



Mercado laboral Guadalajara de Buga 2025



Cámara de
Comercio
de Buga

(Fari empresario como vos!)



ALCALDÍA DE
GUADALAJARA
DE BUGA



Universidad
del Valle

Seccional Buga

INFORME DEL MERCADO LABORAL GUADALAJARA DE BUGA – 2025

**Presentado por:
Observatorio Empresarial y Económico de Buga**

Comité Directivo:

Alcaldesa de Guadalajara de Buga: Karol Martínez Silva

Presidente Ejecutivo Cámara de Comercio de Buga: Wilder López Jiménez

Director Universidad del Valle – Seccional Buga: Fabio Salazar Orozco

Acompañamiento técnico:

Juan Manuel Candelo Viáfara

María del Pilar Rivera Díaz

Leonardo Gallego Giraldo

Jaime Eduardo Galvis González

Natalia Muñoz Concha

María Camila Galvis

Valentina Aguilar Cuellar

Erika Ramírez Fernández

Guadalajara de Buga, Octubre de 2025

Introducción

Este análisis se fundamenta en la Encuesta Laboral implementada por el Observatorio Empresarial y Económico de Buga, la cual se aplica de manera anual. En la versión de 2025, el levantamiento de información se concentró únicamente en el municipio de Guadalajara de Buga, a diferencia de años anteriores en los que también se había aplicado en municipios de la subregión como El Cerrito, Ginebra, Guacarí, Yotoco, Calima, Restrepo y San Pedro. La decisión de focalizar la encuesta en Buga responde a dos razones principales: En primer lugar, más del 50% de la actividad económica de la subregión se concentra en este municipio; y en segundo lugar, se buscó profundizar en el análisis de sus condiciones laborales específicas. Como consecuencia, este boletín no es estrictamente comparable con los de años previos, por lo que sus resultados deben interpretarse con cautela. Para la presente edición se aplicaron más de 500 encuestas en Guadalajara de Buga, de las cuales fueron validadas 463, constituyendo la base sobre la que se desarrolla el análisis.

Dado lo anterior en el municipio de Guadalajara de Buga la situación del mercado laboral refleja una dinámica particular. La gran mayoría de la población se encuentra ocupada, con un desempleo relativamente bajo, lo que sugiere estabilidad en la generación de puestos de trabajo. Sin embargo, al profundizar en la calidad del empleo, aparecen contrastes significativos entre la formalidad y la informalidad. Aproximadamente dos tercios de los trabajadores cuentan con empleos formales, lo que les permite acceder a beneficios de seguridad social y estabilidad contractual, mientras que más de un tercio permanece en la informalidad, expuesto a condiciones de mayor vulnerabilidad económica.

En cuanto a los ingresos, se observa que la mayoría de quienes tienen empleo formal se concentran en el rango de uno a dos salarios mínimos mensuales, mientras que un porcentaje menor logra superar los tres salarios mínimos. Esto evidencia que, aunque el empleo formal es predominante, los ingresos tienden a ubicarse en los tramos bajos de la escala salarial. La situación es todavía más marcada en el empleo informal, donde buena parte de los trabajadores percibe menos de un salario mínimo, lo que limita sus posibilidades de bienestar económico y social.

Las diferencias por género también son relevantes. Entre las mujeres con empleo formal, la gran mayoría se concentra en el rango de uno a dos salarios mínimos, con una presencia mínima en los niveles salariales más altos. En contraste, el empleo formal en los hombres, aunque igualmente concentrados en los mismos tramos bajos, muestran una mayor representación en los ingresos superiores a tres salarios mínimos. En la informalidad, la desigualdad se acentúa aún más: las mujeres están sobrerrepresentadas en el tramo inferior a un salario mínimo, mientras que los hombres informales, aunque también enfrentan condiciones precarias, logran en mayor medida ubicarse en el rango de uno a dos salarios mínimos.

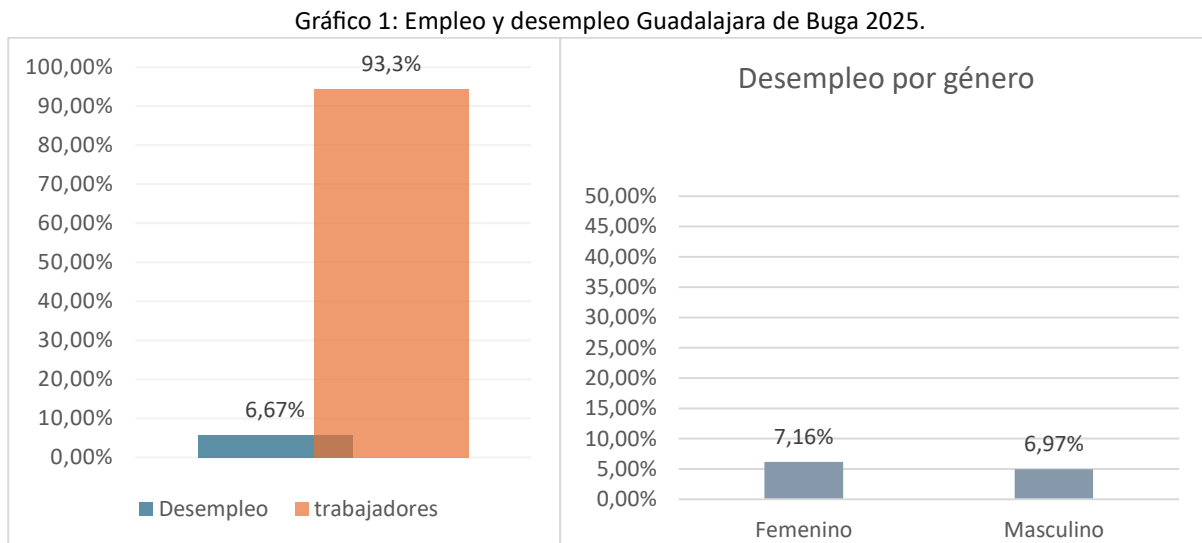
Este panorama sugiere que, si bien Guadalajara de Buga cuenta con una tasa de desempleo reducida y con un peso importante del empleo formal, persisten desafíos en términos de equidad salarial, reducción de la informalidad y superación de las brechas de género. La concentración de ingresos en los tramos bajos plantea la necesidad de fortalecer políticas locales de desarrollo económico, promover sectores de mayor valor agregado y ampliar las oportunidades de capacitación laboral, especialmente para mujeres y trabajadores informales, con el fin de mejorar la calidad del empleo y el nivel de vida en la región.

