



Observatorio  
Laboral

Pontificia Universidad Javeriana



Corporación  
Excelencia en la Justicia

**EVOLUCIÓN Y CARACTERIZACIÓN  
DEL MERCADO LABORAL EN  
COLOMBIA: COMPARACIÓN ENTRE  
LOS SECTORES PÚBLICO, PRIVADO  
Y CUENTA PROPIA DEL ESTADO  
(2020-2024) ¿CUMPLE EL ESTADO  
CON  
LA REGULACIÓN  
LABORAL?**

Febrero 2025

**Serie Documentos de Trabajo 2025.**

**Edición digital Febrero de 2025.**

### **Observatorio Laboral**

Facultad de Ciencias Jurídicas de la Pontificia Universidad Javeriana

Cra. 7 No. 40-62 Bogotá, Colombia- Tels: (571) 320 8320 Ext. 2379 - 2428

Corporación Excelencia en la Justicia

Calle 94a No. 13-59 Of. 403 Bogotá, Colombia- Tels: (571) 312-4574579

### **Autores**

Juliana Morad Acero.

Diego Rico Rivillas.

Johanna Gómez Castro.

### **Dirección Observatorio Laboral**

Juliana Morad Acero, Carlos Barco Alzate y Hernando Herrera Mercado.

# **EVOLUCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN COLOMBIA: COMPARACIÓN ENTRE LOS SECTORES PÚBLICO, PRIVADO Y CUENTA PROPIA DEL ESTADO (2020- 2024) ¿CUMPLE EL ESTADO CON LA REGULACIÓN LABORAL?**

Elaborado por:

Juliana Morad Acero Codirectora del Observatorio Laboral,

Diego Rico Rivillas investigador del Observatorio Laboral,

Johanna Gómez Castro docente del Departamento de Economía.

## **AUTORES**

### **Juliana Morad Acero**

Filósofa y Abogada de Pontificia Universidad Javeriana. Cuenta con dos especializaciones: una en Derecho Laboral y otra en Derecho de la Seguridad Social de la misma casa de estudios. Magister en Políticas Públicas de la Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes y magister en Economía. Doctoranda en Economía de la Universidad Javeriana. Ha liderado diversos proyectos de investigación para la OIT, el Consejo de la Industria Sueca y USDOL y para diversas entidades nacionales de la Seguridad Social. Autora y coautora de diferentes libros y artículos nacionales e internacionales. Sus temas de investigación han sido sobre trabajo y protección social para grupos expuestos a vulnerabilidades múltiples como: vendedores ambulantes, artistas, migrantes, población LGTBIQ+ y trabajadores portuarios; género, mecanismos alternativos de solución de conflictos y sobre el Sistema Integral de Seguridad Social. Codirectora del Observatorio Laboral y actual Directora del Departamento de Derecho Laboral de la Universidad Javeriana.

### **Diego Rico Rivillas**

Abogado y especialista en derecho de la seguridad social de la Pontificia Universidad Javeriana. Actualmente es docente en la misma universidad y es integrante del Observatorio Laboral. Ha participado en semilleros y proyectos de investigación relacionados con el derecho constitucional y los derechos fundamentales, así como en grupos de acciones públicas y clínicas jurídicas que participan activamente en asuntos relacionados con la protección constitucional de grupos puestos en circunstancias de mayor vulnerabilidad social y económica, como son los solicitantes de refugio internacional, las personas LGTBIQ+ y las personas en situación de vulnerabilidad económica. Así mismo, ha adelantado acciones de litigio estratégico para la defensa de los derechos de las personas LGTBIQ+ y ha participado en diversos espacios que promueven la igualdad de género y la defensa de los derechos sexuales y derechos reproductivos. Sus áreas de intereses se centran en el alcance y protección de los derechos económicos, sociales y culturales, así como en la defensa de los derechos fundamentales de los grupos poblaciones puestos en circunstancias de mayor vulnerabilidad social y económica.

### **Johanna Gómez Castro**

Economista y Magistra en Economía con especialización en Gerencia de Mercadeo, graduada de la Pontificia Universidad Javeriana. Doctoranda en Economía de la Universidad Javeriana. Actualmente, ejerce como docente en la misma universidad, impartiendo cursos de pregrado y especialización en Economía. Además, colabora con la Universidad Tecnológica de Baja California, donde también enseña cursos relacionados con Mercadeo. Su campo de investigación y especial interés se centra en la Economía del Cuidado y la Economía Laboral. Ha participado activamente como panelista y ponente en numerosos eventos nacionales e internacionales, compartiendo sus investigaciones sobre la Sobrecarga Doméstica en las mujeres colombianas con cónyuge y la Percepción del trabajo doméstico en los hogares colombianos. Actualmente, se desempeña como Project Manager en el grupo de investigación Género y Economía del Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Javeriana. En este rol, participa en proyectos de investigación que analizan las políticas de cuidado a nivel nacional y local, promoviendo la corresponsabilidad en los cuidados y su incidencia en el mercado laboral.

**Contenido**

INTRODUCCIÓN .....	8
GLOSARIO .....	9
CONTEXTO GENERAL DEL MERCADO LABORAL EN COLOMBIA (2020-2024) .....	11
ANÁLISIS COMPARATIVO: SECTOR PÚBLICO, PRIVADO Y CUENTA PROPIA .....	18
Sector privado .....	19
Sector público: con vínculo reglamentario o contratación laboral con el Estado.....	20
Cuenta propia de administración pública, salud y educación .....	20
1. Mercado laboral por regiones. ....	22
1.1 Región Caribe.....	24
Sector privado. ....	25
Nivel educativo.....	25
Rama económica. ....	26
Informalidad. ....	26
Sector público.....	27
Nivel educativo.....	27
Cuenta propia de administración pública, salud y educación. ....	28
Nivel educativo.....	28
Distribución rama administración pública, educación y salud.....	29
Informalidad. ....	30
Conclusiones sobre la Región Caribe.....	30
1.2 Región Pacífica.....	33
Sector privado. ....	34
Nivel educativo.....	34
Rama económica. ....	35
Informalidad. ....	35
Sector público.....	36
Nivel educativo.....	36
Cuenta propia de administración pública, salud y educación. ....	37
Nivel educativo.....	37
Distribución rama administración pública, educación y salud.....	38
Informalidad. ....	38
Conclusiones sobre la Región Pacífica.....	39
1.3 Región Andina. ....	41
Sector privado. ....	42
Nivel educativo.....	42

Rama económica.....	43
Sector público.....	44
Nivel educativo.....	44
Cuenta propia de administración pública, salud y educación.....	45
Nivel educativo.....	45
Distribución rama administración pública, educación y salud.....	46
Informalidad.....	46
Conclusiones sobre la Región Andina.....	47
1.4    Región Orinoquía.....	48
Sector privado.....	49
Nivel educativo.....	49
Rama económica.....	50
Informalidad.....	50
Sector público.....	51
Nivel educativo.....	51
Cuenta propia de administración pública, salud y educación.....	52
Nivel educativo.....	52
Distribución rama administración pública, educación y salud.....	53
Informalidad.....	53
Conclusiones sobre la Región Orinoquía.....	54
1.5    Región Amazonía.....	55
Sector privado.....	56
Nivel educativo.....	56
Rama económica.....	57
Informalidad.....	57
Sector público.....	58
Nivel educativo.....	58
Cuenta propia de administración pública, salud y educación.....	58
Nivel educativo.....	58
Distribución rama administración pública, educación y salud.....	59
Informalidad.....	60
Conclusiones sobre la Región Amazonía.....	61
2.    Formas de vinculación con el Estado colombiano.....	62
2.1. La regulación sobre los servidores públicos.....	62
2.1.1. Miembros de las corporaciones públicas.....	62

2.1.2. Empleados públicos.....	62
2.1.2.1. Empleado de carrera administrativa.....	63
2.1.2.2. Empleado de libre nombramiento y remoción.....	63
2.1.2.3. Empleado de periodo fijo. ....	63
2.1.2.4 Empleado temporal.....	63
2.1.3. Trabajadores oficiales. ....	63
2.1.4. Trabajadores que se rigen por el derecho privado.....	64
2.1.5. Supernumerarios. ....	65
2.2. Personas vinculadas al Estado mediante contratos de prestación de servicios.....	65
2.3. Esquema sobre las clases de vinculación con el Estado.....	67
.....	67
2.4. Las relaciones laborales encubiertas mediante los contratos de prestación de servicios y sus implicaciones legales. ....	69
CONCLUSIONES .....	75

## INTRODUCCIÓN

El mercado laboral colombiano ha atravesado transformaciones significativas entre 2020 y 2024, influenciadas por eventos como la pandemia de COVID-19, los avances tecnológicos y las políticas públicas implementadas en respuesta a estos desafíos. Estos factores han afectado tanto la generación de empleo como las condiciones laborales en los sectores público y privado, así como el trabajo por cuenta propia dentro del sector público. Este informe tiene como propósito ofrecer una visión de dichas transformaciones.

Nos interesa particularmente analizar comparativamente las condiciones laborales de los empleados públicos y privados, reconociendo que en el sector público existe una proporción significativa de contratistas bajo contratos por prestación de servicios, quienes no disfrutaban de las mismas condiciones laborales que los empleados públicos de planta. Por esta razón, hemos integrado a contratistas en el análisis, desagregando una categoría de trabajadores por cuenta propia vinculados a la administración pública, a la defensa y a la salud, sectores mayoritariamente públicos y capturados por la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), que permiten acercarnos a su realidad laboral.

La GEIH es la principal fuente de información para garantizar un análisis integral del mercado laboral colombiano, gracias a su amplia cobertura geográfica y su capacidad para proporcionar datos desagregados por sector, género, región y otros indicadores clave en el periodo comprendido entre enero de 2020 y noviembre de 2024.

También profundizamos en las características particulares de cada grupo analizado y evaluamos la distribución regional con el propósito de identificar diferencias en las cinco principales regiones del país. Asimismo, se analizan diferencias laborales entre hombres y mujeres, identificando brechas de género en términos de participación y niveles de formalidad.

Adicionalmente, el informe incluye un enfoque jurídico que permite contextualizar los avances y desafíos desde la legislación laboral colombiana. Este componente resalta el trabajo desarrollado jurisprudencialmente para evidenciar y recordar el mal uso que históricamente se ha dado a los contratos por prestación de servicios en el sector público, los cuales deberían ser vínculos reglamentarios. Asimismo, pone de manifiesto la precarización laboral que genera este tipo de contratación cuando se utiliza de manera indebida, afectando la estabilidad laboral, la formalidad y la protección social de los trabajadores.

## GLOSARIO

Los siguientes términos han sido publicados y establecidos por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) para el análisis del mercado laboral en Colombia. Las definiciones presentadas han sido tomadas del boletín oficial del DANE, disponible en el siguiente enlace: <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-dic2024.pdf>.

- Población total (PT): constituye la población civil no institucional residente en hogares particulares. Esta población se estima con base en los censos de población, las estadísticas vitales y de migración.
- Población en edad de trabajar (PET): población constituida por todas las personas de 15 años y más. Se divide en fuerza de trabajo y población fuera de la fuerza de trabajo.
- Fuerza de trabajo (FT): comprende a las personas en edad de trabajar que trabajan o están buscando trabajo y están disponibles. Se divide en población ocupada y desocupada.
- Fuerza de trabajo potencial (FTP): comprende a las personas que se encuentran fuera de la fuerza de trabajo y que tienen interés en trabajar. Está compuesta por tres grupos mutuamente excluyentes: buscadores no disponibles, buscadores potenciales disponibles y buscadores potenciales que desean trabajar.
- Población ocupada (OC): corresponde a las personas de 15 años y más que, durante el período de referencia: trabajaron por lo menos una hora remunerada en la semana de referencia; no trabajaron la semana de referencia, pero tenían un trabajo o negocio, y trabajaron en la semana de referencia por lo menos una hora sin remuneración.
- Población desocupada (DS): corresponde a las personas de 15 años y más que durante el período de referencia estuvieron simultáneamente: "sin empleo", es decir, que no tenían un empleo asalariado o un trabajo independiente ni se desempeñaron como trabajador(a) familiar sin remuneración; "buscando empleo", es decir que habían tomado medidas concretas para buscar un empleo asalariado o independiente en las últimas 4 semanas; y "actualmente disponibles para trabajar", es decir, disponibles para trabajar en empleo asalariado o en empleo independiente durante el período de referencia.
- Subocupación (S): se refiere a los trabajadores que tienen el deseo manifiesto de mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o el tener una labor más acorde a sus competencias y que han hecho una gestión para materializar su aspiración y están en disposición de efectuar el cambio.
- Autoempleo: se refiere a la situación en la que una persona trabaja para sí misma, en lugar de estar empleada por una empresa u otra entidad. Esto implica que el individuo es su propio jefe y asume la responsabilidad total de su actividad económica.
- Población ocupada informal: son todos los asalariados o empleados domésticos que no cuentan con cotizaciones de salud ni a pensión por concepto de su vínculo laboral con el empleador que los contrató. De igual forma, comprende a los trabajadores por cuenta propia y patrones o empleadores que hayan quedado clasificados en el sector informal, todos los trabajadores familiares sin remuneración y demás personas sobre las que no se dispone de suficiente información sobre su situación en la ocupación para ser clasificadas en las categorías anteriores. Se excluyen los obreros y empleados del Gobierno.<sup>12</sup>

---

<sup>1</sup> <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHEISS-sep-nov2024.pdf>

- Tasa global de participación (TGP): relación porcentual entre la fuerza de trabajo (FT) y la población en edad de trabajar (PET). Este indicador refleja la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral.

$$TGP = FT / PET \times 100$$

- Tasa de desocupación (TD): relación porcentual entre el número de personas desocupadas (DS) y el número de personas que integran la fuerza de trabajo (FT).

$$TD = DS / FT \times 100$$

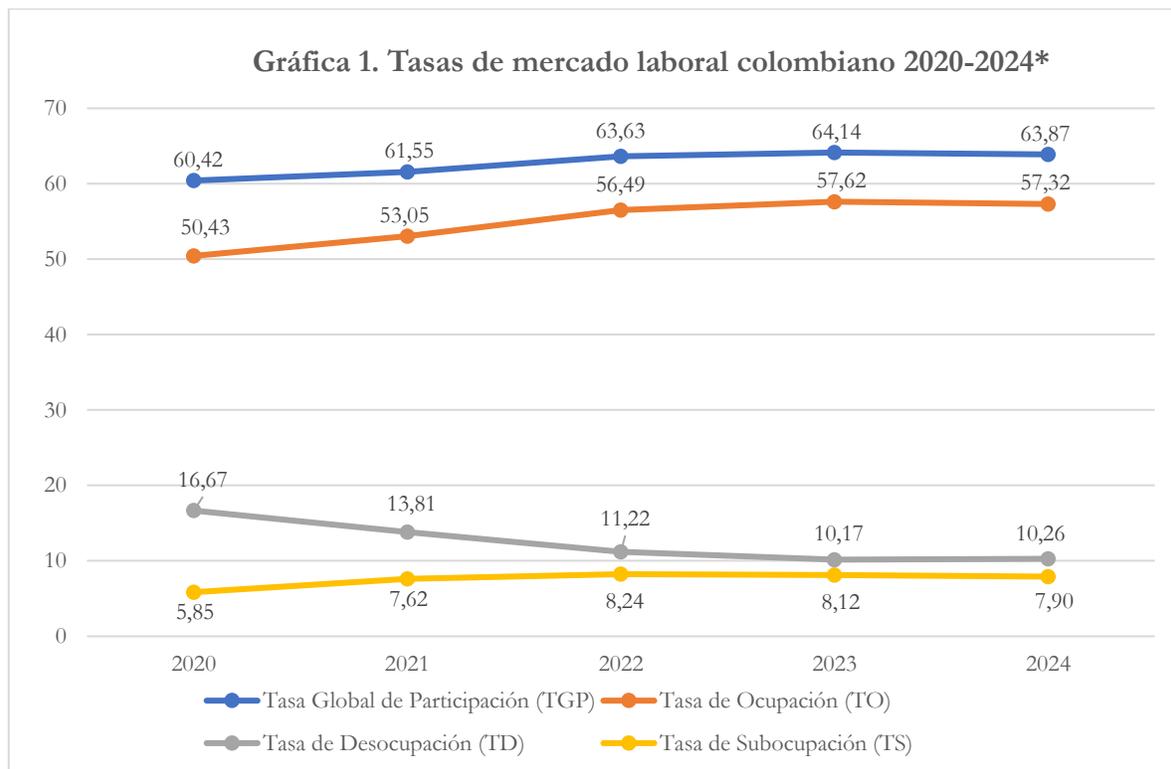
- Tasa de ocupación (TO): relación porcentual entre la población ocupada (OC) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET).

$$TO = OC / PET \times 100$$

## CONTEXTO GENERAL DEL MERCADO LABORAL EN COLOMBIA (2020-2024)

El mercado laboral colombiano presentó cambios importantes entre 2020 y 2024, influenciados por factores como la pandemia de COVID-19 y el proceso de recuperación económica posterior. En 2020, el impacto de la pandemia provocó una reducción en la participación laboral debido al confinamiento, la suspensión de actividades económicas y la incertidumbre en el mercado laboral. Esta caída afectó principalmente a las mujeres, a los jóvenes y a los trabajadores en sectores informales, quienes enfrentaron mayores barreras para mantenerse activos económicamente. En ese período, la TGP se situó en 60.42% (ver gráfica 1).

A partir de 2021, con la flexibilización de las restricciones y la reactivación económica, la TGP comenzó a recuperarse. Factores como el retorno progresivo a la presencialidad, la aceleración en la adopción de tecnologías y programas de incentivo al empleo, como los subsidios a la contratación formal, contribuyeron al repunte. En 2022, la TGP alcanzó un 63.63% y marcó un cambio hacia una mayor participación de la población en edad de trabajar.



Fuente: Elaboración propia GEIH 2020-2024.

\*Datos a noviembre de 2024.

A noviembre de 2024, la TGP se estabilizó en 63.87% y, aunque el nivel de participación laboral se ha recuperado, no ha retornado completamente a los niveles históricos previos a la pandemia. Este comportamiento sugiere que persisten retos estructurales en el mercado laboral colombiano. En términos regionales, la recuperación de la TGP no ha sido homogénea. Las regiones con mayor dependencia de actividades informales y del sector agrícola han mostrado tasas más bajas de participación en comparación con aquellas que cuentan con economías más diversificadas, como Bogotá y el Valle del Cauca.

La Tasa de Ocupación (TO) también mostró una tendencia positiva, pasó del 50.43% en 2020 al 57.32% en 2024 y presentó una mejora en la creación de empleo. Sin embargo, este crecimiento fue más pronunciado en los primeros años de recuperación y se ralentizó hacia el final del período analizado. Por otro lado, la Tasa de Desocupación (TD) disminuyó, pasó 16.67% en 2020 a 10.26% en 2024, y evidenció un avance en la capacidad del mercado laboral para absorber a la población económicamente activa.

A pesar de estas mejoras, la Tasa de Subocupación (TS) mostró un incremento durante ese período, pues pasó de 5.85% en 2020 a un máximo de 8.24% en 2022. Posteriormente, se estabilizó en torno al 7.90% en 2024. Este fenómeno indica que, aunque se generaron más empleos, una parte considerable de los trabajadores no está plenamente satisfecha con sus condiciones laborales, ya sea en términos de tiempo, ingresos o calidad del empleo. Esta insatisfacción refleja una discrepancia entre las expectativas y la realidad laboral, los trabajadores subocupados desean mejorar su situación, ya sea aumentando sus ingresos, accediendo a un empleo más adecuado con sus competencias o incrementando el número de horas trabajadas. Además, al haber manifestado su intención de cambio y tomado acciones para lograrlo, esta insatisfacción se vuelve más evidente, ya que su situación actual no cubre sus necesidades o aspiraciones profesionales.

En la tabla 1 se encuentra la población en edad de trabajar (PET) creció de 37.8 millones en 2020 a 40.1 millones en 2024, lo cual refleja el aumento natural de la población. Sin embargo, la fuerza de trabajo no creció al mismo ritmo, lo que podría sugerir la existencia de barreras estructurales que dificultan el acceso al mercado laboral. A lo largo del período, la fuerza de trabajo aumentó en 2.8 millones de personas, mientras que la población ocupada creció en casi 4 millones. Asimismo, la población desocupada se redujo de 3.8 millones en 2020 a 2.6 millones en 2024, lo que coincide con la tendencia a la baja de la tasa de desempleo.

**Tabla 1. Distribución de personas en Colombia en el mercado laboral 2020-2024**

Descripción	2020	2021	2022	2023	2024*
Población total	49.261	49.941	50.495	51.028	51.529
Población en edad de trabajar (PET)	37.771	38.432	38.997	39.547	40.097
Fuerza de trabajo	22.821	23.655	24.814	25.365	25.609
Población ocupada	19.049	20.392	22.032	22.788	22.983
Población desocupada	3.772	3.263	2.781	2.576	2.626
Población fuera de la fuerza de trabajo	14.950	14.778	14.183	14.183	14.488

Fuente: Elaboración propia GEIH 2020-2024 – en miles de personas.

\*Datos a noviembre de 2024.

Adicionalmente, la población fuera de la fuerza de trabajo se ha mantenido relativamente alta, con más de 14 millones de personas en 2024. Esto incluye a quienes, por razones de desinterés, responsabilidades domésticas o estudio, no buscan activamente empleo. Las mujeres continúan representando la mayoría dentro de esta población, evidenciando persistentes desigualdades de género tanto en el acceso como en la permanencia en el mercado laboral.

Un elemento para resaltar es el surgimiento de la fuerza de trabajo potencial, que comienza a registrarse en 2021 y se estabiliza hacia 2024. Este grupo, conformado por personas que podrían integrarse al mercado laboral pero no lo han hecho, señala la necesidad de abordar barreras estructurales que dificultan su incorporación. Además, el aumento en el número de subocupados refleja desafíos persistentes en términos de la calidad del empleo generado durante este período.

Entre 2020 y 2024, el mercado laboral colombiano tuvo algunos cambios en la composición de la población ocupada según la posición ocupacional. En términos absolutos, como se presenta en la tabla 2, lo(a)s empleado(a)s de empresas particulares registraron el mayor crecimiento, aumentando de 7.2 millones en 2020 a 10.2 millones en 2024, especialmente por sectores como el comercio y la industria manufacturera. Por otro lado, lo(a)s trabajador(a)s por cuenta propia, aunque siguen siendo el grupo más numeroso, experimentaron un crecimiento absoluto de 863 mil personas, pasando de 8.5 millones en 2020 a 9.4 millones en 2024. Sin embargo, su participación relativa dentro de la población ocupada disminuyó del 45% en 2020 al 41% en 2024. Este cambio proporcional genera un incremento en otras categorías ocupacionales, como la de empleado(a)s de empresas particulares, lo que puede estar asociado posiblemente a empleos formales y asalariados.

**Tabla 2. Población ocupada según posición ocupacional 2020-2024**

Descripción	2020	2021	2022	2023	2024*
Empleado(a) de empresa particular	7.241	8.200	9.395	9.895	10.148
Empleado(a) del gobierno	844	1.005	918	914	896
Empleado(a) doméstico	492	484	649	664	704
Trabajador(a) por cuenta propia	8.538	8.965	9.298	9.511	9.401
Empleador(a)	622	487	634	637	616
Trabajador(a) familiar sin remuneración	588	426	439	465	462
Jornalero(a)	717	735	686	690	745
Otro	7	90	13	11	11
Población ocupada total nacional	19.049	20.392	22.032	22.788	22.983

Fuente: elaboración propia GEIH 2020-2024 – en miles de personas.

\*Datos a noviembre de 2024.

En cuanto a lo(a)s empleado(a)s del Gobierno, su número se mantuvo relativamente estable, con una ligera disminución entre 2022 y 2024. Lo(a)s empleado(a)s domésticos mostraron un aumento de 492 mil en 2020 a 704 mil en 2024, es decir, hay una mayor demanda de servicios domésticos durante la recuperación económica, a pesar de ser un sector caracterizado por la informalidad.

