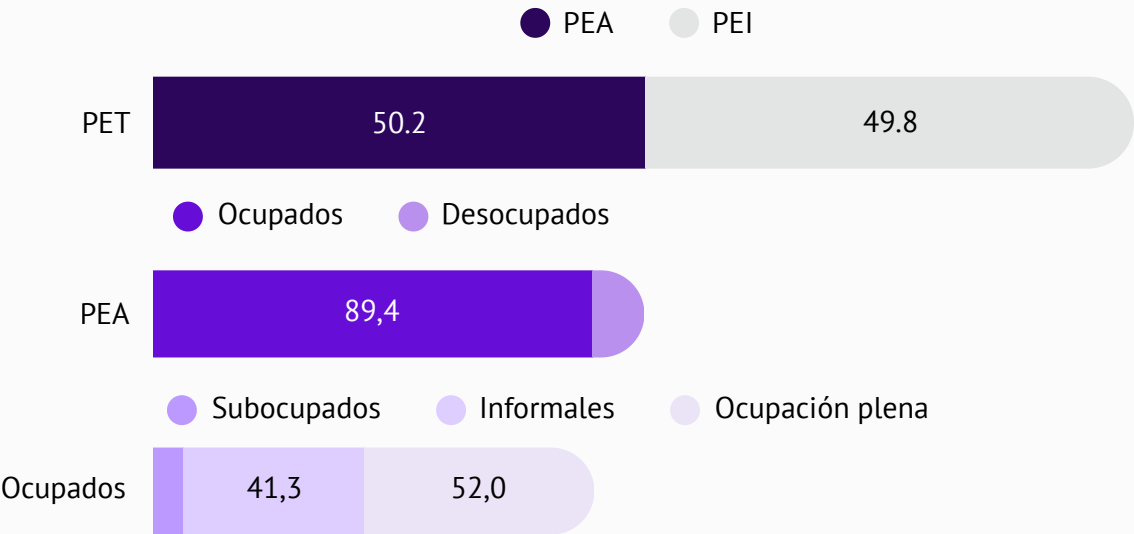
nacional. Esto quiere decir que de las personas dispuestas a trabajar **más del 40% está empleado pero informalmente.**

FUERZA LABORAL: OCUPADOS

Conocer las características de la población ocupada permite identificar los sectores económicos predominantes, las formas de vinculación laboral y los niveles de calidad del empleo. Esta sección examina la distribución de los ocupados según su rama de actividad y posición ocupacional. Estos elementos son clave para analizar la informalidad, la estabilidad laboral y el nivel de ingresos en la región, factores que inciden directamente en el bienestar de los trabajadores y en la productividad de la economía local.

✦ Composición de la fuerza laboral

Para el primer trimestre del 2025 la fuerza laboral o población económicamente activa se compuso para Cali de la siguiente forma:



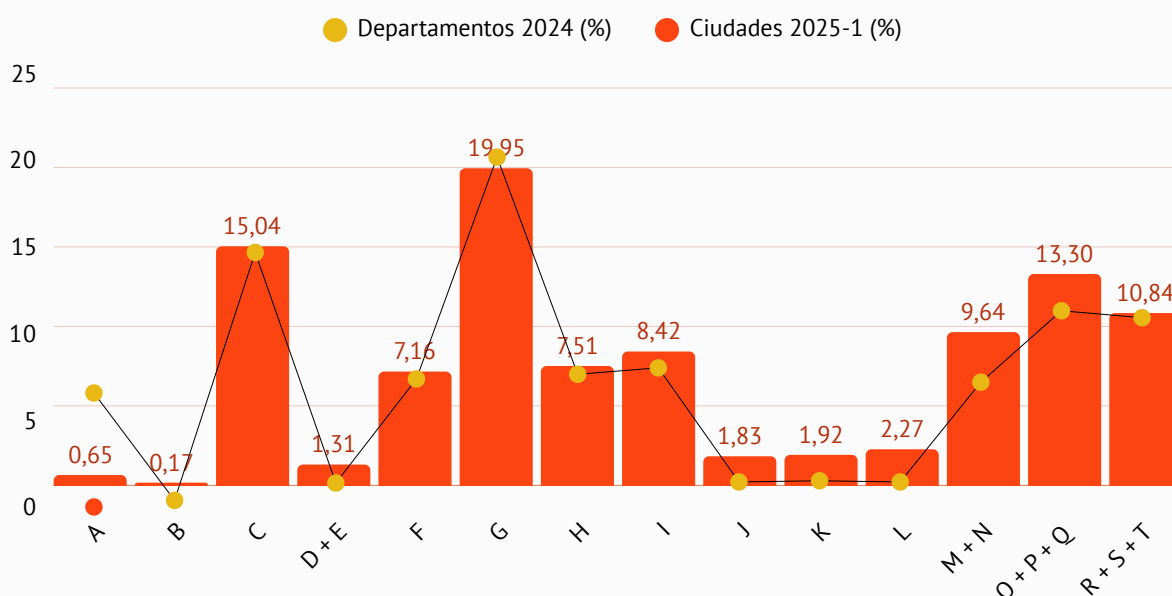
✦ Actividad económica

Para el 2024, la mayoría de ocupados del Valle del Cauca laboraban en las siguientes ramas económicas: (1) Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas, (2) Industrias manufactureras, (3) Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales, y (4) Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; Actividades de los hogares

individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio, con más del 10% de proporción de ocupados.