Análisis del mercado laboral

En el gráfico 1 se presentan las cifras de empleo y desempleo tanto en términos generales como desagregadas por género. Los resultados muestran que la gran mayoría de la población de Guadalajara de Buga se encuentra ocupada: el 93,3% tiene empleo, mientras que solo el 6,65% permanece desempleada. Esta proporción refleja una tasa de desempleo relativamente baja en comparación con el tamaño de la fuerza laboral, lo que constituye un indicador positivo en cuanto a la capacidad del municipio para generar oportunidades de ocupación.

No obstante, al examinar la tasa de desempleo por género, se observa que hombres y mujeres registran niveles muy similares, con una brecha mínima que sugiere ausencia de desigualdades significativas en este aspecto particular. Sin embargo, el hecho de que el desempleo afecte de manera proporcional a ambos géneros no implica que las condiciones laborales sean equitativas. De hecho, la calidad del empleo muestra diferencias más marcadas, especialmente en relación con la formalidad, los ingresos y las posibilidades de acceder a trabajos con mejores condiciones de estabilidad y remuneración.

En este sentido, el bajo desempleo en Guadalajara de Buga debe interpretarse con cautela: si bien indica que la mayoría de la población logra insertarse en el mercado laboral, no necesariamente garantiza empleos de calidad. Esto obliga a complementar el análisis con indicadores de informalidad, distribución salarial y brechas de género en los ingresos, a fin de comprender con mayor precisión los retos que enfrenta la ciudad en términos de equidad y desarrollo laboral.

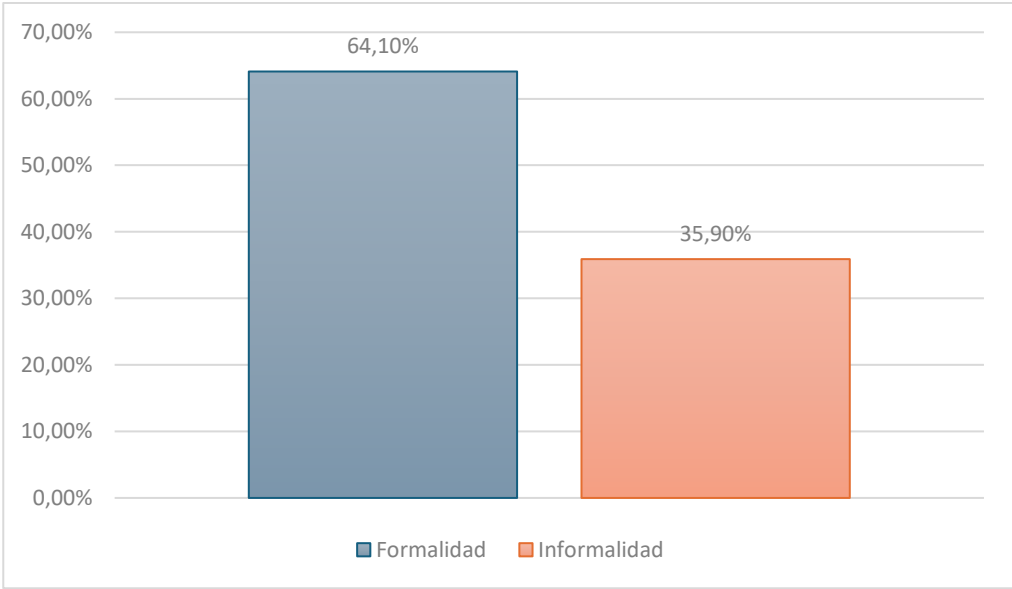


Fuente: Observatorio Empresarial y Económico de Buga (OEEB).

El gráfico 2 presenta la distribución del empleo en Guadalajara de Buga según el tipo de vínculo laboral, diferenciando entre formalidad e informalidad. Los resultados indican que el 64,10% de los trabajadores se encuentra vinculado de manera formal, mientras que el 35,90% labora en condiciones de informalidad. Esta relación evidencia una participación mayoritaria del empleo formal en la estructura laboral del municipio. El dato resulta particularmente relevante si se contrasta con el panorama nacional: La proporción de empleo formal en Buga se ubica más de diez puntos porcentuales por encima del promedio del país, lo que posiciona al municipio como un referente regional en la generación de empleo formal. Sin embargo, la persistencia de más de un tercio de los trabajadores en la informalidad plantea un reto considerable en términos de acceso a seguridad social, estabilidad contractual y mejores niveles de ingreso.

En este sentido, si bien Buga se destaca como un territorio con capacidad de crear puestos de trabajo formales en comparación con el promedio nacional, resulta necesario profundizar en políticas públicas y estrategias empresariales que reduzcan la informalidad y fortalezcan la calidad del empleo, especialmente en sectores con alta concentración de microempresas y actividades de baja productividad.

Gráfico 2: Tipo de empleo Guadalajara de Buga 2025.

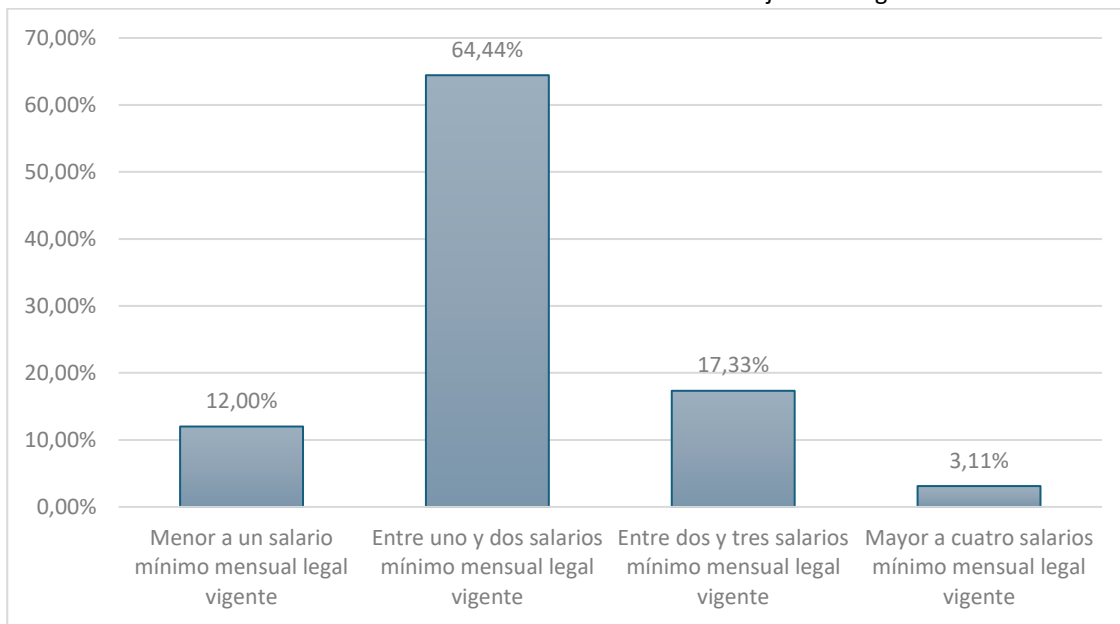


Fuente: Observatorio Empresarial y Económico de Buga (OEEB).

