



BOLETÍN #1

ORMET

QUINDÍO



GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO

Roberto Jairo Jaramillo Cárdenas
Gobernador del Quindío

Magda Inés Montoya Naranjo
Secretaria de Turismo, Industria y Comercio

Juan David Villamil Ocampo
Director de Industria y Comercio

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA SECCIONAL ARMENIA

Jorge Alberto Quintero Pinilla
Rector Delegatario

Fabián Andrés Estrada Herrera
Decano Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Investigadores

Juan Manuel Aristizábal Tamayo
Sandra Lucia González Fresneda

Grupo de Investigación: *Gestión del Desarrollo*
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Observatorio Regional del Mercado del Trabajo ORMET – Quindío
Boletín del mercado laboral del Quindío - *Estructura empresarial en el departamento del Quindío: el síndrome del enanismo empresarial.*



Estructura empresarial en el departamento del Quindío: el Síndrome del Enanismo Empresarial

Los micronegocios, según información del **Dane (2019)** son “**unidades económicas con un máximo de nueve (9) personas ocupadas, que producen bienes o prestan servicios con la finalidad de generar un ingreso**” y desempeñan un papel fundamental en la economía de Colombia. Este tipo de unidades productivas generan empleo, fomentan la innovación y contribuyen al desarrollo económico del país. Además, los micronegocios promueven la descentralización económica ya que están ubicados en diferentes regiones del país, lo que ayuda, en teoría, a reducir las desigualdades económicas y a fortalecer la estructura empresarial.

La importancia de los micronegocios en Colombia radica en su capacidad para generar empleo y oportunidades económicas, especialmente para poblaciones vulnerables como los desplazados, personas en situación de pobreza y jóvenes emprendedores. Además, los micronegocios tienen la ventaja de establecer vínculos comerciales con otros negocios locales, lo que incrementa la actividad económica en las comunidades y regiones donde operan. Esto se traduce en un aumento de los ingresos y una mejora en la calidad de vida de las personas. Por otra parte, de acuerdo con el enfoque de género, los micronegocios son una forma de empoderamiento económico para las mujeres, ya que muchas veces se convierten en el único medio de subsistencia para ellas y sus familias.

Expuesto lo anterior, en el presente boletín, el **Observatorio Regional del Mercado de Trabajo ORMET (Quindío)** presenta una caracterización de la población ocupada en este tipo de unidad económica en el departamento a partir de la edad, informalidad, niveles educativos y salariales; y además dando prioridad al enfoque de género. Por lo tanto, el presente boletín de mercado laboral es relevante dado que suministra información sobre la estructura de empresas de menor tamaño en el departamento del Quindío. Así, se suministra una línea base desde el punto de vista estadístico con el propósito de mejorar la toma de decisiones de la política pública encaminada a optimizar la productividad de firmas pequeñas, disminuir los niveles de informalidad y consolidar el tejido empresarial en el departamento.

Nota metodológica

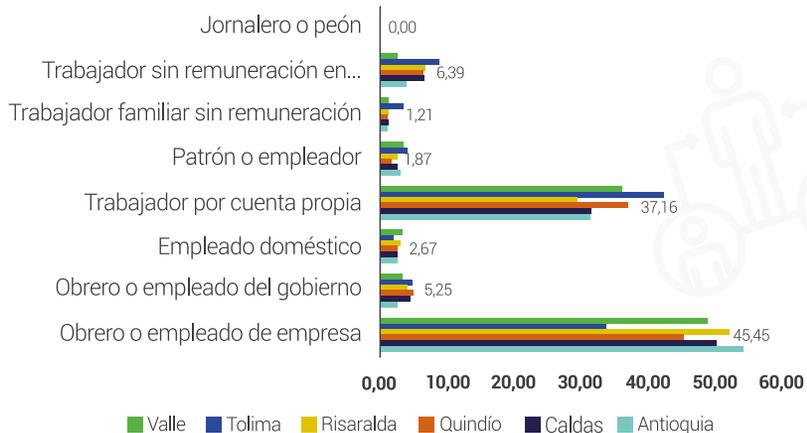
Desde el punto de vista metodológico se emplean los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (**GEIH**) con el marco muestral del Censo Nacional de Población y Vivienda 2018 (**CNPV 2018**) dispuestos por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (**DANE**). En particular, adicional a los nuevos factores de expansión aplicados están la inclusión de proyección de hogares, el ajuste a la Población en Edad de Trabajar (**PET**) de 15 años y más, la estratificación, y los cambios en las proyecciones de población. Los microdatos empleados en este boletín corresponden al año 2022.