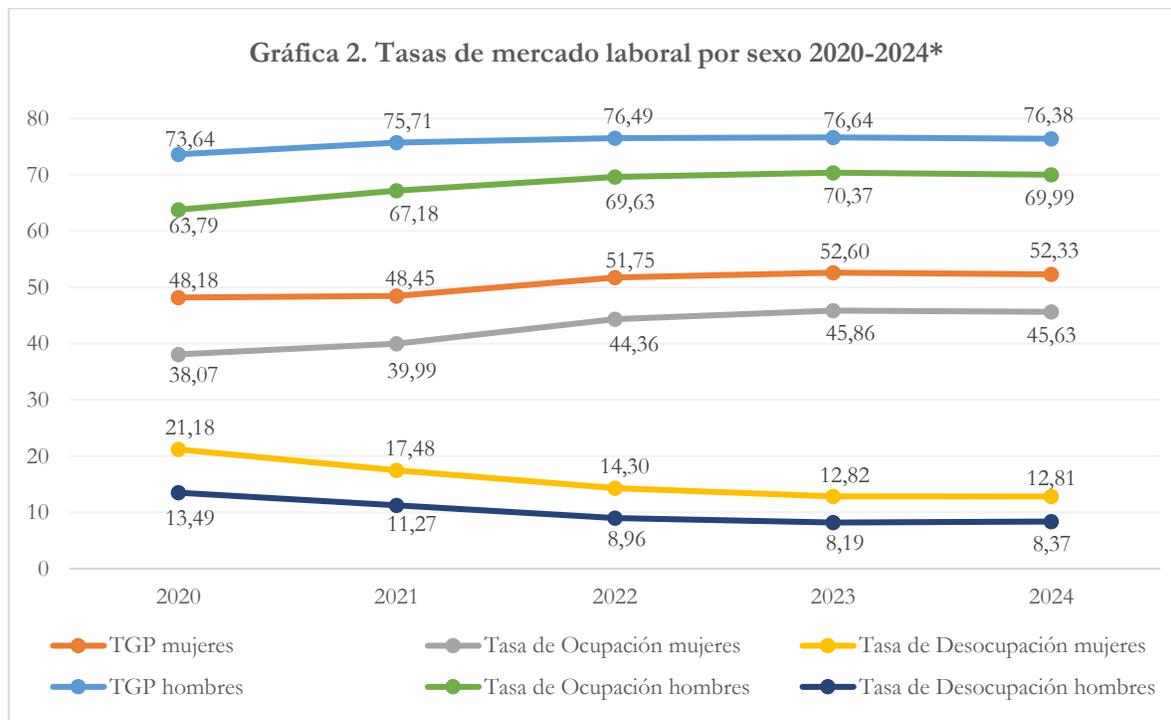
En términos proporcionales, lo(a)s empleado(a)s de empresas particulares pasaron de representar el 38% de la población ocupada en 2020 al 44% en 2024, consolidándose como el grupo con mayor crecimiento relativo. Por el contrario, y como se indicó lo(a)s trabajador(a)s por cuenta propia, aunque representan el mayor grupo, disminuyeron su participación del 45% al 41%. Los demás grupos, como lo(a)s empleado(a)s del gobierno (4%), lo(a)s empleado(a)s domésticos (3%), lo(a)s empleadores (3%), lo(a)s trabajador(a)s familiares sin remuneración (2%) y lo(a)s jornalero(a)s (3%), mantuvieron proporciones constantes a lo largo de los 5 años analizados.

En este contexto de recuperación y transformación del mercado laboral colombiano, resulta fundamental analizar las dinámicas diferenciadas por género, ya que las mujeres y los hombres enfrentan condiciones y desafíos particulares dentro del ámbito laboral. Los datos desagregados permiten observar cómo, a pesar de los avances en la participación y ocupación de las mujeres, persisten brechas frente a los hombres, tanto en términos de acceso al empleo como en las tasas de desocupación. Estas diferencias reflejan no solo las desigualdades estructurales del mercado laboral, sino también los efectos desiguales que tienen los ciclos económicos y las políticas de empleo sobre cada género.

La Tasa Global de Participación (TGP) de las mujeres experimentó un aumento gradual, pasando del 48.18% en 2020 al 52.33% en 2024 (ver gráfica 2). Este incremento refleja una mayor integración de las mujeres al mercado laboral, aunque todavía por debajo de la TGP de los hombres, que se mantuvo superior, y oscila entre el 73.64% en 2020 y el 76.38% en 2024.

En cuanto a la Tasa de Ocupación, las mujeres registraron un incremento, aumentando de 38.07% en 2020 a 45.63% en 2024, una mejora en el acceso al empleo y una recuperación tras los impactos de la pandemia en la participación laboral femenina. Sin embargo, a pesar de este progreso, las mujeres continúan enfrentando una brecha frente a los hombres, cuya tasa de ocupación también creció de 63.79% a 69.99% en el mismo período. Este diferencial de más de 24 puntos porcentuales en el 2024 evidencia la persistencia de desigualdades estructurales en el mercado laboral, que podrían estar asociadas a factores como la concentración de las mujeres en sectores menos dinámicos, las responsabilidades desproporcionadas de cuidado y las barreras para acceder a empleos de mayor calidad y estabilidad.

Por otro lado, la Tasa de Desocupación mostró una tendencia decreciente para ambos géneros. En el caso de las mujeres, esta disminuyó del 21.18% en 2020 al 12.81% en 2024, mientras que para los hombres pasó del 13.49% al 8.37%. A pesar de esta mejora, las mujeres siguen presentando tasas de desocupación más altas que los hombres, y enfrentándose a desafíos en el acceso equitativo al empleo.



Fuente: Elaboración propia GEIH 2020-2024.

\*Datos a noviembre de 2024.

Estas fueron algunas políticas públicas que hicieron parte de la recuperación del mercado laboral durante la pandemia:

- Subsidios al empleo formal: el Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF), implementado durante la pandemia de COVID-19, jugó un rol crucial en la recuperación del mercado laboral. Este

subsidio, que cubría un porcentaje del salario mínimo para trabajadores formales, incentivó la conservación de empleos en empresas afectadas por la crisis. A medida que la economía comenzó a recuperarse en 2021, esta política ayudó a reducir las tasas de desocupación y a estabilizar la tasa de participación laboral.

El PAEF, implementado en Colombia entre mayo de 2020 y marzo de 2021, representó una importante estrategia gubernamental para mitigar los efectos económicos generados por la pandemia de COVID-19, especialmente en el mercado laboral formal. Durante su ejecución, se acumularon un total de 930.091<sup>3</sup> solicitudes, recibidas y gestionadas por la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP).

Este programa benefició a 142.999 empleadores que, en conjunto, reportaron un total de 4.151.854 empleados protegidos mediante los subsidios del PAEF. En términos financieros, el PAEF movilizó recursos significativos. Se determinaron 6.861.509 millones de pesos como conceptos de conformidad, mientras que 6.860.931 millones fueron girados a las entidades financieras, de los cuales 6.859.272 millones llegaron directamente a los empleadores, según cifras reportadas por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

- Políticas de reactivación económica: el programa Compromiso por Colombia<sup>4</sup> se implementó como una estrategia integral para la reactivación económica y el crecimiento sostenible e incluyente del país. Con una inversión proyectada de más de \$135 billones entre 2021 y 2026, este plan se estructuró en cinco ejes estratégicos:
  - a. Compromiso con la generación de empleo: se destinaron recursos para la creación de más de 2 millones de empleos directos e indirectos, con énfasis en sectores como infraestructura, vivienda y educación. Por ejemplo, se planificó la intervención de cerca de 400 km de vías en 23 departamentos, lo que no solo mejoraría la conectividad, sino que también generaría empleo en las regiones.
  - b. Compromiso con el crecimiento limpio y sostenible: se promovió la generación de 1.436 nuevos negocios verdes verificados para 2022, fomentando una economía más amigable con el medio ambiente y sostenible en el tiempo.
  - c. Compromiso con los más pobres y vulnerables: se asignaron \$669.894 millones para detener y mitigar el incremento de la pobreza y la vulnerabilidad económica de los hogares afectados por la COVID-19, implementando programas de transferencias monetarias y apoyo directo a las familias más necesitadas.
  - d. Compromiso con el campo y la paz con legalidad: se destinaron cerca de \$4 billones para financiar 80 proyectos orientados al desarrollo rural y la consolidación de la paz, mejorando las condiciones de vida en el campo y promoviendo la legalidad.
  - e. Compromiso por la salud de los colombianos: se fortalecieron las capacidades del sistema de salud para enfrentar la pandemia y se implementaron planes de vacunación masiva, garantizando el acceso equitativo a la salud para toda la población.

Este plan de reactivación también incluyó estrategias para facilitar el acceso de micro y pequeñas empresas a las compras públicas, líneas de crédito directo hasta por \$2.500 millones para pequeñas

---

<sup>3</sup> Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF), recuperado de <https://paef.ugpp.gov.co/ver20/dfv3Paef.php>

<sup>4</sup> Departamento Nacional de Planeación (DNP), CONPES de reactivación económica 2021, recuperado de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/Infografia%20CONPES%20Reactivacion.pdf>

y medianas empresas, y programas de asistencia técnica para que las mipymes pudieran cumplir con estándares de calidad en mercados destino.

- Incentivos a la contratación juvenil: iniciativas como el subsidio del 25% de un salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) a las empresas por contratar jóvenes entre 18 y 28 años incentivaron la inclusión de este grupo en el mercado laboral. Esto resultó en un incremento en la ocupación juvenil, uno de los sectores más golpeados por el confinamiento y la crisis económica. Este apoyo económico, equivalente a \$227,131 mensuales por cada joven contratado, se otorgó a los empleadores por un máximo de 12 meses, sin exceder el 31 de diciembre de 2022<sup>5</sup>.

El programa buscaba reducir las barreras de acceso al mercado laboral para la población joven, promoviendo su vinculación formal y contribuyendo a disminuir las tasas de desempleo juvenil en el país. Además, se complementó con iniciativas a nivel distrital, como en Bogotá, donde se ofreció un subsidio adicional del 55%<sup>6</sup> de los costos laborales durante los primeros tres meses de contratación, acumulable al subsidio nacional.

- Fortalecimiento del trabajo remoto: la aprobación de la Ley 2088 de 2021<sup>7</sup>, que reguló el trabajo en casa, permitió a las empresas mantener actividades laborales durante la pandemia y aceleró la adopción de modelos híbridos y remotos. Esto facilitó la continuidad laboral para ciertos sectores y ofreció una alternativa para trabajadores con responsabilidades de cuidado, en particular mujeres.

Esta normativa establece un marco regulatorio para garantizar condiciones laborales adecuadas a los trabajadores que desempeñan sus funciones desde casa. Entre los principales aspectos que aborda, se incluyen la preservación de los derechos laborales, la desconexión laboral, y la provisión de herramientas necesarias para el desarrollo del trabajo remoto. Además, esta ley busca proporcionar flexibilidad tanto para empleadores como para empleados, permitiendo responder a las demandas del mercado laboral contemporáneo, especialmente tras los cambios ocasionados por la pandemia del COVID-19. La implementación de esta ley ha sido fundamental para fomentar nuevas dinámicas laborales en diversos sectores de la economía colombiana, permitiendo a las empresas adaptarse a los retos de la modernidad mientras se protege a los trabajadores.

- Ampliación de la licencia de paternidad: la ampliación de la licencia de paternidad, contemplada en la Ley 2114 de 2021, constituye un avance significativo en la promoción de la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y la reducción de las brechas de género en el mercado laboral. Esta normativa extiende el período de licencia de paternidad y otorga a los padres un tiempo adicional para compartir las responsabilidades de cuidado durante las primeras semanas de vida de sus hijos.

Entre los aspectos más destacados de esta ley se encuentra el establecimiento de mecanismos progresivos que incentivan la corresponsabilidad, reconociendo que el cuidado de los hijos no debe recaer únicamente en las mujeres. Al permitir que los padres se involucren más activamente en el

---

<sup>5</sup> Ministerio de Trabajo, Con el subsidio del 25% que recibirán los empleadores queremos ser los mayores generadores de empleo juvenil de este país: presidente Iván Duque, recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2021/julio/con-el-subsidio-del-25-que-recibiran-los-empleadores-queremos-ser-los-mayores-generadores-de-empleo-juvenil-de-este-pais-presidente-ivan-duque>

<sup>6</sup> Alcaldía Mayor de Bogotá, Empleo joven: Oportunidades y apoyos, recuperado de <https://bogota.gov.co/servicios/oportunidades-y-apoyos/empleo-joven>

<sup>7</sup> Ministerio del Trabajo, "Presidente sancionó la ley de trabajo en casa", recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2021/mayo/presidente-sanciono-la-ley-de-trabajo-en-casa>.

cuidado inicial de sus hijos, esta medida no solo fortalece los vínculos familiares, sino que también contribuye a nivelar las condiciones laborales entre hombres y mujeres.

La ampliación de la licencia de paternidad tiene un impacto positivo en las oportunidades laborales de las mujeres, al mitigar los sesgos relacionados con la contratación y la promoción laboral derivados de las responsabilidades de cuidado que tradicionalmente recaen sobre ellas.

Si bien estas políticas públicas generaron avances importantes en la recuperación laboral, se mantienen desafíos en términos de inclusión. En general, el mercado laboral colombiano entre 2020 y 2024 refleja una dinámica de recuperación y transformación, influida por los efectos de la pandemia, la reactivación económica y el diseño de políticas públicas para superar obstáculos estructurales. Aunque se evidencian mejoras en indicadores clave como la Tasa Global de Participación (TGP), la Tasa de Ocupación (TO) y la reducción de la Tasa de Desocupación (TD), persisten problemas relacionados con la calidad del empleo, la informalidad y las barreras que enfrentan ciertos grupos, como mujeres y jóvenes, para acceder a trabajos de calidad.

## ANÁLISIS COMPARATIVO: SECTOR PÚBLICO, PRIVADO Y CUENTA PROPIA

Este informe se concentra en analizar las dinámicas laborales de dos sectores fundamentales en la economía colombiana: el sector privado, representado por empresas particulares, y el sector público, compuesto exclusivamente por empleados(as) del Gobierno con un vínculo reglamentario o laboral formal con el Estado, según lo reportado por la GEIH. Esta categoría no incluye a los contratistas, quienes constituyen una parte significativa del sector público, pues aquellos no tiene una vinculación laboral con el Estado.

Para capturar las condiciones laborales de este grupo, hemos creado una categoría independiente que abarca a los contratistas vinculados a sectores predominantemente públicos, como la administración pública, la salud y la defensa. Esto nos permite analizar de manera diferenciada las condiciones laborales de estos trabajadores, quienes operan bajo esquemas de contratación distintos y enfrentan desafíos específicos en términos de estabilidad y formalidad.

Además, nos interesa desagregar los datos por regiones, dado que Colombia es un país diverso en términos económicos, sociales y culturales, lo que exige esfuerzos diferenciados para entender las dinámicas laborales y plantear soluciones adaptadas a las necesidades particulares de cada región. El objetivo principal es identificar las diferencias más relevantes entre estos sectores en términos de condiciones laborales, niveles de ocupación y participación para las cinco principales regiones del país, así como su recuperación durante el período comprendido entre 2020 y 2024.

Por su parte, el sector público se caracteriza por altos niveles de formalidad, lo cual implica una mayor estabilidad laboral y acceso a beneficios como cesantías, vacaciones remuneradas y seguridad social. En contraste, el sector privado, que representa el mayor empleador del país, presenta una dualidad: mientras que una parte de los trabajadores cuenta con contratos formales, una proporción considerable se encuentra en condiciones de informalidad, limitando su acceso a derechos laborales y condiciones dignas de empleo.

Durante el período analizado, el sector público mostró un crecimiento moderado en su número de empleados, manteniéndose estable en torno al 4% de la población ocupada. Este sector, caracterizado por su alta formalidad, experimentó una leve disminución en la creación de empleos a partir de 2022. Por otro lado, el sector privado presentó una expansión más dinámica, particularmente en categorías como empleados de empresas particulares, impulsada por la recuperación de sectores como el comercio y la industria manufacturera.

Una de las diferencias más marcadas entre ambos sectores es la disparidad de género. El sector público ha sido históricamente más equitativo en la incorporación de mujeres, especialmente en áreas como la educación y la administración, mientras que en el sector privado persisten brechas. En este último, se observa una menor participación femenina en empleos formales y una concentración de mujeres en sectores informales o con menor remuneración.

Asimismo, las condiciones laborales en el sector privado, aunque mejoraron durante el proceso de recuperación económica, siguen enfrentando desafíos importantes en términos de estabilidad y seguridad. La prevalencia de empleos temporales y la informalidad son aspectos críticos que contrastan con la estabilidad del sector público, donde predominan las vinculaciones a término indefinido.

En la tabla 3 se encuentran el total de personas ocupadas por posición ocupacional entre 2020 y 2024. El empleo en empresas particulares mostró un crecimiento constante, pasando de 7.2 millones personas en 2020 a 10.2 millones en 2024, lo que representa un aumento del 40%.

**Tabla 3. Distribución de personas ocupadas por posición ocupacional 2020-2024**

Descripción	2020	2021	2022	2023	2024*
Empleado(a) de empresa particular	7.241	8.200	9.395	9.895	10.148
Empleado(a) del gobierno	844	1.005	918	914	896
Trabajador(a) por cuenta propia	8.538	8.965	9.298	9.511	9.401
Población ocupada Total nacional	19.049	20.392	22.032	22.788	22.983

Fuente: elaboración propia GEIH 2020-2024– en miles de personas.

\*Datos a noviembre de 2024.

Pasamos a describir las variables correspondientes al sector privado, al sector público (definido como los empleados con vínculo reglamentario o laboral formal con el Estado) y a quienes hemos denominado contratistas del Estado, un grupo conformado por trabajadores vinculados mediante contratos por prestación de servicios en sectores mayoritariamente públicos como la administración pública, la salud y la defensa.

### Sector privado

Entre 2020 y 2024 hubo un crecimiento en el número de empleados de empresas particulares, tanto en mujeres como en hombres. En el caso de las mujeres, la cifra pasó de 2.8 millones en 2020 a 4.3 millones en 2024, lo que representa un aumento del 49.5% en cinco años. Por su parte, el número de hombres creció de 4.3 millones en 2020 a 5.8 millones en 2024, con un incremento del 34.0%. Aunque ambos grupos crecieron, las mujeres muestran un ritmo de aumento más acelerado que los hombres, lo que permitió que la proporción de mujeres pasara de 39.6% en 2020 a 42.3% en 2024, reflejando una leve mejora en la representación femenina en este sector.

Por grupos de edad, las mujeres en el rango de 19 a 28 años representan el mayor número de empleadas durante todo el periodo, creciendo de 858.422 mujeres en 2020 a 1.178.307 mujeres en 2024, un incremento del 37.3%. Las mujeres de 29 a 38 años también destacan, aumentando de 908.715 mujeres en 2020 a 1.375.921 mujeres en 2024, lo que equivale a un crecimiento del 51.4%. Aunque el grupo de mujeres mayores de 60 años es el más reducido, su incremento del 96.3% (de 54.000 a 106.000) es significativo.

En los hombres, el rango de edad de 19 a 28 años es el más representativo, con un aumento de 1.273.212 hombres en 2020 a 1.535.188 hombres en 2024, equivalente a un 20.6%. El grupo de 29 a 38 años mostró el mayor crecimiento absoluto, pasando de 1.281.013 en 2020 a 1.694.900 hombres en 2024, un aumento del 32.3%. Los hombres mayores de 60 años también presentaron un crecimiento destacado del 86.6%, de 141.507 en 2020 a 265.295 en 2024.

En general, se observa que los trabajadores jóvenes y de mediana edad (19 a 38 años) concentran la mayor proporción de empleados en ambos sexos, mientras que los grupos mayores de 49 años están creciendo en representación. Sin embargo, persiste una brecha de género, los hombres representan la mayoría en todos los grupos de edad, aunque la tendencia indica un avance hacia una mayor equidad en ciertos rangos etarios, especialmente en las mujeres de 29 a 38 años y mayores de 60 años.

### Sector público: con vínculo reglamentario o contratación laboral con el Estado

El empleo en el sector gubernamental se mantuvo relativamente estable, con un ligero incremento en 2021 que alcanzó su pico en un 1 millón de personas, pero con una caída posterior a 896 mil personas en 2024.

Al analizar la composición por sexo, en 2020 había 410 mil mujeres empleadas, cifra que alcanzó su punto máximo en 2021 con 499 mil, pero luego disminuyó hasta 443 mil en 2024. Esto representa una caída acumulada del 4.6% entre 2020 y 2024. Por otro lado, los hombres pasaron de 434 mil en 2020 a 453 mil en 2024, con un aumento del 4.4% en el periodo. A pesar de que los hombres representan la mayoría en todos los años, la brecha entre ambos sexos se mantiene relativamente constante.

En términos de distribución por edades, para las mujeres, el rango de edad más representativo entre las empleadas del sector público es el de 49 a 60 años, aunque muestra una ligera caída del 2.1% entre 2020 (140 mil) y 2024 (137 mil). El grupo de 39 a 48 años es el segundo más numeroso, con cifras relativamente estables, alcanzando un máximo de 137 mil en 2023 y cerrando en 127 mil en 2024. Por otro lado, las mujeres mayores de 60 años han tenido un aumento significativo del 47% (de 34 mil en 2020 a 50 mil en 2024). Las mujeres jóvenes (19 a 28 años) presentan el menor número absoluto, pero con fluctuaciones en sus cifras, mostrando un leve incremento entre 2020 y 2024 (de 25 mil a 31 mil).

En los hombres, el rango de edad más numeroso es el de 29 a 38 años, que se mantiene relativamente constante durante el periodo, con un leve aumento del 0.7% (de 134 mil en 2020 a 135 mil en 2024). El grupo de 49 a 60 años presenta una disminución del 5.1% (de 118 mil en 2020 a 112 mil en 2024). Al igual que las mujeres, los hombres mayores de 60 años experimentan un crecimiento considerable del 48.5% (de 33 mil en 2020 a 49 mil en 2024). Los hombres jóvenes (19 a 28 años) muestran fluctuaciones, pero en general, sus cifras son bajas, con un aumento marginal de 39 mil en 2020 a 33 mil en 2024.

En general, el empleo en el sector público refleja una mayor estabilidad entre los grupos de edad media (29 a 48 años), con incrementos notables en la población mayor de 60 años tanto en hombres como en mujeres. Sin embargo, los jóvenes (10 a 28 años) tienen una representación muy baja, lo que podría sugerir barreras de entrada en este sector para las personas más jóvenes.

### Cuenta propia de administración pública, salud y educación

Entre 2020 y 2024, los trabajadores por cuenta propia han visto una reducción en su participación dentro de la población ocupada, pasando del 45% al 41%. En 2020, alcanzaron su punto más alto, impulsados por los efectos de la pandemia, que empujaron a muchas personas a buscar una alternativa laboral en contextos de crisis, donde la falta de oportunidades en el mercado formal obliga a los trabajadores a generar sus propios ingresos de manera independiente. En 2021, esta participación bajó ligeramente al 44%, con la reactivación económica y la recuperación parcial de empleos asalariados. Para 2022, la participación cayó al 42% y se mantuvo en el 2023. Finalmente, en 2024, la participación cayó al 41%, el nivel más bajo del período, probablemente asociado al fortalecimiento del empleo formal en empresas privadas.

Dentro de este contexto, es importante analizar a los trabajadores por cuenta propia vinculados a las ramas de la administración pública, la salud y la educación. Aunque no cuentan con contratos laborales directos con el Estado, mantienen una relación con entidades públicas, lo que los diferencia de lo(a)s empleado(a)s públicos. Este grupo será objeto de estudio en el presente informe, dado que enfrenta condiciones laborales particulares y, en muchos casos, precarizadas. La ausencia de beneficios laborales

o de prestaciones sociales como vacaciones, cesantías, intereses sobre cesantías y primas acentúa la vulnerabilidad de estos hombres y mujeres, quienes desempeñan funciones esenciales bajo esquemas de contratación que limitan su estabilidad y protección social. Entre 2020 y 2024, las personas que trabajan por cuenta propia y están vinculadas a las ramas de la administración pública, la educación y la salud representaron, en promedio, el 6% del total de los trabajadores por cuenta propia. Además, la tabla 4 corresponde a la distribución de esta población dentro de dichas ramas durante los últimos cinco años.

**Tabla 4. Número de personas cuenta propia que pertenecen a la rama de administración pública, salud y educación.**

Descripción	2020	2021	2022	2023	2024*
Administración	170	115	220	237	247
Educación	137	132	162	164	172
Salud	197	207	263	280	304
Total Adm pública, educación, salud	503	454	645	681	723

Fuente: elaboración propia GEIH 2020-2024– en miles de personas.

\*Datos a noviembre de 2024.

Entre 2020 y 2024, los cuentapropistas en la administración pública, la educación y la salud presentan un aumento continuo, pasando de 503 mil empleados en 2020 a 723 mil en 2024, lo que representa un incremento total del 43.7%. Este crecimiento se observa tanto en mujeres como en hombres, aunque con dinámicas distintas en cada caso.

En términos generales, el sector de administración pasa de 170 mil personas en 2020 a 247 mil en 2024, con un crecimiento del 45.3%. En educación, el número de empleados aumenta de 137 mil en 2020 a 172 mil en 2024, lo que representa un crecimiento del 25.5%. Finalmente, el sector de la salud experimenta el mayor incremento, pasando de 197 mil empleados en 2020 a 304 mil en 2024, lo que equivale a un crecimiento del 54.3%.

Para las mujeres, el número de personas cuenta propia crece de 313 mil en 2020 a 459 mil en 2024, representando un aumento del 46.6%. En el sector de administración, las mujeres pasan de 85 mil personas en 2020 a 133 mil en 2024, lo que equivale a un crecimiento del 56.5%. En educación, el empleo femenino aumenta de 78 mil en 2020 a 96 mil en 2024, mostrando un incremento del 23.1%. En el sector de la salud, las mujeres pasan de 150 mil en 2020 a 230 mil en 2024, con un crecimiento del 53.3%.

En el caso de los hombres, los cuentapropistas que hacen parte de administración pública, salud y educación aumenta de 190 mil en 2020 a 264 mil en 2024, representando un crecimiento del 39.0%. En la administración, los hombres pasan de 86 mil cuentapropistas en 2020 a 114 mil en 2024, con un incremento del 32.6%. En el sector educativo, aumenta de 58 mil cuentapropistas en 2020 a 76 mil en 2024, lo que corresponde a un crecimiento del 31.0%. En el sector de la salud, los hombres pasan de 46 mil cuentapropistas en 2020 a 74 mil en 2024, con un aumento del 60.9%.