Los gráficos 3 y 4 muestran la distribución de los ingresos laborales (formales e informales) en Guadalajara de Buga durante 2025, revelando una clara concentración en los rangos más bajos de remuneración. En el caso de los trabajadores formales, la mayoría (64,44%) percibe entre uno y dos salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMLV), mientras que un 17,33% se ubica en el rango de dos a tres SMLV. Únicamente el 3,11% supera los cuatro SMLV, lo que pone de manifiesto que los ingresos altos representan una minoría reducida dentro de este grupo.

La situación es aún más compleja entre los trabajadores informales. En este segmento, la gran mayoría recibe menos de dos SMLV, con una proporción especialmente alta en el tramo inferior a un salario mínimo. Esta realidad evidencia la precariedad estructural de la informalidad, caracterizada no solo por la falta de garantías laborales y de protección social, sino también por ingresos insuficientes que limitan las posibilidades de bienestar económico y movilidad social.

Gráfico 3: Distribución de los salarios formales Guadalajara de Buga 2025.



Fuente: Observatorio Empresarial y Económico de Buga (OEEB).

Gráfico 4: Distribución de los salarios informales Guadalajara de Buga 2025.



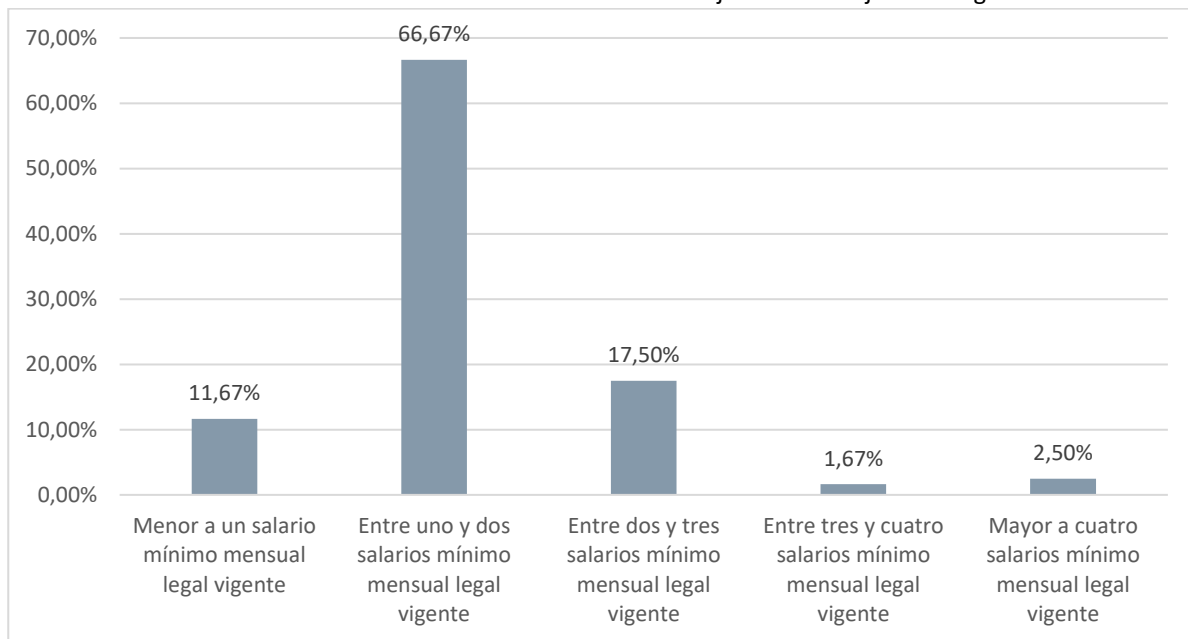
Fuente: Observatorio Empresarial y Económico de Buga (OEEB).

Los gráficos 5 y 6 muestran la distribución salarial de hombres y mujeres con empleo formal en Guadalajara de Buga. Los resultados evidencian que ambos grupos se concentran principalmente en el tramo de uno a dos salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMLV), aunque con diferencias relevantes. En el caso de las mujeres, el 66,67% se ubica en este rango, mientras que su participación en los niveles superiores es muy limitada: apenas el 4,17% alcanza ingresos por encima de tres SMLV.

En contraste, los hombres con empleo formal también presentan una fuerte concentración en el tramo de uno a dos SMLV (61,90%), pero muestran una mayor presencia en los ingresos más altos: el 8,57% percibe más de tres SMLV, casi duplicando la proporción registrada entre las mujeres.