Estructuras ocupacionales

La distribución de ocupados, según la posición ocupacional en el departamento del Quindío en el 2022, refleja la estructura laboral, económica y productiva de la región. Estos ocupados representan un porcentaje significativo de la fuerza laboral en el Quindío y reflejan la diversidad de sectores económicos presentes en la región, como el turismo, la agricultura y los servicios profesionales. En detalle, se observa que existe un número considerable de ocupados en posiciones de trabajadores por cuenta propia (**37,6%**) y asalariados (**45,4%**).

En principio, la concentración de trabajadores por cuenta propia puede reflejar la debilidad de la demanda de trabajo (menor capacidad de las empresas para absorber mano de obra), sin embargo, el cuentapropismo también contribuye al crecimiento económico a través de la generación de empleo. Por otra parte, fomentan la innovación y el espíritu emprendedor. El **gráfico 1** expone la distribución de los ocupados en micronegocios de acuerdo con la posición ocupacional.

Gráfico 1. Distribución de ocupados según posición ocupacional por departamentos (2022)



Fuente. Elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH (Dane, 2022)

En términos generales, según la información que se presenta en el **gráfico 1**, la composición del empleo en el departamento del Quindío sigue la misma estructura de los departamentos de **Caldas, Risaralda y Tolima**. Lo anterior permite inferir que la mayor dependencia de los trabajadores por cuenta propia refleja las debilidades estructurales de los mercados laborales en economías en vías de desarrollo. No obstante, los enfoques productivos hacia sectores terciarios pueden influir en la composición del empleo.

En años recientes, el departamento del Quindío ha incrementado la participación de micronegocios. Así, de acuerdo con la información que se presenta en el **gráfico 2**, el **64,7%** de los ocupados desarrollan su actividad económica en unidades económicas conformadas, como máximo, con 10 trabajadores. En particular, únicamente el departamento del Tolima (**35,8%**) presenta mayor dependencia de trabajadores por cuenta propia. De la misma manera, el departamento del Quindío (**14,5%**) y Tolima (**10,4%**) son las regiones con menos participación de ocupados en unidades económicas de 200 o más personas.