En cuanto a la distribución por edades, para las mujeres, el rango etario más representativo es el de 29 a 38 años, que crece de 97 mil en 2020 a 152 mil en 2024, lo que equivale a un incremento del 56.7%. Las mujeres mayores de 60 años también experimentan un aumento considerable del 107.7%, pasando de 13 mil en 2020 a 27 mil en 2024. Las mujeres jóvenes, de entre 19 y 28 años, crecen de 81 mil en 2020 a 91 mil en 2024, mostrando un incremento más moderado del 12.3%.

En los hombres, el grupo etario más representativo también es el de 29 a 38 años, que crece de 59 mil en 2020 a 80 mil en 2024, lo que representa un aumento del 35.6%. Los hombres mayores de 60 años muestran un incremento significativo del 91.7%, pasando de 12 mil en 2020 a 23 mil en 2024. Por último, los hombres jóvenes, de entre 19 y 28 años, aumentan de 39 mil en 2020 a 46 mil en 2024, con un crecimiento del 17.9%.

En conclusión, el sector de la salud lidera el crecimiento de las personas que son cuenta propia en el periodo analizado, impulsado principalmente por la incorporación de mujeres. Estas muestran un crecimiento más acelerado en todos los sectores, destacándose particularmente en la administración y la salud. En términos de edades, el grupo de 29 a 38 años es el más representativo tanto para hombres como para mujeres, reflejando una mayor estabilidad laboral en edades productivas intermedias. Además, los mayores de 60 años, aunque con cifras menores, presentan un crecimiento considerable, en esta categoría que en su mayoría cuentan con un contrato de prestación de servicios.

### 1. Mercado laboral por regiones.

Para el análisis del mercado laboral, se consideran cinco regiones en Colombia, las cuales agrupan los siguientes departamentos, Región Caribe: Atlántico, Bolívar, Cesar, Córdoba, La Guajira, Magdalena, Sucre y San Andrés Región Pacífica: Cauca, Chocó, Nariño y Valle del Cauca. Región Orinoquía: Meta, Arauca, Casanare, Guaviare y Vichada. Región Amazonía: Caquetá, Putumayo, Amazonas, Guainía y Vaupés. Región Andina: Antioquia, Bogotá, Boyacá, Caldas, Cundinamarca, Huila, N. de Santander, Quindío, Risaralda, Santander y Tolima.

La tasa de ocupación para cada una de las regiones durante el periodo analizado es el siguiente:

**Tabla 5. Tasa de ocupación por regiones de 2020-2024**

Región	2020	2021	2022	2023	2024*
R. Caribe	54%	56%	56%	56%	54%
R. Pacífica	49%	53%	58%	59%	59%
R. Andina	50%	52%	56%	58%	58%
R. Orinoquía	47%	53%	58%	59%	60%
R. Amazonía	47%	50%	54%	53%	52%
Total Nacional	50%	53%	56%	58%	57%

Fuente: elaboración propia GEIH 2020-2024.

\*Datos a noviembre de 2024.

Región Caribe: la tasa de ocupación comienza en 54% en 2020, aumenta a 56% durante los años 2021, 2022 y 2023, y vuelve a disminuir al 54% en 2024. Es decir, presentó una estabilización en la recuperación post-pandemia, pero con un ligero retroceso al final del periodo.

Región Pacífica: presenta un crecimiento constante en la tasa de ocupación, pasando de 49% en 2020 a 59% en 2024. Este incremento de 10 puntos porcentuales es una recuperación sostenida y un posible fortalecimiento del mercado laboral en esta región, alcanzando el nivel más alto entre las regiones junto con la Región Orinoquía.

Región Andina: tiene un patrón de crecimiento similar al de la Región Pacífica, comenzando con un 50% en 2020 y aumentando a 58% en 2024. Este incremento de 8 puntos porcentuales es una recuperación sólida en esta región, que es históricamente la de mayor peso económico y poblacional en el país.

Región Orinoquía: tiene el mayor crecimiento relativo en el período, aumentando de 47% en 2020 a 60% en 2024, un incremento de 13 puntos porcentuales. Esta recuperación es sobresaliente del mercado laboral en esta región, que incluso supera el promedio nacional al final del período.

Región Amazonía: aunque muestra un crecimiento inicial, pasando de 47% en 2020 a un pico de 54% en 2022, posteriormente experimenta una disminución a 52% en 2024. Esta región tiene para mantener una recuperación sostenida, posiblemente debido a su menor dinamismo económico o a factores estructurales.

En general, las regiones Pacífica, Andina y Orinoquía lideran el crecimiento en la tasa de ocupación, mientras que la Región Amazonia enfrenta dificultades para mantener su recuperación y la Región Caribe muestra estabilidad con un leve retroceso al final del período.

Ahora bien, analizando los tres grupos de personas empleadas por región se obtiene la siguiente composición promedio entre 2020 a 2024:

**Tabla 6. Distribución de personas empleadas promedio entre 2020-2024\***

Región	Empleado(a) de empresa particular	Empleado(a) del gobierno	Cuenta propia en adm. Pública
R. Caribe	1.282.953	169.188	110.596
R. Pacífica	1.260.976	135.255	97.224
R. Andina	6.130.173	561.887	362.263
R. Orinoquía	238.347	31.523	24.068
R. Amazonía	63.572	17.423	7.194
Total	8.976.021	915.276	601.345

Fuente: Elaboración propia GEIH 2020-2024

\*Datos a noviembre de 2024.

El análisis de los promedios de trabajadores entre 2020 y 2024 según la tabla 6 permite observar cómo se distribuyen los diferentes tipos de ocupación en las regiones del país:

Lo(a)s empleado(a)s de empresa particular o sector privado de la región Andina lideran con un promedio de 6.130.173 trabajadores, representando la mayor concentración de empleados en este sector. Esto se debe a su peso económico, demográfico y a la presencia de importantes centros urbanos como Bogotá y Medellín.

Las regiones Caribe y Pacífica siguen con promedios similares, alrededor de 1.282.953 y 1.260.976 respectivamente, mostrando un desarrollo económico más equilibrado entre ambas.

La región Orinoquía y la región Amazonía tienen los promedios más bajos, con 238.347 y 63.572 trabajadores respectivamente, con características rurales y de menor densidad poblacional de estas regiones.

Para lo(a)s empleado(a)s del Gobierno, nuevamente, la región Andina concentra la mayor cantidad de trabajadores en este sector, con un promedio de 561.887, dado que dicha región cuenta con su mayor número de instituciones gubernamentales y oficinas públicas. Las regiones Caribe y Pacífica tienen cifras moderadas, con 169.188 y 135.255 empleados respectivamente. En las regiones Orinoquía y Amazonía,

el promedio es significativamente menor, con 31.523 y 17.423 trabajadores. Coincidiendo con una menor presencia de instituciones gubernamentales o actividades del sector público en estas áreas.

Lo(a)s cuentapropistas en la administración pública, la educación y la salud de la región Andina también domina con 362.263 trabajadores, más del 60% del total nacional en este tipo de empleo. Las regiones Caribe y Pacífica tienen promedios más bajos, aunque similares, con 110.596 y 97.224 trabajadores respectivamente. Las regiones Orinoquía y Amazonía muestran una baja participación, con 24.068 y 7.194 trabajadores respectivamente, lo que indica que las oportunidades en esta modalidad son limitadas en estas áreas.

### 1.1 Región Caribe.

La tasa de ocupación total de la región Caribe varía ligeramente a lo largo de los años, comenzando en 54% en 2020, alcanzando su punto más alto en 56% en 2021 y 2022, y disminuyendo nuevamente a 54% en 2024.

**Tabla 7. Tasa de ocupación por departamentos  
Región Caribe de 2020-2024.**

Departamento	2020	2021	2022	2023	2024*
Atlántico	52%	53%	59%	59%	57%
Bolívar	59%	59%	57%	59%	53%
Cesar	49%	50%	50%	52%	52%
Córdoba	53%	55%	53%	56%	57%
La Guajira	62%	71%	62%	53%	54%
Magdalena	49%	54%	56%	56%	53%
Sucre	53%	54%	53%	52%	51%
San Andrés	48%	56%	64%	60%	60%
Total	54%	56%	56%	56%	54%

Fuente: elaboración propia GEIH 2020-2024

\*Datos a noviembre de 2024.

La Guajira presenta la mayor fluctuación, lo que podría estar asociado con su dependencia de actividades económicas específicas o con cambios en políticas públicas y la transición energética. La transición energética en La Guajira implica una transformación significativa en su matriz productiva, especialmente con el cierre de minas de carbón. Este proceso busca reducir la dependencia de los combustibles fósiles y promover fuentes de energía más sostenibles, como la eólica y la solar.

San Andrés muestra la mejora más significativa, probablemente impulsada por la reactivación de actividades turísticas.

Bolívar es el único departamento cuya tasa de ocupación disminuye considerablemente entre 2020 y 2024, lo que podría ser motivo de preocupación.

El comportamiento general de la región indica que, aunque algunos departamentos muestran mejoras, otros presentan estancamientos o caídas, reflejando la necesidad de políticas específicas para reducir las disparidades entre los departamentos.

En términos de informalidad la región se distribuye de la siguiente manera: para lo(a)s empleado(a)s de empresa particular o sector privado, la informalidad se mantuvo relativamente estable entre 2021 y 2023, con valores entre el 36% y el 37%. Sin embargo, en 2024 se observó una reducción al 33%, podría afirmarse que se presentaron avances en la formalización del empleo en este sector, posiblemente vinculados a regulaciones laborales o una recuperación económica en sectores específicos.

**Tabla 8. Tasa de informalidad según posición  
Ocupacional región Caribe 2021-2024.**

Posición	2021	2022	2023	2024*
Empleado(a) de empresa particular	36%	37%	36%	33%
Trabajador(a) por cuenta propia	57%	50%	36%	38%

Fuente: Elaboración propia GEIH 2021-2024

\*Datos a noviembre de 2024.

Por otro lado, los trabajadores por cuenta propia en administración pública mostraron una clara tendencia hacia la reducción de la informalidad. En 2021, el nivel de informalidad era del 57%, y disminuyó progresivamente hasta el 36% en 2023. No obstante, en 2024 se observó un ligero aumento al 38%.

En términos generales, los datos reflejan una mejora en la formalización del empleo en la región Caribe, especialmente en los sectores de empresas particulares y en los trabajadores por cuenta propia. No obstante, el repunte en la informalidad de los trabajadores por cuenta propia en 2024 sugiere que persisten desafíos estructurales que requieren atención para garantizar que estos avances sean sostenibles. Además, es fundamental seguir promoviendo políticas que incentiven la formalización del empleo y que permitan un acceso equitativo a los beneficios laborales y de seguridad social.

### Sector privado.

#### *Nivel educativo.*

La tabla 9 refleja la distribución del nivel educativo de los trabajadores en el sector privado, desglosada por género. El total de trabajadores es de 1.420.081 personas, con una representación masculina (881.325 hombres, que representan el 62%) frente a 538.755 mujeres (38%). En cuanto a las personas sin educación formal, se contabilizan 17.960, predominando los hombres (83%) frente a las mujeres (17%). Los departamentos de Córdoba y Bolívar concentran la mayor cantidad de personas con este nivel educativo. Este grupo es el menos representado dentro del sector. Para el nivel de primaria, el total asciende a 112.526 personas, nuevamente con una mayor proporción de hombres (80%) en comparación con las mujeres (20%). El departamento del Atlántico es el que concentra la mayor cantidad de personas en este nivel educativo.

El nivel educativo de bachillerato reúne al grupo más numeroso, con 684.081 personas (48% del total), donde los hombres representan el 70% y las mujeres el 30%. Este nivel educativo predomina entre los trabajadores del sector privado en esta región. Más del 35% de las personas con bachillerato se encuentran en el Atlántico, mientras que el 17% están en el departamento de Córdoba. En la formación técnica profesional, que agrupa a 221.986 personas (15.63%), las mujeres superan ligeramente a los hombres, con una participación del 52% frente al 48%. En el nivel tecnológico, donde la participación es menor (73.264 personas, o 5.16% del total), la brecha de género es más reducida, con un 57% de hombres y un 43% de mujeres.

**Tabla 9. Nivel educativo de ocupado(a)s  
en el sector privado Región Caribe**

Nivel educativo	Hombres	Mujeres	Total
Ninguno	14.851	3.109	17.960
Primaria	89.595	22.931	112.526
Bachillerato	479.965	204.115	684.081
Técnica profesional	106.892	115.095	221.986
Tecnológica	41.474	31.790	73.264
Universitaria	124.535	135.810	260.346
Especialización	16.633	19.027	35.660
Maestría	6.189	6.747	12.937
Doctorado	1.191	130	1.321
Total	881.325	538.755	1.420.081

Fuente: Elaboración propia GEIH 2023

En el nivel universitario, que representa al 18.33% de la población trabajadora del sector privado, las mujeres superan levemente a los hombres, con 135.810 trabajadoras frente a 124.535 trabajadores. El 45% de estas personas se encuentran en el departamento del Atlántico, mientras que el 18% reside en el departamento de Bolívar. Esta tendencia también se observa en los niveles de especialización y maestría, donde las mujeres tienen una mayor participación relativa, representando el 53% y el 52% respectivamente.

A nivel de doctorado, que incluye solo al 0.09% del total (1.321 personas), los hombres predominan ampliamente, con un 90% frente al 10% de mujeres. Es importante señalar que, en este nivel de estudios, solo cinco de los ocho departamentos de la región están representados: San Andrés, Sucre, Magdalena, Bolívar y Atlántico, siendo este último el que concentra el 78% del total en la región.

En términos generales, la mayoría de los trabajadores del sector privado tienen niveles de educación de bachillerato o primaria, lo que evidencia que el sector sigue empleando a una proporción de personas con formación básica. Por otro lado, aunque la participación en niveles superiores de formación (universitaria, especialización y maestría) es menor, las mujeres comienzan a superar a los hombres en estos segmentos. Sin embargo, en los niveles educativos más bajos y en el doctorado persisten importantes disparidades de género que merecen atención.

#### *Rama económica.*

Frente a las ramas de actividad en la región Caribe, los hombres predominan en sectores como agricultura (89.6%), construcción (89%) y suministro de electricidad (84%), mientras que las mujeres destacan en administración pública, educación y salud, con una participación del 72.8%.

En actividades financieras y artísticas, se evidencia paridad entre hombres y mujeres, mientras que, en comercio, industrias manufactureras y transporte, los hombres son mayoría, aunque con una participación femenina significativa.

#### *Informalidad.*

Entre 2021 y 2024, la tasa de informalidad en el sector privado de la región Caribe se mantuvo en un promedio del 35% sobre el total de ocupados de la región. Al desagregar por sexo, se observa que el 66% de las personas en condición de informalidad son hombres, mientras que el 34% son mujeres. Dado que

la informalidad es considerablemente más alta entre la población masculina, el análisis se concentra en este grupo, presentando su distribución por departamentos para identificar las diferencias territoriales y los principales focos críticos de informalidad.

Córdoba y Sucre sobresalen como los departamentos con mayores tasas de informalidad masculina, llegando al 78% y 71%, respectivamente, durante este periodo. Además, departamentos como Bolívar, La Guajira y San Andrés también reflejan incrementos preocupantes en los últimos años, lo que resalta una problemática estructural que limita el acceso de los hombres a empleos formales en el sector privado.

**Tabla 10. Tasa de informalidad masculina en el sector privado región Caribe 2021-2024**

Departamento	2021	2022*	2023	2024*
Atlántico	65%	65%	66%	64%
Bolívar	65%	68%	65%	69%
Cesar	64%	61%	60%	62%
Córdoba	78%	73%	67%	73%
La Guajira	58%	57%	59%	70%
Magdalena	65%	61%	57%	60%
Sucre	67%	68%	71%	71%
San Andrés	49%	57%	67%	69%
Total	68%	66%	64%	67%

Fuente: Elaboración propia GEIH 2021-2024

\*Datos a noviembre de 2024.

### Sector público.

#### *Nivel educativo.*

La mayoría de los trabajadores públicos de la región Caribe poseen educación universitaria, con un total de 73.218 personas (43% del total) ver tabla 11. Las mujeres representan el 55% de este grupo, con una alta participación femenina en este nivel educativo.

**Tabla 11. Nivel educativo de ocupado(a) en el sector público región Caribe**

Nivel educativo	Hombres	Mujeres	Total
Ninguno	252	79	331
Primaria	209	1.164	1.373
Bachillerato	15.697	7.009	22.706
Técnica profesional	8.930	5.980	14.910
Tecnológica	2.152	1.637	3.789
Universitaria	33.043	40.175	73.218
Especialización	13.717	18.686	32.403
Maestría	7.379	12.705	20.085
Doctorado	1.203	1.197	2.400
Total	82.583	88.633	171.216

Fuente: Elaboración propia GEIH 2023

Los trabajadores con formación de especialización y maestría suman 32.403 y 20.085 personas, respectivamente, lo que equivale al 31% del total de trabajadores públicos. Las mujeres son mayoría tanto en especialización (58%) como en maestría (63%), lo que refuerza su predominancia en los niveles educativos más altos.

Los trabajadores con educación primaria o sin ningún nivel educativo formal representan apenas el 1% del total, con 1.373 personas en el nivel primario y 331 sin estudios. Esto refleja un perfil educativo más elevado en comparación con el promedio del mercado laboral en la región.

Aunque el total de trabajadoras (88.633) supera ligeramente al de trabajadores hombres (82.583), este equilibrio especialmente en los niveles educativos superiores, donde las mujeres tienden a liderar en número, especialmente en los niveles de posgrado. La educación técnica profesional y tecnológica reúne a 18.699 trabajadores públicos, lo que representa el 11% del total. Aunque es un porcentaje menor frente a los niveles superiores, este grupo sigue siendo relevante, especialmente en roles específicos del sector público.

No obstante, las personas que cuentan con doctorado representan un porcentaje reducido (1%), la región Caribe cuenta con 2.400 trabajadores públicos con estudios de doctorado. En este nivel, el equilibrio de género es notable, con 1.203 hombres y 1.197 mujeres.

Los datos reflejan que el sector público en la región Caribe se caracteriza por un alto nivel educativo, con una predominancia de trabajadores con formación universitaria y de posgrado. Por otro lado, la baja representación de trabajadores con educación básica o sin estudios sugiere una demanda laboral orientada hacia perfiles con mayor cualificación.

#### Cuenta propia de administración pública, salud y educación.

En la Región Caribe, para el 2020 se registraron en promedio 110.596 trabajadores en esta categoría, disminuyendo en 2021 a 98.891. En 2022, hubo una leve recuperación con 102.828, seguida de un incremento en 2023, alcanzando 116.500. Para 2024, la cifra continuó su tendencia ascendente con 118.005 trabajadores por cuenta propia.

##### *Nivel educativo.*

En la región Caribe del total 47.231 personas (40%) tienen nivel universitario, mientras que 11.343 personas (10%) cuentan con un nivel de especialización. Esto significa que casi la mitad de este grupo posee un nivel educativo avanzado.

En cuanto a la formación técnica y tecnológica, 21.474 personas (18%) tienen formación técnica profesional y 4.748 personas (4%) cuentan con formación tecnológica. Estos niveles educativos representan el 22% del total, lo que señala que una proporción desempeña funciones operativas o especializadas.

Por otro lado, 26.253 personas (22%) tienen nivel de bachillerato y 1.949 personas (2%) cuentan con educación primaria. Este grupo con niveles educativos básicos puede estar relacionado con trabajos de apoyo en el sector. Además, hay 504 personas (menos del 1%) que no tienen estudios formales registrados.

En los niveles más avanzados, 2.715 personas (2%) tienen maestría y 283 personas (menos del 1%) poseen doctorado. Aunque representan un porcentaje reducido, este grupo especializado aporta habilidades críticas para roles estratégicos.

**Tabla 12. Nivel educativo de ocupado(a)s  
cuenta propia región Caribe**

Nivel educativo	Hombres	Mujeres	Total
Ninguno	35	469	504
Primaria	527	1.421	1.949
Bachillerato	9.128	17.125	26.253
Técnica profesional	4.225	17.249	21.474
Tecnológica	1.805	2.942	4.748
Universitaria	18.025	29.207	47.231
Especialización	5.953	5.390	11.343
Maestría	1.141	1.574	2.715
Doctorado	241	42	283
Total	41.081	75.419	116.500

Fuente: Elaboración propia GEIH 2023

Desde una perspectiva de género, las mujeres representan el 65% del total (75.419 personas), lo que evidencia un predominio femenino en estas áreas laborales. La participación de las mujeres es particularmente notable en niveles educativos superiores, como el nivel universitario (29.207 mujeres frente a 18.025 hombres), especialización (5.390 mujeres frente a 5.953 hombres) y maestría (1.574 mujeres frente a 1.141 hombres). Sin embargo, en niveles más bajos de escolaridad, como primaria o ausencia de estudios formales, hay una mayor proporción de hombres.

En resumen, el perfil educativo de este grupo en la región Caribe tiene una alta cualificación, con una concentración en niveles universitarios y técnicos. Las mujeres tienen una presencia mayoritaria, especialmente en niveles educativos superiores, lo que sugiere avances hacia la equidad de género. No obstante, los niveles más básicos y la ausencia de formación continúan siendo un desafío para el desarrollo de competencias en esta población.

*Distribución rama administración pública, educación y salud.*

La población por cuenta propia en la región Caribe se distribuye de la siguiente manera: educación (34%), salud (39%) y administración pública (26%): El sector educativo, las mujeres se destacan en ocupaciones como profesionales de la educación (41%) y profesoras de educación primaria (13%). Por otro lado, los hombres están más representados en profesionales de la educación (19%) y profesores de formación profesional (13%). Esta diferencia sugiere que las mujeres se concentran en roles educativos más tradicionales y básicos, mientras que los hombres tienen mayor participación en áreas técnicas y de formación avanzada.

En el sector salud, las ocupaciones más comunes para mujeres incluyen trabajadoras de cuidados personales en instituciones (21%) y cuidadoras de niños (11%). En contraste, los hombres tienden a concentrarse en roles como médicos especialistas (17%) y médicos generales (14%). Esta distribución refuerza patrones tradicionales de género, donde las mujeres predominan en ocupaciones relacionadas con el cuidado directo, mientras que los hombres tienen mayor presencia en roles especializados y médicos.

En el ámbito de la administración pública, los hombres están más representados en roles como abogados (10%) y entrevistadores de encuestas (7%), mientras que las mujeres tienen una participación destacada como oficinistas generales (8%) y abogados (14%). Esto evidencia una ligera preferencia de las mujeres

por ocupaciones administrativas y de apoyo, mientras que los hombres tienen mayor presencia en roles relacionados con la gestión y supervisión.

*Informalidad.*

La informalidad entre los trabajadores por cuenta propia en la región Caribe ha mostrado importantes cambios durante el periodo 2021-2024. Entre 2021 y 2022, el número promedio de personas informales en esta categoría alcanzó las 58.000, lo que representa el 53% del total de trabajadores por cuenta propia en la región. Sin embargo, para 2023 y 2024, la informalidad se redujo significativamente al 37%, lo que evidencia un impacto positivo, ya que muchas personas lograron salir de esta condición.

No obstante, al desagregar por sexo, las mujeres continúan siendo las más afectadas por la informalidad en esta categoría, registrando porcentajes que superan el 70% en varios departamentos de la región.

**Tabla 13. Tasa de informalidad femenina cuenta propia región Caribe 2021-2024**

Departamento	2021	2022	2023	2024*
Atlántico	72%	76%	74%	72%
Bolívar	77%	76%	71%	74%
Cesar	76%	80%	77%	71%
Córdoba	58%	68%	64%	59%
La Guajira	72%	76%	86%	85%
Magdalena	73%	78%	81%	82%
Sucre	83%	72%	79%	67%
San Andrés	61%	61%	71%	81%
Total	73%	76%	75%	72%

Fuente: Elaboración propia GEIH 2021-2024

\*Datos a noviembre de 2024.

La Guajira y Magdalena presentan las tasas más altas de informalidad femenina, alcanzando picos del 86% en 2023 y 82% en 2024, respectivamente, lo que refleja una situación especialmente alarmante en estos departamentos. Por otro lado, departamentos como Bolívar y Sucre muestran variaciones a lo largo del periodo, aunque también con cifras persistentemente altas, destacando un problema estructural en el acceso de las mujeres a empleos formales en este tipo de ocupaciones.

Córdoba, a pesar de tener tasas de informalidad femenina más bajas en comparación con otros departamentos, no muestra una reducción sustancial en el periodo, manteniéndose entre el 58% y el 68%. En el caso de San Andrés, se evidencia un aumento preocupante, pasando del 61% en 2021 al 81% en 2024.

En términos generales, la informalidad en las mujeres por cuenta propia en la región Caribe se mantiene en niveles superiores al promedio regional del 73% al 76%, reflejando una problemática que exige intervenciones específicas. Estas deben incluir programas de formalización, apoyo al emprendimiento femenino y acceso a beneficios de seguridad social, particularmente en los departamentos con mayores tasas de informalidad.