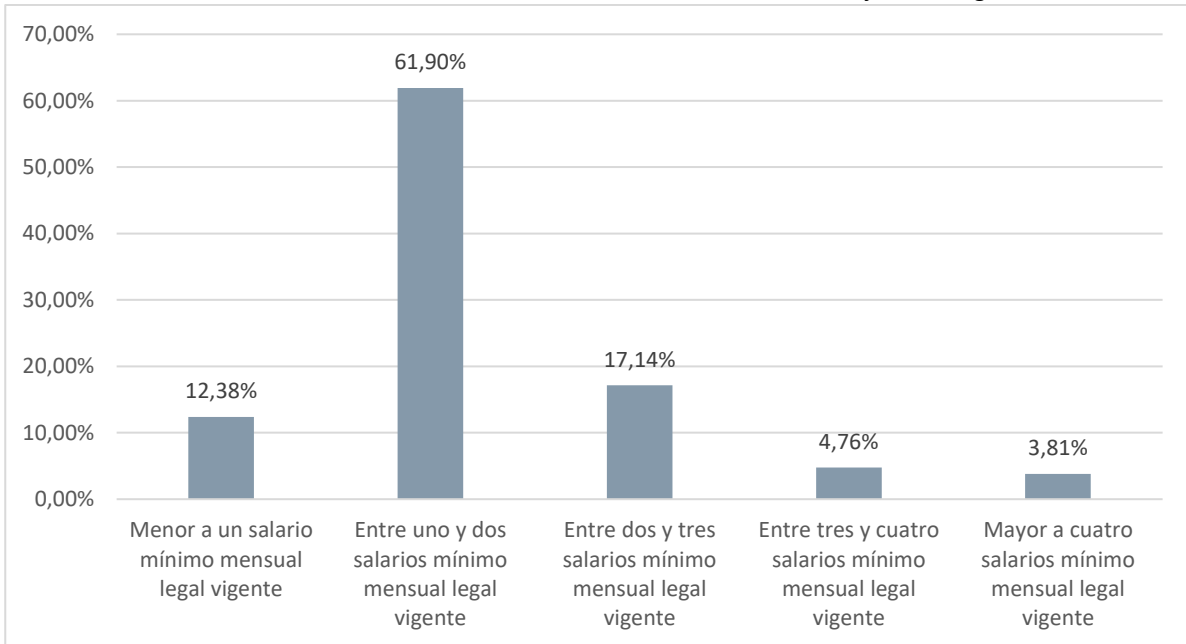
Este contraste refleja una brecha de género en los ingresos formales, donde, aun con tasas de desempleo similares y predominio del mismo rango salarial, los hombres tienen mayor probabilidad de acceder a mejores niveles de remuneración. Esta diferencia apunta a desafíos persistentes en materia de equidad salarial y oportunidades de ascenso laboral para las mujeres en el mercado formal de Buga.

Gráfico 5: Distribución de salarios formales en las Mujeres Guadalajara de Buga 2025.



Fuente: Observatorio Empresarial y Económico de Buga (OEEB).

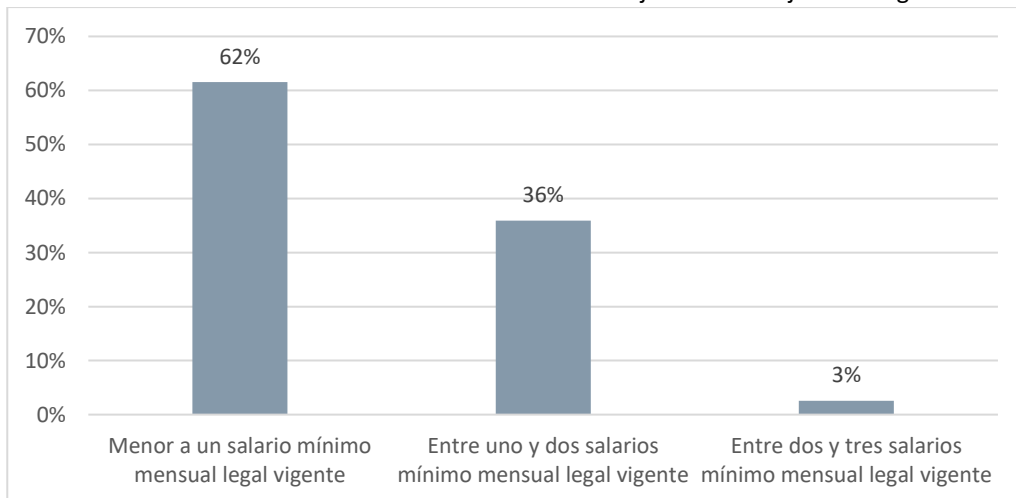
Gráfico 6: Distribución de salarios formales en los Hombres Guadalajara de Buga 2025.



Fuente: Observatorio Empresarial y Económico de Buga (OEEB).

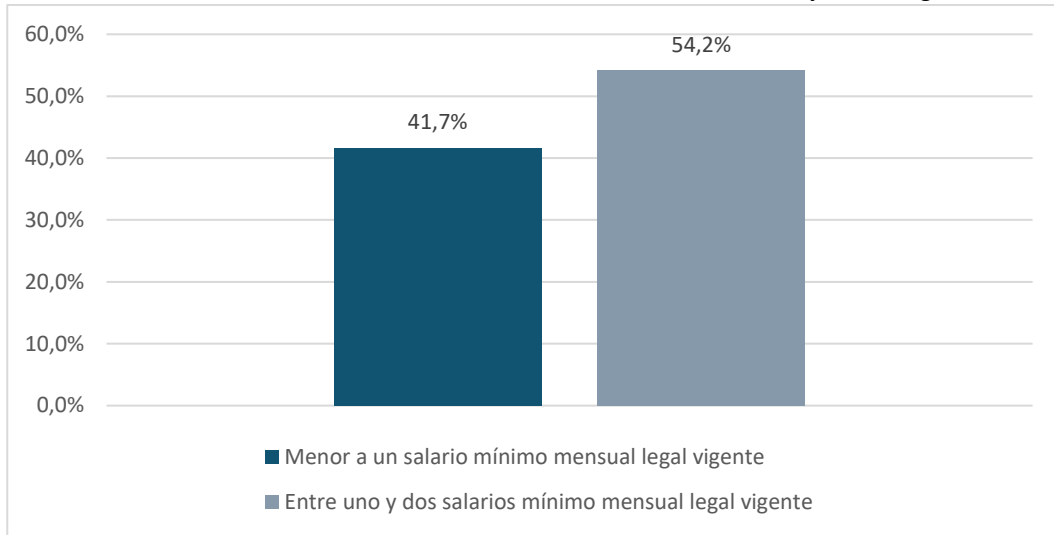
Los gráficos 7 y 8 muestran la distribución salarial de hombres y mujeres vinculados al empleo informal en Guadalajara de Buga durante 2025. Los resultados muestran un panorama especialmente desfavorable para las mujeres: El 62% percibe menos de un salario mínimo mensual legal vigente (SMLV), proporción considerablemente superior a la observada entre los hombres informales (41,7%). En contraste, dentro del grupo masculino, la mayoría se concentra en el rango de uno a dos SMLV (54,2%), lo que indica que, aun en condiciones de informalidad, los hombres logran acceder con mayor frecuencia a ingresos relativamente más altos que las mujeres. Este patrón evidencia una doble desventaja para las mujeres en el mercado informal pues no solo enfrentan la ausencia de garantías laborales propias de la informalidad, sino que además perciben ingresos significativamente más bajos que sus pares masculinos.

Gráfico 7: Distribución de salarios informales en las Mujeres Guadalajara de Buga 2025.



Fuente: Observatorio Empresarial y Económico de Buga (OEEB).

Gráfico 8: Distribución de salarios informales en los Hombres Guadalajara de Buga 2025.

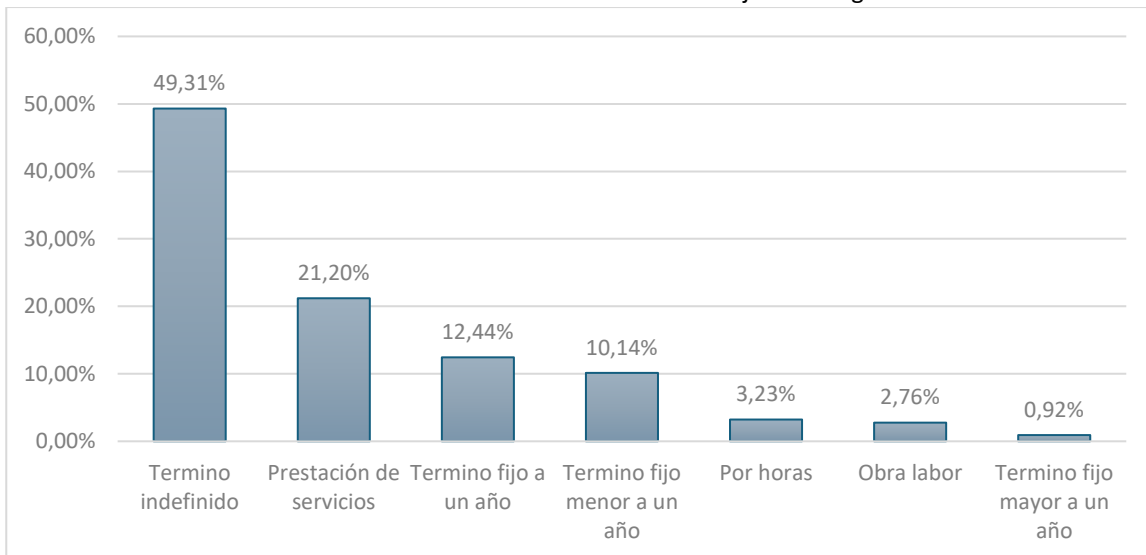


Fuente: Observatorio Empresarial y Económico de Buga (OEEB).

El gráfico 9 muestra la estructura formal contractual de la población en Guadalajara de Buga, la cual refleja un equilibrio entre estabilidad y flexibilidad laboral. El 49,31% de los trabajadores cuentan con contrato a término indefinido. Por otra parte, un 21,20% se encuentra vinculado mediante prestación de servicios, que, aunque se caracteriza por su flexibilidad, así mismo ofrece menor estabilidad a los trabajadores.

En cuanto a los contratos a término fijo, la mayoría corresponde a duraciones cortas: el 12,44% tiene un año de vigencia y el 10,14% posee un contrato a término fijo menor a un año, mientras que apenas un 0,92% supera este plazo. Lo que se puede inferir que, la mayoría de estas empresas recurren a este tipo de contratación para cubrir necesidades transitorias. Igualmente existen otras modalidades de vinculación donde el 3,23% del total labora por horas y el 2,76% bajo contratos de obra o labor, los cuales permiten responder a demandas específicas de producción o proyectos puntuales.

Gráfico 9: Estructura formal contractual Guadalajara de Buga 2025.

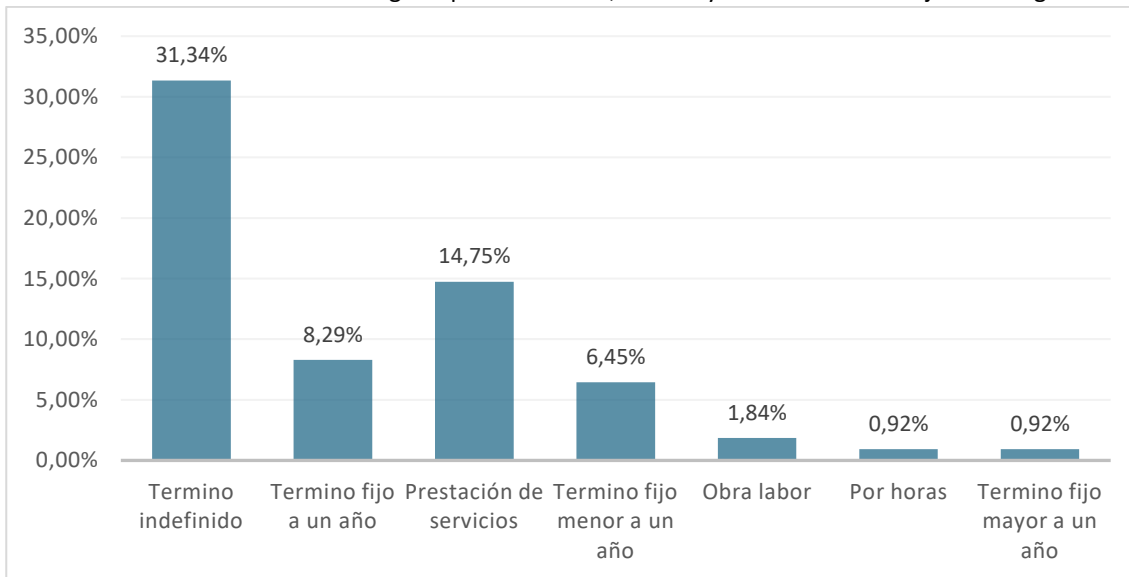


Fuente: Observatorio Empresarial y Económico de Buga (OEEB).

Ahora bien, los gráficos 10 a 13 indican la distribución salarial según el tipo de contrato dentro del municipio de Guadalajara de Buga, donde los contratos a término indefinido concentran la mayor proporción de trabajadores en el rango de uno a dos salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) en un 31,34%, aunque también muestran una presencia importante en niveles superiores, es decir que un 11,98% recibe entre dos y tres salarios mínimos (SMMLV) y 2,30% entre tres y cuatro SMMLV. Incluso un 1,84% supera los cuatro salarios mínimos, reafirmando la estabilidad financiera mediante este tipo de contratación.