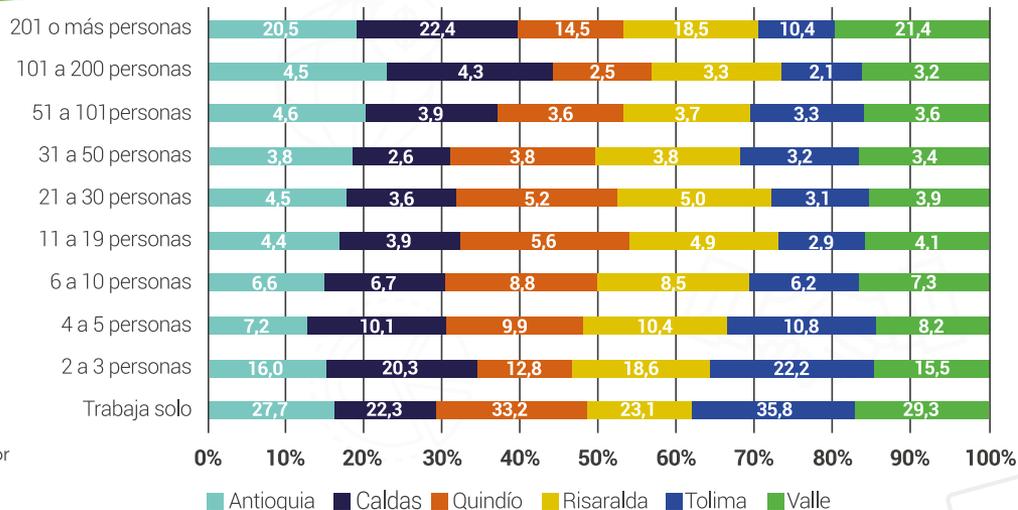


Gráfico 2. Distribución de ocupados según tamaño del establecimiento por departamentos (2022)

Fuente. Elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH (Dane, 2022)

La composición de ocupados en micronegocios según sitio de ocupación (**ver gráfico 3**), puede reflejar los niveles de informalidad laboral en este segmento de la población ocupada. Al respecto, los ocupados que trabajan en otras viviendas (**15,6%**), vehículos (**5,4%**) o sitios al descubierto en la calle (**5,3%**) denotan mayor vulnerabilidad ante choques adversos, como el previsto por la emergencia sanitaria causada por el Covid-19.

A su vez, la composición del empleo, según sitio de ubicación, también refleja la calidad de empleo más allá de la vinculación al sistema de seguridad social. En esta línea, estos resultados también son atribuibles a la composición sectorial del Producto Interno Bruto PIB. Así, las estimaciones son concluyentes y evidencian empleos con mejores garantías en el sector Industrial y las actividades inmobiliarias. En contraste, para todas las ramas, las menores barreras de entrada están configurando una composición del empleo en micronegocios en el departamento del Quindío con mayor vulnerabilidad según el sitio en el que se desarrollan las actividades.

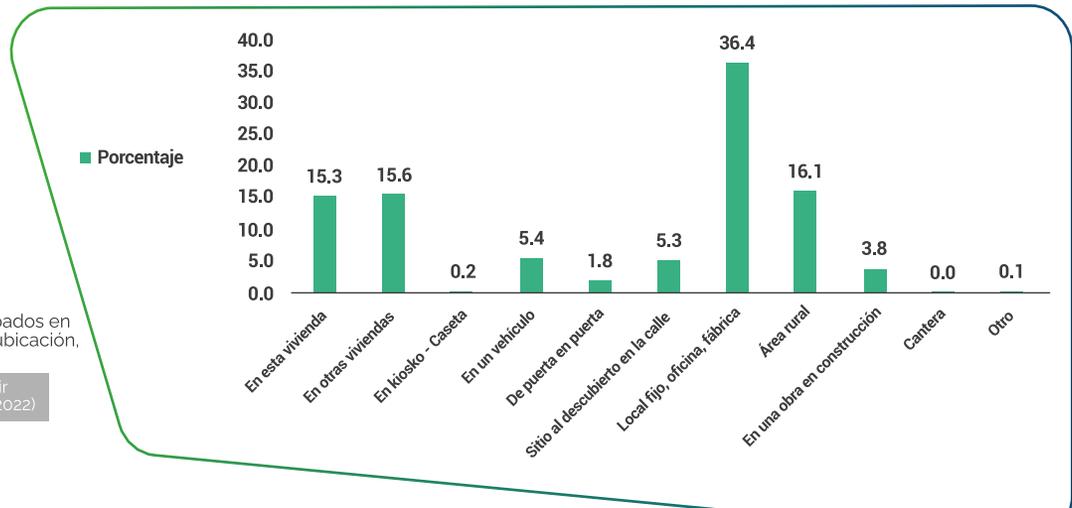


Gráfico 3. Distribución de ocupados en micronegocios según sitio de ubicación, Quindío (2022)