**Conclusiones sobre la Región Caribe.**

La región Caribe ha experimentado una ligera variabilidad en su tasa de ocupación entre 2020 y 2024, con un promedio fluctuante entre el 54% y el 56%. Aunque la tasa de ocupación mostró cierta estabilidad

a nivel general, las fluctuaciones a nivel departamental revelan disparidades significativas. La Guajira presenta la mayor variación, con un aumento significativo en 2021 (71%) seguido de una caída en 2024 (54%), lo que está vinculado tanto a la dependencia de la región de actividades económicas específicas como a los efectos de la transición energética, especialmente con el cierre de minas de carbón. En cambio, San Andrés experimentó una recuperación notable, alcanzando el 60% en 2024, impulsada por la reactivación del turismo. Bolívar, sin embargo, presentó una caída preocupante en su tasa de ocupación, pasando de 59% en 2020 a 53% en 2024, lo que subraya la necesidad de políticas específicas para abordar esta tendencia.

La informalidad en la región ha mostrado avances en la formalización, especialmente entre los empleados de empresas privadas, con una disminución en la tasa de informalidad de 36% en 2023 a 33% en 2024. Sin embargo, los trabajadores por cuenta propia experimentaron una ligera recuperación de la informalidad en 2024 (38%), lo que indica que aún persisten retos importantes en la formalización del empleo.

#### Sector Privado.

En el sector privado, la mayoría de los trabajadores tienen niveles educativos de bachillerato (48%), y los hombres predominan en estos niveles. Las mujeres, por su parte, superan a los hombres en los niveles educativos superiores, como universitarios, especialización y maestría, aunque las brechas en los niveles más bajos, como primaria y bachillerato, siguen siendo significativas. En cuanto a las ramas económicas, los hombres siguen predominando en sectores como la agricultura (89.6%), construcción (89%) y suministro de electricidad (84%), mientras que las mujeres tienen una mayor participación en administración pública, educación y salud (72.8%).

Aunque se ha logrado una disminución en la informalidad masculina, con tasas elevadas en Córdoba y Sucre (78% y 71%, respectivamente), el aumento de la informalidad masculina en departamentos como Bolívar y La Guajira refleja una problemática estructural que sigue afectando a gran parte de la población trabajadora en el sector privado.

#### Sector Público y Cuenta Propia en la Región Caribe.

El sector público en la región Caribe presenta una fuerza laboral altamente calificada, con un 43% de los trabajadores públicos con educación universitaria. Además, las mujeres representan el 55% de este grupo, destacándose en niveles educativos superiores, con una representación mayoritaria en especialización y maestría (58% y 63%, respectivamente). A pesar de estos avances, solo el 1% de los trabajadores públicos tiene educación primaria o sin estudios formales, lo que resalta la tendencia a un perfil educativo más elevado en comparación con otros sectores.

El número de cuentapropistas en administración pública, salud y educación ha aumentado desde 110.596 en 2020 a 118.005 en 2024, con una notable participación femenina (65%). Este grupo también muestra una alta cualificación, con un 40% con educación universitaria y un 10% con especialización. Las mujeres en este grupo están especialmente representadas en los niveles educativos superiores, con 29.207 mujeres con educación universitaria frente a 18,025 hombres.

#### Distribución en Rama de Actividad: Administración Pública, Salud y Educación (Cuenta Propia).

Dentro de los sectores asociados con el Estado, las mujeres predominan en ocupaciones como profesoras de educación primaria (13%) y profesionales de la educación (41%), mientras que los hombres tienen

más presencia en áreas técnicas y de formación avanzada, como la formación profesional (13%). En salud, las mujeres ocupan roles como cuidadoras en instituciones (21%) y cuidadoras de niños (11%), mientras que los hombres dominan en especialidades médicas, como médicos generales (14%) y médicos especialistas (17%). En administración pública, las mujeres se destacan en roles como oficinistas generales (8%) y abogados (14%), mientras que los hombres predominan en puestos de gestión y supervisión. Informalidad en el Sector Público cuenta propia

La informalidad sigue siendo un desafío considerable, especialmente entre las mujeres. La tasa de informalidad femenina en trabajadores por cuenta propia en la región Caribe se mantiene alta, con un promedio del 72% en 2024. Las tasas más elevadas se observan en La Guajira y Magdalena, donde las tasas de informalidad alcanzan el 86% y el 82%, respectivamente. En San Andrés, a pesar de una tasa de informalidad en 2021 (61%), se registró un aumento alarmante en 2024, alcanzando el 81%. Estos datos destacan la persistencia de obstáculos para la formalización laboral, particularmente en sectores clave asociados con el estado.

## 1.2 Región Pacífica.

La tasa de ocupación en la región Pacífica muestra una tendencia general al alza entre 2020 y 2024, aunque con diferencias entre los departamentos que la componen. El departamento de Nariño presenta consistentemente las tasas de ocupación más altas, pasando del 57% en 2020 al 71% en 2023 y manteniéndose en este nivel en 2024.

**Tabla 14. Tasa de ocupación por departamentos  
región Pacífica de 2020-2024**

Departamento	2020	2021	2022	2023	2024*
Cauca	49%	54%	58%	60%	64%
Choco	37%	37%	38%	33%	32%
Nariño	57%	66%	70%	71%	71%
Valle del Cauca	49%	50%	56%	57%	56%
Total	49%	53%	58%	59%	59%

Fuente: Elaboración propia GEIH 2020-2024

\*Datos a noviembre de 2024

Cauca también experimenta un crecimiento notable en su tasa de ocupación, incrementándose del 49% en 2020 al 64% en 2024. Este aumento es una mejora sostenida en la integración de la población al mercado laboral.

Por el contrario, Chocó presenta un panorama preocupante, con tasas de ocupación significativamente más bajas y una tendencia decreciente a partir de 2022. En 2020, la tasa fue del 37%, y en 2024 se registra una disminución al 32%. Este comportamiento evidencia una problemática estructural en el mercado laboral del departamento.

El Valle del Cauca, aunque muestra un crecimiento moderado, mantiene tasas de ocupación estables, pasando del 49% en 2020 al 56% en 2024, con un leve estancamiento en los últimos años. Dado su peso económico y demográfico dentro de la región, esta estabilidad relativa tiene un impacto importante en el promedio regional.

En conjunto, la región Pacífica pasa de una tasa de ocupación del 49% en 2020 al 59% en 2024, impulsada principalmente por los avances en Cauca y Nariño, pero limitada por los bajos niveles persistentes en Chocó y el crecimiento moderado en Valle del Cauca.

Al analizar la informalidad de la región, para el caso de los empleados de empresa particular, la informalidad se mantiene relativamente constante en el periodo analizado, aumentando ligeramente del 37% en 2021 al 40% entre 2022 y 2024. Esto indica que el sector privado enfrenta limitaciones estructurales para formalizar a una parte de sus trabajadores, a pesar de su papel clave en el mercado laboral.

Por otro lado, cuentapropistas en la administración pública muestran una tendencia claramente descendente en los niveles de informalidad. En 2021, el 48% de estos trabajadores eran informales, pero este porcentaje disminuye progresivamente al 36% en 2022, 28% en 2023 y finalmente 24% en 2024. Esta caída refleja avances en la formalización de este grupo, posiblemente debido a políticas o esfuerzos específicos para regularizar su situación laboral.

**Tabla 15. Tasa de informalidad según posición  
Ocupacional región Pacífica 2021-2024**

Posición	2021	2022	2023	2024*
Empleado(a) de empresa particular	37%	40%	40%	40%
Trabajador(a) por cuenta propia	48%	36%	28%	24%

Fuente: Elaboración propia GEIH 2021-2024

\*Datos a noviembre de 2024

### Sector privado.

#### *Nivel educativo.*

En esta región el sector privado está compuesto por 808.198 hombres y 581.016 mujeres, para un total de 1.389.214 personas, ver tabla 16. Aunque la participación masculina es mayor (58.2% del total), las mujeres representan una proporción (41.8%) en varios niveles educativos.

**Tabla 16. Nivel educativo de ocupado(a)s  
en el sector privado Región Pacífica**

Nivel educativo	Hombres	Mujeres	Total
Ninguno	13.308	4.664	17.972
Primaria	111.721	45.017	156.738
Bachillerato	446.586	267.604	714.189
Técnica profesional	61.947	79.380	141.327
Tecnológica	51.065	41.256	92.321
Universitaria	96.724	115.362	212.086
Especialización	16.040	17.529	33.568
Maestría	9.248	9.085	18.333
Doctorado	1.560	1.119	2.678
Total	808.198	581.016	1.389.214

Fuente: Elaboración propia GEIH 2023

La categoría con el mayor número de trabajadores corresponde a quienes tienen nivel de educación secundaria (bachillerato), con un total de 714.189 personas (51.4% del total). Dentro de esta categoría, hay una notable participación masculina (446.586 hombres, que representan el 62.5%) frente a las mujeres (267.604, el 37.5%). Además, el 73% de este grupo se concentra en el departamento del Valle del Cauca, mientras que el 14% está en Nariño.

En cuanto a niveles superiores de educación, las personas con educación universitaria representan el 15.3% del total, con una distribución de 96.724 hombres y 115.362 mujeres. La educación técnica profesional y tecnológica, que juntas suman el 16.8% del total (233.648 personas), está dividida: las mujeres predominan en el nivel técnico profesional (79.380 frente a 61.947 hombres), mientras que los hombres lideran en el nivel tecnológico (51.065 frente a 41.256 mujeres). En esta región, compuesta por cuatro departamentos, las personas con estos niveles educativos se concentran principalmente en el Valle del Cauca, seguido por el Cauca, Nariño y, en menor medida, Chocó.

En niveles educativos avanzados como la especialización, la maestría y el doctorado, las personas con especialización son 33.568, con una ligera mayoría femenina (17.529 mujeres frente a 16.040 hombres).

En la maestría, las cifras son bastante equilibradas, con 9.248 hombres y 9.085 mujeres (18.333 en total). El nivel de doctorado, presenta una mayoría masculina (1.560 hombres frente a 1.119 mujeres), sin embargo, solo representa el 0.2% del total de personas en el sector privado de esta región. Además, el 87% de las personas con doctorado están ubicadas en el departamento del Valle del Cauca.

En los niveles educativos más bajos (sin ningún nivel educativo o con educación primaria) concentran el 12.6% del total, siendo los hombres mayoría en ambas categorías. Esto sugiere que aún persisten barreras para el acceso equitativo a la educación superior, especialmente entre las mujeres en las categorías de menor calificación.

*Rama económica.*

Frente a las ramas de actividad, los hombres son mayoría en sectores como la agricultura (79.3%), la construcción (91.5%) y el suministro de electricidad (78%), mientras que las mujeres tienen mayor representación en actividades relacionadas con alojamiento y servicios (70%) y administración pública, educación y salud (70.1%).

En sectores como comercio y reparación de vehículos, se observa una participación casi equitativa entre hombres (52.1%) y mujeres (47.9%). Sin embargo, en industrias manufactureras y transporte, los hombres mantienen una mayoría, mientras que, en actividades financieras y científicas, la brecha de género es menor.

*Informalidad.*

La informalidad en el sector privado de la región Pacífica representa, en promedio, el 39% del total de personas ocupadas en este sector durante el periodo 2021-2024. Al desagregar por sexo, se observa que el 58% de los trabajadores informales son hombres, mientras que el 42% corresponde a mujeres. En la Tabla 17, se presenta la tasa de informalidad masculina desagregada por departamento.

En el departamento del Cauca, la informalidad masculina presenta una disminución notable, pasando del 64% en 2021 al 48% en 2023, pero vuelve a subir ligeramente al 52% en 2024. Esto refleja avances en la formalización, aunque con cierta inestabilidad en los últimos años.

**Tabla 17. Tasa de informalidad masculina en el sector privado región Pacífica 2021-2024**

<b>Departamento</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024*</b>
Cauca	64%	54%	48%	52%
Choco	69%	69%	71%	77%
Nariño	55%	62%	59%	55%
Valle del Cauca	60%	58%	58%	54%
Total	61%	59%	57%	56%

Fuente: Elaboración propia GEIH 2021-2024

\*Datos a noviembre de 2024

En el Chocó, la informalidad masculina se mantiene alta y muestra un incremento preocupante. Parte del 69% en 2021, se mantiene estable hasta 2022, pero aumenta al 71% en 2023 y alcanza el 77% en 2024. En Nariño, los niveles de informalidad masculina son más bajos en comparación con otros departamentos y relativamente estables. Comienza en 55% en 2021, sube a 62% en 2022, pero disminuye a 55% nuevamente en 2024, lo que sugiere avances en la regularización del empleo.

En el Valle del Cauca, la informalidad entre los hombres muestra una tendencia sostenida a la baja. Inicia con un 60% en 2021 y desciende gradualmente al 54% en 2024, destacándose como el departamento con mayor progreso en la formalización del empleo masculino.

El promedio regional de informalidad masculina en el sector privado desciende del 61% en 2021 al 56% en 2024, lo que es un avance moderado en la formalización. Sin embargo, la persistencia de niveles altos en departamentos como Chocó se deben implementar políticas específicas para atender estas disparidades.

### Sector público.

#### *Nivel educativo.*

Frente a niveles educativos de los trabajadores públicos en la región Pacífica la tabla 18 muestra una fuerza laboral altamente calificada, con una concentración en los niveles de educación superior. La mayoría de los trabajadores públicos cuenta con educación universitaria, alcanzando un total de 41.331 personas (31% del total). Las mujeres lideran en este nivel educativo, representando el 60% de este grupo, lo que evidencia su papel en el sector público.

**Tabla 18. Nivel educativo de ocupado(a)s  
en el sector público Región Pacífica**

Nivel educativo	Hombres	Mujeres	Total
Ninguno	0	42	42
Primaria	842	607	1.448
Bachillerato	11.496	6.890	18.386
Técnica profesional	6.093	4.105	10.199
Tecnológica	3.272	2.142	5.414
Universitaria	16.408	24.923	41.331
Especialización	12.880	19.096	31.976
Maestría	7.564	11.463	19.027
Doctorado	3.562	1.807	5.369
Total	62.116	71.076	133.192

Fuente: Elaboración propia GEIH 2023

Los niveles de especialización y maestría agrupan a 31.976 y 19.027 trabajadores, respectivamente, lo que equivale al 38% del total. Este dato refleja un perfil académico elevado, donde las mujeres representan una mayoría en estos niveles (60% en especialización y 60% en maestría).

Con 5.369 trabajadores públicos (4% del total) que cuentan con un título de doctorado, los hombres lideran ligeramente en este nivel, representando el 66% del total de doctores en el sector público. Los trabajadores con educación técnica profesional y tecnológica suman 15.613 personas (12% del total). Este grupo es clave para atender roles operativos y técnicos en el sector público, con una distribución relativamente equilibrada entre hombres y mujeres.

El sector público en la región Pacífica está caracterizado por un alto grado de profesionalización, con más del 70% de los trabajadores alcanzando niveles educativos universitarios o de posgrado. Las mujeres tienen una representación en los niveles de educación superior, lo que subraya su relevancia en el sector público. Por otro lado, la baja representación de trabajadores con educación básica o sin estudios

confirma que el sector público demanda perfiles académicos especializados. Además, la notable presencia de doctores (4%) señala un enfoque en el fortalecimiento del conocimiento avanzado, posiblemente orientado a la investigación y la generación de políticas públicas estratégicas en la región.

Cuenta propia de administración pública, salud y educación.

La Región Pacífica mostró una tendencia decreciente en el número de cuentapropistas entre 2020 y 2022, pasando de 97.224 a 75.641. Sin embargo, en 2023 hubo un fuerte repunte, alcanzando 114.831. Para 2024, la cifra descendió levemente a 106.960, manteniéndose por encima de los niveles pandemia.

*Nivel educativo.*

La región Pacífica cuenta una concentración de personas con niveles educativos altos. El nivel universitario representa el 39% del total, con 44.680 personas, seguido por la especialización con 17.055 personas (15%), lo que evidencia una fuerte orientación hacia roles que requieren formación avanzada.

**Tabla 19. Nivel educativo de ocupado(a)s  
cuenta propia región Pacífica**

Nivel educativo	Hombres	Mujeres	Total
Ninguno	0	145	145
Primaria	702	2.101	2.803
Bachillerato	9.492	14.296	23.788
Técnica profesional	4.143	9.801	13.944
Tecnológica	2.416	3.254	5.670
Universitaria	17.251	27.430	44.680
Especialización	8.043	9.012	17.055
Maestría	3.098	3.121	6.219
Doctorado	358	167	525
Total	45.503	69.328	114.831

Fuente: Elaboración propia GEIH 2023

El grupo con educación técnica y tecnológica constituye el 17% del total, con 13.944 personas (12%) con formación técnica profesional y 5.670 personas (5%) con formación tecnológica. Estos datos reflejan la importancia de las competencias técnicas en este sector.

Las personas con nivel de bachillerato suman 23.788 (21%), lo que las posiciona como un grupo relevante, probablemente vinculado a trabajos de apoyo o intermedios. Por otro lado, 2.803 personas (2%) cuentan únicamente con educación primaria, y 145 personas (menos del 1%) no tienen estudios formales registrados.

En los niveles educativos más altos, 6.219 personas (5%) cuentan con maestría y 525 personas (menos del 1%) tienen doctorado, lo que refleja una base sólida de personal altamente cualificado para funciones estratégicas y de investigación.

Desde la perspectiva de género, las mujeres representan el 60% del total (69.328 mujeres frente a 45.503 hombres). Este predominio femenino es particularmente evidente en niveles educativos avanzados, como el universitario (27.430 mujeres frente a 17.251 hombres), la especialización (9.012 mujeres frente a 8.043

hombres) y la maestría (3.121 mujeres frente a 3.098 hombres). En niveles más bajos, como primaria o ausencia de estudios, también hay una mayor proporción de mujeres.

El perfil educativo de este grupo en la región Pacífica se caracteriza por una alta cualificación, con un importante porcentaje de personas en niveles universitarios y especializados. Las mujeres predominan en todos los niveles educativos, destacándose especialmente en los niveles superiores.

*Distribución rama administración pública, educación y salud.*

En la región Pacífica, los cuentapropistas en la rama de administración pública, salud y educación se distribuyen de la siguiente manera: el 43% se desempeña en el sector salud, el 35% en administración pública y el 22% en educación.

En salud, las mujeres dominan con el 74% de la participación, destacándose en roles como cuidadoras de niños (14%) y trabajadores de cuidados personales (13%), mientras que los hombres sobresalen como médicos generales (13%) y especialistas (12%).

En la administración pública, la distribución es más equilibrada, con mujeres liderando como oficinistas generales (13%) y abogadas (12%), mientras que los hombres se concentran en roles de abogados (11%), entrenadores deportivos (6%) y personal de protección (5%).

En educación, la representación es equitativa, aunque las mujeres predominan en ocupaciones como profesionales de la educación (17%) y profesoras de educación superior (8%), mientras que los hombres destacan como profesores de formación profesional (15%) y entrenadores deportivos (13%). Este panorama evidencia la diversidad de ocupaciones y una notable brecha de género en roles tradicionalmente asociados al cuidado y la enseñanza.

*Informalidad.*

La informalidad entre los cuentapropistas en la región Pacífica muestra una tendencia a la baja. En 2021, 36.518 personas se encontraban en esta condición, mientras que para 2024 la cifra se redujo a 25.761. Esto implica que la tasa de informalidad pasó del 48% al 24% durante el periodo analizado. Al desagregar por sexo, se observa que, aunque el número total de personas informales disminuyó, las mujeres siguen siendo las más afectadas, con un promedio de informalidad del 70%. La Tabla 20 presenta la tasa de informalidad femenina por departamento.

En el Cauca, la informalidad femenina comienza alta en 2021 con un 77%, desciende al 63% en 2022, vuelve a subir al 70% en 2023 y finaliza en un 58% en 2024.

En el Chocó, los niveles de informalidad femenina son los más altos y muestran un comportamiento fluctuante. Pasa del 81% en 2021 al 67% en 2022, sube nuevamente al 75% en 2023 y alcanza el 88% en 2024.

En Nariño, la informalidad entre las mujeres se mantiene relativamente constante, con valores cercanos al 74% en 2021 y 71% en 2024. Aunque se observa una disminución en 2022 (67%), esta se estabiliza sin grandes avances en los últimos años.

**Tabla 20. Tasa de informalidad femenina cuenta propia región Pacífica 2021-2024**

Departamento	2021	2022	2023	2024*
Cauca	77%	63%	70%	58%
Choco	81%	67%	75%	88%
Nariño	74%	67%	67%	71%
Valle del Cauca	72%	68%	72%	72%
Total	73%	67%	71%	70%

Fuente: Elaboración propia GEIH 2021-2024

\*Datos a noviembre de 2024

En el Valle del Cauca, los niveles de informalidad de mujeres son menores en comparación con otros departamentos, pero permanecen estancados. Parte de un 72% en 2021 y se mantiene constante en un rango entre el 68% y el 72% hasta 2024. En promedio, la región muestra una leve mejora, pasando del 73% en 2021 al 70% en 2024, aunque la disminución no es uniforme. La alta informalidad femenina en departamentos como Chocó destaca la necesidad de políticas específicas y diferenciadas para atender las condiciones particulares que afectan a las mujeres cuentapropistas en la región.

### **Conclusiones sobre la Región Pacífica.**

La tasa de ocupación en la región Pacífica muestra una tendencia al alza, pasando del 49% en 2020 al 59% en 2024. Nariño destaca con la mayor mejora, alcanzando el 71% en 2024, seguido por Cauca con un aumento sostenido del 49% en 2020 al 64% en 2024. Sin embargo, Chocó presenta una caída preocupante, descendiendo del 37% en 2020 al 32% en 2024, lo que subraya una problemática estructural en su mercado laboral. El Valle del Cauca, por su parte, muestra un crecimiento moderado, pero con una estabilización en los últimos años. La mejora general en la tasa de ocupación se debe principalmente a los avances en Cauca y Nariño, aunque la situación de Chocó y el crecimiento moderado en Valle del Cauca limitan el impacto regional.

En cuanto a la informalidad, la región ha experimentado una ligera mejora en el sector privado, con una disminución de la tasa de informalidad del 37% en 2021 al 40% entre 2022 y 2024. En contraste, los cuentapropistas en la administración pública muestran un descenso claro de la informalidad, pasando del 48% en 2021 al 24% en 2024. A nivel regional, los avances en la formalización son moderados, con una reducción de la informalidad del 61% en 2021 al 56% en 2024, aunque persisten desafíos en departamentos como Chocó.

Sector Privado: Composición y características educativas.

En el sector privado, la región Pacífica alberga un total de 1.389.214 trabajadores, con una mayoría masculina (58.2%). Los niveles educativos en el sector privado están dominados por el bachillerato, que representa el 51.4% del total, con una alta participación masculina. Las mujeres superan a los hombres en los niveles universitarios, con un 15.3% de la población en educación universitaria, y también predominan en la educación técnica profesional (56.2% mujeres frente a 43.8% hombres). Los sectores dominados por hombres incluyen agricultura (79.3%), construcción (91.5%) y suministro de electricidad (78%), mientras que las mujeres tienen mayor representación en actividades de alojamiento y servicios (70%) y en administración pública, educación y salud (70.1%).

En términos de informalidad masculina que es la que prepondera en este sector, Cauca ha mostrado avances significativos, pasando del 64% en 2021 al 52% en 2024. Por otro lado, Chocó enfrenta una alta

informalidad, con un incremento preocupante del 69% en 2021 a 77% en 2024. A pesar de estos avances, la región sigue enfrentando desafíos en la formalización masculina, especialmente en departamentos como Chocó, donde la informalidad es persistente.

#### Sector Público: composición educativa y perfil laboral

En el sector público, más del 70% de los trabajadores tienen educación universitaria o de posgrado. El 31% tiene educación universitaria, y un 38% adicional cuenta con especialización o maestría. Las mujeres tienen una presencia destacada en estos niveles educativos, representando el 60% en especialización y maestría. Además, el sector público muestra una baja representación de trabajadores con educación básica o sin estudios formales, lo que refleja una alta demanda de perfiles académicos especializados. Con un 4% de trabajadores con doctorado, el sector público en la región se orienta hacia el fortalecimiento del conocimiento avanzado, posiblemente con miras a la investigación y la formulación de políticas públicas estratégicas.

#### Cuenta propia en el sector público: Evolución y características educativas.

El número de personas por cuenta propia en la región Pacífica ha mostrado fluctuaciones, comenzando en 97.224 en 2020, disminuyendo a 75.641 en 2022, pero repuntando a 114.831 en 2023, antes de estabilizarse en 106.960 en 2024. En cuanto a los niveles educativos, la mayoría de cuentapropistas tienen educación universitaria (39% del total) y especialización (15%). Las mujeres predominan en los niveles educativos superiores, representando el 60% en educación universitaria y en especialización. En términos sectoriales, el 43% de los trabajadores se desempeñan en el sector salud, el 35% en administración pública y el 22% en educación.

En cuanto a la informalidad femenina que es la que prepondera en los cuentapropistas, los datos reflejan una tendencia a la disminución en algunos departamentos, como Cauca, donde la informalidad pasó del 77% en 2021 al 58% en 2024. Sin embargo, la informalidad femenina sigue siendo una preocupación en Chocó, donde los niveles aumentaron del 81% en 2021 al 88% en 2024. A nivel regional, la tasa de informalidad de mujeres cuenta propia disminuyó ligeramente del 73% en 2021 al 70% en 2024, aunque las disparidades persisten, especialmente para las mujeres en ciertos departamentos.