De igual forma, en el trimestre, Cali A.M. continua con el mismo comportamiento por lo cual es importante destacar **al sector de comercio y manufactura, que cuentan con mayor proporción probablemente ocasionada por la naturaleza de los empleos al requerir más operarios.**

Proporción de ocupados por actividad económica

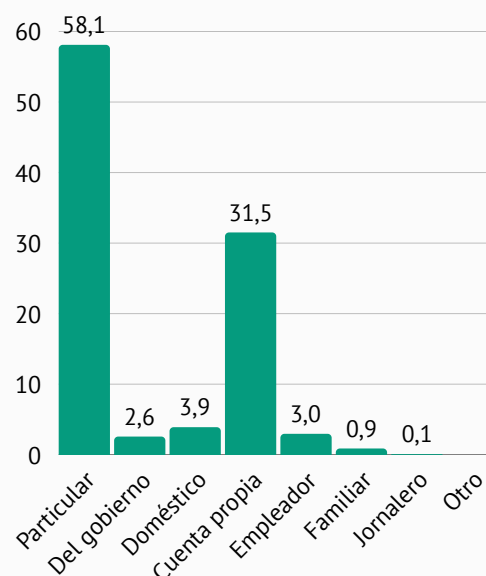


Fuente: Elaboración propia con datos del DANE

◆ Posición Laboral

Adicionalmente, la mayoría de los empleados del distrito se desempeñan como trabajadores por cuenta propia o particulares, lo que permite identificar que más del 50% están vinculados bajo esquemas de contratación independientes. Esta situación limita el acceso a beneficios laborales como seguridad social, estabilidad contractual y prestaciones. En particular, los cuentapropistas —entendidos como personas que gestionan negocios no profesionales— suelen enfrentar condiciones de ingresos reducidos y menor protección en el mercado laboral.

Proporción de ocupados por posición laboral



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Evaluar el mercado laboral desde un enfoque de diversidad e inclusión es fundamental para evidenciar las desigualdades que afectan a distintos grupos poblacionales. Esta sección examina las brechas de género y edad en la participación y el acceso al empleo. A través de indicadores como la disposición a trabajar, la tasa de ocupación y la tasa de desocupación, se identifican barreras estructurales y socioculturales que dificultan la inserción laboral equitativa. Este análisis busca orientar políticas públicas que promuevan un mercado de trabajo más justo e inclusivo en Cali y el Valle del Cauca.

◆ Mujeres y hombres en el mercado

Al analizar los datos por sexo para Cali A.M., se evidencia una diferencia significativa en la

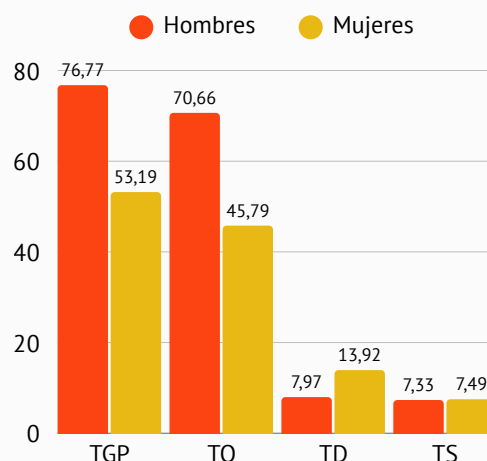
disposición a trabajar entre hombres y mujeres, atribuida en gran medida a los roles

tradicionales de género y las responsabilidades asignadas en el hogar. **Mientras que más del 70% de los hombres en edad de trabajar están dispuestos a participar en el mercado laboral, esta proporción apenas supera el 50% en el caso de las mujeres.**

Dentro de la población femenina en edad laboral, **menos del 50% se encuentra efectivamente ocupada, lo que refleja una brecha de 6.1 puntos porcentuales entre la disposición a trabajar y el empleo efectivo.** En el caso de los hombres, esta brecha es aún mayor, con una diferencia de 7.4 puntos porcentuales. Esta diferencia se explica por la base poblacional: la población de referencia femenina es mayor gracias a la proporción de mujeres no dispuestas a trabajar.

A pesar de que la brecha entre disposición y ocupación es menor en las mujeres, la tasa de desocupación confirma una

Composición por sexo 2025-1



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE

realidad distinta: **una mayor proporción de mujeres que están dispuestas a trabajar no logran acceder a un empleo.** En efecto, la tasa de desocupación femenina alcanza el 13.92%, superando la masculina, que se sitúa con solo una cifra en 7.97%.

Por su parte la subocupación no cuenta con diferencias tan marcadas. Para ambos sexos, al rededor del 7% no se encuentran plenamente ocupados.

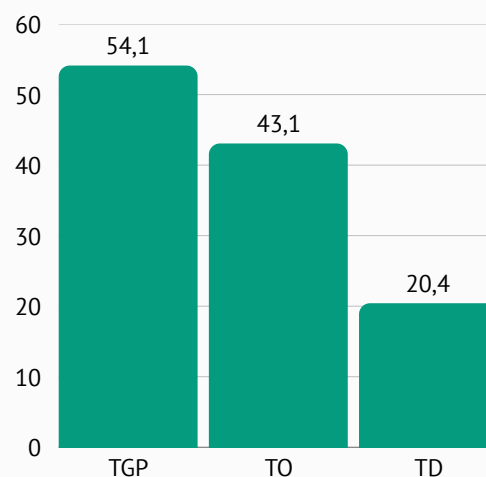
✦ Jóvenes en el mercado

En términos etarios, los jóvenes de 15 a 28 años de edad en Cali A.M. tiene una disposición a trabajar similar a la de las mujeres con un 54.1% para el trimestre móvil, valor 8.7 p.p. por debajo de la tasa distrital. **Este comportamiento puede estar asociado a la baja calidad de las condiciones**

laborales que enfrentan los jóvenes, así como a factores culturales que influyen en su inserción laboral. La tasa de ocupación juvenil fue de 43.1%, lo que genera una brecha superior a los 11 puntos porcentuales entre quienes desean trabajar y quienes efectivamente están empleados.

Estas cifras confirman los retos significativos que enfrenta la población joven, ya que, a pesar de su baja disposición a ingresar al mercado laboral, **el 20.4% de quienes manifiestan intención de trabajar no ha logrado conseguir empleo.** Esta tasa de desocupación supera incluso el promedio anual registrado a nivel departamental, lo que evidencia una exclusión particularmente marcada para este grupo etario dentro del mercado laboral.

Composición de jóvenes 2025-1



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE

Hallazgos y recomendaciones



Hallazgo #01

Cali A.M. presenta las tasas más bajas de participación (62,8%) y ocupación (56,1%) entre las principales ciudades del país, lo cual evidencia un entorno laboral con oportunidades limitadas y un mercado que no absorbe la totalidad de la población dispuesta a trabajar, sumando además una tasa de desempleo del 10,6%.

Hallazgo #02

En Cali, más del 50% de los ocupados son trabajadores por cuenta propia o particulares, reflejando una estructura laboral centrada en la informalidad y el autoempleo.

Hallazgo #03

Las brechas de género y edad son marcadas: las mujeres enfrentan una mayor tasa de desocupación (13,92%) frente al 7,97% de los hombres. En cuanto a los jóvenes, el 20,4% de quienes desean trabajar no consiguen empleo, lo que indica una exclusión significativa de este grupo del mercado laboral.

Recomendación #01

El sector empresarial debe anticiparse a las brechas laborales fortaleciendo sus procesos de atracción, retención e integración de fuerza laboral calificada. Se recomienda implementar programas de formación dual, así como ajustar modelos de contratación para facilitar la vinculación de nuevos talentos.

Recomendación #02

Se sugiere generar incentivos para vincular a cuentapropistas en cadenas productivas formales, capacitándolos y brindándoles acceso a recursos financieros y tecnológicos que mejoren su productividad y estabilidad, junto con la de la empresa.

Recomendación #03

Las empresas deben incorporar en sus planes estratégicos políticas internas que favorezcan la equidad laboral. Una estrategia inclusiva no solo reduce desigualdades estructurales, sino que también impulsa la innovación y resiliencia organizacional.

REFERENCIAS

DANE. (2025). Empleo informal y seguridad social. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social>

DANE. (2025). Mercado laboral de la juventud. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-la-juventud>

DANE. (2025). Mercado laboral. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-por-departamentos>

DANE. (2025). Mercado laboral por departamentos. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-por-departamentos>

DANE. (2025). Mercado laboral según sexo. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>



Boletín de Indicadores del CIEV

El Boletín de Indicadores del CIEV - Mercado Laboral es una publicación trimestral elaborada por el Comité Intergremial y Empresarial del Valle del Cauca, cuyo propósito es exponer la situación laboral de Cali y el Valle del Cauca mediante el análisis de indicadores clave como empleo, desempleo e informalidad.

Ubicación

Avenida 4N # 23 DN 65, Club de Ejecutivos del Valle del Cauca

Teléfono

+57 314 704 6973

Correo electrónico

ciev@ciev.co



Comité
Intergremial &
Empresarial del
Valle del Cauca