Fuente. Elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH (Dane, 2022)

Enfoque de género en la ocupación

Es probable que las transformaciones productivas en el Quindío hayan llevado a la manifestación de prácticas laborales informales, incluida la informalidad basada en el género. La informalidad en los mercados laborales es un desafío que ha permeado a América Latina, afectando la satisfacción de las necesidades básicas y exacerbando las desigualdades sociales. No obstante, la falta de evidencia empírica sólida dificulta determinar el alcance exacto de la informalidad de género en la región. Sin embargo, se puede inferir que las normas y expectativas de género indudablemente desempeñan un papel en la perpetuación de las prácticas laborales informales. A menudo se espera que las niñas y las mujeres den prioridad a las tareas domésticas, lo que limita su participación en el mercado laboral y obstaculiza sus perspectivas de empleo. Además, puede haber disparidades en términos de acceso a la educación y oportunidades de capacitación entre hombres y mujeres en el departamento de Quindío.

Sitio de trabajo	Hombres	Mujeres	Total
En esta vivienda	8,319	14,695	23,014
En otras viviendas	10,096	14,695	23,014
En kiosko - Caseta	123	239	362
En un vehículo	7,867	283	8,150
De puerta en puerta	1,426	1,311	2,736
Sitio al descubierto en la calle	4,893	2,927	7,911
Local fijo, oficina, fábrica	28,968	25,885	54,853
Área rural	23,113	1,091	24,205
En una obra en construcción	5,660	113	5,773
Cantera	12	-	12
Otro	59	116	176

Tabla 1. Distribución de ocupados en micronegocios según género y sitio de ubicación, Quindío (2022)

Fuente. Elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH (Dane, 2022)

De acuerdo con lo anterior, según la información que se presenta en la **tabla 1** y el **gráfico 4**, el departamento del Quindío, en términos de la informalidad laboral, experimenta una brecha de género en contra de las mujeres. En detalle, según la **tabla 1**, existe un marcado sesgo para que las mujeres desarrollen sus actividades económicas en sus propias viviendas. La evidencia sistemática sugiere la posibilidad latente de la conformación de viviendas informales en contextos donde las actividades económicas emplean como sitios de ubicación las propias viviendas.