#### Perspectiva de género y desafíos persistentes.

Las mujeres representan el 60% de cuentapropistas en la región Pacífica, destacándose especialmente en sectores como salud y educación. A pesar de su alta representación en niveles educativos superiores y sectores clave, las mujeres enfrentan desafíos significativos en términos de informalidad, particularmente en departamentos como Chocó. La región requiere políticas diferenciadas y específicas para abordar las necesidades laborales de las mujeres por cuenta propia y fomentar la inclusión laboral y la equidad en todos los sectores.

### 1.3 Región Andina.

La tasa de ocupación en la región Andina refleja una tendencia general de recuperación y estabilización desde 2020, año marcado por los efectos económicos de la pandemia. A nivel regional, el promedio pasó del 50% en 2020 al 58% en 2024, evidenciando un crecimiento continuo, aunque con una leve estabilización en los últimos dos años.

**Tabla 21. Tasa de ocupación por departamentos  
región Andina de 2020-2024.**

Departamento	2020	2021	2022	2023	2024*
Antioquia	48%	51%	57%	58%	57%
Bogotá	54%	57%	59%	62%	64%
Boyacá	42%	46%	54%	53%	54%
Caldas	47%	50%	52%	52%	52%
Cundinamarca	56%	54%	59%	60%	58%
Huila	50%	48%	53%	55%	55%
N. de Santander	44%	51%	53%	53%	51%
Quindío	43%	47%	50%	48%	51%
Risaralda	50%	49%	52%	54%	54%
Santander	50%	50%	55%	57%	56%
Tolima	42%	45%	49%	50%	49%
Total	50%	52%	56%	58%	58%

Fuente: elaboración propia GEIH 2020-2024

\*Datos a noviembre de 2024.

Bogotá se destaca como líder constante con la tasa más alta, alcanzando el 64% en 2024 y siendo el único departamento con una ocupación superior al promedio desde 2020. Cundinamarca, a pesar de su crecimiento en 2023 al 60%, muestra una ligera caída al 58% en 2024, una dinámica similar a la observada en Norte de Santander, que pasó del 53% al 51%.

Departamentos como Antioquia, Santander y Huila presentan tasas cercanas al promedio regional, con Antioquia alcanzando un pico del 58% en 2023 y Santander con un crecimiento sostenido hasta el 56% en 2024. Por otro lado, Tolima, Quindío y Boyacá registran tasas más bajas, aunque Boyacá experimentó un repunte significativo, pasando del 42% en 2020 al 54% en 2024. En términos generales, la región evidencia una recuperación económica progresiva liderada por Bogotá, aunque persisten desafíos en los departamentos con menor ocupación.

Frente a la informalidad en la región, los empleados de empresas particulares, la tasa de informalidad ha mostrado estabilidad, manteniéndose en 25% entre 2023 y 2024, tras un leve incremento del 26% en 2021 al 27% en 2022.

**Tabla 22. Tasa de informalidad según posición  
Ocupacional región Andina 2021-2024**

Posición	2021	2022	2023	2024*
Empleado(a) de empresa particular	26%	27%	25%	25%
Trabajador(a) por cuenta propia	47%	35%	32%	33%

Fuente: elaboración propia GEIH 2021-2024

\*Datos a noviembre de 2024.

Lo(a)s trabajador(e)s por cuenta propia vinculados a actividades relacionadas con la administración pública han experimentado una disminución notable en sus niveles de informalidad, pasando del 47% en 2021 al 33% en 2024.

#### Sector privado.

##### *Nivel educativo.*

La tabla 23 evidencia una participación total de 6.760.203 trabajadores, de los cuales el 56.3% son hombres (3.803.210) y el 43.7% son mujeres (2.956.994). El nivel educativo más común entre los trabajadores es el bachillerato, que agrupa al 44.1% del total, con una notable diferencia entre hombres (1.840.844) y mujeres (1.138.506). Los departamentos con el mayor número de personas en este nivel educativo son Bogotá, Antioquia y Cundinamarca. Le sigue la educación universitaria, que representa el 21.5% del total con una ligera mayoría de mujeres (760.593) frente a hombres (689.329).

En los niveles de educación técnica profesional, las mujeres (405.059) superan a los hombres (303.549), mientras que en la educación tecnológica la participación está más equilibrada, con 220.990 mujeres y 216.024 hombres. En cuanto a la educación superior, las mujeres tienen mayor representación en nivel universitario y especialización, con 760.593 y 174.735 respectivamente, frente a 689.329 y 145.095 hombres. No obstante, en el nivel de maestría, los hombres lideran con 102.489 frente a 83.352 mujeres. Aunque las mujeres han logrado una notable representación en niveles educativos técnicos y superiores, persiste una mayor concentración de hombres en niveles educativos más bajos. En el caso de las personas con doctorado, el 72% están ubicadas en Bogotá, con una distribución casi equitativa: 50% hombres (7.341) y 49% mujeres (7.266).

**Tabla 23. Nivel educativo de ocupado(a)s  
en el sector privado Región Andina**

Nivel educativo	Hombres	Mujeres	Total
Ninguno	32.552	5.836	38.388
Primaria	462.327	158.692	621.019
Bachillerato	1.840.844	1.138.506	2.979.350
Técnica profesional	303.549	405.059	708.608
Tecnológica	216.024	220.990	437.014
Universitaria	689.329	760.593	1.449.922
Especialización	145.095	174.735	319.830
Maestría	102.489	83.352	185.840
Doctorado	11.002	9.231	20.233
Total	3.803.210	2.956.994	6.760.203

Fuente: Elaboración propia GEIH 2023

*Rama económica.*

En la región Andina, el mercado laboral presenta una distribución diversa en las ramas de actividad, con variaciones entre hombres y mujeres. Los hombres dominan sectores como agricultura (67.1%), construcción (86.6%) y suministro de electricidad (82.3%), con una participación mayoritaria en actividades tradicionalmente masculinizadas.

Por otro lado, las mujeres tienen una representación predominante en alojamiento y servicios (62.2%) y administración pública, educación y salud (71%), destacándose en áreas relacionadas con servicios y bienestar social. Sectores como comercio y reparación de vehículos presentan una distribución más equilibrada, con 54% de hombres y 46% de mujeres.

*Informalidad.*

La informalidad representa, en promedio, el 26% del total de ocupados en el sector privado de esta región. Al analizar por sexo, se observa que la tasa de informalidad masculina en el sector privado de la región Andina se mantuvo relativamente estable durante el período 2021-2024, con un promedio regional que disminuyó ligeramente del 60% en 2021 al 58% en 2024. Es decir, la informalidad masculina es mayor que la femenina. En la tabla 24 se presenta la tasa de informalidad masculina por departamento.

Caldas y Risaralda se destacan por mantener tasas consistentemente altas, alcanzando hasta un 64% en algunos años (Risaralda en 2021 y 2022, Caldas en 2021 y 2024). Este comportamiento puede asociarse con una mayor concentración de actividades económicas informales o precarias en estos departamentos.

Antioquia y Santander han registrado una disminución de la informalidad, pasando del 62% al 58% en ambos casos entre 2021 y 2024. Esto podría indicar un fortalecimiento de los sectores formales o la implementación de políticas laborales efectivas en estas áreas.

**Tabla 24. Tasa de informalidad masculina en el sector privado región Andina 2021-2024**

Departamento	2021	2022	2023	2024*
Antioquia	62%	61%	57%	58%
Bogotá	57%	56%	55%	56%
Boyacá	57%	50%	53%	55%
Caldas	62%	62%	61%	62%
Cundinamarca	58%	58%	58%	60%
Huila	54%	55%	48%	52%
N. de Santander	61%	55%	59%	56%
Quindío	59%	62%	64%	58%
Risaralda	64%	64%	59%	57%
Santander	62%	59%	58%	58%
Tolima	63%	58%	55%	59%
Total	60%	58%	57%	58%

Fuente: Elaboración propia GEIH 2021-2024

\*Datos a noviembre de 2024.

Quindío y Tolima presentan variaciones más marcadas. Quindío alcanzó un pico del 64% en 2023 para descender al 58% en 2024, mientras que Tolima aumentó del 55% en 2023 al 59% en 2024, presenciando una inestabilidad en la estructura laboral formal de estos departamentos.

En términos generales, la tasa de informalidad masculina en el sector privado de la región Andina sigue siendo un desafío, con una alta proporción de trabajadores fuera del marco de formalidad, lo que afecta su acceso a beneficios laborales y protección social.

### Sector público.

#### *Nivel educativo.*

Los niveles educativos de los trabajadores públicos en la región Andina evidencian un perfil altamente calificado, con una notable representación en los niveles de educación superior y posgrado. El nivel educativo universitario agrupa a 167.119 trabajadores (ver tabla 25), lo que representa el 30% del total. Las mujeres tienen una alta participación en este nivel, con el 57% de los trabajadores con título universitario.

Un total de 124.878 trabajadores cuentan con especialización (22% del total), mientras que 98.119 han alcanzado el grado de maestría (17%). En ambos niveles, las mujeres predominan, representando el 59% y el 58%, respectivamente, lo que destaca su liderazgo en áreas de alta calificación.

**Tabla 25. Nivel educativo de ocupado(a)s  
en el sector público Región Andina**

Nivel educativo	Hombres	Mujeres	Total
Ninguno	281	134	415
Primaria	2.600	1.066	3.666
Bachillerato	51.656	20.858	72.515
Técnica profesional	33.922	22.314	56.236
Tecnológica	16.840	9.931	26.771
Universitaria	71.167	95.952	167.119
Especialización	51.527	73.352	124.878
Maestría	41.300	56.819	98.119
Doctorado	10.396	4.217	14.613
Total	279.690	284.642	564.332

Fuente: Elaboración propia GEIH 2023

El sector público de la región Andina cuenta con 14.613 personas con título de doctorado, representando el 3% del total. En este nivel, los hombres lideran, representando el 71% de los doctores, lo que podría estar vinculado a ciertas áreas específicas del conocimiento.

Los trabajadores con formación técnica profesional y tecnológica suman 83.007 personas (15% del total). Estos niveles educativos son esenciales para funciones técnicas y operativas dentro del sector público, con una ligera mayoría masculina (61% en el nivel técnico profesional). Solo 4.081 trabajadores (menos del 1% del total) cuentan con educación primaria o ningún nivel educativo formal.

La participación de mujeres en la región Andina es ligeramente superior a la de los hombres, representando el 50.4% del total de trabajadores. Este equilibrio refleja la inclusión de ambos géneros en el sector público, con una notable representación femenina en los niveles educativos superiores.

Cuenta propia de administración pública, salud y educación.

La Región Andina, la más grande en términos de población y actividad económica, presentó una importante caída en el número de trabajadores por cuenta propia entre 2020 y 2022, disminuyendo de 362.263 en 2020 a 249.461 en 2022. No obstante, en 2023 se observó una recuperación notable con 414.700 trabajadores, y 2024 la cifra alcanzó su punto más alto del período con 459.581.

*Nivel educativo.*

En la región Andina, hay una alta concentración de personas con niveles educativos superiores. El nivel universitario predomina con 169.637 personas, lo que representa el 41% del total, seguido por la especialización con 73.805 personas (18%) y la maestría con 31.840 personas (8%).

El grupo con formación técnica profesional y tecnológica suma 65.211 personas, representando el 16% del total, distribuidos entre 45.028 personas (11%) con formación técnica profesional y 20.183 personas (5%) con formación tecnológica. Estos niveles educativos son fundamentales para roles de apoyo técnico y profesional.

El nivel de bachillerato es también significativo, con 51.978 personas (13%), indicando una presencia considerable de trabajadores con educación media, probablemente vinculados a funciones operativas o de soporte. En contraste, las personas con educación primaria o sin ningún nivel educativo registrado suman 16.878 personas (4%), lo que sugiere oportunidades de mejora en la formación para este segmento.

**Tabla 26. Nivel educativo de ocupado(a)s  
cuenta propia región Andina**

Nivel educativo	Hombres	Mujeres	Total
Ninguno	0	2.248	2.248
Primaria	1.349	13.281	14.630
Bachillerato	16.454	35.524	51.978
Técnica profesional	10.839	34.189	45.028
Tecnológica	9.322	10.861	20.183
Universitaria	67.454	102.183	169.637
Especialización	30.809	42.996	73.805
Maestría	12.982	18.858	31.840
Doctorado	3.685	1.667	5.353
Total	152.893	261.807	414.700

Fuente: Elaboración propia GEIH 2023

En los niveles más altos, 5.353 personas (1%) cuentan con un doctorado, lo que refleja una base de profesionales con formación avanzada para funciones especializadas, académicas o de investigación.

En cuanto a la perspectiva de género, las mujeres representan el 63% del total, con 261.807 mujeres frente a 152.893 hombres. Este predominio femenino es notable en todos los niveles educativos, especialmente en el universitario (102.183 mujeres frente a 67.454 hombres), la especialización (42.996 mujeres frente a

30.809 hombres) y la maestría (18.858 mujeres frente a 12.982 hombres). Incluso en los niveles más bajos, como primaria y ausencia de estudios, las mujeres también son mayoría.

*Distribución rama administración pública, educación y salud.*

En la región Andina, las personas que hacen parte de cuenta propia están marcadamente lideradas por el sector salud, que representa el 41% del total, seguido de la administración pública con el 36%, y finalmente el sector educativo con un 23%. Dentro del sector salud, las mujeres ocupan roles relacionados con los cuidados personales y profesionales como psicólogas y fisioterapeutas, evidenciando una clara división de género en las ocupaciones; por ejemplo, las cuidadoras de niños (27%) y trabajadoras de cuidados personales (12%) destacan en contraste con los hombres, donde las profesiones más predominantes son médicos generales (19%) y especialistas (17%).

En la administración pública, las mujeres sobresalen en ocupaciones administrativas como oficinistas generales (10%) y secretarías generales (5%), mientras que los hombres predominan en roles técnicos y de gestión, como ingenieros civiles (4%) y analistas de sistemas (4%).

En el sector educativo, los hombres tienden a liderar en posiciones de dirección y especialización técnica, como directores de relaciones públicas (17%) y matemáticos (9%), mientras que las mujeres destacan en roles más amplios como profesionales en educación (21%) y profesoras de instituciones superiores (12%).

*Informalidad.*

En esta región, la informalidad de los cuentapropistas ha mostrado un incremento significativo, pasando de 118.408 personas en 2021 a 151.607 en 2024, lo que representa un aumento del 28%. Esta tendencia se ha observado principalmente en Bogotá, Antioquia y Cundinamarca. Entre los ocupados de esta región que trabajan por cuenta propia, la informalidad alcanza un promedio del 37%. Dentro de este grupo, la tasa de informalidad femenina presenta un incremento regional, pasando del 72% en 2021 al 77% en 2024.

**Tabla 27. Tasa de informalidad femenina  
cuenta propia región Andina 2021-2024**

<b>Departamento</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024*</b>
Antioquia	64%	67%	70%	75%
Bogotá	74%	75%	73%	77%
Boyacá	74%	50%	89%	87%
Caldas	61%	70%	70%	71%
Cundinamarca	78%	76%	94%	81%
Huila	81%	75%	73%	81%
N. de Santander	77%	74%	75%	73%
Quindío	75%	81%	78%	78%
Risaralda	65%	64%	81%	74%
Santander	73%	79%	79%	79%
Tolima	78%	78%	73%	65%
Total	72%	72%	76%	77%

Fuente: elaboración propia GEIH 2021-2024

\*Datos a noviembre de 2024

Bogotá y Boyacá destacan por presentar tasas muy elevadas de informalidad femenina, alcanzando hasta el 87% en Boyacá y el 77% en Bogotá en 2024. Cundinamarca muestra variaciones significativas, con un aumento del 76% en 2022 al 94% en 2023, para luego disminuir al 81% en 2024. Por otro lado, Tolima experimenta una disminución constante, pasando del 78% en 2021 al 65% en 2024, posiblemente debido a un crecimiento en actividades económicas más formalizadas.

Quindío y Santander mantienen tasas altas de informalidad femenina pero relativamente constantes durante el período analizado, con Quindío oscilando alrededor del 78% y Santander estable en 79% en los últimos tres años.

### **Conclusiones sobre la Región Andina.**

La región Andina experimentó una recuperación sostenida en su tasa de ocupación desde 2020, pasando del 50% al 58% en 2024. Bogotá se destacó como líder, alcanzando el 64% en 2024 y manteniendo una ocupación superior al promedio regional. Otros departamentos como Antioquia, Santander y Huila también han mostrado un crecimiento continuo, mientras que Tolima, Quindío y Boyacá registraron tasas más bajas, aunque Boyacá presentó una mejora significativa al subir del 42% al 54%. En general, la región refleja una recuperación progresiva, liderada principalmente por Bogotá, pero con desafíos en departamentos con tasas más bajas de ocupación.

En términos de informalidad, los empleados en empresas privadas mantuvieron una tasa estable entre el 25% y 27% entre 2023 y 2024, después de un pequeño incremento en 2021 y 2022. Por otro lado, los trabajadores por cuenta propia han experimentado una mejora notable en la formalización, pasando del 47% en 2021 al 33% en 2024, especialmente en sectores como la administración pública. A pesar de estos avances, la informalidad sigue siendo un reto significativo, con una tasa que sigue por encima del 30% en varias áreas de la región.

El sector privado de la región Andina cuenta con 6.760.203 trabajadores, de los cuales el 56.3% son hombres y el 43.7% son mujeres. La mayoría de los trabajadores tiene nivel educativo de bachillerato (44.1%), con una notable diferencia entre hombres y mujeres. Las mujeres superan a los hombres en educación universitaria y técnica profesional, lo que refleja una mayor representación en niveles educativos superiores. Los hombres dominan sectores como agricultura, construcción y electricidad, mientras que las mujeres predominan en alojamiento, servicios, administración pública, educación y salud.

Los trabajadores públicos de la región Andina muestran un perfil educativo altamente calificado, con el 30% del total con educación universitaria, de los cuales el 57% son mujeres. Además, más del 40% de los trabajadores por cuenta propia tienen formación universitaria, seguida por la especialización y maestría. El sector salud lidera la participación de los trabajadores por cuenta propia, seguido por la administración pública y la educación. Las mujeres predominan en los sectores de salud y educación, especialmente en roles de cuidado y enseñanza, mientras que los hombres dominan las posiciones más técnicas. Sin embargo, la informalidad sigue siendo un desafío, con tasas más altas entre las mujeres, especialmente en departamentos como Bogotá y Boyacá, lo que resalta la necesidad de políticas para promover la formalización laboral en estos sectores clave.

### 1.4 Región Orinoquía.

La tasa de ocupación en la región de la Orinoquía muestra una mejora constante entre 2020 y 2024, pasando del 47% al 60%. Sin embargo, existen notables diferencias entre los departamentos.

Meta registra una tasa de ocupación que se incrementa de manera sostenida desde el 46% en 2020 al 59% en 2024. Arauca, aunque mejora su tasa de ocupación de 32% en 2020 a 48% en 2024, sigue siendo el departamento con el desempeño más bajo en la región, indicando desafíos persistentes en la creación de empleo y la estabilidad económica.

Casanare lidera la región con tasas altas, alcanzando el 68% en 2023 y manteniéndose en ese nivel en 2024. Guaviare presenta tasas de ocupación muy altas, alcanzando un máximo del 75% en 2022 y 2023, aunque disminuye ligeramente al 70% en 2024. Vichada también muestra una mejora constante, pasando del 45% en 2020 al 62% en 2024.

**Tabla 28. Tasa de ocupación por departamentos región Orinoquia de 2020-2024**

Departamento	2020	2021	2022	2023	2024*
Meta	46%	52%	57%	58%	59%
Arauca	32%	34%	45%	49%	48%
Casanare	55%	62%	66%	68%	68%
Guaviare	67%	73%	75%	75%	70%
Vichada	45%	54%	61%	63%	62%
Total	47%	53%	58%	59%	60%

Fuente: Elaboración propia GEIH 2020-2024

\*Datos a noviembre de 2024.

En términos generales, la región de la Orinoquía experimenta un crecimiento en su tasa de ocupación, pero persisten desigualdades significativas entre los departamentos. Estas diferencias subrayan la necesidad de implementar políticas económicas que potencien los sectores productivos locales y fomenten una mayor generación de empleo en los departamentos con tasas más bajas, como Arauca.

Ahora analizando la informalidad en la región de la Orinoquía presenta una tendencia general a la disminución entre 2021 y 2024. En lo(a)s empleado(a)s de empresa particular o sector privado, la tasa de informalidad pasó del 46% en 2021 al 42% en 2024. Aunque la disminución es constante, el nivel de informalidad en este grupo sigue siendo elevado, lo que refleja un desafío para garantizar empleos con seguridad social y estabilidad laboral en el sector privado.

**Tabla 29. Tasa de informalidad según posición Ocupacional región Orinoquía 2021-2024**

Posición	2021	2022	2023	2024*
Empleado(a) de empresa particular	46%	45%	44%	42%
Trabajador(a) por cuenta propia	33%	25%	24%	23%

Fuente: Elaboración propia GEIH 2021-2024

\*Datos a noviembre de 2024

El grupo de cuenta propia de la Administración Pública experimenta una reducción en la informalidad, bajando del 33% en 2021 al 23% en 2024. En conjunto, estas cifras han mejorado para la formalización del empleo en la región de la Orinoquía, sin embargo, el sector privado sigue siendo el más afectado por la informalidad.

Sector privado.

*Nivel educativo.*

De los 267.763 trabajadores totales en el sector privado de la región Orinoquía, los hombres representan el 58.9% (157.686) y las mujeres el 41.1% (110.077), reflejando una brecha de participación.

**Tabla 30. Nivel educativo de ocupado(a)s  
en el sector privado Región Orinoquía**

Nivel educativo	Hombres	Mujeres	Total
Ninguno	1.730	729	2.459
Primaria	23.306	8.971	32.276
Bachillerato	90.065	54.328	144.393
Técnica profesional	12.883	14.472	27.355
Tecnológica	5.464	4.583	10.047
Universitaria	19.679	22.524	42.204
Especialización	3.263	3.814	7.077
Maestría	1.227	627	1.854
Doctorado	69	29	98
Total	157.686	110.077	267.763

Fuente: Elaboración propia GEIH 2023

En los niveles más bajos de escolaridad, los hombres dominan ampliamente: el 70.3% de las personas sin estudios (1.730 hombres frente a 729 mujeres) y el 72.2% de quienes tienen primaria (23.306 hombres frente a 8.971 mujeres). Además, el 82% de estas personas se encuentran en el departamento del Meta.

Esta disparidad comienza a reducirse en el nivel de bachillerato, donde los hombres constituyen el 62.4% (90.065), mientras que las mujeres alcanzan el 37.6% (54.328). En la educación técnica profesional, la proporción tiende a ser equitativa, con los hombres representando el 47.1% (12.883) y las mujeres el 52.9% (14.472). En el nivel tecnológico, las cifras se aproximan aún más, con el 54.4% de participación masculina (5.464 hombres) frente al 45.6% femenina (4.583 mujeres).

En la educación universitaria, las mujeres superan ligeramente a los hombres, representando el 53.4% de los trabajadores con este nivel (22.524 mujeres frente a 19.679 hombres). Del total de personas con este nivel educativo, el 76% pertenece al departamento del Meta, seguido por el 16% en el departamento del Casanare y un 4,8% en el departamento de Arauca. Caso similar para los niveles de especialización, los hombres constituyen el 46.1% (3.263) y las mujeres el 53.9% (3.814). Sin embargo, en los niveles de maestría y doctorado, los hombres vuelven a tener una mayor representación. En la maestría, la brecha se amplía, con el 66.2% masculina (1.227 hombres) frente al 33.8% femenina (627 mujeres). Finalmente, en el nivel de doctorado, los hombres abarcan el 70.4% (69), mientras que las mujeres representan el

29.6% (29). Aunque solo se registran 98 personas con este nivel de estudios, 92 de ellas se encuentran en el departamento del Meta y las restantes en el departamento del Vichada.

En general, aunque los hombres son mayoría en términos absolutos, las mujeres tienen una mayor participación en los niveles educativos superiores, especialmente en la educación universitaria y la especialización.

*Rama económica.*

En la región Orinoquía, la distribución de la fuerza laboral por ramas de actividad es la siguiente, los hombres predominan en sectores como la construcción, donde representan el 90.6% de los trabajadores, el suministro de electricidad con un 79.9%, transporte y almacenamiento con el 82.8%, y la agricultura, donde constituyen el 64.1%. Por otro lado, las mujeres tienen una mayor participación en ramas como alojamiento y servicios, donde representan el 74% de los trabajadores, así como en administración pública, educación y salud, donde constituyen el 69%. Estas ramas están vinculadas principalmente a los servicios, el cuidado y el bienestar.

En comercio y reparación de vehículos, se observa un equilibrio relativo, con los hombres ocupando el 55.2% de los puestos y las mujeres el 44.8%, con una distribución más equitativa en esta actividad.

*Informalidad.*

El número de personas informales en el sector privado de la región Orinoquía muestra una tendencia al alza, con una tasa promedio de informalidad del 44% durante los cuatro años analizados. Este porcentaje corresponde al total de personas con trabajos informales dentro del sector privado en esta región. Es importante destacar que, dentro del grupo de personas informales, la tasa de informalidad masculina promedio disminuyó del 60% en 2021 al 53% en 2024. Dado que esta tasa es mayor que la de informalidad femenina, la tabla 31 presenta en detalle la tasa de informalidad masculina por departamento en la región Orinoquía.