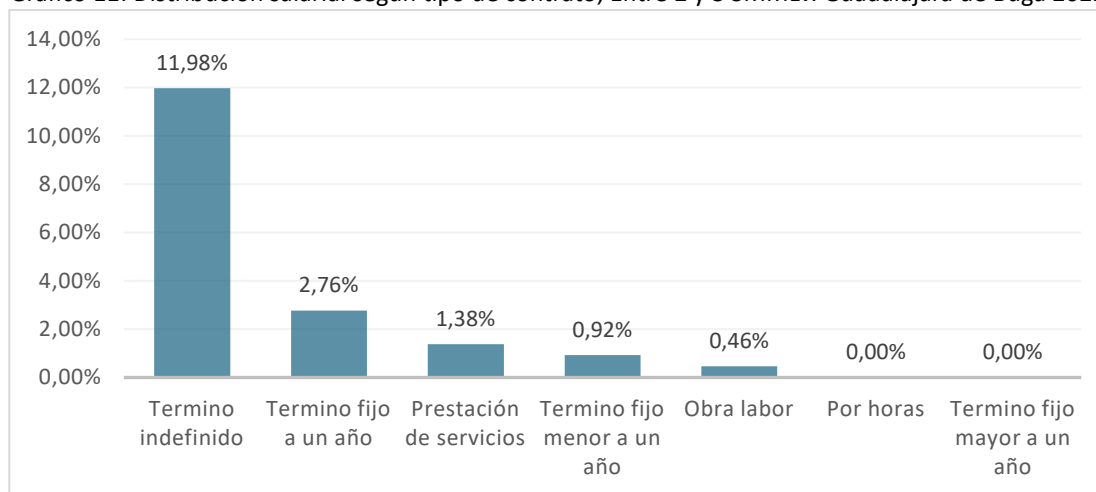
Asimismo, los contratos a término fijo presentan una concentración mayoritaria en los tramos bajos. En los contratos con finalización a un año, el 8,29% se ubica entre uno y dos salarios mínimos, mientras que solo un 2,76% alcanzan entre dos y tres SMMLV. Para los contratos inferiores a un año, la situación es más marcada, ya que el 6,45% se concentra en el rango de uno a dos SMMLV y un 2,30% recibe menos de un salario mínimo. Los trabajadores vinculados por prestación de servicios en su mayoría reciben entre uno y dos salarios mínimos, representando el 14,75%, pero destaca que un 4,15% recibe menos de un SMMLV. En otras modalidades como obra o labor y por hora, predominan los ingresos bajos: el 1,84% y 0,92%, respectivamente. Estos se concentran en el rango de uno a dos salarios mínimos, mientras que el 2,30% de quienes laboran según esta estructura contractual reciben menos de un salario mínimo mensual legal vigente.

Gráfico 10: Distribución salarial según tipo de contrato; Entre 1 y 2 SMMLV. Guadalajara de Buga 2025.



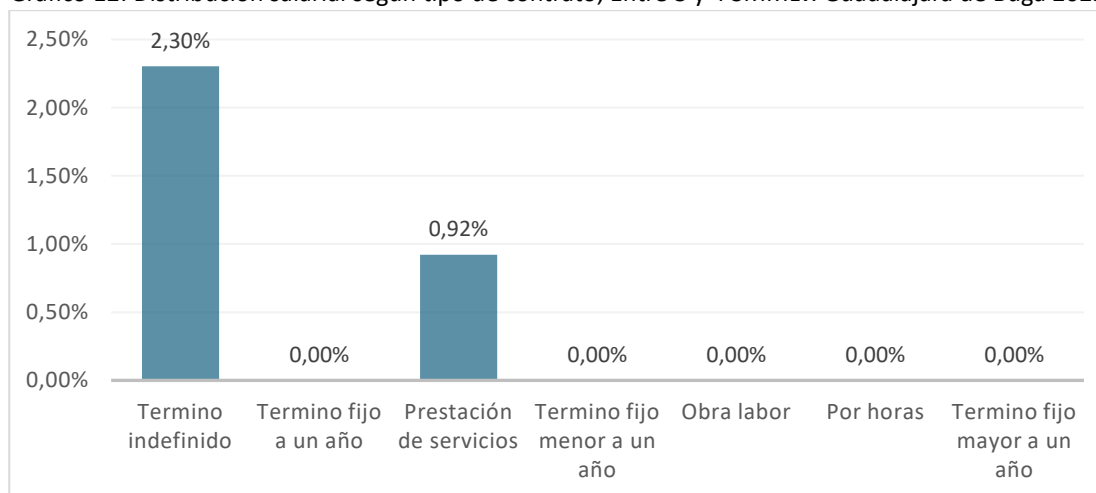
Fuente: Observatorio Empresarial y Económico de Buga (OEEB).

Gráfico 11: Distribución salarial según tipo de contrato; Entre 2 y 3 SMMLV. Guadalajara de Buga 2025.



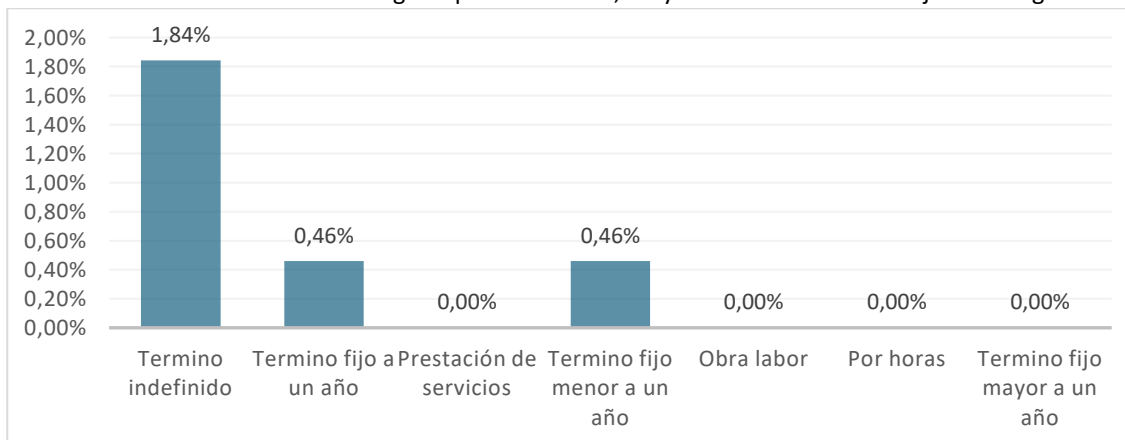
Fuente: Observatorio Empresarial y Económico de Buga (OEEB).

Gráfico 12: Distribución salarial según tipo de contrato; Entre 3 y 4 SMMLV. Guadalajara de Buga 2025.



Fuente: Observatorio Empresarial y Económico de Buga (OEEB).

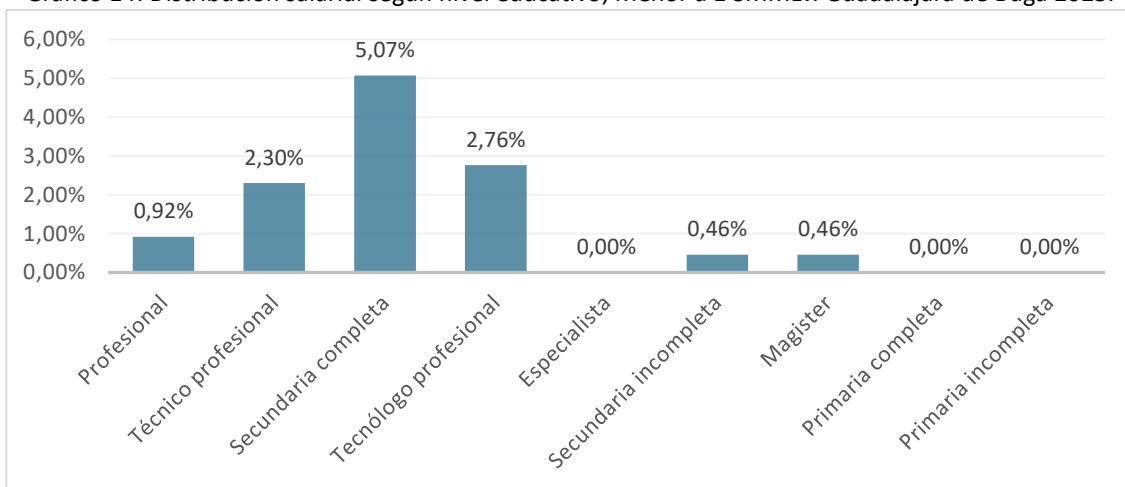
Gráfico 13: Distribución salarial según tipo de contrato; Mayor a 4 SMMLV. Guadalajara de Buga 2025.



Fuente: Observatorio Empresarial y Económico de Buga (OEEB).

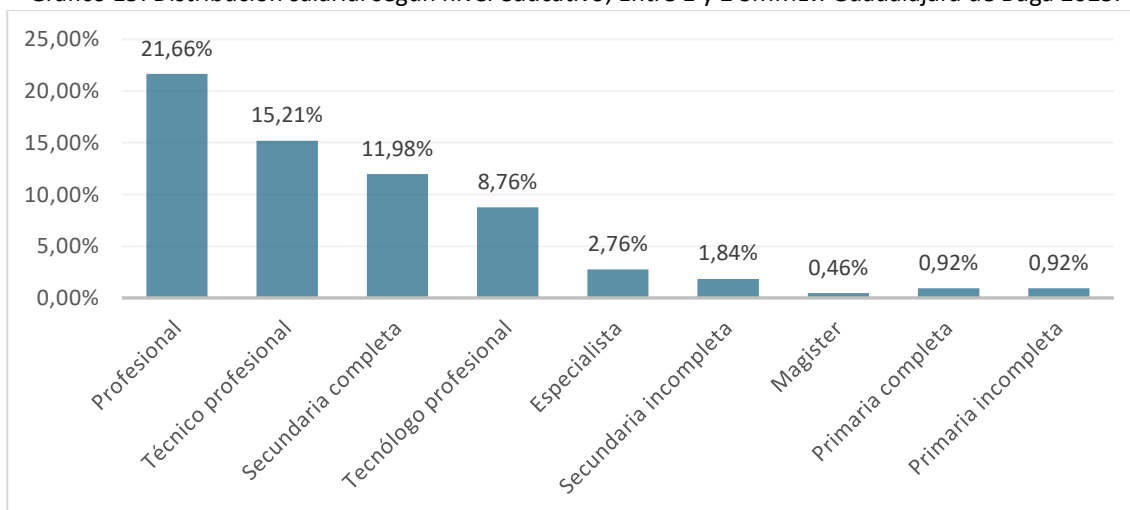
Los gráficos 14 a 18 muestran la distribución salarial de acuerdo con el nivel de educación dentro del municipio de Guadalajara de Buga durante 2025. Entre las personas que ganan menos de un salario mínimo se concentra los menores niveles de educación. Por otro lado, los profesionales concentran la mayor proporción de salario en el rango de uno a dos salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) en un 21,66%, aunque también muestran una presencia importante en niveles superiores, es decir que el 11,98% de los profesionales recibe entre dos y tres salarios mínimos (SMMLV) o más. Adicional a ello, la distribución salarial menor a un salario mínimo mensual legal vigente, lo encabeza las personas que solo terminaron la secundaria con un 5,07%. En general a mayor nivel de educación los salarios tienen a ser mayores para las personas

Gráfico 14: Distribución salarial según nivel educativo; Menor a 1 SMMLV. Guadalajara de Buga 2025.



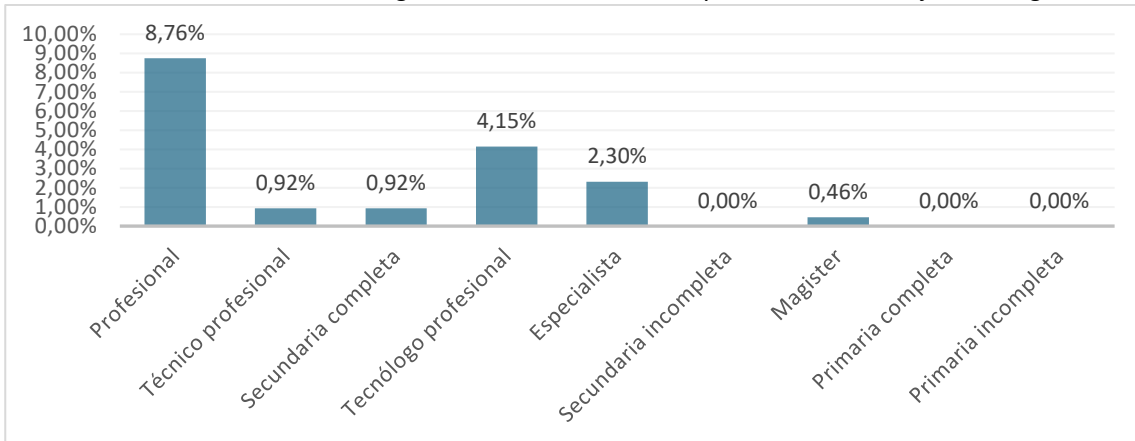
Fuente: Observatorio Empresarial y Económico de Buga (OEEB).

Gráfico 15: Distribución salarial según nivel educativo; Entre 1 y 2 SMMLV. Guadalajara de Buga 2025.



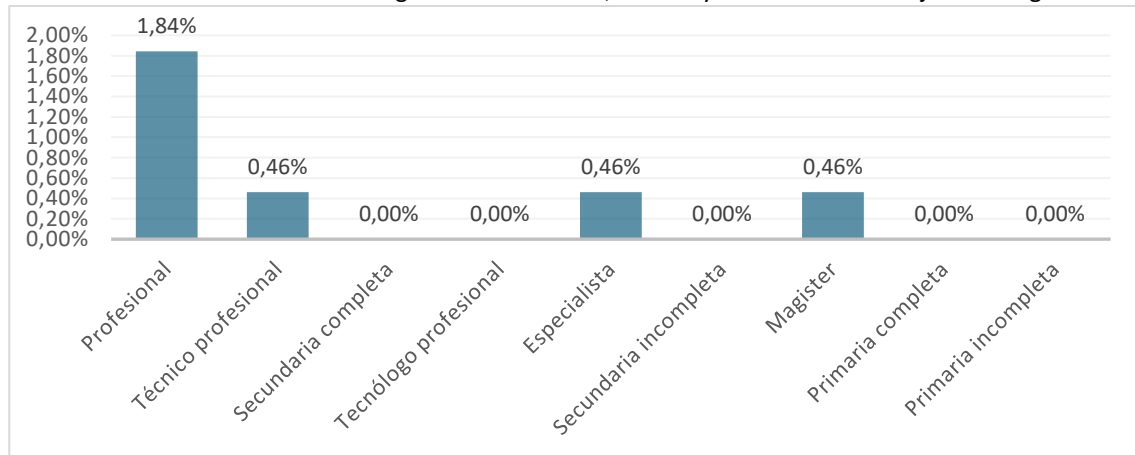
Fuente: Observatorio Empresarial y Económico de Buga (OEEB).

Gráfico 16: Distribución salarial según nivel educativo; Entre 2 y 3 SMMLV. Guadalajara de Buga 2025.



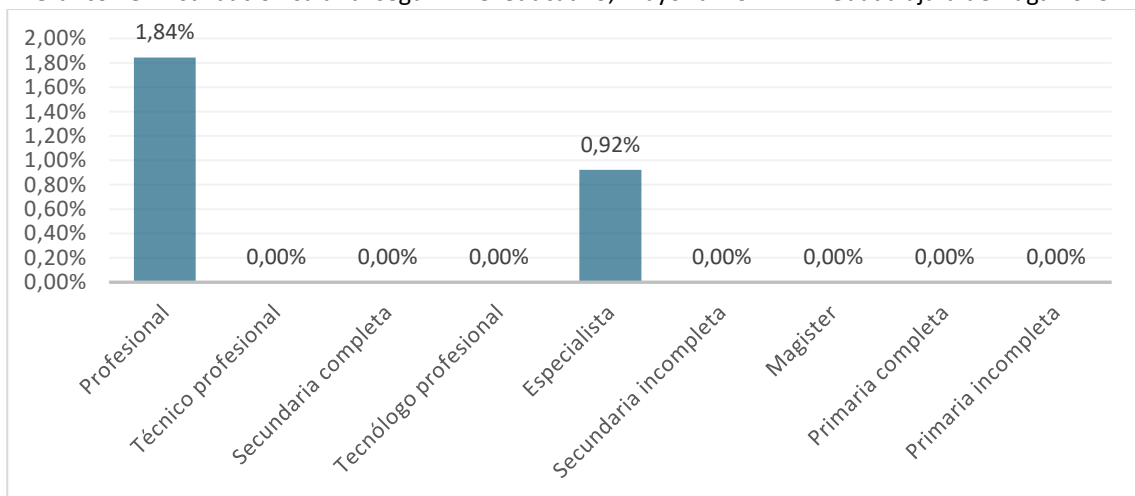
Fuente: Observatorio Empresarial y Económico de Buga (OEEB).

Gráfico 17: Distribución salarial según nivel educativo; Entre 3 y 4 SMMLV. Guadalajara de Buga 2025.



Fuente: Observatorio Empresarial y Económico de Buga (OEEB).

Gráfico 18: Distribución salarial según nivel educativo; Mayor a 4 SMMLV. Guadalajara de Buga 2025.



Fuente: Observatorio Empresarial y Económico de Buga (OEEB).

Conclusión

El mercado laboral de Guadalajara de Buga evidencia un comportamiento mixto: por un lado, se destaca la baja tasa de desempleo y la elevada participación del empleo formal en comparación con los promedios nacionales, lo que refleja la capacidad del municipio para generar oportunidades de ocupación. Sin embargo, al profundizar en la calidad de los empleos y en la distribución de los ingresos, surgen retos significativos. La concentración salarial en los tramos de uno a dos salarios mínimos, tanto en la formalidad como en la informalidad, limita la capacidad de movilidad social y el acceso a mayores niveles de bienestar.

Asimismo, persisten brechas importantes en materia de equidad. Las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en los tramos de ingresos más bajos dentro del sector informal, lo que quiere decir que promover la formalidad de los trabajos de las mujeres eliminan desigualdad. De igual manera, las modalidades de contratación y los niveles educativos condicionan de forma directa las oportunidades de acceder a empleos más estables y mejor remunerados.

En este contexto, se hace evidente la necesidad de avanzar en políticas públicas locales que fortalezcan la calidad del empleo, reduzcan la informalidad lo cual promovería la equidad salarial entre hombres y mujeres. Ello requiere incentivar sectores de mayor valor agregado, fomentar la capacitación y la formación profesional, así como promover esquemas de contratación más estables. Solo a través de estas acciones será posible transformar las condiciones actuales y garantizar un mercado laboral más inclusivo, equitativo y sostenible en Guadalajara de Buga.