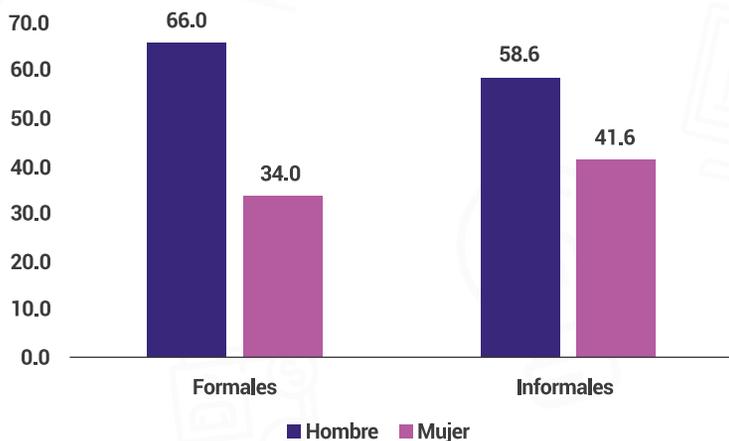


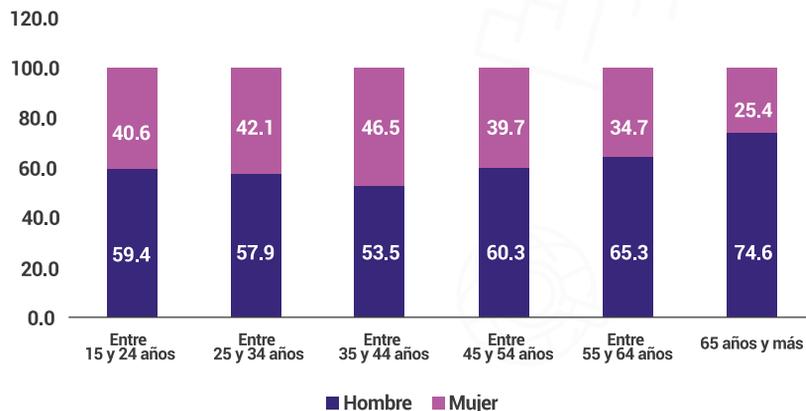
Gráfico 4. Distribución de ocupados en micronegocios según género y afiliación a salud y pensión, Quindío (2022)

Fuente. Elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH (Dane, 2022)

Si bien la prevalencia de ocupados en micronegocios en el departamento del Quindío es heterogénea según los rangos de edad, la evidencia empírica parece mostrar un comportamiento en forma de U invertida en el caso de las mujeres. Es decir, de acuerdo con el **gráfico 5**, las mujeres aumentan la participación en micronegocios en el rango entre 15 y 44 años, en las que alcanzan su máxima participación relativa frente a los hombres (de cada 100 ocupados en el grupo de 35 a 44 años, aproximadamente 47 son mujeres). A partir de los 44 años, la participación de las mujeres en los micronegocios disminuye, alcanzando el valor mínimo en el grupo de 65 años y más. Esta lectura es opuesta en el caso de los hombres, quienes empiezan con mayor peso relativo (59 de cada 100 ocupados son hombres en el grupo de 15 a 24 años) y presentan menor vinculación laboral en micronegocios en comparación con los hombres en el grupo de 35 a 44 años (53,5%). En esta misma línea, 75 de cada 100 ocupados en el grupo de 65 años y más son hombres, lo cual podría denotar la mayor participación en actividades laborales en las zonas rurales en el departamento del Quindío.

Gráfico 5. Distribución de ocupados en micronegocios según género y grupos de edad, Quindío (2022)

Fuente. Elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH (Dane, 2022)



Esta lectura es opuesta en el caso de los hombres, quienes empiezan con mayor peso relativo (59 de cada 100 ocupados son hombres en el grupo de 15 a 24 años) y presentan menor vinculación laboral en micronegocios en comparación con los hombres en el grupo de 35 a 44 años (53,5%). En esta misma línea, 75 de cada 100 ocupados en el grupo de 65 años y más son hombres, lo cual podría denotar la mayor participación en actividades laborales en las zonas rurales en el departamento del Quindío.