**Tabla 31. Tasa de informalidad masculina en el sector privado región Orinoquía 2021-2024**

Departamento	2021	2022	2023	2024*
Meta	61%	56%	57%	54%
Arauca	57%	59%	61%	52%
Casanare	58%	54%	59%	52%
Guaviare	56%	53%	53%	48%
Vichada	56%	59%	54%	54%
Total	60%	56%	57%	53%

Fuente: Elaboración propia GEIH 2021-2024

\*Datos a noviembre de 2024

El departamento del Meta muestra una disminución constante en la tasa de informalidad masculina, pasando del 61% en 2021 al 54% en 2024. Arauca, presenta una variación inusual, con un aumento inicial de 57% en 2021 a 61% en 2023, seguido de una caída significativa al 52% en 2024. Casanare, experimenta una reducción de 58% en 2021 a 52% en 2024, es una mejora constante en la formalización del empleo.

Guaviare, tiene la disminución más pronunciada, pasando de 56% en 2021 a 48% en 2024. Vichada, se mantiene relativamente estable en torno al 54%-59%, con una tasa del 54% en 2024.

La región muestra una tendencia positiva hacia la reducción de la informalidad masculina, aunque todavía es un desafío importante, especialmente en departamentos como Arauca y Vichada, que presentan variaciones y niveles aún altos de informalidad.

### Sector público.

#### *Nivel educativo.*

En la región de la Orinoquía, los niveles educativos de los trabajadores públicos se caracterizan por una elevada formación académica y una representación casi equitativa entre hombres y mujeres. El nivel universitario es el más representado, con 10.238 trabajadores (33% del total) como se detalla en la tabla 32. Las mujeres tienen una leve mayoría en este nivel, representando el 54% de los trabajadores universitarios.

**Tabla 32. Nivel educativo de ocupado(a)s en el sector público Región Orinoquía**

Nivel educativo	Hombres	Mujeres	Total
Ninguno	105	111	215
Bachillerato	3.736	1.261	4.997
Técnica profesional	1.620	1.456	3.076
Tecnológica	856	335	1.191
Universitaria	4.731	5.507	10.238
Especialización	2.862	4.202	7.064
Maestría	1.407	2.236	3.643
Doctorado	175	427	602
Total	15.491	15.535	31.026

Fuente: Elaboración propia GEIH 2023

Un total de 7.064 trabajadores (23%) cuentan con especialización, mientras que 3.643 han alcanzado el nivel de maestría (12%). En ambos casos, las mujeres superan a los hombres, representando el 59% de los especialistas y el 61% de quienes poseen maestría. La región cuenta con 602 trabajadores con título de doctorado (2% del total), destacándose nuevamente la participación femenina, que representa el 71% en este nivel.

Los niveles técnico profesional y tecnológico agrupan a 4.267 trabajadores (14% del total). Aunque los hombres tienen una leve mayoría en el nivel técnico profesional (53%), las mujeres lideran en el nivel tecnológico (56%). Solo 215 personas (menos del 1%) tienen niveles educativos básicos o no cuentan con formación formal, lo que subraya un alto grado de profesionalización en el sector público de esta región.

El sector público de la región Orinoquía se caracteriza por un alto nivel educativo, con más del 70% de los trabajadores alcanzando niveles universitarios o superiores. Este perfil educativo refleja una orientación hacia la excelencia en la gestión pública y el fortalecimiento de capacidades técnicas y estratégicas. La notable presencia de mujeres en niveles de educación superior, particularmente en especialización, maestría y doctorado, con un papel clave en la toma de decisiones y en la implementación de políticas públicas en la región. Por su parte, la escasa representación de trabajadores con educación básica refuerza el compromiso por la profesionalización del sector público en Orinoquía.

Cuenta propia de administración pública, salud y educación.

En la Región Orinoquía, el número de trabajadores por cuenta propia mostró una caída inicial de 24.068 en 2020 a 17.095 en 2021. Posteriormente, la cifra aumentó progresivamente, alcanzando 21.808 en 2022, 26.972 en 2023 y 29.531 en 2024.

*Nivel educativo.*

En la región Orinoquía, el nivel educativo entre hombres y mujeres que trabajan como cuenta propia en administración pública, educación y salud bajo contratos específicos con el Estado revela marcadas diferencias.

**Tabla 33. Nivel educativo de ocupado(a)s  
cuenta propia región Orinoquía**

Nivel educativo	Hombres	Mujeres	Total
Ninguno	8	68	76
Primaria	129	725	855
Bachillerato	1.773	2.777	4.550
Técnica profesional	1.082	4.010	5.091
Tecnológica	431	594	1.026
Universitaria	3.877	6.896	10.773
Especialización	1.388	2.426	3.815
Maestría	414	318	732
Doctorado	20	34	54
Total	9.124	17.848	26.972

Fuente: Elaboración propia GEIH 2023

Las mujeres representan el 66% del total de personas analizadas, con 17.848 mujeres frente a 9.124 hombres (34%). Esta predominancia femenina es visible en todos los niveles educativos, excepto en el nivel de maestría, donde los hombres son mayoría (414 hombres frente a 318 mujeres).

A nivel educativo, la mayor concentración está en el nivel universitario, con 10.773 personas (40%), seguido por la técnica profesional, con 5.091 personas (19%). En ambos niveles, las mujeres superan ampliamente a los hombres: en el nivel universitario hay 6.896 mujeres frente a 3.877 hombres, y en el nivel técnico profesional hay 4.010 mujeres frente a 1.082 hombres.

En el nivel de especialización, que incluye 3.815 personas (14%), las mujeres también son mayoría, con 2.426 frente a 1.388 hombres. Sin embargo, en el nivel de maestría, aunque la representación es menor (732 personas en total, 3%), los hombres lideran ligeramente, con 414 frente a 318 mujeres. En el nivel de doctorado, la proporción es más equilibrada, con 20 hombres y 34 mujeres (54 personas en total, menos del 1%).

En los niveles educativos inferiores, como primaria (3%) y bachillerato (17%), las mujeres también están en mayor número. En el nivel de primaria hay 725 mujeres frente a 129 hombres, mientras que en bachillerato hay 2.777 mujeres frente a 1.773 hombres.

En resumen, en la región Orinoquía, las mujeres predominan en la mayoría de los niveles educativos, destacándose especialmente en el nivel universitario y técnico profesional, que juntos representan el 59%

del total. Los hombres tienen una representación más equilibrada en niveles avanzados como la maestría y el doctorado, aunque siguen siendo una minoría en términos generales.

*Distribución rama administración pública, educación y salud.*

En la región Orinoquía, el trabajo por cuenta propia suma 26.972 personas, con mayoría femenina (66%). La salud lidera con el 44% del total, seguida de la administración pública con el 40% y la educación con el 16%.

En salud, la brecha de género es más marcada el 79% de los trabajadores en esta rama son mujeres, de las cuales ocupan roles de cuidados personales en instituciones (23%), como cuidadoras de niños (22%) y psicólogas (7%), mientras que los hombres predominan en ocupaciones como trabajadores de los cuidados personales en instituciones (16%) médicos generales (14%) y especialistas (10%).

En administración pública, aunque la diferencia entre hombres y mujeres no es tan pronunciada, las mujeres lideran ligeramente con un 52%. Los hombres predominan en ocupaciones como abogados (12%) y agentes de gobierno (9%), mientras que las mujeres destacan como oficinistas generales (11%), abogadas (10%), agentes de gobierno (7%) y grabadoras de datos (6%).

En educación, las mujeres sobresalen ampliamente en roles como profesionales de la educación (33%) y profesoras de primaria (7%). Por el contrario, los hombres tienen mayor participación como profesores de instituciones de educación superior (16%) y formación profesional (10%).

Este panorama refleja una tendencia general de roles marcados por género en la región, con una fuerte presencia femenina en trabajos relacionados con cuidados y asistencia, y una mayor participación masculina en posiciones técnicas o de autoridad.

*Informalidad.*

La informalidad de los trabajadores por cuenta propia en la región de la Orinoquía muestra una tendencia a la baja entre 2021 y 2024. Durante este período, el promedio regional de informalidad disminuyó del 33% en 2021 al 23% en 2024. Además, dentro del grupo de personas informales en la región, el 76% son mujeres, frente al 24% de hombres. En la tabla 34 se detalla la tasa de informalidad femenina por departamento.

En el departamento del Meta, la informalidad femenina mantiene niveles elevados y relativamente estables, con un 75% en 2021 y 77% en 2024, alcanzando un pico del 80% en 2023. Arauca exhibe una tendencia más inestable, iniciando con un 51% en 2021, aumentando drásticamente al 97% en 2022, y luego disminuyendo al 82% en 2023 y al 50% en 2024.

En Casanare, la informalidad femenina muestra un aumento sostenido, pasando del 62% en 2021 al 93% en 2023, antes de reducirse ligeramente al 84% en 2024. Guaviare registra consistentemente los niveles más altos de informalidad femenina, comenzando con un 82% en 2021 y alcanzando un máximo del 93% en 2023, con una leve disminución al 81% en 2024.

Por último, en Vichada, la informalidad femenina muestra una trayectoria irregular, pasando del 67% en 2021 al 75% en 2022, descendiendo al 60% en 2023, y nuevamente aumentando al 84% en 2024. En promedio, la informalidad femenina de cuenta propia en la región Orinoquía se mantiene alta, con un incremento del 72% en 2021 al 82% en 2023, seguido de una reducción al 77% en 2024.

**Tabla 34. Tasa de informalidad femenina  
cuenta propia región Orinoquía 2021-2024**

Departamento	2021	2022	2023	2024*
Meta	75%	73%	80%	77%
Arauca	51%	97%	82%	50%
Casanare	62%	68%	93%	84%
Guaviare	82%	78%	93%	81%
Vichada	67%	75%	60%	84%
Total	72%	74%	82%	77%

Fuente: Elaboración propia GEIH 2021-2024

\*Datos a noviembre de 2024

### **Conclusiones sobre la Región Orinoquía.**

La región Orinoquía ha experimentado una mejora continua en su tasa de ocupación entre 2020 y 2024, pasando del 47% al 60%. Sin embargo, persisten desigualdades notables entre los departamentos. Casanare lidera con una tasa de ocupación del 68%, mientras que Arauca sigue teniendo la tasa más baja, con un 48% en 2024. Aunque Guaviare mostró tasas altas en los años previos, su ocupación disminuyó al 70% en 2024. Estas disparidades subrayan la necesidad de políticas económicas específicas para impulsar el empleo en las áreas más rezagadas.

La informalidad en la región ha mostrado avances importantes, especialmente en los trabajadores por cuenta propia, cuya tasa de informalidad pasó del 33% en 2021 al 23% en 2024. Este progreso es especialmente evidente en la administración pública. Sin embargo, el sector privado sigue siendo el más afectado por la informalidad, con un 42% en 2024. La alta tasa de informalidad en el sector privado sigue representando un desafío, y es crucial implementar políticas para promover la formalización y garantizar empleos con seguridad social.

El sector público en la región Orinoquía se distingue por un alto nivel educativo, con más del 70% de los trabajadores alcanzando niveles universitarios o superiores. Las mujeres tienen una representación destacada en niveles avanzados, como especialización, maestría y doctorado, lo que resalta su creciente liderazgo en la toma de decisiones y en la implementación de políticas públicas. Además, la escasa representación de trabajadores con educación básica subraya el fuerte enfoque hacia la profesionalización en la región.

El número de trabajadores por cuenta propia en los sectores de administración pública, salud y educación ha aumentado significativamente desde 2021, alcanzando 29.531 trabajadores en 2024. Las mujeres representan el 66% de este total, destacándose especialmente en niveles educativos superiores como el universitario y el técnico profesional. A pesar de su predominancia en la mayoría de los niveles educativos, los hombres lideran en los niveles más avanzados, como maestría y doctorado, reflejando una ligera diferencia en los niveles más altos de educación.

Aunque la informalidad entre los trabajadores por cuenta propia ha disminuido en la región Orinoquía, sigue siendo un desafío, especialmente entre las mujeres. En departamentos como Meta, Arauca y Casanare, la tasa de informalidad ha mostrado fluctuaciones, con una tendencia a la reducción entre 2023 y 2024. Sin embargo, las tasas siguen siendo altas, lo que requiere políticas más efectivas para reducir la informalidad y promover la inclusión social y económica, particularmente en sectores clave como la salud, la educación y la administración pública.

### 1.5 Región Amazonía.

La tasa de ocupación en la región Amazonía muestra una leve mejoría durante el período 2020-2024, con variaciones entre departamentos que reflejan diferentes dinámicas económicas y laborales. En Caquetá, la tasa de ocupación aumenta de 48% en 2020 a 55% en 2022, pero desciende ligeramente a 52% en 2024. En Putumayo, la tasa comienza en 38% en 2020, alcanzando un máximo de 46% en 2022 y 2024. Aunque el crecimiento es moderado, el departamento sigue teniendo una de las tasas de ocupación más bajas de la región.

**Tabla 35. Tasa de ocupación por departamentos región Amazonía de 2020-2024**

Departamento	2020	2021	2022	2023	2024*
Caquetá	48%	51%	55%	54%	52%
Putumayo	38%	40%	46%	43%	46%
Amazonas	47%	52%	54%	55%	55%
Guainía	39%	43%	53%	54%	51%
Vaupés	46%	46%	55%	55%	54%
Total	47%	50%	54%	53%	52%

Fuente: Elaboración propia GEIH 2020-2024

\*Datos a noviembre de 2024

En Amazonas, se observa un incremento sostenido desde el 47% en 2020 hasta el 55% en 2023 y 2024, siendo uno de los departamentos con mejor desempeño en la región. En Guainía, la tasa crece significativamente de 39% en 2020 a 54% en 2023, pero desciende ligeramente al 51% en 2024. En Vaupés, la tasa de ocupación se mantiene constante en 46% en 2020 y 2021, aumentando significativamente a 55% en 2022 y estabilizándose en torno al 54% en 2024.

En promedio, la región pasa de una tasa de ocupación del 47% en 2020 a un máximo del 54% en 2022, cerrando en 52% en 2024. Aunque se han logrado avances en la ocupación laboral, la región enfrenta retos estructurales para mantener un crecimiento sostenido, especialmente en departamentos como Putumayo y Guainía.

En la informalidad para lo(a)s empleado(a)s del sector privado se mantiene relativamente alta y estable, aunque con leves variaciones. En 2021, el 67% de estos trabajadores eran informales, disminuyendo al 61% en 2022. Sin embargo, se observa un ligero incremento en los años siguientes, alcanzando el 63% en 2024.

**Tabla 36. Tasa de informalidad según posición Ocupacional región Amazonía 2021-2024**

Posición	2021	2022	2023	2024*
Empleado(a) de empresa particular	67%	61%	62%	63%
Trabajador(a) por cuenta propia	26%	24%	12%	9%

Fuente: Elaboración propia GEIH 2021-2024

\*Datos a noviembre de 2024

En la posición de cuenta propia de la administración pública, la informalidad muestra una tendencia marcada a la baja. En 2021, el 26% de los trabajadores en esta categoría eran informales, reduciéndose al 24% en 2022, al 12% en 2023, y finalmente al 9% en 2024.

En términos generales, mientras que los empleados de empresa particular enfrentan niveles de informalidad persistentemente altos, los trabajadores por cuenta propia han experimentado avances significativos hacia la formalización.

### Sector privado.

#### *Nivel educativo.*

La distribución del nivel educativo en el sector privado de la región Amazonas evidencia tendencias tanto en términos de participación como en la brecha de género ver tabla 37. Del total de 57.999 trabajadores registrados, los hombres constituyen el 63.6% (36.884), mientras que las mujeres representan el 36.4% (21.115), marcando una participación masculina predominante.

En los niveles educativos más bajos, como la educación primaria y el bachillerato, la diferencia es considerable. En primaria, los hombres representan el 81.4% (10.062) frente al 18.6% de las mujeres (2.296). En el nivel de bachillerato, aunque persiste la predominancia masculina con el 63.6% (19.147), la participación de las mujeres se incrementa al 36.4% (10.993).

En la educación técnica profesional, la brecha de género es más reducida, con una participación masculina del 43.2% (2.222) y femenina del 56.8% (2.920). En el nivel tecnológico, las mujeres superan ligeramente a los hombres, con un 54.7% (762 mujeres) frente a un 45.3% (631 hombres).

**Tabla 37. Nivel educativo de ocupado(a)s  
en el sector privado Región Amazonía**

Nivel educativo	Hombres	Mujeres	Total
Ninguno	1.194	316	1.510
Primaria	10.062	2.296	12.358
Bachillerato	19.147	10.993	30.140
Técnica profesional	2.222	2.920	5.143
Tecnológica	631	762	1.393
Universitaria	3.176	3.407	6.583
Especialización	322	370	692
Maestría	105	37	142
Doctorado	25	13	39
Total	36.884	21.115	57.999

Fuente: Elaboración propia GEIH 2023

En los niveles superiores, como la educación universitaria, las mujeres también tienen una ligera ventaja, representando el 51.8% (3.407) frente al 48.2% de los hombres (3.176). Sin embargo, en los niveles de maestría y doctorado, los hombres retoman la mayoría. Por ejemplo, en la maestría, la disparidad es más pronunciada, con los hombres alcanzando el 73.9% (105) y las mujeres el 26.1% (37). Finalmente, en el nivel de doctorado, los hombres constituyen el 64.1% (25), mientras que las mujeres representan el 33.3% (13).

Si bien los hombres predominan en términos absolutos en la mayoría de los niveles educativos, las mujeres muestran un avance en los niveles tecnológicos y universitarios. Estos datos subrayan la importancia de seguir promoviendo políticas que fomenten la igualdad de oportunidades y el acceso a la educación superior en la región Amazonas. Para todos los niveles educativos en el sector privado de esta región, más del 75% de la población se encuentra concentrada en el departamento del Caquetá.

*Rama económica.*

En la región Amazonas, los hombres dominan en sectores como la agricultura, ganadería y caza, donde representan el 93.8% de los trabajadores, la construcción con un 95.1%, y el transporte y almacenamiento con el 88.6%. Por otro lado, las mujeres tienen una participación mayoritaria en alojamiento y servicios, donde constituyen el 79.3% de los trabajadores, así como en administración pública, educación y salud, con un 67.5%. Estas actividades están relacionadas con el cuidado, la educación y el sector servicios. En comercio y reparación de vehículos, se observa un mayor equilibrio, con los hombres representando el 56.8% y las mujeres el 43.2%.

*Informalidad.*

La informalidad en el sector privado de la región Amazonía ha mostrado un incremento durante los últimos cuatro años, con Caquetá destacándose como el departamento con mayor incidencia de este comportamiento. En promedio, la informalidad en los empleados del sector privado de la región durante el período analizado fue del 63%. No obstante, dentro del grupo de personas informales, la tasa masculina promedio alcanzó el 69%, en contraste con el 31% registrado para las mujeres. La tabla 38 detalla la tasa de participación masculina en cada uno de los departamentos que conforman esta región.

En Caquetá, la informalidad masculina se mantuvo relativamente alta y estable, oscilando entre el 68% y el 73% en los cuatro años. En Putumayo, se observa una tendencia de reducción de la informalidad masculina entre 2021 y 2023, pasando del 65% en 2021 al 39% en 2023. Sin embargo, en 2024 se registra un aumento abrupto al 100%, lo que podría indicar factores coyunturales o una reestructuración del mercado laboral en este departamento.

**Tabla 38. Tasa de informalidad masculina en el sector privado región Amazonía 2021-2024**

Departamento	2021	2022	2023	2024*
Caquetá	73%	68%	68%	71%
Putumayo	65%	56%	39%	100%
Amazonas	54%	50%	18%	46%
Guainía	68%	45%	63%	49%
Vaupés	61%	64%	37%	67%
Total	71%	66%	67%	70%

Fuente: Elaboración propia GEIH 2021-2024

\*Datos a noviembre de 2024

En Amazonas, la informalidad masculina disminuyó notablemente de un 54% en 2021 a un 18% en 2023. No obstante, en 2024, se produce un aumento al 46%, sugiriendo una reversión parcial de los avances logrados en la formalización. En Guainía, la informalidad masculina bajó de un 68% en 2021 a un 45% en 2022, pero presentó variaciones en los años siguientes, alcanzando el 63% en 2023 y descendiendo nuevamente al 49% en 2024. En Vaupés, la informalidad masculina fue del 61% en 2021, subió al 64% en 2022, bajó al 37% en 2023, y finalmente aumentó al 67% en 2024, con una volatilidad del mercado laboral privado en este departamento.

Sector público.

*Nivel educativo.*

En la región Amazonas, el nivel universitario es el más representado, con 4.692 trabajadores (32% del total) ver tabla 39. Aunque los hombres son mayoría en este nivel, representando el 54%, las mujeres también tienen una participación, con el 46%.

En la región, 2.464 trabajadores cuentan con una especialización (17%), mientras que 1.249 tienen una maestría (8%). En ambos niveles, las mujeres lideran, representando el 55% en especialización y el 57% en maestría. Los niveles técnico profesional y tecnológico agrupan a 2.575 trabajadores (17% del total). En el nivel técnico profesional, los hombres son mayoría (53%), mientras que en el nivel tecnológico predominan los hombres con el 73%.

**Tabla 39. Nivel educativo de ocupado(a)s en el sector público Región Amazonía**

Nivel educativo	Hombres	Mujeres	Total
Ninguno	9	0	9
Primaria	227	126	353
Bachillerato	2.057	1.138	3.195
Técnica profesional	1.010	900	1.910
Tecnológica	487	179	665
Universitaria	2.548	2.144	4.692
Especialización	1.108	1.356	2.464
Maestría	535	714	1.249
Doctorado	123	51	174
Total	8.104	6.608	14.712

Fuente: Elaboración propia GEIH 2023

Los hombres constituyen la mayoría de los trabajadores públicos en Amazonas, con el 55% del total. Sin embargo, las mujeres tienen una alta presencia en los niveles educativos más altos, como la maestría y la especialización. El sector público en la región Amazonas muestra una estructura educativa enfocada en niveles intermedios y superiores, con más del 65% de los trabajadores alcanzando niveles universitarios, de especialización o técnico-tecnológicos. Aunque la región avanza hacia la profesionalización, es necesario fortalecer el acceso y la promoción de estudios superiores para garantizar un mayor impacto en el desempeño del sector público.

Cuenta propia de administración pública, salud y educación.

La Región Amazonia presentó la menor cantidad de trabajadores por cuenta propia en comparación con las demás regiones. En 2020, se registraron 7.194 trabajadores, cifra que se mantuvo estable en 2021 con 7.074. Sin embargo, en 2022 se observó una reducción importante a 4.481, seguida de un repunte en 2023 con 8.351 y para 2024, la cifra alcanzó 9.235.

*Nivel educativo.*

En la región Amazónica, las mujeres representan el 58% del total (4.820), mientras que los hombres son el 42% (3.532). Esta tendencia femenina es especialmente evidente en niveles educativos como la técnica profesional y el bachillerato.

En el nivel universitario, que tiene la mayor representación (3.498 personas, 42% del total), las mujeres son mayoría, con 1.885 frente a 1.613 hombres. En el nivel técnico profesional, el segundo más representado (1.954 personas, 23% del total), hay una mayoría de mujeres, con 1.386 frente a 569 hombres. En el bachillerato, que representa el 14% del total, también predominan las mujeres, con 657 frente a 472 hombres.

En los niveles de educación avanzada, como la especialización, maestría y doctorado, las diferencias de género son menos marcadas. En la especialización (897 personas, 11% del total), las mujeres superan a los hombres con 497 frente a 400. En la maestría (101 personas, apenas el 1% del total), los hombres son ligeramente mayoría, con 56 frente a 45 mujeres. En el nivel de doctorado, aunque el total es bajo (25 personas, menos del 1%), hay 15 hombres frente a 10 mujeres.

**Tabla 40. Nivel educativo de ocupado(a)s  
cuenta propia región Amazonía**

Nivel educativo	Hombres	Mujeres	Total
Ninguno	0	12	12
Primaria	71	163	233
Bachillerato	472	657	1.128
Técnica profesional	569	1.386	1.954
Tecnológica	337	166	503
Universitaria	1.613	1.885	3.498
Especialización	400	497	897
Maestría	56	45	101
Doctorado	15	10	25
Total	3.532	4.820	8.351

Fuente: Elaboración propia GEIH 2023

En los niveles educativos más bajos, como primaria (233 personas, 3%) y ningún nivel educativo (12 personas, menos del 1%), las mujeres también son mayoría. En la primaria, hay 163 mujeres frente a 71 hombres.

En general, en la región Amazónica, las mujeres predominan en la mayoría de los niveles educativos, especialmente en los niveles técnico profesional, bachillerato y universitario, que juntos representan el 79% del total. Los hombres están presentes en niveles avanzados de educación, como maestría y doctorado, aunque su participación general es más reducida.

*Distribución rama administración pública, educación y salud.*

En la región Amazonía, la distribución del trabajo por cuenta propia refleja una participación mayoritaria de las mujeres, quienes representan el 58% del total de trabajadores (4.820 de 8.351). Por categorías, la administración pública es la principal actividad, abarcando el 53% del total (4.409), con una distribución equilibrada entre hombres (2.211) y mujeres (2.199). Constituye el 53% del total, con una participación equitativa entre hombres y mujeres (50%-50%). Entre los hombres destacan los roles de oficinistas generales (14%) y abogados (6%), mientras que entre las mujeres los oficinistas generales también son predominantes (15%), seguidos por abogadas (9%). Esta distribución sugiere que, aunque este sector está balanceado en términos de género, las mujeres tienden a ocupar roles administrativos y de soporte, mientras los hombres se vinculan más a funciones técnicas y normativas.

