



MERCADO LABORAL



Región Administrativa y de Planificación



GOBERNACIÓN
DEL TOLIMA



**RAP EJE
CAFETERO**

Región Administrativa
y de Planificación



Índice

La crisis poblacional: ¿Qué muestran las cifras del mercado laboral en el área metropolitana de Pereira (2014-2026)?	3
Calidad del empleo en jóvenes profesionales en el AMCO: una restricción estructural para la competitividad territorial.....	6
Mercado laboral RAP Eje Cafetero: dinámica comparativa de Armenia, Manizales, Pereira e Ibagué	10
Evolución de las reformas laborales en Colombia: avances e impactos económicos y sociales.....	22
<i>Hitos Históricos Principales</i>	23
<i>Resumen de Impactos</i>	25
<i>Referencias bibliográficas</i>	25

La crisis poblacional: ¿Qué muestran las cifras del mercado laboral en el área metropolitana de Pereira (2024-2026)?

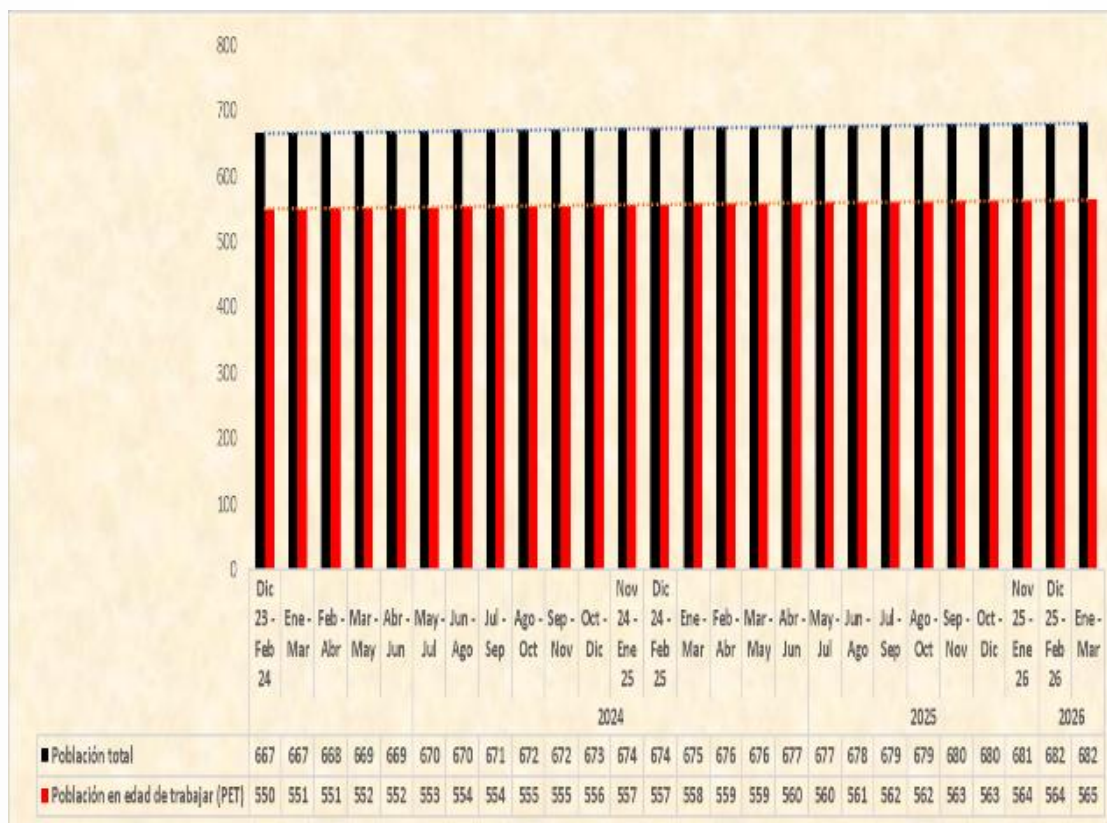
Jhonier Cardona Salazar, PhD en Economía.

Durante el periodo comprendido entre el primer trimestre de 2024 y el mismo periodo de 2026, la población total del área metropolitana de Pereira aumentó en 16.000 personas, mientras que la Población en Edad de Trabajar (PET) creció en 15.000. Esto implica que el 93.7% del incremento poblacional se concentra en los rangos de edad productiva (mayores de 10 años en zonas rurales y 12 años en urbanas), dejando apenas un 6.3% representado por menores de 10 años.

Estas cifras evidencian un acelerado envejecimiento demográfico y un estancamiento crítico de la natalidad. La "Perla del Otún" ya no registra un crecimiento poblacional natural (basado en nacimientos), sino una evolución impulsada principalmente por la dinámica migratoria: personas en plena edad productiva que llegan desde otros municipios o países.

Como se observa en el Gráfico 1, la relación entre la PET y la población total alcanzó el 83%. En términos prácticos, de cada 100 habitantes, 83 están en edad de trabajar y solo 17 son niños menores de 14 años. Para una ciudad intermedia como Pereira, una estructura equilibrada debería situar esta relación cerca del 70%. Actualmente, la región cuenta con aproximadamente 116.000 menores de 14 años, cuando lo ideal para garantizar la productividad y el relevo generacional sería alcanzar los 204.000.

Gráfico 1: Población total y en edad de trabajar de Pereira área metropolitana ene-Mar de 2023 vs Ene -Mar de 2026 en miles de personas.



Fuente: DANE

Este desbalance sugiere que Pereira y su área metropolitana podrían estar enfrentando una capacidad ociosa en infraestructura educativa (escuelas y jardines infantiles), mientras experimentan una presión creciente y alarmante sobre los servicios de salud para adultos.

Asimismo, este perfil demográfico transforma los hábitos de consumo. Una población con baja presencia infantil tiende a destinar sus ingresos a bienes de consumo efímero en lugar de fomentar el ahorro para bienes duraderos como vivienda familiar o educación superior. Esta conducta contribuye al estancamiento de sectores clave que tienen un peso significativo en el PIB local.

El hecho de que el crecimiento de la población total sea casi idéntico al de la población en edad de trabajar revela un escenario preocupante: en los próximos 15 años, el ente territorial podría carecer de la base demográfica necesaria para sostener los sistemas de salud y pensiones.

En conclusión, la fuerza de trabajo y la población inactiva en Risaralda están siendo nutridas mayoritariamente por población migrante. Esto significa que una parte considerable del presupuesto de los municipios del área metropolitana se está reorientando hacia la atención educativa e integración laboral de personas desplazadas o forzadas a abandonar sus territorios de origen, asumiendo la carga social que el crecimiento natural ya no puede cubrir.

Calidad del empleo en jóvenes profesionales en el AMCO: una restricción estructural para la competitividad territorial

Daniela Garcés Arboleda
ORMET Eje Cafetero

Se podría plantear que el mercado laboral colombiano ha registrado una situación favorable en sus indicadores agregados, referenciando por ejemplo, reducción en la tasa de desempleo y recuperación de la ocupación, de hecho, durante el año 2025 se alcanzó tasas de desempleo cercanas al 8,8% a nivel nacional con una tasa de ocupación alrededor del 59%, señales que se podrían interpretarse como estabilización del mercado laboral (DANE, 2025a), sin embargo, este comportamiento agregado se traslapa sobre particularidades complejas y con ello, se desconocen problemas estructurales de mayor profundidad, destacando la desconexión entre generación de empleo y condiciones de la calidad del mismo, especialmente en territorios intermedios como el Área Metropolitana Centro Occidente (AMCO).

De hecho, en Pereira y su Área Metropolitana dicha tensión se manifiesta con mayor intensidad en la población joven con formación técnica, tecnológica y universitaria, toda vez que si bien logran insertarse en el mercado laboral, las condiciones laborales no corresponden necesariamente con su nivel de cualificación ni con estándares de trabajo digno y decente definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023), dicho de otra forma, el problema no radica exclusivamente en acceso al empleo, sino con un tipo de empleo que impide la utilización adecuada del capital humano disponible, con insuficiente remuneración que restringe tanto la productividad como las trayectorias de movilidad social.

Se referencia por ejemplo que la informalidad continúa siendo un rasgo estructural del mercado laboral, a nivel nacional una proporción superior del 55% de ocupados se encuentran bajo condiciones de informalidad, con ausencia de protección social, inestabilidad laboral y bajos ingresos (DANE, 2025b) y en el contexto regional, Buchelli et al., (2024) señalan que cerca del 43% de los ocupados se encuentran en condiciones informales, con ello entonces, si bien se evidencia crecimiento del empleo en Colombia, se encuentra evidencia a partir de la cual se plantea que ha sido soportado en segmentos de baja productividad con una inserción laboral que no se traduce en bienestar ni en acumulación de capacidades.

De igual forma, la estructura empresarial condiciona directamente las dinámicas laborales, es decir, en el AMCO más del 85% del tejido empresarial y productivo se compone de

micronegocios, los cuales generan aproximadamente el 40% del empleo regional según estimaciones de Buchelli et al., (2025), cumpliendo una función significativa en la absorción de mano de obra, pero con limitaciones estructurales en términos de productividad, formalización y acceso a financiamiento y con ello, se traducen en empleos de baja calidad, desde la economía laboral, se configura un mercado segmentado, donde coexisten un sector moderno, con mejores condiciones laborales, y un sector tradicional, caracterizado por la precariedad y la informalidad.

Este fenómeno de segmentación laboral se articula con un desajuste estructural entre la oferta de capital humano y la demanda del sistema productivo, desde la oferta, se observa incremento sostenido en el número de jóvenes con educación superior, dada la expansión del sistema educativo y por la expectativa que la formación académica permite acceder a mejores oportunidades laborales, sin embargo, desde la demanda, la economía del AMCO continúa concentrada en sectores como el comercio, servicios personales y turismo, caracterizados por una baja intensidad tecnológica y una limitada demanda de trabajo calificado (DNP, 2023).

Como resultado de la interacción anterior, se logra un equilibrio laboral subóptimo, caracterizado por trabajadores calificados absorbidos por ocupaciones que no requieren su nivel de formación, fenómeno, conocido como sobreeducación o subempleo por competencia o profesional, con implicaciones profundas tanto a nivel individual como territorial, en el primer caso implica menores ingresos, menor estabilidad y trayectorias laborales fragmentadas, en el segundo, se limita la productividad y capacidad de innovación, afectando en última instancia, la competitividad regional.

Se debe reconocer con ello que Pereira y su Área Metropolitana presenta una paradoja importante; a diferencia de otras áreas metropolitanas del Eje Cafetero, Pereira ha logrado consolidar un mayor dinamismo económico y una estructura productiva más diversificada, pero se ha impulsado fundamentalmente por sectores intensivos en trabajo de baja cualificación, lo que restringe y limita una generación de empleo de alta calidad, en otras palabras, el territorio crece, pero lo hace sobre una base productiva que no demanda el tipo de capital humano que está formando, generando subutilización sistemática del talento joven.

Bajo este escenario se plantean desafíos significativos para la Política Pública, en primer lugar, se pone en evidencia una necesidad para superar el enfoque tradicional centrado en la reducción del desempleo y avanzar hacia una agenda orientada a la calidad del empleo, en segundo lugar, se requiere una mayor articulación entre la política educativa, política productiva y política laboral, de manera que se logre alinear la formación del talento humano con las necesidades del

aparato productivo y, en tercer lugar, se resalta la importancia de fortalecer los procesos de formalización empresarial en micronegocios, como condición necesaria para mejorar las condiciones laborales.

Con ello entonces, las estrategias de intervención deben orientarse hacia tres frentes fundamentales: *i)* promoción del empleo joven calificado, mediante incentivos a la contratación formal y esquemas de transición entre el sistema educativo y el mercado laboral; *ii)* transformación progresiva de la estructura productiva, promoviendo sectores intensivos en conocimiento y fortaleciendo los encadenamientos productivos (Ministerio del Trabajo, 2024) y; *iii)* fortalecimiento del sistema de intermediación laboral, incorporando herramientas de analítica de datos que permitan mejorar el emparejamiento entre oferta y demanda de trabajo, de forma articulada con lineamientos propuestos desde los observatorios regionales de mercado de trabajo (PNUD, 2023).

En síntesis, el mercado laboral del AMCO enfrenta un desafío estructural que trasciende la discusión sobre el desempleo, dejando en evidencia que el problema central radica en las condiciones de empleo digno y decente y en la incapacidad del sistema productivo para absorber adecuadamente el capital humano calificado, situación que limita y restringe las oportunidades de los jóvenes y compromete de forma simultánea, la competitividad y el desarrollo de largo plazo del territorio, requiriendo una estrategia integral que articule política laboral, política productiva y sistema educativo, con el objetivo de transitar hacia un modelo de desarrollo basado en empleo digno, productivo y coherente con las capacidades del talento humano regional.

Referencias

- Buchelli Lozano, G. A., Sierra Sierra, H. A., Redondo, M. I., Cardona, J., & Garcés, D. (2025). *Lineamientos Política pública de empleo digno y decente 2025–2035 del municipio de Pereira*.
- Buchelli, G., Redondo, I., Restrepo, D., Garcés, D., & Lerma, S. (2024). *Estudio de caracterización de la economía popular en el Eje Cafetero (Convenio 447 de 2024). Sistema Universitario del Eje Cafetero (SUEJE)*.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2025a). *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH): Mercado laboral – resultados 2024–2025*.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2025b). *Empleo informal y seguridad social (GEIH)*.
- Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2023). *Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026: Colombia, potencia mundial de la vida*.
- Ministerio del Trabajo. (2024). *Lineamientos de política pública de empleo y formalización laboral en Colombia*.



**RAP EJE
CAFETERO**
Región Administrativa
y de Planificación

conceptual y medición

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *Trabajo decente y desarrollo sostenible: Marco*

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2023). *Lineamientos de la Red de*

Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo (ORMET)



Carrera 12 No. 22-37 CDA Rodrigo Gómez Jaramillo
Armenia - Quindío - Teléfono 57 (6) 7390747

@RapEjeCafetero   
www.ejecafeterorap.gov.co

Mercado laboral RAP Eje Cafetero: dinámica comparativa de Armenia, Manizales, Pereira e Ibagué

Adriana Flórez Laiseca
Universidad del Quindío

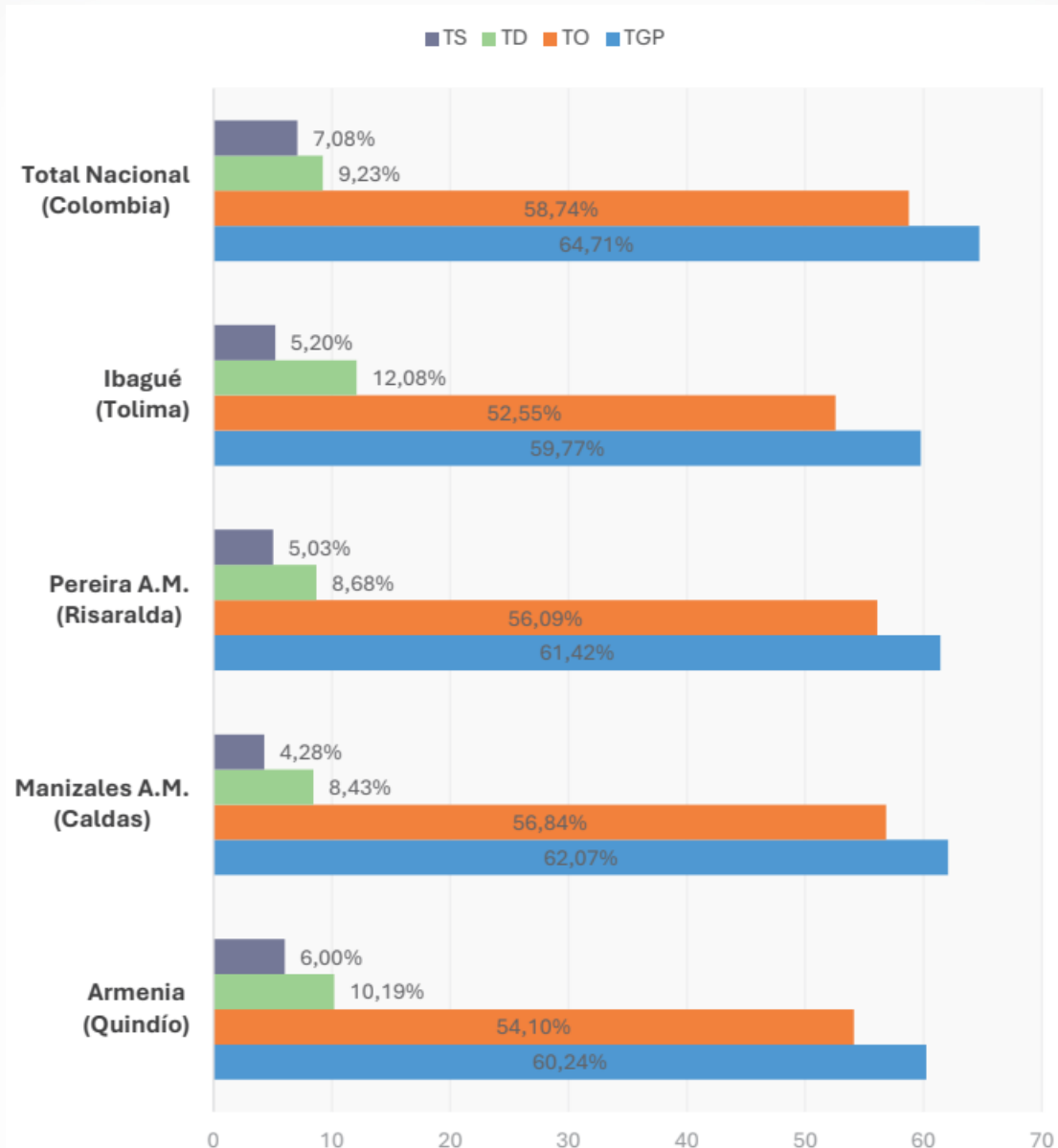
Resumen

El presente artículo analiza la coyuntura del mercado laboral de las cuatro ciudades que integran la Región Administrativa y de Planificación (RAP) Eje Cafetero —Armenia (Quindío), Manizales (Caldas), Pereira (Risaralda) e Ibagué (Tolima)— con énfasis en Armenia. A partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), correspondientes al año móvil marzo 2025 – febrero 2026 y a la serie mensual a febrero de 2026, se examinan la Tasa Global de Participación (TGP), la Tasa de Ocupación (TO), la Tasa de Desocupación (TD), la Tasa de Subocupación (TS) y los agregados de población activa e inactiva para las cuatro capitales y el referente nacional. Los resultados revelan que Ibagué exhibe la mayor tasa de desocupación de la subregión (12,08 %), seguida de Armenia (10,19 %), ambas por encima del promedio nacional (9,23 % en febrero de 2026). Sin embargo, Armenia presenta la mayor mejora en participación laboral (+8,98 pp en TGP entre 2021 y 2025) y una reducción sostenida en desempleo (–3,77 pp).

1. Panorama comparativo del mercado laboral en la RAP Eje Cafetero

Gráfico 1

Indicadores del mercado laboral — ciudades RAP Eje Cafetero (año móvil: marzo 2025 – febrero 2026)



Elaboración propia. ¹ Total nacional: cifras mensuales febrero 2026 (DANE-GEIH, 2026). TGP = Tasa Global de Participación; TO = Tasa de Ocupación; TD = Tasa de Desocupación; TS = Tasa de Subocupación; PET = Población en Edad de Trabajar; FT = Fuerza de Trabajo. n.d. = no disponible a nivel mensual en el módulo de 32 ciudades. Fuente: DANE-GEIH (2026).

1.1 Indicadores estructurales: año móvil marzo 2025 – febrero 2026

La Tabla 1 presenta el panorama del mercado laboral de las cuatro ciudades de la RAP en el año móvil más reciente disponible, con el Total Nacional como referente.



**RAP EJE
CAFETERO**
Región Administrativa
y de Planificación

Tabla 1.

Indicadores del mercado laboral — ciudades RAP Eje Cafetero (año móvil: marzo 2025 – febrero 2026)

Indicador	Armenia	Manizales A.M.	Pereira A.M.	Ibagué	Total Nacional ¹
TGP (%)	60,24	62,07	61,42	59,77	64,71
TO (%)	54,1	56,84	56,09	52,55	58,74
TD (%)	10,19	8,43	8,68	12,08	9,23
TS (%)	6	4,28	5,03	5,2	7,08
% PET	83,2	84,12	82,75	82,62	78,31
PET (miles)	264,1	428,7	561,8	422,4	n.d.
Ocupados (miles)	142,9	243,7	315,1	222	n.d.
Desocupados (miles)	16,2	22,4	29,9	30,5	n.d.
Fuera de FT (miles)	105	162,6	216,7	169,9	n.d.
Subocupados (miles)	9,5	11,4	17,4	13,1	n.d.

Elaboración propia. ¹ Total nacional: cifras mensuales febrero 2026 (DANE-GEIH, 2026). TGP = Tasa Global de Participación; TO = Tasa de Ocupación; TD = Tasa de Desocupación; TS = Tasa de Subocupación; PET = Población en Edad de Trabajar; FT = Fuerza de Trabajo. n.d. = no disponible a nivel mensual en el módulo de 32 ciudades. Fuente: DANE-GEIH (2026).

El primer rasgo estructural que emerge de la Tabla 1 es la heterogeneidad interna de la RAP en materia de desocupación. Ibagué (12,08 %) y Armenia (10,19 %) presentan tasas significativamente superiores al promedio nacional (9,23 %) y a las de Manizales A.M. (8,43 %) y Pereira A.M. (8,68 %), que se ubican por debajo del referente nacional. Esta disparidad refleja diferencias estructurales profundas en la composición de la demanda de trabajo y la capacidad generadora de empleo de cada economía local.

En términos de participación laboral (TGP), las cuatro ciudades se sitúan por debajo del promedio nacional (64,71 %). Manizales A.M. lidera con 62,07 %, seguida de Pereira A.M. (61,42 %), Ibagué (59,77 %) y Armenia (60,24 %). Esta última, a pesar de registrar la TGP más



baja junto a Ibagué, ha experimentado el mayor incremento acumulado en el quinquenio 2021–2025, como se analizará en la sección siguiente.

La TO, que sintetiza simultáneamente la participación y el desempleo, muestra la siguiente jerarquía: Manizales A.M. (56,84 %), Pereira A.M. (56,09 %), Total Nacional (58,74 %), Armenia (54,10 %) e Ibagué (52,55 %). Es decir, apenas algo más de la mitad de la PET de Armenia e Ibagué se encuentra efectivamente ocupada, lo que pone en evidencia la capacidad limitada de ambas economías para absorber la fuerza de trabajo disponible.

Respecto a la TS, Armenia (6,00 %) e Ibagué (5,20 %) registran los valores más altos de la subregión, aunque ambas se sitúan por debajo del promedio nacional (7,08 %). La subocupación en Armenia supera en 1,72 pp a la de Manizales A.M. (4,28 %), lo que sugiere que una porción relevante de los ocupados armenios trabaja en empleos de baja intensidad horaria o ingreso, con disposición y disponibilidad para mayor carga laboral. El porcentaje de PET es sistemáticamente superior en las ciudades de la RAP (82,6 %–84,1%) en comparación con el promedio nacional (78,31 %), lo que indica estructuras demográficas con mayor proporción relativa de adultos en edad productiva. Este rasgo amplía la base de presión sobre el mercado laboral y hace más exigente la generación de empleo en términos absolutos.

1.2 Evolución de la tasa de desocupación, 2021–2025

La Tabla 2 presenta la trayectoria de la TD para las cuatro ciudades de la RAP y el Total Nacional durante el período 2021–2025, con el dato del año móvil más reciente (marzo 2025 – febrero 2026) como columna adicional de referencia.

Tabla 2.

Tasa de desocupación (%) — ciudades RAP Eje Cafetero vs. Total Nacional, 2021–2025 (año móvil enero–diciembre)

Ciudad	2021	2022	2023	2024	2025	Mar25– Feb26	Var. pp 2021–2025
Armenia	13,73	12,1	12,05	11,12	9,96	10,19	–3,77
Manizales A.M.	14,26	10,08	9,94	10,61	8,73	8,43	–5,53
Pereira A.M.	13,78	11,2	9,64	11,4	8,69	8,68	–5,09



**RAP EJE
CAFETERO**
Región Administrativa
y de Planificación



Ibagué	17,61	16	15,82	13,38	12,56	12,08	-5,05
Total Nacional	11,1*	10,3*	10,0*	9,1*	8,0*	9,23†	-3,1

Elaboración propia. * Dato diciembre de cada año (serie mensual total nacional). † Dato febrero 2026.

Var. pp = variación en puntos porcentuales 2021–2025. Fuente: DANE-GEIH (2026).

La reducción del desempleo entre 2021 y 2025 es generalizada en las cuatro ciudades y en el promedio nacional. Manizales A.M. (-5,53 pp), Pereira A.M. (-5,09 pp) e Ibagué (-5,05 pp) exhiben las mayores contracciones acumuladas, mientras que Armenia (-3,77 pp) registra la menor. Sin embargo, esta jerarquía se matiza cuando se considera el punto de partida: Armenia e Ibagué partían de tasas de desocupación inferiores a Manizales e incluso a la media nacional en 2021 (Armenia 13,73 %, Ibagué 17,61 %, Manizales 14,26 %, Pereira 13,78 %), por lo que la velocidad de convergencia varía significativamente.

Ibagué merece atención especial, presentó en 2021 la mayor TD de la RAP (17,61 %) y, aunque la ha reducido en 5,05 pp hasta el 12,56 % de 2025, continúa siendo el mercado con mayor desempleo de la subregión y el más alejado del promedio nacional. Esta persistencia sugiere que los factores que generan el desempleo en Ibagué son de naturaleza estructural — asociados a la composición sectorial de la economía tolimese y a las condiciones de la demanda laboral local— más que cíclicos.

Pereira A.M. y Manizales A.M. presentaron una regresión en 2024 (11,40 % y 10,61 % respectivamente), después de haber alcanzado mínimos en 2023. Este retroceso puede estar relacionado con la desaceleración económica nacional de 2023–2024 y con la mayor exposición de sus economías a sectores de servicios modernos y exportaciones no tradicionales, más sensibles al ciclo. En 2025 ambas recuperaron y alcanzaron mínimos históricos para el período analizado.

Armenia presenta una trayectoria más suave y monótonamente decreciente, sin la volatilidad observada en Pereira y Manizales. Este comportamiento podría reflejar la menor exposición de su economía a sectores formales de alta productividad —cuya contracción en 2024 afectó más a las otras dos ciudades—, pero también una menor capacidad de respuesta a las oportunidades de creación de empleo en fases de recuperación.

1.3 Dinámica de la participación laboral (TGP), 2021–2025

La Tabla 3 desglosa la evolución de la TGP, indicador que captura la incorporación de la población en edad de trabajar al mercado laboral.



Tabla 3.

**RAP EJE
CAFETERO**
Región Administrativa
y de Planificación

Tasa Global de Participación (%) — ciudades RAP Eje Cafetero vs. Total Nacional, 2021–2025
(año móvil enero–diciembre)

Ciudad	2021	2022	2023	2024	2025	Mar25– Feb26	Var. pp 2021–2025
Armenia	51,26	56,22	58,11	59,86	60,24	60,24	8,98
Manizales A.M.	58,78	60,03	60,04	60,18	61,93	62,07	3,15
Pereira A.M.	58,4	60,34	59,63	59,63	61,64	61,42	3,24
Ibagué	51,45	54,96	55,5	56,84	59,72	59,77	8,27
Total Nacional	62,5*	63,8*	63,8*	64,4*	64,3*	64,71†	1,8

Elaboración propia. * Dato diciembre de cada año. † Dato febrero 2026. Fuente: DANE-GEIH (2026).

El rasgo más sobresaliente de la Tabla 3 es el comportamiento de Armenia: experimentó el mayor incremento en TGP del período (+8,98 pp), partiendo del nivel más bajo de la RAP en 2021 (51,26 %). Este incremento es casi tres veces superior al del promedio nacional (+1,8 pp desde el valor de diciembre 2021) y sugiere una incorporación masiva de personas —previamente inactivas— al mercado laboral en los últimos cuatro años.

Ibagué sigue a Armenia en magnitud del incremento (+8,27 pp), partiendo también de un nivel bajo en 2021 (51,45 %). Este patrón conjunto —Armenia e Ibagué con fuertes aumentos de TGP, partiendo de bases bajas— puede indicar que en ambas ciudades existía un stock relevante de población desalentada o inactiva que comenzó a reintegrarse al mercado laboral conforme la demanda de trabajo mejoraba durante la recuperación post-pandemia.

Manizales A.M. y Pereira A.M. presentaron incrementos más moderados (+3,15 pp y +3,24 pp respectivamente) por cuanto partían de niveles de TGP ya más elevados en 2021 (58,78% y 58,40 %). Su margen de expansión de la participación era estructuralmente menor.

1.4 Dinámica de la tasa de ocupación (TO), 2021–2025

La Tabla 4 sintetiza la evolución de la TO, el indicador que mejor refleja la capacidad efectiva de cada economía local para generar empleo.





Tabla 4.

**RAP EJE
CAFETERO**
Región Administrativa
y de Planificación

Tasa de Ocupación (%) — ciudades RAP Eje Cafetero vs. Total Nacional, 2021–2025 (año móvil enero–diciembre)

Ciudad	2021	2022	2023	2024	2025	Mar25– Feb26	Var. pp 2021– 2025
Armenia	44,2	49,4	51,11	53,2	54,2	54,1	10,02
Manizales A.M.	50,4	54	54,07	53,8	56,5	56,84	6,13
Pereira A.M.	50,4	53,6	53,88	52,8	56,3	56,09	5,92
Ibagué	42,4	46,2	46,71	49,2	52,2	52,55	9,83
Total Nacional	55,5*	57,3*	57,4*	58,5*	59,2*	58,74†	3,7

Elaboración propia. * Dato diciembre de cada año. † Dato febrero 2026. Fuente: DANE-GEIH (2026).

En términos de mejora acumulada de la TO, Armenia lidera (+10,02 pp entre 2021 y 2025), seguida de Ibagué (+9,83 pp). Nuevamente, el punto de partida bajo (44,22 % y 42,39 % respectivamente) explica una parte del incremento: ambas ciudades tenían mayor margen de recuperación. No obstante, incluso en términos de niveles, el avance es sustantivo y no atribuible exclusivamente al efecto base.

Manizales A.M. y Pereira A.M. muestran incrementos menores en la TO (+6,13 pp y +5,92 pp respectivamente), con la particularidad de que Pereira experimentó una contracción de la TO en 2024 (52,83 %), año en el que aumentaron simultáneamente su TD. Este comportamiento es coherente con una reducción en la demanda de trabajo formal asociada a la moderación del crecimiento económico en el área metropolitana, con impacto mayor que en las otras ciudades de la RAP.

Al cierre del año móvil más reciente (marzo 2025 – febrero 2026), Manizales A.M. (56,84%) y Pereira A.M. (56,09 %) superan a Armenia (54,10 %) e Ibagué (52,55 %) en TO, aunque todas se ubican por debajo del promedio nacional (58,74 %). Elevar la TO de Armenia e Ibagué al nivel del promedio nacional requeriría, ceteris paribus, generar aproximadamente 12.000 y 26.000 empleos adicionales, respectivamente, cifras que dimensionan el desafío de política pública.



1.5 Subutilización e inactividad laboral

La Tabla 5 complementa el análisis con los indicadores de subutilización —TS y FTP— y la relación entre la población fuera de la fuerza de trabajo y la PET, que aproxima la dimensión de la inactividad relativa.

Tabla 5.

Subutilización laboral e inactividad — ciudades RAP Eje Cafetero (año móvil: marzo 2025 – febrero 2026, miles de personas)

Indicador	Armenia	Manizales A.M.	Pereira A.M.	Ibagué
Tasa de Subocupación (%)	6	4,28	5,03	5,2
Subocupados (miles)	9,5	11,4	17,4	13,1
Fuera de la FT (miles)	105	162,6	216,7	169,9
Fuera de FT / PET (%)	39,8	37,9	38,6	40,2
FT Potencial (miles)	9,6	11,1	12,5	5,9

Elaboración propia. FT = Fuerza de Trabajo. FT Potencial: personas fuera de la fuerza de trabajo que desean y están disponibles para trabajar. Fuera de FT/PET: calculado sobre PET de cada ciudad. Fuente: DANE-GEIH (2026).

El indicador Fuera de FT/PET revela que entre el 37,9 % y el 40,2 % de la PET de las ciudades de la RAP se encuentra fuera del mercado laboral. Armenia e Ibagué registran los valores más altos (39,8 % y 40,2 % respectivamente), lo que implica que casi cuatro de cada diez personas en edad de trabajar en estas ciudades no participan activamente en el mercado. Esta inactividad tiene múltiples determinantes —trabajo doméstico no remunerado, estudios, discapacidad, jubilación temprana, desaliento— y su descomposición requeriría microdatos individuales de la GEIH no disponibles en el módulo de resultados agregados.

La FTP es relativamente pequeña en todas las ciudades (entre 5,9 miles en Ibagué y 12,5 miles en Pereira A.M.), lo que sugiere que la mayor parte de la población fuera de la FT no está inmediatamente disponible para trabajar, sino que se encuentra en situaciones de inactividad más permanentes (cuidado del hogar, estudio). Sin embargo, la TS —que sí captura trabajadores ocupados con disposición y disponibilidad para mayor empleo— es más relevante en Armenia

(9,5 miles de subocupados, 6,00 % de la FT), indicando una demanda insatisfecha de trabajo de mayor intensidad que el mercado actual no absorbe.

2. Armenia: análisis de coyuntura y factores estructurales

2.1 Trayectoria reciente del mercado laboral

Armenia presenta entre 2021 y 2025 la dinámica de recuperación más intensa de la RAP en términos de participación y empleo, aunque sin alcanzar las tasas de desocupación más bajas de la subregión. En 2021, con una TGP de 51,26 % y una TD de 13,73 %, el mercado armenio reflejaba la combinación de efectos pandémicos —reducción de la participación por desaliento— y restricciones estructurales de larga data. La gradual recuperación del sector turístico a partir del segundo semestre de 2021, el dinamismo del comercio y los servicios personales, y la reactivación de la construcción impulsaron el crecimiento del empleo en los años siguientes.

Para 2025, la TGP alcanzó 60,24 % (+8,98 pp), la TO llegó a 54,24 % (+10,02 pp) y la TD descendió a 9,96 %. Los 143,0 miles de ocupados de 2025 frente a los 110,2 miles de 2021 representan la creación neta de aproximadamente 32.800 empleos en cuatro años, equivalente a un crecimiento del 29,8 % en el volumen de empleo. No obstante, los 15,8 miles de desocupados en 2025 y los 104,8 miles fuera de la fuerza de trabajo configuran un mercado aún caracterizado por una amplia reserva de mano de obra no aprovechada.

En el año móvil más reciente (marzo 2025 – febrero 2026), la TD repunta levemente a 10,19% (+0,23 pp respecto a 2025), con 16,2 miles de desocupados sobre una FT de 159,1 miles. Este comportamiento es coherente con estacionalidad de primer trimestre, que históricamente presiona al alza el desempleo en ciudades de base terciaria como Armenia, antes de la recuperación del segundo semestre impulsada por la temporada de mitad de año y las vacaciones de fin de año.

2.2 La TS como señal de precariedad laboral

Un hallazgo que merece atención especial es el incremento de la TS en Armenia: de 5,23 % en 2021 a 6,20 % en 2025, tendencia que contrasta con la reducción registrada en las otras tres ciudades de la RAP (Manizales de 4,91 % a 4,26 %; Pereira de 6,66 % a 5,05 %; Ibagué de 4,87 % a 5,54 %). En términos absolutos, Armenia pasó de 6,7 miles de subocupados en 2021 a 9,85 miles en 2025, un incremento del 47,0 %.

Este patrón sugiere que la creación de empleo en Armenia entre 2021 y 2025 se ha concentrado en modalidades de empleo parcial o de baja intensidad horaria, donde los trabajadores —aunque formalmente empleados— desean y están disponibles para trabajar más horas. En el contexto de una economía local dominada por el comercio informal, el turismo de temporada y los servicios personales, este resultado es estructuralmente esperado: son sectores que generan empleo de baja productividad y alta variabilidad horaria. El desafío para la política pública local no es solo reducir la TD, sino mejorar la calidad de los empleos generados, avanzando hacia condiciones de trabajo decente conforme a los estándares de la OIT (2013).

2.3 Factores estructurales y perspectivas

Cuatro factores estructurales explican la posición persistentemente desventajosa de Armenia dentro de la RAP en términos de desempleo y calidad del empleo:

Primero, la concentración sectorial en actividades terciarias de baja productividad. La economía armenita depende fuertemente del comercio al por menor, los servicios turísticos, la administración pública y la construcción residencial. Estos sectores tienen alta propensión a la informalidad y generan empleos de baja remuneración e inestables. A diferencia de Manizales —con mayor presencia de industria manufacturera ligera y servicios financieros— o Pereira —con un área metropolitana que integra municipios con base industrial textil y calzado—, Armenia carece de un clúster manufacturero consolidado que genere empleo formal y de mayor valor agregado.

Segundo, la informalidad laboral estructural. Aunque el módulo de resultados de la GEIH disponible en este análisis no desagrega ocupados por posición ocupacional a nivel de ciudades intermedias en el año móvil, la evidencia de otros estudios para ciudades similares (DANE, 2024b) sugiere que la tasa de informalidad en Armenia puede superar el 55 % de los ocupados. La informalidad implica ausencia de afiliación a seguridad social, ingresos más bajos y mayor vulnerabilidad al desempleo ante perturbaciones negativas.

Tercero, las brechas de género en la participación laboral. Las ciudades de tamaño intermedio con base económica en servicios personales y comercio —como Armenia— tienden a presentar brechas pronunciadas entre la participación laboral masculina y femenina, asociadas a la distribución desigual del trabajo doméstico no remunerado. El incremento de la TGP observado entre 2021 y 2025 puede haber sido impulsado en parte por mujeres retornando al

mercado tras el período pandémico, pero las condiciones estructurales de acceso a cuidado, transporte y empleos de calidad siguen siendo restricciones de oferta laboral femenina no plenamente resueltas.

Cuarto, la posición periférica en la red de conectividad nacional e internacional. A diferencia de Bogotá, Medellín o Cali, Armenia carece de una plataforma logística de gran escala, de zonas francas consolidadas o de infraestructura aeroportuaria con conectividad internacional que atraiga inversión extranjera directa y genere empleo formal de mayor calificación. El Aeropuerto El Edén opera con conectividad doméstica limitada. La apertura del Túnel de La Línea, aunque mejoró la conectividad vial con el centro del país, no ha detonado aún los encadenamientos productivos esperados en torno a la logística y la distribución.

3. Conclusiones

La RAP Eje Cafetero no es un mercado laboral homogéneo. Ibagué (12,08 %) y Armenia (10,19 %) presentan tasas de desocupación sustancialmente superiores a Manizales A.M. (8,43 %) y Pereira A.M. (8,68 %), reflejando diferencias estructurales en la composición productiva, la formalidad del empleo y la capacidad generadora de las respectivas economías locales.

La tendencia 2021–2025 es positiva para las cuatro ciudades, con reducciones del desempleo de entre 3,77 y 5,53 pp. Sin embargo, Armenia es la única de las cuatro que, con el dato del año calendario 2025, aún supera el promedio nacional, mientras que Ibagué supera tanto a Armenia como al promedio nacional durante todo el período analizado.

Armenia presenta la mayor dinámica de incorporación laboral de la RAP en el quinquenio (+8,98 pp en TGP, +10,02 pp en TO), lo que evidencia una incorporación masiva al mercado de personas previamente inactivas. Sin embargo, el aumento paralelo de la TS (de 5,23 % a 6,20 %) señala que esta incorporación se ha dado prioritariamente en empleos de baja intensidad y calidad.

Ibagué enfrenta el mayor desafío estructural de la RAP: alta TD persistente, elevada inactividad relativa (40,2 % de la PET fuera de la FT) y una base productiva de baja generación de empleo formal. La reducción del desempleo observada entre 2021 y 2025 es significativa en términos relativos, pero insuficiente dado el punto de partida y el crecimiento simultáneo de la oferta laboral.

Las cuatro ciudades de la RAP se ubican por debajo del promedio nacional en TO (58,74 %), con brechas de entre 2 y 6 pp. Cerrar estas brechas exigiría, ceteris paribus, la creación neta de entre 12.000 y 26.000 empleos adicionales en Armenia e Ibagué respectivamente, lo que dimensiona la escala de las intervenciones requeridas.

Referencias

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2026). Anexo GEIH — Mercado laboral: 32 ciudades, año móvil 2021–2026; total nacional, serie mensual 2001–2026 [archivo de datos]. Actualizado el 30 de marzo de 2026. DANE. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

Evolución de las reformas laborales en Colombia: avances e impactos económicos y sociales

Irma Soto Vallejo

Investigadora CIET – Centro de Investigación y Estudios Territoriales.

Que es CIET? es una organización que impulsa el desarrollo integral y sostenible de comunidades, organizaciones e instituciones. Trabajamos desde el conocimiento, la innovación y las alianzas estratégicas crear soluciones reales en los ámbitos social, económico, cultural, ambiental y tecnológico.

Las reformas laborales en Colombia han evolucionado desde la protección inicial de derechos en las décadas de 1930 y 1940, pasando por la flexibilización de los noventa, hasta la reciente búsqueda de la formalización. Los hitos clave incluyen la Ley 6 de 1945, enfocada en la jornada laboral; el Código Sustantivo del Trabajo de 1950; la Ley 50 de 1990, referida a la flexibilización; y la reforma de 2025, que se caracteriza por la formalización de las relaciones laborales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1919) estableció que la justicia social, la prosperidad y la paz para todas las personas son elementos fundamentales para guiar el desarrollo económico. En este sentido, la OIT, como parte del Sistema de las Naciones Unidas (SNU), tiene como propósito que las normas internacionales del trabajo (NIT) potencien los derechos laborales como derechos humanos dentro de la agenda de desarrollo sostenible.

América Latina y el Caribe enfrentan múltiples retos socioeconómicos y de cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (PDFT). Por lo tanto, es necesario reivindicarlos como una fuente de cohesión social y estabilidad económica.

Adoptar una perspectiva histórica permite a la sociedad construir una mirada crítica frente al péndulo entre la protección de los derechos sociales y la necesidad de adaptabilidad económica, lo que marca una reconfiguración de la estabilidad laboral a lo largo de las décadas. Este proceso histórico transita desde la creación de derechos básicos de protección, pasando por una era de flexibilización para incentivar el mercado, hasta llegar a la actual tendencia de estabilidad y formalización. A continuación, se detallan los avances y los impactos económicos y sociales de los hitos de las reformas laborales.

Hitos Históricos Principales:

Hito	Descripción
<i>Periodo 1920-1930: El Nacimiento de la Protección Laboral</i>	- Avances Significativos: Fue la transición de un modelo casi feudal a uno industrial. Se reconoció que el trabajador no es solo una "herramienta", sino un sujeto con riesgos (accidentes) y derechos colectivos (sindicatos). - Impacto Social: Dignificación del obrero. Al prohibir el trabajo infantil y regular accidentes, se empezó a ver el trabajo como una actividad que no debe costar la vida ni la infancia. - Impacto Económico: Inicio de la formalización de costos operativos para las empresas, que antes no asumían la responsabilidad por la integridad física de sus empleados.
<i>2. Ley 6 de 1945: La Estructura de la Jornada</i>	- Avances Significativos: Estableció las reglas del juego que hoy damos por sentadas: 8 horas diarias, vacaciones pagadas y el concepto de salario mínimo. - Impacto Social: Mejora radical en la calidad de vida y salud mental. El tiempo libre remunerado permitió el surgimiento de una clase media con capacidad de descanso y consumo. - Impacto Económico: Estandarización de la productividad. Obligó a las empresas a ser más eficientes dentro de un horario definido.
<i>3. Código Sustantivo del Trabajo (1950)</i>	- Avances Significativos: Unificó todas las leyes dispersas en un solo cuerpo legal. Es el "manual de convivencia" entre patrones y trabajadores. - Impacto Social: Seguridad jurídica. Ambas partes supieron finalmente a qué atenerse, reduciendo la arbitrariedad en los despidos y las condiciones de trabajo. - Impacto Económico: Estabilidad institucional que permitió el crecimiento de la industria nacional durante la mitad del siglo XX, atrayendo inversión bajo reglas claras.

4. <i>Ley 50 de 1990: La Flexibilización</i>	• Avances Significativos: Introdujo los fondos de cesantías (privatización de su administración) y facilitó los contratos a término fijo para que fuera "más barato" contratar. • Impacto Económico: Reducción de los "costos de despido" para las empresas, lo que en teoría buscaba combatir el desempleo en una economía que se abría al mundo (Apertura Económica). • Impacto Social: Generó una sensación de inestabilidad laboral. Muchos trabajadores pasaron de contratos de largo plazo a contratos temporales, lo que afectó su capacidad de crédito y ahorro.
5. <i>Ley 100 de 1993: Seguridad Social Integral</i>	• Avances Significativos: Creó el sistema de EPS (Salud), Fondos de Pensiones (AFP) y las ARL (Riesgos Laborales). • Impacto Social: Masificación de la cobertura en salud. Antes, solo quienes trabajaban en el sector formal tenían buena atención; esta ley buscó la cobertura universal. • Impacto Económico: Creación de un gigantesco mercado financiero basado en los ahorros pensionales, que se convirtieron en motor de inversión en infraestructura y bolsa de valores.
5. <i>Ley 100 de 1993: Seguridad Social Integral</i>	• Avances Significativos: Creó el sistema de EPS (Salud), Fondos de Pensiones (AFP) y las ARL (Riesgos Laborales). • Impacto Social: Masificación de la cobertura en salud. Antes, solo quienes trabajaban en el sector formal tenían buena atención; esta ley buscó la cobertura universal. • Impacto Económico: Creación de un gigantesco mercado financiero basado en los ahorros pensionales, que se convirtieron en motor de inversión en infraestructura y bolsa de valores.
6. <i>Reforma Laboral de 2025 (Ley 2466): El Retorno a la Estabilidad</i>	• Avances Significativos: Es una "contrarreforma" a la flexibilidad de los 90. Busca que el contrato indefinido sea la regla, no la excepción, y encarece el trabajo nocturno y dominical. • Impacto Social: Mejora los ingresos de quienes trabajan en horarios difíciles (comercio, seguridad, salud) y busca devolver la estabilidad para que las familias puedan planear a largo plazo. • Impacto Económico: Desafío para las PYMES y sectores de servicios (restaurantes, hoteles) por el aumento en los costos de nómina. El gran debate actual es si esto generará más formalidad o si empujará a algunas empresas hacia la informalidad debido a los costos.

Resumen de Impactos:

<i>Hito</i>	Enfoque Principal	Gran Ganancia Social	Gran Reto Económico
1920-1950	Protección	Derechos humanos básicos	Costos de entrada al mercado
Ley 50/90	Flexibilidad	Dinamismo en contratación	Precarización del empleo
Ley 2466/25	Estabilidad	Recuperación de ingresos	Control de la inflación y desempleo

Referencias bibliográficas:

OIT. 2026. Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente.

<https://www.ilo.org/es/publications/flagship-reports/tendencias-sociales-y-del-empleo->

FUNCIÓN PÚBLICA. (2026). Ley 789. De 2002. *Por la cuál se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6778>

CONGRESO DE LA REPUBLICA. (2025). Ley 2466 de 2025 Congreso de la República de Colombia. Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. *Recuperado:*

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=181933>.

MINISTERIO DEL TRABAJO. 2025. Reforma laboral de Colombia 2025.

Recuperado: <https://www.mintrabajo.gov.co/la-reforma-laboral-ya-es-la-ley-2466-del-25-de-junio>

Jaramillo, I. (2010). Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. Opinión Jurídica - UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN. Recuperado

<http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v9n18/v9n18a04.pdf>