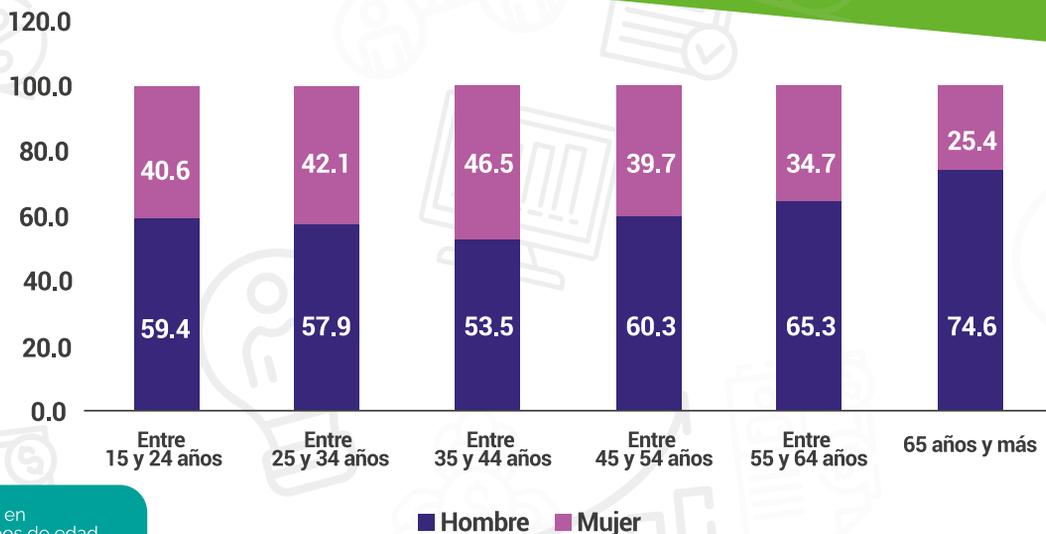


Gráfico 5. Distribución de ocupados en micronegocios según género y grupos de edad, Quindío (2022)

Fuente. Elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH (Dane, 2022)

La composición de ocupados en micronegocios según grupos de edad y niveles de informalidad denota la presencia de efectos homogéneos de manera transversal a toda la distribución de edades. Es decir, en promedio, los niveles de informalidad alcanzan un **81%** (es decir, de cada 100 ocupados, 81 no está cotizando al sistema de seguridad social en términos de salud y pensión). No obstante, el promedio departamental se afecta por la informalidad en el grupo de 65 años y más, en el que 91 de cada 100 ocupados son informales.

Según el **gráfico 6**, los niveles de formalización más altos se observan entre los **35 y 44 años**, lo cual permite aducir mejoras en la calidad del empleo en este grupo. Lo anterior también tiene implicación sobre la composición sectorial y la dinámica del valor agregado en el departamento. Es decir, la menor participación del sector industrial y la cada vez mayor dependencia de actividades del sector de comercio y turismo están estimulando la flexibilidad de la contratación laboral, estimulando modalidades de vinculación sin requerimientos de seguridad social.

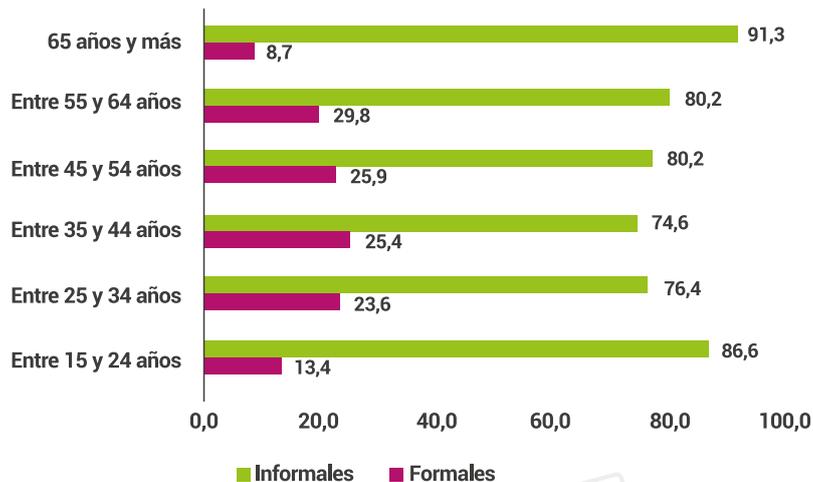


Gráfico 6. Distribución de ocupados en micronegocios según afiliación a salud y pensión y grupos de edad, Quindío (2022)

Fuente. Elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH (Dane, 2022)

Por otra parte, se identifican brechas ocupacionales en el departamento del Quindío. Por ejemplo, se observa una brecha de ocupación específica entre obreros especializados y empleados que trabajan en ventas, indicando posibles diferencias en términos de habilidades y nivel educativo requerido para estas posiciones. También, se evidencia una menor brecha ocupacional entre técnicos profesionales y trabajadores administrativos, lo que sugiere un equilibrio en términos de habilidades y nivel educativo.