Le sigue el sector salud, que reúne al 35% de los trabajadores (2.880), con una marcada predominancia femenina (70%). Las mujeres desempeñan principalmente roles relacionados con los cuidados personales en instituciones (32%) y como odontólogas (9%). Por su parte, los hombres están más representados en ocupaciones como trabajadores de cuidados personales (10%) y odontólogos (6%). Este sector refleja el fuerte vínculo de las mujeres con actividades de cuidado y servicios relacionados con la salud.

Finalmente, el sector educación, aunque más pequeño, aporta el 13% del total (1.062), también con mayor participación femenina (612 mujeres frente a 449 hombres). Los hombres se destacan como profesores de formación profesional (18%) y en instituciones de educación superior (15%). Las mujeres, por su parte, tienen mayor representación en la enseñanza primaria (10%) y en ocupaciones generales de educación no clasificadas en otros grupos primarios (10%). Esta categoría muestra la tendencia de las mujeres a desempeñarse en niveles educativos iniciales y de base, mientras los hombres ocupan roles más especializados.

#### *Informalidad.*

La informalidad entre las personas por cuenta propia que trabajan en los sectores de administración pública, salud y educación ha disminuido en esta región, a pesar de que el total de ocupados en este segmento ha aumentado entre 2021 y 2024. En cuanto a los informales, la tasa femenina promedio durante este período fue del 62%, mientras que la de los hombres se situó en el 38%. La tabla 41 presenta las tasas de informalidad femenina para cada uno de los departamentos de la región Amazonía.

En Caquetá, la informalidad femenina muestra una ligera reducción desde el 68% en 2021 y 2022 hasta un mínimo del 49% en 2023, seguido de un aumento al 64% en 2024. En Putumayo, la informalidad para las mujeres comienza en el nivel máximo del 100% en 2021, disminuyendo al 60% en 2022 y al 51% en 2023.

**Tabla 41. Tasa de informalidad femenina  
cuenta propia región Amazonía 2021-2024**

<b>Departamento</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024*</b>
Caquetá	68%	68%	49%	64%
Putumayo	100%	60%	51%	75%
Amazonas	54%	67%	74%	30%
Guainía	42%	56%	100%	63%
Vaupés	53%	44%	33%	100%
Total	66%	66%	56%	61%

Fuente: Elaboración propia GEIH 2021-2024

\*Datos a noviembre de 2024

En Amazonas, se presenta una tendencia de aumento en la informalidad femenina desde el 54% en 2021 al 74% en 2023, aunque en 2024 ocurre una reducción drástica al 30%, lo que puede deberse a factores coyunturales o intervenciones específicas en el mercado laboral. En Guainía, la informalidad femenina muestra variaciones marcadas: del 42% en 2021, sube al 56% en 2022 y alcanza el 100% en 2023, para finalmente reducirse al 63% en 2024.

En Vaupés, la informalidad femenina es relativamente más baja en los primeros años del período, con un 53% en 2021 y un 44% en 2022. Sin embargo, en 2023 y 2024, se observan incrementos notables, llegando al 33% en 2023 y al 100% en 2024.

A nivel regional, los promedios de informalidad femenina en la cuenta propia oscilan entre el 56% y el 66% durante los cuatro años, con una reducción significativa en 2023, pero sin lograr consolidar una tendencia descendente.

### **Conclusiones sobre la Región Amazonía.**

La región Amazonía ha mostrado una mejora gradual en su tasa de ocupación entre 2020 y 2024, pasando del 47% al 52%. Sin embargo, existen disparidades notables entre los departamentos. Amazonas ha liderado con una mejora constante, alcanzando el 55% en 2024, mientras que Putumayo sigue siendo el departamento con las tasas más bajas, aunque muestra una ligera mejora. Otros departamentos como Caquetá y Guainía también han experimentado incrementos, pero con fluctuaciones. Aunque la región ha logrado avances, aún enfrenta retos estructurales en varios de sus departamentos.

En cuanto a la informalidad, la región Amazonía ha visto avances en la reducción de la tasa de informalidad, especialmente entre los trabajadores por cuenta propia, que disminuyeron del 33% en 2021 al 23% en 2024. No obstante, el sector privado continúa siendo el más afectado, con una tasa de informalidad del 63% en 2024. Esto resalta la necesidad de políticas más efectivas para mejorar la estabilidad laboral y garantizar la seguridad social en la región, especialmente en el sector privado.

El sector público de la región Amazonía refleja una alta profesionalización, con más del 70% de los trabajadores alcanzando niveles universitarios o superiores. Las mujeres tienen una presencia destacada en los niveles educativos más altos, particularmente en especialización, maestría y doctorado, lo que subraya su creciente liderazgo en la administración pública. Esta orientación hacia la profesionalización es clave para mejorar la calidad y la eficiencia de los servicios públicos en la región.

El número de trabajadores por cuenta propia en los sectores de administración pública, salud y educación ha aumentado en los últimos años, alcanzando los 9.235 en 2024. Las mujeres representan el 58% de este total, destacándose especialmente en niveles educativos superiores como el universitario y el técnico profesional. A pesar de la predominancia femenina en la mayoría de los niveles educativos, los hombres lideran en los niveles avanzados, como maestría y doctorado, lo que refleja una ligera diferencia de género en los niveles educativos más altos.

Finalmente, la informalidad entre los trabajadores por cuenta propia sigue siendo un desafío significativo, con tasas más altas entre las mujeres. Aunque ha habido avances en la reducción de la informalidad en la región, departamentos como Caquetá, Putumayo, y Vaupés siguen registrando tasas altas, especialmente entre las mujeres. A nivel regional, la informalidad femenina ha experimentado fluctuaciones, pero no se ha consolidado una tendencia descendente, lo que subraya la necesidad de intervenciones específicas para reducir la informalidad y mejorar la inclusión social y económica en la región.

## 2. Formas de vinculación con el Estado colombiano.

### 2.1. La regulación sobre los servidores públicos.

Existen diversas formas de vinculación laboral con el Estado colombiano. En principio, la Asamblea Nacional Constituyente de 1991 utilizó de forma general el concepto de “servidor público” para comprender a todas las personas naturales que tienen una relación laboral con el Estado y trabajan a su servicio para efectos de asegurar el cumplimiento de sus fines constitucionales.

El artículo 123 de la Constitución establece que son servidores públicos “los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios” que “están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento”<sup>8</sup>. Aunque, como lo ha indicado la Corte Constitucional<sup>9</sup>, estos no son los únicos tipos servidores públicos que existen porque es posible que el legislador establezca nuevas denominaciones.

El Departamento Administrativo de la Función Pública<sup>10</sup> ha establecido que las personas que trabajan al servicio del Estado se clasifican en: (i) miembros de corporaciones públicas; (ii) empleados públicos; (iii) trabajadores oficiales; (iv) trabajadores que se rigen por las normas del derecho privado y (v) supernumerarios. A continuación, se presenta una descripción general de cada una de estas formas de vinculación y sus principales características.

#### 2.1.1. Miembros de las corporaciones públicas.

Estos servidores públicos se caracterizan por ser parte de un cuerpo colegiado de elección popular, cuyos requisitos, funciones, inhabilidades e incompatibilidades y forma de elección se encuentran definidos en la Constitución Política. Estos integran entidades gubernamentales que representan a los ciudadanos tanto a nivel nacional como territorial. Esta forma de vinculación estatal es integrada usualmente por congresistas (representantes a la cámara y senadores), diputados de asambleas departamentales, concejales, ediles y miembros de juntas de acción comunal.

#### 2.1.2. Empleados públicos.

Estos servidores públicos son personas naturales vinculadas a la administración pública en los que el tipo de vinculación es legal y reglamentaria. De esta forma: (i) sus funciones están previamente establecidas en una norma o en el manual específico de funciones y competencias que tenga adoptado la entidad correspondiente; y (ii) su vinculación se efectúa mediante un acto administrativo unilateral de nombramiento.

---

<sup>8</sup> Así mismo, esa Asamblea utilizó el término “funcionarios” para referirse a los servidores públicos en forma genérica. Al respecto revisar los artículos 118, 125, 135, 178, 179, 180, 189, 201, 208, 214, 235, 249, 253, 255, 256, 257, 260, 268, 277, 278, 279, 292, 300, 313, 315 y 354 de la Constitución Política de Colombia.

<sup>9</sup> En la sentencia C-736 de 2007 la Corte indicó que la noción de “servidor público” es un género que comprende diferentes especies, como los mencionados, pero que ello no implica una restricción para que el legislador establezca nuevas denominaciones, clases o grupos de servidores públicos diferentes de las mencionadas.

<sup>10</sup> Concepto marco 7 del 21 de noviembre de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Los empleados públicos pueden clasificarse en los siguientes tipos de vinculación:

#### *2.1.2.1. Empleado de carrera administrativa.*

Este es, según el artículo 125 de la Constitución, la regla general de vinculación<sup>11</sup>. Este tipo de servidores ingresan a realizar sus labores a través de un proceso de selección conocido como concurso de méritos. Es así como, luego de superar un periodo de prueba y de cumplir con todos los requerimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (en adelante, CNSC), el servidor se posesiona como empleado público de manera permanente.

De manera transitoria, estos empleos pueden proveerse mediante un nombramiento provisional, mientras se adelanta el respectivo concurso o el empleo se encuentra temporalmente vacante.

#### *2.1.2.2. Empleado de libre nombramiento y remoción.*

Son aquellos que han sido designados de manera directa para brindar una serie de servicios. La vinculación y retiro se efectúan en virtud de la facultad discrecional del nominador para proveer los empleos señalados en el artículo 5 de la Ley 909 de 2004. Estos, como su nombre indica, son empleados nombrados libremente, pero también pueden ser removidos en cualquier momento por el poder discrecional que tiene el nominador para escoger a sus colaboradores, pues usualmente ocupan lugares de dirección o confianza dentro de una entidad pública.

#### *2.1.2.3. Empleado de periodo fijo.*

Este tipo de empleados tiene un contrato a término fijo en el cual se establecen sus funciones, cargo, honorarios, entre otros detalles de su oficio laboral. Algunos de estos están determinados en la Constitución o en la ley con esta naturaleza, como son el defensor del pueblo, el contralor general de la Nación y los magistrados de las altas cortes.

#### *2.1.2.4 Empleado temporal.*

Las entidades públicas ofertan estos empleos temporales cuando se necesitan desarrollar actividades que no pueden ser llevadas a cabo por los empleados de planta. Estos empleos se crean para cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de dicha entidad.

### 2.1.3. Trabajadores oficiales.

Los trabajadores oficiales, a diferencia de los empleados públicos, se vinculan laboralmente mediante la suscripción de un contrato de trabajo en el que es posible acordar las condiciones de su ejecución. De esta manera, el trabajador oficial tiene la potestad de discutir con su empleador (que es el propio Estado) las condiciones de su servicio en materia salarial, prestacional e incluso los lineamientos de su jornada laboral. Estos trabajadores prestan sus servicios, por regla general, en las empresas industriales y comerciales del Estado o realizan actividades de construcción y sostenimiento de obras públicas<sup>12</sup>. A continuación, se presentan algunas características y diferencias principales entre los empleados públicos y los trabajadores oficiales:

---

<sup>11</sup> Artículo 125 de la Constitución Política: “[l]os empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley”.

<sup>12</sup> Auto 183 de 2023 de la Corte Constitucional.

**Tabla 5. Diferencias entre los empleados públicos y los trabajadores oficiales.**

<b>Criterio de comparación</b>	<b>Empleados públicos</b>	<b>Trabajadores oficiales</b>
<b>Funciones</b>	Por expresa disposición del artículo 122 constitucional están determinadas en la ley o el reglamento de la entidad correspondiente.	Son pactadas de manera consensuada y están comprendidas en las obligaciones del respectivo contrato de trabajo.
<b>Salario y prestaciones</b>	El numeral 19 del artículo 150 de la Constitución establece que el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos es fijado por el Gobierno nacional.	De acuerdo con literal f del numeral 19 del artículo 150 de la Constitución, el Gobierno nacional, con base con los criterios y objetivos que establezca el legislador, está autorizado para regular el régimen de prestaciones sociales mínimas. Así, lo relacionado con la remuneración salarial puede pactarse en el correspondiente contrato de trabajo y, en su defecto, se rige por lo establecido en las normas laborales que regulan las relaciones laborales entre particulares.
<b>Ejercicio de derechos de asociación sindical</b>	La garantía del derecho a la negociación colectiva está sujeta a restricciones, pues su régimen salarial y prestacional está regulado por la ley y el reglamento.	Los trabajadores oficiales ejercen el derecho de negociación sin limitación alguna. En efecto, este grupo sí puede presentar pliegos de peticiones y celebrar convenciones colectivas relativas a su régimen de prestaciones sociales <sup>13</sup> .
<b>Regla general de vinculación</b>	Las personas que prestan sus servicios en los ministerios, los departamentos administrativos, las superintendencias, los establecimientos públicos y las unidades administrativas especiales son, por regla general, empleados públicos.	Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales, así como en la construcción y sostenimiento de las obras públicas, con excepción del personal directivo.

Fuente: elaboración propia.

#### 2.1.4. Trabajadores que se rigen por el derecho privado.

Estos funcionarios se vinculan al Estado por medio de un contrato establecido según las normas y condiciones del Código Sustantivo del Trabajo. Tienen la posibilidad de discutir las condiciones aplicables en materia salarial, prestacional, jornada laboral, entre otros aspectos. Los pactos y convenciones colectivas, el reglamento interno de trabajo y los laudos arbitrales hacen parte del contrato de trabajo.

Este tipo de vinculación es, por regla general, utilizada en las sociedades de economía mixta y las empresas de servicios públicos domiciliarios en el orden nacional y territorial. Las sociedades de economía mixta, según el artículo 97 de la Ley 489 de 1998<sup>14</sup>, son organizaciones que se constituyen como sociedades comerciales con aportes de capital privado y estatales. Se caracterizan por tener un capital social formado

<sup>13</sup> Auto 314 de 2021 de la Corte Constitucional.

<sup>14</sup> “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional”.

por aportes de ambos sectores, lo que las sujeta a un régimen jurídico que busca conciliar los intereses del Estado y los de los particulares.

El Departamento Administrativo de la Función Pública ha sostenido que, en virtud del artículo 123 de la Constitución, los trabajadores que prestan sus servicios a las sociedades de economía mixta, aunque no son empleados públicos ni trabajadores oficiales, tienen también la calidad de servidores públicos.

#### 2.1.5. Supernumerarios.

Los supernumerarios son empleados de la administración pública que tienen una forma de vinculación excepcional y temporal, de acuerdo a las necesidades circunstanciales de las entidades públicas. De esta manera, los dos primeros incisos del artículo 83 del Decreto 1042 de 1978<sup>15</sup> autorizan a las entidades públicas a vincular personal supernumerario para cubrir las vacancias temporales derivadas de licencias o vacaciones y para realizar labores estrictamente transitorias.

La Corte Constitucional ha reafirmado las características de los supernumerarios en las sentencias C-401 de 1998 y T-683 de 2016, entre otras, y ha destacado la transitoriedad de los cargos conforme a licencias o vacaciones de los servidores públicos en propiedad, así como el ejercicio de actividades transitorias atribuidas a entidades de derecho público.

En el auto 1678 de 2023 la Corte reiteró que una de las características de la vinculación del personal supernumerario consiste en que esta se realiza mediante una resolución y que ese acto administrativo debe fijar la duración de vínculo y la asignación mensual que le corresponde al empleado. Por otro lado, el artículo 21 de la Ley 909 de 2004 habilita a las entidades públicas para establecer excepcionalmente empleos de carácter temporal en sus plantas de personal. El mismo artículo dispone que los empleos temporales sirven para resolver problemas extraordinarios de personal, tales como: la necesidad de desarrollar funciones que no hacen parte de la actividad general de la administración; desplegar proyectos con una duración determinada; solucionar la sobrecarga de trabajo, y realizar labores temporales de consultoría o asesoría.

Cuando se abre una vacante temporal dentro de un empleo público, las entidades pueden contratar de manera provisional a un colaborador que supla con las funciones de un cargo mientras se establece un nuevo miembro que se vincule de manera oficial. Estos colaboradores no hacen parte de la planta laboral y cuentan con condiciones especiales de trabajo.

## **2.2. Personas vinculadas al Estado mediante contratos de prestación de servicios.**

La Ley 80 de 1993, que regula el estatuto general de contratación de la administración pública, establece en el artículo 32 que los contratos estatales son “todos los actos jurídicos generadores de obligaciones que celebren las entidades a que se refiere el presente estatuto, previstos en el derecho privado o en

---

<sup>15</sup> “Para suplir las vacancias temporales de los empleados públicos en caso de licencias o vacaciones, podrá vincularse personal supernumerario. También podrán vincularse supernumerarios para desarrollar actividades de carácter netamente transitorio. La remuneración de los supernumerarios se fijará de acuerdo con las escalas de remuneración establecidas en el presente Decreto, según las funciones que deban desarrollarse. La vinculación de supernumerarios se hará mediante resolución administrativa en la cual deberá constar expresamente el término durante el cual se prestarán los servicios y la asignación mensual que vaya a pagarse”.

disposiciones especiales, o derivados del ejercicio de la autonomía de la voluntad”<sup>16</sup>. Además, ese artículo reconoce al contrato de prestación de servicios como un ejemplo de dichos contratos estatales y lo define como:

“los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados”<sup>17</sup>.

Así, un contrato de prestación de servicios es un vínculo de naturaleza civil mediante el cual las partes (personas naturales o empresas) acuerdan voluntariamente las condiciones para la prestación de un servicio determinado, a cambio de unos honorarios. El artículo 80 de la ley mencionada indica que “[e]n ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales”. Esto se justifica en que, en estas relaciones contractuales, no se cumplen los elementos esenciales de los contratos de trabajo, a saber: (i) la prestación personal del servicio por parte del trabajador; (ii) la subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, y (iii) el salario o remuneración como pago por el servicio.

En ese sentido, en principio, los contratos de prestación de servicios suelen ofrecer mayor autonomía y flexibilidad para el contratista en términos de horarios y condiciones de elaboración de la actividad contratada, pues el prestador puede decidir cómo y cuándo realizar la actividad siempre y cuando sea dentro de los parámetros acordados. Sin embargo, los contratos de prestación de servicios también pueden ser considerados como menos beneficiosos para las personas porque no existen las mismas condiciones de estabilidad en la ocupación<sup>18</sup> y, además, el pago de las prestaciones sociales es asumido completamente por el contratista<sup>19</sup>.

El contrato de prestación de servicios tiene un rol protagónico en el Estado colombiano. Comprender las causas, efectos e implicaciones de este tipo de vinculación es indispensable, pues el Estado tiene vinculados a múltiples contratistas bajo contratos de prestación de servicios que son categorizados como trabajadores por cuenta propia en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (en adelante, GEIH). Este grupo, según la GEIH 2023, asciende a 517.105 personas que desempeña roles esenciales en áreas como la administración pública, la educación y la salud.

El Consejo de Estado, en la decisión del 9 de septiembre de 2021, señaló que características del contrato estatal de prestación de servicios son las siguientes:

---

<sup>16</sup> Además, la regulación sobre el contrato de prestación de servicios se complementa con diversas disposiciones legales y reglamentarias, incluyendo la Ley 1150 de 2007 y varios decretos que han sido modificados o compendiados en el Decreto 1082 de 2015. Este decreto reúne la mayor parte de las normas reglamentarias de las leyes 80 de 1993 y 1150 de 2007.

<sup>17</sup> Artículo 32 de la Ley 80 de 1993.

<sup>18</sup> Aunque, sobre este aspecto, es importante reiterar que la Corte Constitucional ha extendido a los contratos de prestación de servicios protecciones similares a las otorgadas en relaciones laborales, como, por ejemplo: la estabilidad ocupacional reforzada durante el embarazo o por afectaciones en el estado de salud. Sentencia SU-075 de 2018.

<sup>19</sup> El contratante solo asume el pago de alguno de aportes a la seguridad social por riesgos laborales cuando la actividad contratada es considerada como de alto riesgo (niveles IV y V). Al respecto ver el numeral 5 del literal a) del artículo 13 de la Ley 1562 de 2012.

**Duración limitada:** solo puede celebrarse por un “término estrictamente indispensable” y se destina a actividades relacionadas con la administración de la entidad. No debe utilizarse para satisfacer necesidades permanentes o recurrentes de manera indefinida.

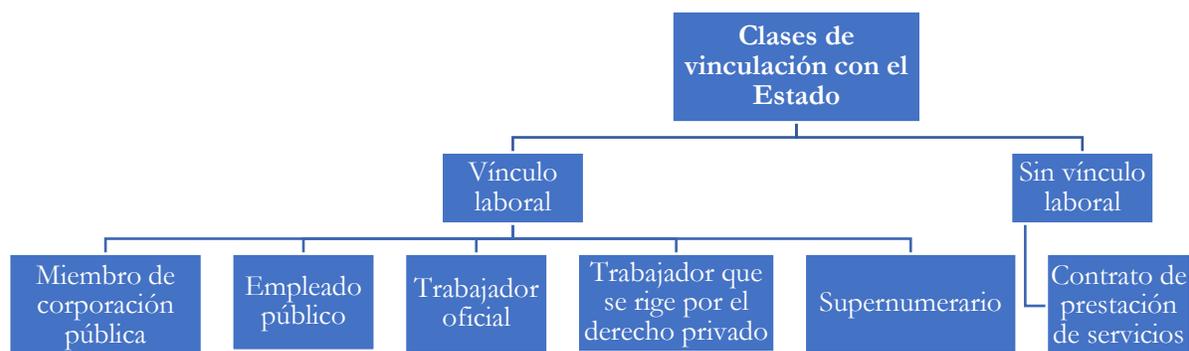
**Vinculación de personas:** puede incluir la contratación de personas naturales o jurídicas. En los casos de personas jurídicas, la entidad debe justificar en estudios previos por qué las actividades no pueden ser realizadas por el personal de planta o requieren conocimientos especializados.

**Autonomía del contratista:** el contratista tiene un alto grado de autonomía en la ejecución de la labor encomendada y no debe estar sometido a una subordinación absoluta. Por ello, la Ley 80 de 1993 establece claramente que estos contratos no generan relación laboral ni prestaciones sociales.

El Consejo de Estado, en la sentencia mencionada, también precisó que la relación entre el contratante y el contratista debe existir una relación de coordinación de actividades, la cual implica que el segundo se ajusta a las condiciones necesarias para el desarrollo eficiente del objeto contractual, como puede ser el cumplimiento de un horario o el hecho de recibir una serie de instrucciones de sus superiores, o tener que reportar informes sobre sus resultados. Así, los contratistas estatales son simplemente colaboradores ocasionales de la administración que le brindan un apoyo o acompañamiento transitorio a la entidad contratante, sin que pueda predicarse de su vinculación algún ánimo o vocación de permanencia.

Ahora, en múltiples ocasiones esos contratos de prestación de servicios son empleados para encubrir verdaderas relaciones laborales. En esos escenarios, los derechos de los trabajadores son vulnerados con mayor intensidad, pues son excluidos de los beneficios prestacionales que otorgan los contratos laborales y, también, deben cumplir con las responsabilidades propias de dichos contratos. Estas relaciones laborales encubiertas a través de la suscripción de contratos de prestación de es objeto de múltiples litigios en Colombia y, como se expondrá después, implica una transgresión directa a la Constitución.

### 2.3. Esquema sobre las clases de vinculación con el Estado



Fuente: elaboración propia, a partir del artículo 123 de la Constitución Política de Colombia.

La protección constitucional ante las relaciones laborales encubiertas en contratos de prestación de servicios: Los contratos de prestación de servicios que son empleados para encubrir relaciones laborales afectan intensamente los postulados constitucionales. La Constitución colombiana establece una serie de principios y prerrogativas dirigidas a proteger los derechos de los trabajadores. Incluso, desde el preámbulo, anuncia los fines de asegurar a las personas la vida, la convivencia, el trabajo la justicia, la

igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz como algunos de los propósitos que animaron la expedición del nuevo texto constitucional. Incluso, en el artículo 1º, consagra el trabajo como uno de los principios fundantes del nuevo modelo de Estado.

Al respecto, la Corte Constitucional ha indicado que la concepción del Estado como Social de Derecho, debe entenderse la consagración constitucional del trabajo no sólo como factor básico de la organización social sino como principio axiológico del texto constitucional<sup>20</sup>. La Constitución también establece en el artículo 25 de la Constitución dispone que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

El artículo 53 de la Constitución establece además derechos fundamentales para los trabajadores que incluyen: (i) igualdad de oportunidades; (ii) remuneración mínima vital y móvil, adecuada a la cantidad y calidad del trabajo; (iii) estabilidad laboral; (iv) irrenunciabilidad de los beneficios mínimos fijados por la normativa laboral; (v) facultad para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; (vi) preferencia por la situación más favorable al trabajador en caso de duda sobre la aplicación e interpretación de las leyes; y (vii) primacía de la realidad sobre las formalidades en las relaciones laborales.