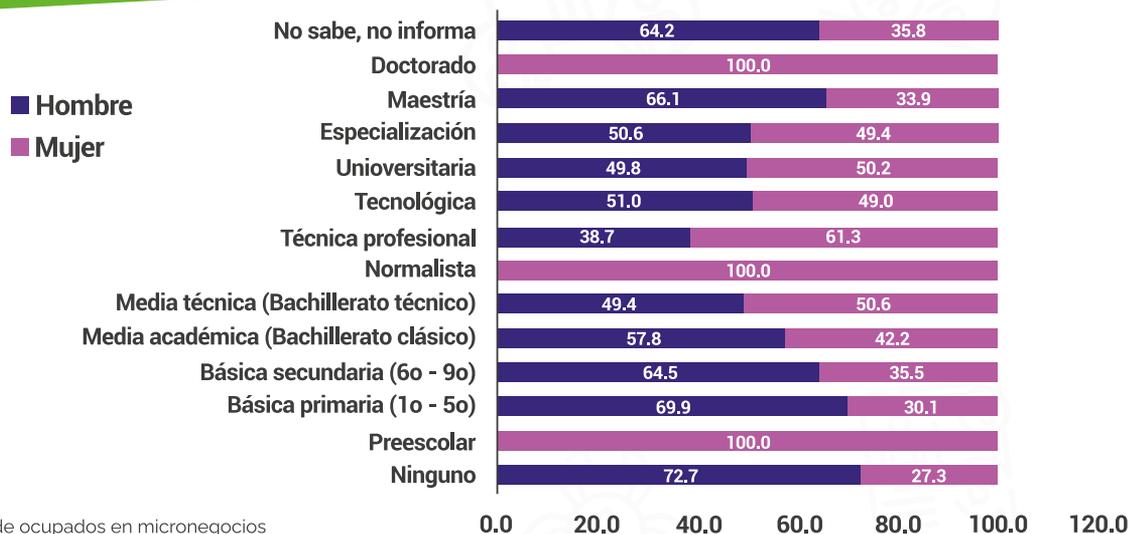


Gráfico 7. Distribución de ocupados en micronegocios según género y nivel educativo, Quindío (2022)

Fuente. Elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH (Dane, 2022)

La brecha salarial de género es un problema complejo y persistente que sigue afectando a las economías y sociedades de todo el mundo. Si bien se han logrado avances en la reducción de la brecha salarial de género a lo largo del tiempo, es importante tener en cuenta que las disparidades aún existen incluso después de ajustar varios factores, como la educación, la experiencia y las características del trabajo. Esto indica que hay factores sistémicos subyacentes que contribuyen a la brecha salarial de género que deben abordarse. Es crucial reconocer que la brecha salarial de género no solo afecta a las

mujeres individualmente, sino que también tiene implicaciones más amplias para la sociedad en su conjunto. Expuesto lo anterior, los gráficos 8 y 9 revelan los diferenciales por género persistentes en el mercado laboral en el departamento del Quindío.

A partir de la figura 8 se constata que el salario promedio en el 2022 para los hombres en el departamento del Quindío fue 1'353.746 COP. Este monto constituye un diferencial bruto frente a las mujeres de 287.204 COP (el salario promedio estimado para las mujeres es de 1'066.542 COP).

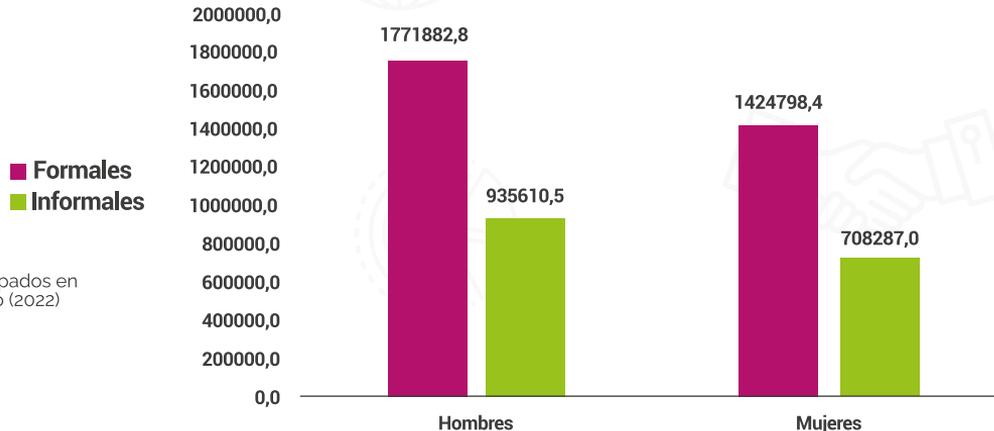


Gráfico 8. Distribución salarial de ocupados en micronegocios según género, Quindío (2022)

Fuente. Elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH (Dane, 2022)

Abordar la brecha salarial de género requiere un enfoque integral que incluya la implementación de prácticas salariales justas y transparentes, la promoción de la diversidad y la inclusión en la fuerza laboral y la igualdad de oportunidades para el desarrollo y la promoción profesional. Además, es esencial desafiar y cambiar las normas sociales y los prejuicios que perpetúan la discriminación en los lugares de trabajo. La persistencia de la brecha salarial de género, a pesar de los aumentos en el nivel educativo y las aspiraciones profesionales de

las mujeres, sugiere que factores como la maternidad y los roles tradicionales de cuidadores desempeñan un papel importante en la contribución a la brecha salarial.

Por otra parte, la composición salarial de los ocupados en micronegocios según niveles educativos se describe en el **gráfico 9**. En principio, se observa que la brecha salarial en contra de las mujeres es transversal a todos los niveles educativos. De la misma manera es relevante acotar que los retornos de la educación en micronegocios son bajos. Al respecto, los mayores niveles salariales se observan en la categoría de especialización, tanto para hombres como para mujeres. Lo anterior también contribuye a fortalecer las ideas de mejorar la dotación de capital humano en firmas de menor tamaño, incluyendo educación formal y procesos de formación para el trabajo.



Gráfico 9. Distribución salarial de ocupados en micronegocios según género y nivel educativo, Quindío (2022)

Fuente. Elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH (Dane, 2022)

Implicaciones de política

En este documento se discuten **tres mecanismos** que coadyuvan a mejorar los estándares de productividad en empresas de tamaño pequeño: acceso a financiamiento competitivo, acceso a mercados gubernamentales y adopción tecnológica.

En primer lugar,

proporcionar acceso a la financiación es crucial. Los micronegocios a menudo enfrentan desafíos para acceder al capital, lo que dificulta su crecimiento y desarrollo. Para tal fin es útil promover sectores financieros con opciones más flexibles.

Finalmente, la integración de herramientas digitales y tecnología también es crucial para fortalecer estos negocios. Al proporcionárseles acceso a plataformas digitales y herramientas tecnológicas, pueden mejorar su eficiencia, llegar a una base de clientes más amplia y optimizar sus operaciones.

Segundo, es pertinente brindarles acceso a oportunidades de mercado y contratos gubernamentales. Este tipo de empresas pueden beneficiarse enormemente de la obtención de contratos gubernamentales, puesto que les proporciona una fuente de ingresos estable y confiable. Mediante la creación de programas que prioricen su participación en los procesos de contratación pública y ofreciéndoles apoyo técnico en el desarrollo de propuestas competitivas, las entidades públicas pueden contribuir a su fortalecimiento financiero. Además, ofrecer programas de capacitación y tutoría puede contribuir en gran medida a su fortalecimiento. Además, estos programas pueden ayudar a los propietarios de estos micronegocios a desarrollar habilidades comerciales esenciales, mejorar sus capacidades gerenciales y ampliar su conocimiento acerca de las tendencias del mercado y las mejores prácticas.