Ese artículo también menciona que los convenios internacionales sobre el trabajo, debidamente ratificados por el Estado, son parte de la legislación interna. La Corte, a partir de esa disposición, ha interpretado que los tratados internacionales sobre derechos laborales, una vez ratificados por Colombia, hacen parte del denominado bloque de constitucionalidad<sup>21</sup>. Así, Colombia, como parte de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, también ratificó el “Protocolo de San Salvador”, que reafirma el derecho al trabajo como una oportunidad para obtener medios de vida digna a través de actividades lícitas elegidas libremente. Este Protocolo exige que los Estados garanticen condiciones justas, equitativas y satisfactorias, incluyendo una remuneración adecuada que asegure condiciones de vida dignas para los trabajadores y sus familias. Las disposiciones mencionadas imponen a Colombia la obligación de proporcionar garantías mínimas para el ejercicio del derecho al trabajo. En consecuencia, ni la ley ni los contratos o acuerdos laborales pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana o los derechos de los trabajadores.

En el ámbito nacional, el artículo 122 de la Constitución establece que no habrá empleo público sin funciones detalladas en la ley o reglamento, y para ocupaciones remuneradas se requiere que estén contempladas en la respectiva planta y presupuestos. Esto prohíbe la contratación de servicios para desempeñar funciones permanentes en entidades estatales. Por otro lado, el Código Sustantivo de Trabajo, a través de sus artículos 23 y 24, define los elementos que constituyen la relación laboral: (i) la actividad personal del trabajador; (ii) la subordinación continua del trabajador respecto al empleador; y (iii) un salario como retribución.

---

<sup>20</sup> La jurisprudencia constitucional también ha considerado el derecho al trabajo como “un derecho fundamental que goza de especial protección del Estado y, es uno de los bienes que para todos pretende conseguir la organización social, según el preámbulo, y uno de los valores fundamentales de la República, conforme al artículo 1º”<sup>[3]</sup>.

<sup>21</sup> El bloque de constitucionalidad puede ser entendido como todas aquellas normas que, sin estar expresamente escritas en la Constitución Política, se entienden como si allí lo estuvieran, en tanto también fungen como parámetro de legitimidad constitucional. En otras palabras, son normas de rango constitucional que no están consagradas en el texto constitucional. Estas normas pueden provenir de determinados tratados internacionales sobre Derechos Humanos (Uprimny, 2003).

#### **2.4. Las relaciones laborales encubiertas mediante los contratos de prestación de servicios y sus implicaciones legales.**

El Estado vincula a más de 517.105 personas a través de contratos de prestación de servicios. Sin embargo, como fue anticipado, en múltiples ocasiones estas vinculaciones son irregulares porque a través de la suscripción sucesiva de estos contratos de naturaleza civil se encubren verdaderas relaciones laborales con el Estado. Esta problemática, desde hace varias décadas, ha suscitado la preocupación del legislador (ordinario y extraordinario)<sup>22</sup> y de la rama judicial, quienes han buscado prevenir el uso indebido de estos contratos como medio para disimular relaciones laborales.

Al respecto, el artículo 2º del Decreto 2400 de 1968, proferido por el Gobierno nacional, estableció el deber de crear empleos para el ejercicio de funciones permanentes y prohibió expresamente la celebración de contratos de prestación de servicios para desempeñar dichas funciones. Esta prohibición fue reiterada en el artículo 7º del Decreto 1950 de 1973, el cual establece que, salvo excepciones para trabajadores oficiales, no se deben utilizar contratos de este tipo para funciones públicas permanentes, sino que deben generarse los empleos correspondientes.

Asimismo, en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993, el Congreso de la República también resaltó la necesidad de limitar el uso de contratos de prestación de servicios a casos específicos. La normativa disciplinaria vigente tipifica como falta gravísima la celebración de contratos de prestación de servicios para el cumplimiento de funciones públicas que requieran dedicación a tiempo completo, subordinación y ausencia de autonomía por parte del contratista. Este aspecto está contemplado en el numeral 29 del artículo 48 del Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002), cuyo objetivo es disuadir a la administración del abuso en la contratación de estos servicios.

Adicionalmente, en el artículo 82 del Decreto 2474 de 2008, emitido por el Gobierno nacional, modificado por el Decreto 4266 de 2010, estableció que, al contratar servicios profesionales de manera directa, la persona o entidad debe demostrar capacidad y experiencia en el área correspondiente. Esta restricción se repite en el artículo 3.4.2.5.1 del Decreto 734 de 2012, que reafirma que estos contratos no deben utilizarse para actividades permanentes.

El Gobierno nacional, en el Decreto 1510 de 2013, también continuó con la línea mencionada. Esa disposición normativa señala que los contratos de prestación de servicios deben ser asignados solo a determinadas personas naturales. Sin embargo, aclara que no se requiere un acto administrativo de justificación para la contratación directa de este tipo de servicios.

Después, el Congreso en la Ley 1952 de 2019<sup>23</sup> reforzó esa prohibición y señaló que la celebración de contratos de prestación de servicios para funciones públicas que impliquen dedicación a tiempo completo y subordinación se clasifica como una falta gravísima, salvo excepciones legales.

Los órganos de cierre de la jurisdicción de lo contencioso administrativo y de la jurisdicción constitucional también han condenado en múltiples ocasiones el uso desmedido e injustificado de los contratos de prestación de servicios que encubren relaciones laborales por parte del Estado. Sin embargo, a pesar de las reiteradas advertencias y recomendaciones emitidas por la Corte Constitucional y el Consejo de Estado

---

<sup>22</sup> El legislador ordinario corresponde al Congreso de la República en ejercicio de sus funciones legislativas y el legislador extraordinario corresponde al presidente de la República cuando profiere decretos con fuerza de ley en ejercicio de facultades extraordinarias conferidas por el Congreso.

<sup>23</sup> “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”.

para que los organismos estatales pongan fin al uso indiscriminado de los contratos de prestación de servicios, esta práctica no solo persiste, sino que se ha generalizado.

En la sentencia de unificación del 9 de septiembre de 2021, la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado indicó que, aunque reconocía la complejidad de la administración pública y de sus necesidades, invitaba a la administración a acudir, de manera preferente, a la figura de los empleos temporales (artículo 21 de la Ley 909 de 2004) y, de forma subsidiaria, a la de los supernumerarios (artículo 83 del Decreto 1042 de 1978) porque que se consideran los instrumentos jurídicos que mejor articulan el desarrollo de las funciones propias de las entidades y garantizan los derechos prestacionales para cada sujeto vinculado. Eso, como una medida para disminuir el uso inadecuado de los contratos de prestación de servicios.

La Corte Constitucional, encargada de salvaguardar e interpretar la Constitución, en varias decisiones también ha manifestado que la administración viola sistemáticamente la Constitución cuando utiliza en exceso este tipo de contratos para encubrir relaciones laborales. En la sentencia SU-040 de 2018, la Sala Plena de la Corte manifestó que era

“un hecho constatado (...) que los poderes públicos han utilizado de forma abierta y amplía la figura del contrato de prestación de servicios, en algunos casos para enmascarar relaciones laborales y evadir el pago de prestaciones sociales, desconociendo así las garantías especiales de la relación laboral que la Constitución consagra (...) [y] la excepcionalidad de este tipo de contratación”.

La jurisprudencia ha establecido que, en virtud de lo estipulado en el artículo 53, el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas debe aplicarse tanto en las relaciones laborales entre particulares como en aquellas celebradas por el Estado<sup>24</sup>. Esta conclusión, ratificada en múltiples fallos de tutela, pone de manifiesto que, dentro de ciertas entidades públicas, se ha instaurado una práctica que vulnera el orden constitucional.

La inquietud en torno al abuso de los contratos de prestación de servicios es tan notable que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha visto obligada a intervenir. En respuesta a la creciente proliferación de esta práctica fraudulenta en diversos marcos jurídicos, la OIT emitió la Recomendación 198 en 2006. Este documento exhorta a los Estados miembros a adoptar medidas concretas para reconocer y salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores, así como a eliminar las prácticas de empleo encubierto que vulneran esos derechos. La Recomendación 198 enfatiza la necesidad de que los

---

<sup>24</sup> Así mismo, en distintas oportunidades la Corte Constitucional ha protegido derechos laborales constitucionales en casos de vinculación a través de contratos de prestación de servicios u órdenes de servicios. Por ejemplo, en la Sentencia T-490 de 2010 la Sala de Revisión consideró que la actuación del Hospital demandado desconocía los derechos fundamentales a la dignidad humana y a la estabilidad laboral reforzada de una persona que se encontraba en una situación de debilidad manifiesta por no renovar la orden de prestación de servicios, cuando la accionante se encontraba incapacitada por el médico tratante como consecuencia de la lesión que padece. En la sentencia T-886 de 2011, la Corte Constitucional, partiendo de la base de que la mujer embarazada o en periodo de lactancia cuenta con una protección reforzada, independientemente del tipo de contrato de trabajo que haya suscrito con su empleador, concedió el amparo de los derechos solicitados por la accionante, quién había suscrito tres contratos de prestación de servicios con el Instituto Municipal del Deporte y la Recreación accionado para llevar a cabo actividades de fisioterapia, cuyo último contrato no fue renovado a pesar de contar con 6 meses de embarazo. En la sentencia T-350 de 2016, el tribunal constitucional consideró reprochable la actuación de la Universidad demandada al dar por terminado el contrato de prestación de servicios de la accionante con fundamento en el cumplimiento del término pactado sin antes contar con la autorización de la autoridad de trabajo correspondiente, la cual era necesaria por estar la accionante embarazada y debido a que el objeto del contrato continuaría desarrollándose.

gobiernos establezcan políticas efectivas que no solo protejan a los trabajadores de relaciones laborales ocultas, sino que también aborden la raíz del problema: la falta de claridad y regulación en el uso de contratos que disimulan verdaderas relaciones laborales. Con el objetivo de garantizar la justicia y seguridad en el ámbito laboral, la OIT invita a los Estados a implementar marcos normativos que permitan una verdadera cobertura legal para los trabajadores y que brinden mecanismos de denuncia y protección frente a la precarización del empleo.

De esta forma, la OIT busca asegurar que los derechos de los trabajadores sean reconocidos en su totalidad y se eviten situaciones de abuso que se perpetúen bajo la apariencia de contratos de prestación de servicios. Al promover un enfoque más riguroso y transparente, la OIT espera que los Estados miembros comprendan la importancia de ofrecer un entorno laboral justo y equitativo, donde se eliminen las prácticas que socavan la dignidad y protección de los trabajadores. Además, exhortó a desarrollar políticas públicas de protección laboral que incluyeran, al menos, medidas orientadas a combatir las relaciones laborales encubiertas, en el contexto de acuerdos contractuales que ocultan la realidad jurídica. Se entiende que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador no reconoce la condición laboral de un empleado, de modo que oculta su verdadera situación jurídica, lo que puede privar a los trabajadores de la protección que les corresponde.

El Consejo de Estado, en la sentencia de unificación del 9 de septiembre de 2021, indicó que el contrato de prestación de servicios (que encubre una relación laboral) con la definición de empleo encubierto de la OIT, se observa que no hay una gran diferencia. Ambos presentan “una apariencia distinta de la realidad con el fin de anular, impedir o atenuar la protección legal” que les corresponde. Esta práctica contractual se ve favorecida por la ambigüedad de las obligaciones legales de las partes o por “vacíos o insuficiencias en la legislación, incluso en la interpretación y aplicación de normas jurídicas”.

En el contexto nacional, la proliferación de demandas que argumentaban el ocultamiento de relaciones laborales ha llevado a la jurisprudencia a desarrollar el concepto del “contrato real”, fundamentado en el artículo 53 de la Constitución Política, estableciendo la primacía de la situación fáctica objetiva. Este criterio ha sido respaldado en numerosos fallos de tutela de la Corte Constitucional, los cuales hasta la fecha no han cambiado, continuando con la identificación de esta mala praxis en la Administración. A pesar de las exhortaciones para abandonar esta práctica y adoptar un uso más estricto de los contratos, lamentablemente, muchas de estas peticiones han resultado infructuosas.

Así, el marco normativo del país prohíbe la simulación de contratos de prestación de servicios con el fin de eludir responsabilidades laborales y prestaciones sociales, pues esta práctica no solo contraviene la Constitución y la ley, sino que también contribuye a la precarización de las condiciones socioeconómicas de los trabajadores. Sin embargo, a pesar de los intentos del legislador y de la rama judicial para disminuir el uso indebido de los contratos de prestación de servicios, estos continúan aumentando significativamente en el país.

En Colombia, el uso de contratos de prestación de servicios ha experimentado un crecimiento significativo en los últimos años, como lo señala la OCDE (2013). Sin embargo, este aumento se produce sin una evidencia sólida que respalde la efectividad de la gestión pública y la calidad de las políticas implementadas. Entre las ventajas potenciales que se citan en la literatura sobre este tipo de contratación se encuentran la reducción de costos de monitoreo, la rápida conformación de equipos, la facilidad para evaluar el desempeño individual y la flexibilidad en la desvinculación del personal. A pesar de estas aparentes ventajas, esta modalidad de contratación también puede generar efectos adversos que afectan gravemente al sector público.

Entre los efectos negativos asociados a la contratación por prestación de servicios se incluyen la falta de continuidad en la implementación de políticas, la elevada rotación de personal y la inequidad en las oportunidades laborales, además del riesgo de fomentar el clientelismo y el patronazgo político. Estas situaciones pueden atraer a personas que carecen de la motivación necesaria para desempeñarse en el servicio público, lo que, a su vez, se traduce en una calidad laboral deficiente.

En el contexto colombiano, la vinculación mediante contratos de prestación de servicios se caracteriza por tener un plazo fijo y por no establecer una relación laboral formal, lo que implica que no se otorgan prestaciones sociales. Esta forma de contratación se ha vuelto una práctica común en la gestión pública (NGP) y está profundamente arraigada en el país. Sin embargo, la regulación es escasa y la información sobre su alcance es limitada, incluso a nivel latinoamericano, lo cual subraya la imperiosa necesidad de evaluar su efectividad y eficiencia como estrategia de contratación. Estas prácticas han podido afectar la eficiencia del gasto público y crear espacios propicios para el clientelismo y el patronazgo, comprometiendo así la efectividad de las entidades públicas.

Además, la falta de datos precisos sobre la calidad del empleo de los contratistas limita la formulación de políticas públicas macrocéntricas en torno al empleo y la gestión del talento humano fundamentadas en evidencia (Sanabria, 2015, 2016; Comisión del Gasto y la Inversión Pública, 2018). Las estadísticas de empleo de la última década revelan un incremento en la proporción de personas contratadas bajo Órdenes de Prestación de Servicios (OPS) en el sector público. Mientras que en 2007 solo el 20% de los nuevos ingresos al mercado laboral era a través de contratos OPS, para 2017 esa cifra alcanzó el 70%<sup>25</sup>.

Este cambio en la posibilidad de ser contratado podría estar asociado a transformaciones en los mecanismos de ingreso a la carrera pública. Sin embargo, también resulta en un aumento dramático en el número de contratos de prestación de servicios en años recientes. De acuerdo con datos de Colombia Compra Eficiente, el número de contratos de este tipo en el sector público ascendió de 189.357 en 2014 a 243.427 en 2016, siendo utilizado principalmente para llevar a cabo funciones permanentes dentro de la administración pública. Esto indica una tendencia preocupante que exige una revisión crítica del sistema de contratación en el país y un esfuerzo por asegurar una gestión pública más eficiente y responsable.

Por consiguiente, es esencial que la Administración Pública, consciente de su complejidad y necesidades, opte preferentemente por la modalidad de empleo temporal (artículo 21 de la Ley 909 de 2004) y subsidiariamente por la de supernumerarios (artículo 83 del Decreto 1042 de 1978), como lo ha sugerido el Consejo de Estado en sus decisiones, con el propósito de garantizar el desarrollo eficiente de sus funciones y al mismo tiempo proteger los derechos prestacionales de quienes están vinculados al servicio público.

Además, el hecho de que el Estado viole sistemáticamente los derechos de múltiples contratistas no es una cuestión menor. Aunque los particulares están también llamados a proteger y garantizar los derechos derivados del texto constitucional, el Estado tiene una responsabilidad primordial de ser un referente ético en el cumplimiento de la normativa. De lo contrario, el Estado colombiano pierde legitimidad para exigir a los empleadores particulares que garanticen de forma plena los derechos laborales de sus trabajadores o, en particular, no hagan un uso inadecuado de los contratos de prestación de servicios para encubrir verdaderas relaciones laborales.

---

<sup>25</sup> Pablo Sanabria Pulido, María Alejandra González, Óscar Becerra. 2019. ¿Cómo mejorar y racionalizar la contratación por prestación de servicios en el sector público en Colombia? Una mirada desde la calidad del empleo. Notas de política. Universidad de los Andes.

Criterios para identificar una relación laboral encubierta en los contratos de prestación de servicios:

El Consejo de Estado, a propósito del uso desmedido de los vínculos contractuales mencionados, ha establecido una serie de criterios para identificar contratos de prestación de servicios que puedan encubrir una relación laboral. En su sentencia del 17 de febrero de 2022, el Consejo de Estado aclaró que, aunque el numeral tercero del artículo 32 de la Ley 80 estipula que estos contratos no generan una relación laboral ni obligan al pago de prestaciones sociales, la jurisprudencia de la Corte Constitucional reconoce que esta disposición es inaplicable cuando se presentan los elementos fundamentales de un contrato de trabajo. Esto se basa en el principio consagrado en el artículo 53 de la Constitución, que prioriza la realidad sobre la forma. Si un contrato de prestación de servicios encubre una relación laboral auténtica, se originará la obligación de proporcionar las prestaciones sociales correspondientes por parte de la Administración.

Sin embargo, aunque se demuestren los elementos de un contrato laboral, la relación resultante entre el contratista y la entidad no puede ser clasificada como empleo público, a menos que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 122 de la Constitución. Con base en eso, el Consejo de Estado recopiló en la sentencia mencionada los siguientes indicios como parámetros para identificar la verdadera naturaleza de cada relación contractual:

1. **Estudios previos:** en el contexto de contratos de prestación de servicios profesionales, el análisis debe centrarse en el objeto del contrato y los requisitos de idoneidad y experiencia necesarios para la contratación. Al tratarse de un contrato temporal, la duración debe estar claramente indicada en los estudios previos. La sentencia de unificación SUJ-025-CE-S2-2021 establece que es necesario demostrar que los contratos celebrados con el mismo contratista, de manera continua o sucesiva, muestran rasgos de identidad o similitud, lo que podría indicar la existencia de una relación laboral encubierta.
2. **Subordinación continuada:** según el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, la subordinación del trabajador es el elemento clave que distingue una relación laboral de otros tipos de servicios. La subordinación puede manifestarse, aunque sea de diferentes formas según la naturaleza del trabajo. Como indicios de subordinación, se han considerado las siguientes circunstancias:
  - **Lugar de trabajo:** Se refiere al espacio físico proporcionado por la entidad para que el contratista realice sus actividades. Sin embargo, debe evaluarse contextualizándolo con las modalidades actuales del trabajo.
  - **Horario de trabajo:** la imposición de un horario específico no implica necesariamente una relación de subordinación, y la exigencia de horarios debe valorarse en función de la naturaleza del contrato.
  - **Dirección y control:** la autoridad que ejerce la entidad sobre el modo y condiciones de trabajo del contratista es crucial. Si se demuestra que la entidad tiene influencia sobre cómo se cumplen las tareas, esto puede ser un indicativo de subordinación.
  - **Actividades similares a las de los servidores de planta:** si las tareas realizadas por el contratista son equivalentes a las que realizan los empleados permanentes, esto puede señalar una relación laboral encubierta, siempre que se cumplan los elementos configurativos de la relación laboral.

3. **Prestación Personal del Servicio:** la labor debe ser ejecutada directamente por el contratista, quien fue elegido por sus capacidades. No se permite la delegación de las tareas a terceros.
4. **Remuneración:** el contratista debe recibir una contraprestación económica, que por lo general se denomina honorarios. Esta remuneración debe ser fija o periódica, y los recibos que documenten los pagos reflejan la naturaleza del servicio prestado.

Estos criterios son fundamentales para discernir cuándo un contrato de prestación de servicios puede enmascarar una verdadera relación laboral. Así, ante la creciente constante en el uso de contratos de prestación de servicios que encubren relaciones laborales, el Consejo de Estado ha establecido estos criterios específicos para identificar cuándo los contratos pueden estar incurriendo en esa práctica. A pesar de que la ley estipula que estos contratos no generan relaciones laborales ni obligaciones de prestaciones sociales, la jurisprudencia establece que, si se evidencian elementos fundamentales de un contrato laboral, debe reconocerse la obligación de otorgar dichas prestaciones. Por lo tanto, el análisis de factores como la subordinación, el lugar y horario de trabajo, la naturaleza de las actividades realizadas y otros indicios son esenciales para determinar la verdadera relación contractual y garantizar la protección de los derechos de los trabajadores que pudieran estar siendo vulnerados.

## CONCLUSIONES

Este análisis realizado entre 2020 y 2024 refleja la existencia de una clara violación de la normativa laboral por parte del Estado colombiano, lo que ha llevado al crecimiento de los trabajadores por cuenta propia en sectores vinculados a la administración pública, salud y educación. Aunque el empleo público mantiene altos niveles de formalidad y estabilidad laboral, la situación de los trabajadores por cuenta propia es considerablemente diferente. Estos trabajadores, a pesar de estar vinculados a funciones esenciales del Estado, no tienen acceso a los derechos laborales básicos como cesantías, vacaciones remuneradas y seguridad social, lo que evidencia la vulnerabilidad a la que están expuestos.

El aumento de trabajadores por cuenta propia en sectores clave como la administración pública, la salud y la educación refleja una respuesta inadecuada del Estado ante la falta de empleo formal, especialmente en tiempos de crisis. Si bien estas personas desempeñan roles fundamentales en el funcionamiento del sector público, su situación laboral es precaria, ya que no disfrutan de los beneficios inherentes a un empleo formal. Esto pone en evidencia que el modelo de vinculación a través de contratos de prestación de servicios está siendo utilizado de manera irregular, afectando directamente la calidad de vida de estos trabajadores.

Es importante señalar que, por el momento, no pretendemos abordar reformas laborales complejas ni propuestas que involucren cambios estructurales. El objetivo principal de este informe es llamar la atención sobre este fenómeno y presentar un mapa descriptivo de la situación laboral en los sectores mencionados. Lo que buscamos es evidenciar que estas dinámicas laborales actuales responden a claras violaciones por parte del Estado a la normativa laboral vigente, especialmente en lo que respecta a la formalidad y la protección social de los trabajadores.

A pesar de los esfuerzos para reducir la informalidad laboral, el sector de los trabajadores por cuenta propia sigue siendo significativo, especialmente en áreas públicas. Este fenómeno subraya las deficiencias en las políticas laborales del Estado, que permiten la proliferación de un empleo precario que no garantiza los derechos y beneficios laborales establecidos por la ley.

En conclusión, este informe pone de manifiesto la necesidad urgente de abordar la situación de los trabajadores por cuenta propia en el ámbito público, al mismo tiempo que llama la atención sobre las violaciones laborales que estas dinámicas implican.

## REFERENCIAS

Alcaldía Mayor de Bogotá. (n.d.). Subsidio adicional para empleo joven en Bogotá. Recuperado de <https://bogota.gov.co/servicios/oportunidades-y-apoyos/empleo-joven>

Comisión del Gasto y la Inversión Pública (2018). Informe final. Bogotá D.C. Hood, C. (1991).

Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2020). Compromiso por Colombia: Estrategia para la reactivación y el crecimiento. Recuperado de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/Infografia%20CONPES%20Reactivacion.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2021, mayo). Presidente sancionó la ley de trabajo en casa. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2021/mayo/presidente-sanciono-la-ley-de-trabajo-en-casa>

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2021, julio). Con el subsidio del 25% que recibirán los empleadores queremos ser los mayores generadores de empleo juvenil de este país: Presidente Iván Duque. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2021/julio/con-el-subsidio-del-25-que-recibiran-los-empleadores-queremos-ser-los-mayores-generadores-de-empleo-juvenil-de-este-pais-presidente-ivan-duque>

OCDE (2013). Colombia: Implementing Good Governance. OECD Public Governance Reviews. OECD Publishing.

Sanabria, P. (comp) (2016). De la recomendación a la acción: cómo poner en marcha un modelo de gestión estratégica del talento humano para el sector público colombiano. Bogotá: Ediciones Uniandes.

Sanabria, P. (comp) (2015). Gestión del talento humano en el sector público: estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano. Bogotá: Ediciones Uniandes.

Sanabria, P., Telch, F., Rodas, A., Astudillo, M. & Estrada, S. (2015). Lineamientos básicos para una política de gestión del recurso humano para el contexto del sector público colombiano. Para servir mejor al país: ¿cómo hacer estratégica la gestión del talento humano en las organizaciones públicas colombianas? Documentos de Trabajo No. 18 Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo de la Universidad de los Andes

Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP). (n.d.). Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF). Recuperado de <https://paef.ugpp.gov.co/ver20/dfV3Paef.php>

Uprimny, R. (2003). "El bloque de Constitucionalidad en Colombia. Un análisis jurisprudencial y un ensayo de sistematización doctrinal", en Compilación de jurisprudencia y doctrina nacional e internacional. Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario y Derecho Penal Internacional. 3a ed., Vol. I. (Bogotá, Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos).