

Desafíos y Soluciones para la Desigualdad laboral en Colombia: Breve Análisis Integral de
Informalidad, Bienestar Laboral, Legislación y Sindicatos

Jesús David Conde Trillos

Trabajo de Grado para Optar al Título de Economista

Director

Fernando Estrada gallego

Magíster en Filosofía

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Economía y Administración

Programa de Economía

Bucaramanga

2025

Dedicatoria

Ser joven y ser sabio son dos cosas que parecen no ir de la mano, si embargo, dedico este trabajo a aquellos que creen que ser joven no es solo una etapa, sino una oportunidad para aprender, soñar y construir futuro con inteligencia. A quienes me enseñaron que la verdadera sabiduría no está en la edad, sino en la curiosidad, la valentía y las ganas de ser mejores seres humanos, tanto en la individualidad, como en la colectividad.

A mi familia, por sembrar en mí la pasión por el conocimiento, en especial a mis padres, Marta Trillos y Elver Conde, quienes hicieron de mí una herramienta de Dios para transformar el mundo. A mis maestros, por encender la chispa de la duda y el pensamiento crítico. Mis amigos, quienes me acompañaron en este camino con su apoyo, risas y diferentes talentos.

Agradecimientos

Gracias a la Universidad pública, un espacio de conocimiento, inclusión y transformación social. Gracias por abrir sus puertas a quienes soñamos con un futuro mejor y por ser un faro de educación para tantas generaciones.

El mayor triunfo de la universidad pública será siempre ver sus aulas llenas de los hijos de los obreros.

Tabla de Contenido

	Pág.
Introducción.....	9
1. Objetivos.....	11
1.1 Objetivo General.....	11
1.2 Objetivos Específicos.....	12
2. Marco Teórico.....	13
3. Metodología.....	17
3.1 Justificación del enfoque metodológico.....	17
3.2 Fuentes de datos.....	18
3.3 Herramientas y técnicas de análisis.....	19
3.4 Proceso metodológico.....	20
4. Limitaciones y consideraciones.....	21
5. Resultados.....	22
6. Discusión.....	45
6.1 Legislación laboral y derecho de los trabajadores.....	53
6.2 Rol de los sindicatos en Colombia.....	57
6.3 Las tres principales centrales obreras y sindicatos.....	59
Referencias bibliográficas.....	62

Lista de Tablas

	Pág.
<u>Tabla 1. Tasa global de participación, tasa de ocupación y tasa de desocupación</u>	<u>15</u>
<u>Tabla 2. Distribución de mujeres y hombres ocupados según rama de actividad. Trimestre julio - septiembre 2024</u>	<u>16</u>

Lista de Figuras

	Pág.
<u>Figura 1. Mercado laboral según sexo</u>	<u>25</u>
<u>Figura 2. Distribución porcentual de la población ocupada y desocupada según el nivel educativo logrado</u>	<u>30</u>
<u>Figura 3. Mercado laboral por departamentos</u>	<u>33</u>
<u>Figura 4. Tasa de ocupación informal</u>	<u>36</u>
<u>Figura 5. Proporción de la población ocupada informal en ciudades</u>	<u>39</u>
<u>Figura 6. Informalidad según el tamaño de la empresa donde trabaja</u>	<u>42</u>
<u>Figura 7. Tasa de sindicalización en países de América Latina %</u>	<u>58</u>

Resumen

Título: Desafíos y soluciones para la desigualdad laboral en Colombia: Breve análisis integral de informalidad, bienestar laboral, legislación y sindicatos^{1*}

Autor: Jesús David Conde Trillos^{2*3*}

Palabras Clave: Desigualdad laboral, formalización, informalidad, sindicatos, legislación.

Descripción: En este informe se analiza la desigualdad en el mercado laboral colombiano, principalmente en las tasas de participación, ocupación y desocupación, así como la desigualdad de género, la informalidad, y la distribución del empleo según el nivel educativo alcanzado, el tamaño de la empresa, el departamento y/o el municipio. Utilizando datos del DANE y metodologías cuantitativas se logró identificar desafíos estructurales, especialmente en la baja productividad de las microempresas y la desigualdad en el acceso a oportunidades laborales. Así mismo, se analiza la legislación laboral y el rol de los sindicatos en Colombia para la preservación y promoción de los derechos laborales. Para finalizar, se plantean estrategias para impulsar la formalización del empleo y reducir la desigualdad laboral multidimensional, contribuyendo al desarrollo económico en Colombia.

^{1*} Trabajo de Grado

^{2**} Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Economía y Administración. Programa de Economía. Director: Fernando Estrada gallego. Magíster en Filosofía.

Abstract

Title: Challenges and Solutions for Labor Inequality in Colombia: A Brief Comprehensive Analysis of Informality, Labor Welfare, Legislation, and Unions^{4*}

Author(s): Jesús David Conde Trillos⁵

Key Words: Labor inequality, formalization, informality, unions, legislation.

Description: This report analyzes labor inequality in the Colombian labor market, focusing on participation, employment, and unemployment rates, as well as gender inequality, informality, and employment distribution based on educational attainment, company size, and geographic location (department and/or municipality). Using data from DANE and quantitative methodologies, structural challenges were identified, particularly the low productivity of microenterprises and unequal access to job opportunities. Additionally, labor legislation and the role of unions in Colombia are examined in preserving and promoting labor rights. Finally, strategies are proposed to promote job formalization and reduce multidimensional labor inequality, contributing to Colombia's economic development.

^{4*} Degree Work

⁵Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Economía y Administración. Programa de Economía. Director: Fernando Estrada gallego. Magíster en Filosofía.

Introducción

El mercado laboral juega un papel central en el desarrollo económico y social de cualquier país, pues su capacidad para generar empleo digno y sostenible incide directamente en la distribución del ingreso, la reducción de la pobreza y la disminución de la desigualdad. En Colombia, sin embargo, el mercado laboral se caracteriza por presentar desafíos estructurales que han persistido a lo largo de las décadas, como la alta informalidad, el desempleo juvenil, las brechas de género y la desigualdad regional. Estos factores han limitado la consolidación de un sistema laboral equitativo y eficiente.

El panorama laboral actual en Colombia no puede entenderse sin analizar el impacto de las reformas laborales implementadas en las últimas décadas. La ley 50 de 1990, enmarcada en un contexto de apertura económica, introdujo mayor flexibilidad en la contratación, facilitando la contratación de trabajadores bajo esquemas de temporalidad y tercerización: aunque su objetivo era dinamizar el mercado laboral, en la práctica debilitó la estabilidad laboral y redujo las garantías para los trabajadores (Vélez & Rojas, 2005). Posteriormente, la Ley 789 de 2002, impulsada como una estrategia para reducir el desempleo, modificó las condiciones de los recargos nocturnos y dominicales con el propósito de incentivar la formalización del empleo. Sin embargo, estudios han señalado que estas medidas no lograron su propósito y, en cambio, profundizaron la precariedad del trabajo formal (Garay, 2003).

A nivel global, la crisis financiera de 2008 puso en evidencia las limitaciones de los modelos económicos basados en la desregulación del mercado laboral. En Colombia, aunque los efectos fueron menos pronunciados que en otras economías, la recuperación del empleo fue lenta y desigual.

Más recientemente, la pandemia de COVID-19 en 2020 tuvo un severo impacto en el empleo, elevando la tasa de desempleo a 15,9% y afectando desproporcionadamente a mujeres y jóvenes (DANE, 2021). Si bien en los países miembros de la OCDE se implementaron políticas de apoyo más robustas, en Colombia la recuperación del mercado laboral ha estado marcada por la informalidad y la desigualdad en las condiciones laborales.

Uno de los principales problemas estructurales del mercado laboral colombiano es su alto nivel de informalidad. Según el DANE (2024), el 55.9% de los trabajadores del país se encuentran en condiciones informales, lo que implica la ausencia de seguridad social y estabilidad laboral. Esta situación no solo limita las oportunidades de desarrollo individual, sino que impacta negativamente la productividad agregada de la economía y perpetúa la pobreza multidimensional, dificultando la movilidad social y el acceso a condiciones de vida dignas.

1. Objetivos

1.1 Objetivo General

Analizar los principales problemas del mercado laboral en Colombia, con énfasis en la desigualdad y la pobreza multidimensional, a partir de datos actualizados del DANE y otras fuentes especializadas, para identificar los factores estructurales que perpetúan la precariedad laboral y proponer recomendaciones que contribuyan a la formalización, la equidad y el desarrollo económico sostenible.

1.2 Objetivos Específicos

Examinar la informalidad laboral en Colombia, identificando sus causas, consecuencias y su relación con la pobreza multidimensional, utilizando datos recientes del DANE y estudios especializados.

Analizar las dinámicas del desempleo en el país, con especial atención a los grupos más vulnerables y su impacto en la desigualdad social y económica.

Evaluar el papel de los sindicatos en la protección de los derechos laborales, considerando su influencia en la negociación colectiva y su contribución a la reducción de las brechas salariales y laborales.

Revisar la legislación laboral vigente en Colombia, identificando sus aciertos, limitaciones y su efectividad en la promoción de empleos formales y de calidad.

Proponer recomendaciones basadas en evidencia para mejorar las políticas públicas relacionadas con la formalización laboral, la reducción de la desigualdad y la generación de empleo digno y sostenible.

2. Marco Teórico

El análisis del mercado laboral en Colombia requiere un marco teórico sólido que permita comprender las diferentes dinámicas como la participación, ocupación y desocupación, así como las brechas de género y la informalidad, y como se distribuye estas tasas según el nivel educativo, sexo, tamaño de empresa y región del país. A continuación, se presenta una revisión de literatura, organizada principalmente en los temas de interés de este informe.

La teoría del capital humano, propuesta por Becker en 1964, plantea que la educación y la experiencia laboral son inversiones que aumentan la productividad y los ingresos. Sin embargo, en Colombia, este enfoque no siempre se cumple debido al desajuste educativo. Según Fedesarrollo (2023), aunque más personas tienen acceso a la educación, lo que aprenden no siempre coincide con lo que necesita el mercado laboral. Por ejemplo, el 43,8% de los

desempleados solo tiene educación media (DANE, 2024). Esto demuestra que, aunque las personas estudien más, nunca encuentran trabajo acorde a su formación.

La teoría de la Señalización, de Spence (1973), dice que la educación sirve como una “señal” para los empleadores sobre la productividad de los trabajadores. Sin embargo, en Colombia, esta señal no siempre funciona bien, sobre todo por la alta informalidad y la falta de experiencia laboral, especialmente en los jóvenes, incluso aquellos con educación superior enfrentan problemas, pues el 12,1% de los desempleados son profesionales sin experiencia (DANE, 2024). Esto coincide con lo planteado por Milanovic (2006), quien señala que la desigualdad en el acceso a una educación de calidad perpetúa las brechas salariales..

Para entender mejor el mercado laboral colombiano es útil recurrir a las teorías de la segmentación laboral (Doeringer y Piore, 1971) y de la economía dual (Lewis, 1954). Estas teorías dividen el mercado en dos sectores: el primario, con empleos formales, estables y bien remunerados; y el secundario, con empleos informales, precarios y mal remunerados. En Colombia, el 55.9% de los trabajadores se encuentran en el sector informal (DANE, 2024), lo que refleja una economía muy dividida.

Esta división es aún más clara en las microempresas, donde el 84,9% de los trabajadores son informales, mientras que en las grandes empresas es solo el 2,5% (DANE, 2024). Las microempresas enfrentan problemas como la falta de crédito, tecnología y apoyo fiscal, lo que dificulta su crecimiento y la oferta de empleos formales. Atkinson (2015), propone políticas

como impuestos progresivos y mejoras en la protección social para reducir estas brechas, algo que podría ser muy útil en Colombia.

Las brechas de género también son un problema grave en el mercado laboral colombiano. A las mujeres les resulta más difícil encontrar empleo y, cuando lo consiguen, puede ser en sectores de baja productividad, como el comercio o el servicio doméstico (Fernández y Martínez, 2021). Si bien la teoría del capital humano dice que las diferencias en educación y experiencia explican las brechas salariales, en Colombia estas persisten incluso cuando las mujeres tienen el mismo nivel educativo que los hombres (Blau y Kahn, 2017). Esto se debe a factores como la discriminación, la segregación ocupacional y la carga de cuidados no remunerados, que recae principalmente sobre las mujeres.

La teoría de la exclusión social, de Castel (1995), ayuda a entender cómo se margina a las mujeres y a los trabajadores informales. En Colombia, la falta de acceso a la seguridad social, pensiones y otros beneficios hace aún más grave esta exclusión, especialmente en las zonas rurales, donde la informalidad es de 84,4%% (DANE, 2024). Rawls (1999), sostiene que las instituciones deben garantizar un mínimo de bienestar para todos, lo cual es clave para discutir políticas públicas que reduzcan la exclusión en Colombia.

La pandemia de COVID-19 ha agravado muchos de estos problemas. Según el Observatorio Laboral (2023), la tasa de desempleo alcanzó niveles históricos en 2020, afectando

especialmente a los jóvenes y a las mujeres. La teoría de la flexibilidad laboral de Atkinson (1984), explica cómo en las crisis las empresas recurren a contratos temporales y otras formas de

empleo flexible para reducir costos. En Colombia, esto se ve claramente con el aumento del desempleo juvenil y la informalidad, especialmente en sectores como el comercio y los servicios.

Las disparidades regionales también son un desafío importante. Mientras que en el Chocó la tasa de desempleo es de 18,2%, en Nariño es de apenas 6,9% (DANE, 2024). Esto se debe a que el Chocó enfrenta problemas de exclusión social y falta de infraestructura, mientras que Nariño tiene una economía basada en la agricultura y el ecoturismo. Gunnar Myrdal, en su teoría del desarrollo regional (1957), dice que las regiones marginales tienden a quedarse atrás debido a la falta de inversión en infraestructura y educación.

Colombia tiene un largo camino por recorrer en materia de formalización laboral.

Mientras en los países de la OCDE la informalidad ronda el 15%, en Colombia es de 55.9% (DANE,2024). Experiencias internacionales, como programas de capacitación laboral y alivios fiscales, podrían ser útiles para el país. Además, políticas de equidad de género, como la licencia de paternidad obligatoria y la capacitación de mujeres en sectores masculinizados, han demostrado ser efectivas para reducir las brechas de género en el empleo. Milanovic (2019),

analiza cómo el capitalismo ha generado desigualdades a nivel global y propone soluciones para abordarlas, lo que es relevante para Colombia. Finalmente, Stiglitz (2019), propone un "capitalismo progresista" que priorice la equidad y la justicia social.

3. Metodología

Para la elaboración de este informe, se adoptó un enfoque cuantitativo que permite analizar la dinámica del mercado laboral colombiano a partir de datos estadísticos. Se recopilaron y examinaron indicadores clave, como la tasa de informalidad, el desempleo por nivel educativo y las brechas salariales, con el fin de identificar tendencias y relaciones dentro del mercado de trabajo.

Además, se llevó a cabo un análisis en el que se evaluaron los factores estructurales que influyen en la informalidad y el desempleo, los principales retos que enfrenta el mercado laboral y posibles estrategias para mejorar la equidad y eficiencia del empleo en Colombia. Este enfoque permite no solo describir la situación actual, sino también plantear soluciones fundamentadas en la evidencia

3.1 Justificación del enfoque metodológico

El mercado laboral colombiano se caracteriza por altos niveles de informalidad (55.9% según DANE, 2024), desigualdades regionales y de género, y dinámicas económicas complejas. Para capturar esta complejidad se optó por un enfoque mixto que combina:

- Análisis cuantitativo: permite identificar patrones y tendencias en los datos, como tasas de empleo, desempleo e informalidad.
- Análisis contextual e interpretativo: Facilita la comprensión de los hallazgos en el marco de las políticas públicas, las dinámicas sociales y las experiencias internacionales, proporcionando una visión más integral de la problemática laboral en el país.

Este enfoque mixto es particularmente adecuado para el contexto colombiano, donde los datos suelen ser heterogéneos y la dinámica laboral está influenciada por factores estructurales y culturales.

3.2 Fuentes de datos

El estudio se basa en información proveniente de fuentes confiables y actualizadas que ofrecen un panorama detallado del mercado laboral en Colombia. Las principales fuentes utilizadas son:

- Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH): Publicada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Esta encuesta es el principal referente sobre empleo en el país, proporciona datos desagregados por nivel educativo, género, tamaño de empresa y ubicación geográfica, entre otros. Se analizaron los datos correspondientes a los años 2023-2024.
- Banco Mundial: Ofrece estudios y estadísticas sobre informalidad laboral, tendencias de empleo y estrategias de formalización en Colombia y América Latina. Esta fuente permite realizar comparaciones internacionales y una visión más amplia del contexto regional.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE): Sus informes incluyen indicadores sobre formalización y brechas de género. Esta fuente es crucial para contrastar la realidad colombiana con la de economías más avanzadas.
- Observatorio Laboral Colombiano: Aporta datos clave para entender el impacto de la pandemia en el empleo, con información sobre la recuperación del mercado laboral, el desempleo juvenil y la precariedad laboral.

3.3 Herramientas y técnicas de análisis

Para interpretar los datos se utilizaron diversas herramientas y técnicas que permitieron extraer conclusiones sólidas.

- · Análisis descriptivo: Se utilizó para examinar las tasas de participación laboral, empleo y desempleo, presentando la evolución de estos indicadores a través de gráficos y tablas.
- · Análisis comparativo: Permitió comparar los indicadores laborales de Colombia con los de otros países de la OCDE, identificando similitudes y diferencias clave.
- · Análisis explicativo: Se centró en identificar los factores estructurales que influyen en las altas tasas de informalidad y desempleo en Colombia.

3.4 Proceso metodológico

El desarrollo del estudio se llevó a cabo en varias fases bien estructuradas, procurando que la recolección, procesamiento y análisis de la información siguiera una lógica clara y coherente. Este enfoque permitió garantizar que los resultados fueran sólidos y respaldados por datos confiables.

- · Recolección de datos: La primera etapa consistió en recolectar información relevante de fuentes oficiales y académicas, priorizando aquellas con datos recientes y

relevantes para el periodo 2023-2024, se revisaron bases de datos económicas, informes gubernamentales y estudios previos sobre el mercado laboral colombiano.

- Interpretación de resultados: Finalmente, se compararon los hallazgos obtenidos con estudios previos y el marco regulatorio vigente. Se realizó una evaluación crítica de las tendencias detectadas y se compararon con experiencias internacionales, identificando posibles estrategias que podrían aplicarse en el país.

4. Limitaciones y consideraciones

Aunque el estudio se basa en datos confiables y metodologías rigurosas, es importante considerar algunas limitaciones que pueden influir en los resultados y su interpretación.

- Disponibilidad de datos: A pesar de contar con fuentes oficiales y actualizadas, la disponibilidad de datos detallados por sectores económicos o regiones específicas sigue siendo un reto, en algunos casos, la información se encuentra fragmentada o limitada, lo que restringe el nivel de detalle del análisis.
- Comparaciones internacionales: Si bien las referencias a organismos como la OCDE proporcionan un marco útil para contextualizar los resultados, es importante reconocer las diferencias estructurales entre Colombia y economías más avanzadas. Factores como la regulación laboral, la informalidad y brechas de género varían

significativamente entre países, lo que implica que ciertas estrategias exitosas en otros contextos no siempre se pueden aplicar directamente en Colombia.

Para fortalecer el análisis, se incorporaron referencias a modelos más sólidos, como los presentados en el Informe del Mercado Laboral Colombiano (DANE, 2024). Esto permitió comparar los resultados y validar los hallazgos, asegurando que el análisis sea consistente con las tendencias y dinámicas reportadas por fuentes oficiales.

Esta metodología, basada en un enfoque mixto y el uso de fuentes confiables, permite un análisis más detallado del mercado laboral en Colombia, aunque existen limitaciones inherentes, se han implementado técnicas y estrategias para mitigar su impacto, asegurando que los resultados sean precisos y relevantes.

5. Resultados

Tabla 1.

Tasa global de participación, tasa de ocupación y tasa de desocupación

Indicador	Septiembre 2023	Septiembre 2024
Tasa Global de Participación (TGP)	64,2	63,5
Tasa de Ocupación (TO)	58,3	57,7
Tasa de Desocupación (TD)	9,3	9,1

Nota. Elaboración propia con datos de DANE (2024). Boletín técnico: Mercado laboral en Colombia - 2024.

La tabla 1 muestra la evolución de la participación, el empleo y el desempleo en Colombia entre septiembre de 2023 y septiembre de 2024. Durante este período, la tasa global de participación disminuyó ligeramente, pasando del 64,2% al 63,5%. Este descenso podría indicar que menos personas están buscando activamente empleo, lo cual contrasta con la idea de que la necesidad económica impulsa a más personas a incorporarse al mercado laboral.

Por otro lado, la tasa de desocupación experimentó una reducción mínima, del 9,3% al 9,1%. Si bien esta disminución parece positiva, no refleja necesariamente una mejora sustancial en la generación de empleo, ya que la oferta laboral no está creciendo al mismo ritmo que la demanda.

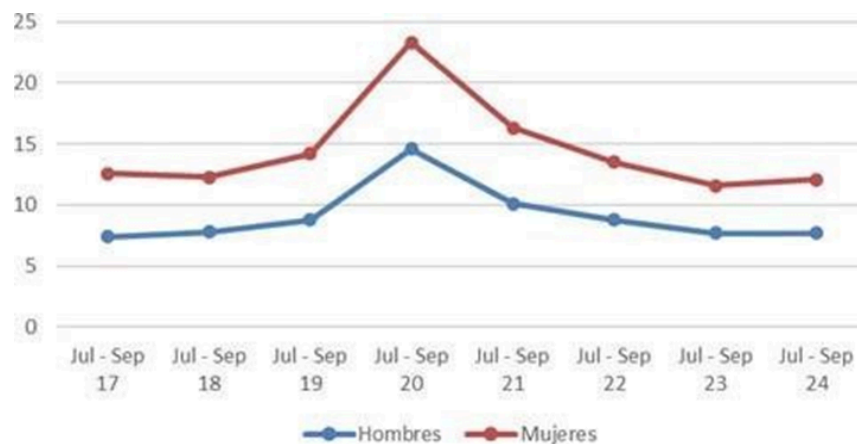
Además, la informalidad laboral, que según el DANE (2024) alcanza el 55,9%, sigue siendo un problema estructural. Esta situación limita el acceso a la seguridad social y perpetúa ciclos de pobreza y desigualdad.

En cuanto a la tasa de ocupación, esta también registró un descenso, pasando del 58,3% al 57,7%. Este retroceso afecta especialmente a grupos vulnerables, como los jóvenes, las mujeres y las personas con menor nivel educativo. Según un estudio del Banco Mundial (2023),

existe una desconexión entre el sistema educativo y las demandas del mercado laboral, lo que dificulta que los recién graduados accedan a empleos formales y bien remunerados. De hecho, el DANE (2024) reporta que la tasa de desocupación juvenil en Colombia es del 17,4%, casi el doble que la tasa nacional. Además, muchos jóvenes que logran emplearse lo hacen en condiciones de informalidad o en puestos que no requieren su nivel de formación

Figura 1.

Mercado laboral según sexo



Nota. Elaboración propia con datos de DANE (2024). Boletín técnico: Mercado laboral en Colombia - 2024.

Con base a la ilustración 1, en septiembre de 2024, la tasa de desocupación en Colombia reflejó una diferencia notable entre hombres y mujeres y continuó existiendo una brecha de género pronunciada. Mientras que el 11,8 % de las mujeres estaban desempleadas,

en los hombres la cifra fue del 7,2 %, lo que evidencia una brecha de 4,6 puntos porcentuales. Esta diferencia no solo muestra desigualdades en el acceso al empleo, sino que también responde a factores estructurales y culturales que dificultan la inserción laboral femenina en condiciones equitativas.

Tabla 2.

Distribución de mujeres y hombres ocupados según rama de actividad. Trimestre julio - septiembre 2024

Actividad Económica	Hombres (miles)	Mujeres (miles)
Comercio y reparación de vehículos	2193	1846
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	1066	1790
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	638	1395
Alojamiento y servicios de comida	598	1131
Industrias manufactureras	1428	1036
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	833	1027
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	2741	598
Actividades financieras y de seguros	169	218
Transporte y almacenamiento	1570	153
Información y comunicaciones	280	132
Construcción	1430	109
Actividades inmobiliarias	201	103
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos	243	96
Explotación de minas y canteras	207	45

Nota. Elaboración propia con datos de DANE (2024). Boletín técnico: Mercado laboral en Colombia - 2024.

Como se evidencia en la Tabla 2, durante el trimestre julio-septiembre de 2024, las mujeres se concentraron principalmente en sectores como comercio y reparación de vehículos, con 1.846 mil trabajadoras; administración pública, defensa, educación y salud, con 1.790 mil; y actividades artísticas, entretenimiento y recreación, con 1.395 mil. Sin embargo, esta concentración en determinados sectores no garantiza necesariamente mejores condiciones laborales, incluso entre aquellas con formación universitaria, la tasa de desocupación femenina alcanzó el 10,7 %, frente al 8,8 % de los hombres. Esto sugiere que, aunque el nivel educativo es similar, las mujeres enfrentan obstáculos adicionales para acceder a empleos de calidad.

Las decisiones de las mujeres respecto a su educación y trabajo están influenciadas por distintos factores. Uno de los más determinantes es la carga de trabajo no remunerado, particularmente en labores de cuidado. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020), el 70 % de las mujeres en Colombia dedicaban más de 20 horas semanales a estas actividades, lo que reduce sus posibilidades de ingresar y permanecer en empleos formales. Además, la segregación ocupacional hace que una parte significativa de la población femenina se ubique en sectores como el comercio y los servicios domésticos, donde las condiciones laborales suelen ser más precarias y la brecha salarial puede llegar hasta el 20 %, (OIT,2023).

Los estereotipos de género también juegan un papel importante en esta brecha laboral. La idea de que las mujeres deben priorizar el hogar y el cuidado de los hijos limita su acceso a oportunidades de empleo de mayor calidad. Estos patrones están profundamente arraigados en la

sociedad y, como señala la OIT, requieren estrategias que aborden tanto los aspectos estructurales como los culturales para lograr un cambio significativo.

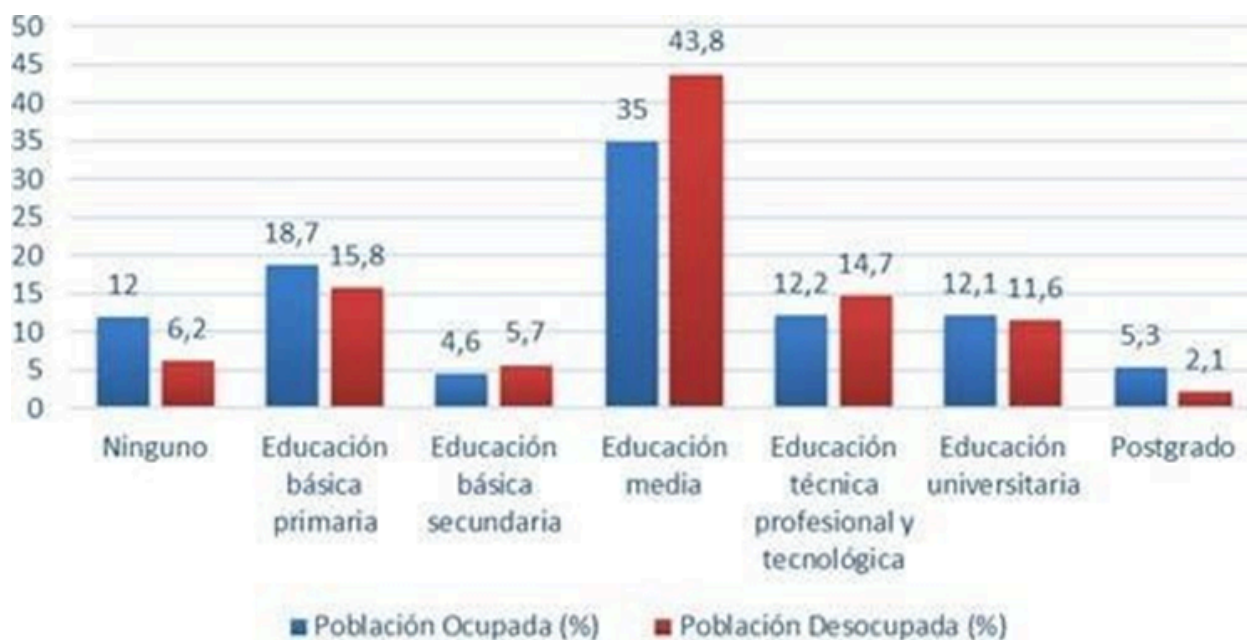
Una de las estrategias más efectivas es fortalecer los sistemas de cuidado, ampliando la oferta de guarderías y servicios de atención a personas dependientes. En Uruguay, la implementación de un sistema nacional de cuidado aumentó la participación laboral femenina en un 12 %, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023), lo que demuestra el impacto positivo de estas iniciativas. Otra medida consiste en fomentar la formación de mujeres en sectores con mayor demanda laboral y mejores niveles salariales, como tecnología, ingeniería y ciencias. En Chile, el programa “Mujeres en STEM” permitió incrementar en un 15 % la participación femenina en estos campos en un período de cinco años, de acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2022).

Finalmente, es fundamental reforzar los mecanismos de fiscalización para garantizar el cumplimiento de las normativas vigentes sobre equidad salarial y trato justo en el ámbito laboral. Un ejemplo exitoso es el de Islandia, en donde la certificación obligatoria de igualdad salarial redujo la brecha de género en un 5 % en tres años, (OIT, 2023). Implementar estas estrategias no solo beneficiaría a las mujeres, sino que también fortalecería el mercado laboral en general, la reducción de las desigualdades contribuiría a un aumento de la productividad y un crecimiento económico más inclusivo, generando oportunidades laborales de calidad para toda la población.

Según el análisis de los datos laborales de 2023, existe una relación entre la situación ocupacional de las personas y su nivel educativo. Como se detallará más adelante en la Ilustración 2, la mayoría de los ocupados (35%) cuenta con educación media, mientras que, en esta misma categoría educativa, se concentra el mayor porcentaje de desocupados, con un 43,8%. Este predominio de desocupados con educación media sugiere un desajuste significativo entre la formación académica y las demandas del mercado laboral, lo que limita las oportunidades de empleo para este grupo.

Figura 2.

Distribución porcentual de la población ocupada y desocupada según el nivel educativo logrado



Nota. Elaboración propia con datos de DANE (2024). Boletín técnico: Mercado laboral en Colombia - 2024

Para abordar esta brecha, es fundamental fortalecer los programas de educación técnica y formación especializada, orientándolos hacia sectores productivos con mayor demanda de empleo. También es fundamental establecer incentivos para que las empresas generen más empleos en sectores con alta demanda de mano de obra calificada. Por otro lado, se observa que el 70.8% de la población estudiantil se encuentra fuera de la fuerza laboral, lo que refleja una dedicación significativa a la educación.

En Colombia, el desempleo de los jóvenes sigue siendo un gran reto. Según datos del DANE, en 2023 la tasa de desempleo entre jóvenes de 15 a 28 años llegó al 17.4%, casi el doble de la tasa general del país, que fue del 10.7 %. La situación es muy seria en ciudades como Bogotá, Medellín y Cali, donde hay mucha gente joven con grado medio o superior, pero el mercado laboral no crece al mismo ritmo. En ciudades como Bogotá, el desempleo juvenil supera el 22%, mientras que en Cali alcanza el 24%, según datos del Observatorio Laboral para la Educación (2024). A esto se suma que, de acuerdo con un estudio del SENA (2024), solo el 35% de los recién graduados de programas técnicos y tecnológicos logran encontrar empleo durante su primer año tras finalizar sus estudios. Estas cifras reflejan un desajuste significativo entre la formación académica y las necesidades reales del mercado laboral, lo que limita las oportunidades de inserción laboral para los jóvenes. Esta diferencia se nota aún más en sectores como el agropecuario y el manufacturero, donde hay una gran demanda de trabajadores calificados.

Uno de los factores que explican esta situación es la alta concentración de jóvenes en sectores como el comercio y los servicios, los cuales suelen ofrecer empleos con condiciones más inestables. Mientras tanto, industrias como la manufactura y el sector agrícola enfrentan dificultades para encontrar mano de obra calificada. Según el Banco Mundial (2023), esto se debe, en parte, a la percepción negativa que tienen los jóvenes sobre estos sectores, ya que los consideran poco atractivos debido a las precarias condiciones laborales y la limitada oportunidad de crecimiento.

Otro dato relevante es que el 70,8% de la población estudiantil no forma parte de la fuerza laboral, lo que indica que la mayoría dedica su tiempo exclusivamente a la educación. Sin embargo, dentro de este grupo, el 4,1% de los inactivos enfrenta problemas para encontrar un trabajo que se adapte a sus horarios y necesidades.

Para reducir estas brechas se podría implementar en un futuro un modelo de formación dual con incentivos fiscales, inspirado en experiencias exitosas como las de Alemania y Suiza. Bajo este modelo, las empresas que contraten y formen a jóvenes en programas técnicos o tecnológicos recibirían beneficios tributarios, como reducciones en el impuesto a la renta o

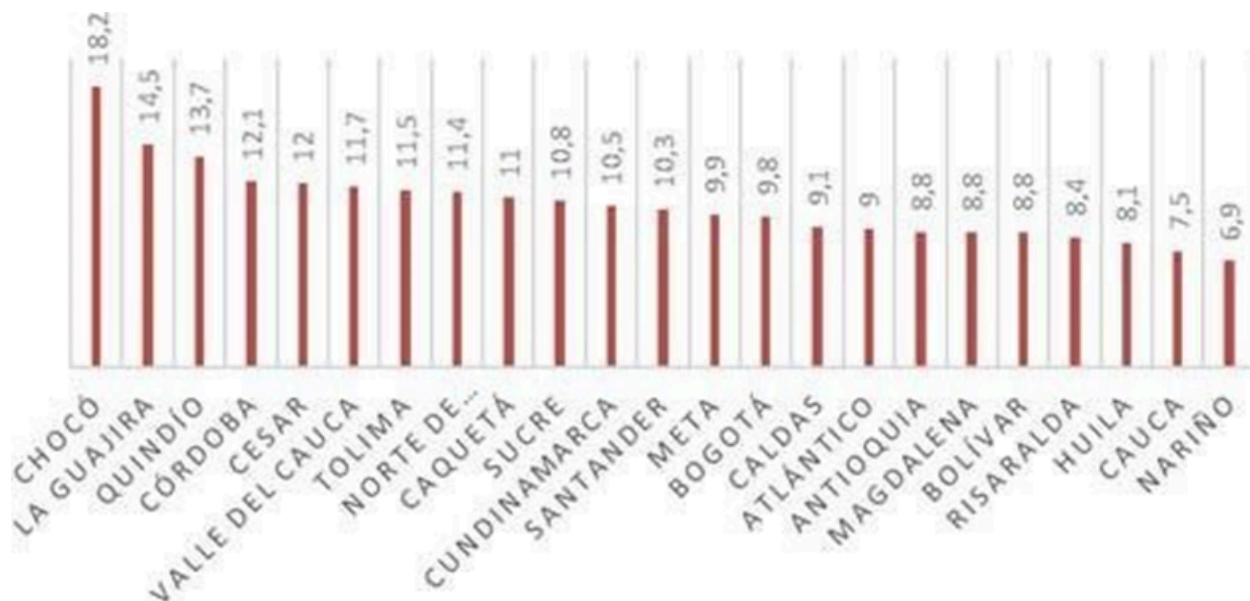
descuentos en las contribuciones parafiscales. Esto incentivaría la contratación de jóvenes, y garantizaría que su formación esté alineada con las necesidades reales del mercado (OIT, 2023).

Además, es clave fortalecer la relación entre el sector educativo y el productivo. Programas como las mesas sectoriales de empleo han demostrado ser eficaces para identificar las competencias demandadas por los empleadores y ajustar los planes de estudio en consecuencia. En Chile, por ejemplo, la implementación de estas mesas redujo la brecha de competencias en sectores clave en un 15% en cinco años (OIT, 2023).

Se deben promover campañas de sensibilización que ayuden a cambiar la percepción de los jóvenes sobre sectores como la manufactura y la agricultura, destacando las oportunidades de crecimiento profesional y las mejoras en las condiciones de trabajo (Banco Mundial, 2023).

Figura 3.

Mercado laboral por departamentos



Nota. Elaboración propia con datos de DANE (2023). Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

Como se evidencia en la Ilustración 3, el departamento del Chocó registra la tasa de desempleo más alta del país (18,2%), una problemática que se ha mantenido durante décadas debido a factores como la falta de infraestructura y la exclusión social. Según Bonet y Urrego (2021), esta situación se ha agravado por la baja inversión en educación y la ausencia de políticas públicas efectivas, lo que ha contribuido a profundizar los niveles de pobreza en la región.

Además, más del 80% de la población es afrocolombiana o indígena, lo que agrava las desigualdades. Las mujeres son las más afectadas, con una tasa de participación laboral 20% inferior a la de los hombres (OIT, 2023). Para reducir estas brechas, es fundamental mejorar

la infraestructura en la región. Un ejemplo clave es la carretera Quibdó-Medellín, cuya construcción podría reducir los costos de transporte en un 30%, según un estudio de Fedesarrollo (2021).

Además, es necesario promover la formación en habilidades digitales entre la población y apoyar proyectos productivos como el ecoturismo y la producción de cacao orgánico, que tienen un alto potencial para generar empleo y desarrollo económico en la región.

En La Guajira, la situación no es muy diferente. Con una tasa de desempleo del 14,5%, su economía depende en gran medida del contrabando con Venezuela y de la minería de carbón, actividades que, aunque generan ingresos, no son sostenibles y han provocado conflictos ambientales y sociales, especialmente entre las comunidades Wayúu. Cárdenas y García (2020), explican que el comercio informal en Maicao mueve buena parte de la economía local, pero genera inestabilidad y bajos ingresos. Con una tasa de pobreza del 65,3%, se necesitan estrategias que fomenten la diversificación económica. Una opción viable es la inversión en energías renovables, pues la región podría generar el 20% de la energía eólica del país (Mejía y Pérez, 2022). También se sugiere la creación de una zona económica especial en Maicao para formalizar el comercio y la implementación de programas sociales para las comunidades más afectadas.

Nariño (6.9%) es el departamento con menor tasa de desocupación, ya que presenta una economía agropecuaria, especialmente con su producción de café, que es tolerante a los

factores climáticos. También es gran productor de flores, ya que Tumaco es uno de los mayores exportadores de flores en el país, también se debe tener en cuenta el ecoturismo que brinda este departamento por sus nevados. Cabe resaltar que el departamento es el límite fronterizo entre Colombia y Ecuador, lo cual fomenta el comercio. En el caso de Cauca (7.5%) pasa algo parecido, ya que es vecino del departamento de Nariño y comparten un mismo sistema económico

Para reducir las desigualdades económicas entre las regiones de Colombia, se propone la creación de un Fondo de Convergencia Regional que ayude a cerrar estas brechas, este fondo se financiaría con un porcentaje de las regalías mineras y se enfocaría en mejorar la infraestructura, fortalecer la educación y promover el emprendimiento en los departamentos con mayores niveles de pobreza y desempleo. Según un estudio del Banco de la República, las diferencias en el desarrollo económico entre las regiones del país no han mostrado una reducción significativa en los últimos años, pese a los diversos esfuerzos gubernamentales, de hecho, entre 2005 y 2015, indicadores como el PIB per cápita y el Índice de Desarrollo Humano han reflejado una marcada disparidad entre departamentos como Chocó y La Guajira en comparación con Bogotá o Antioquia (Banco de la República, 2017).

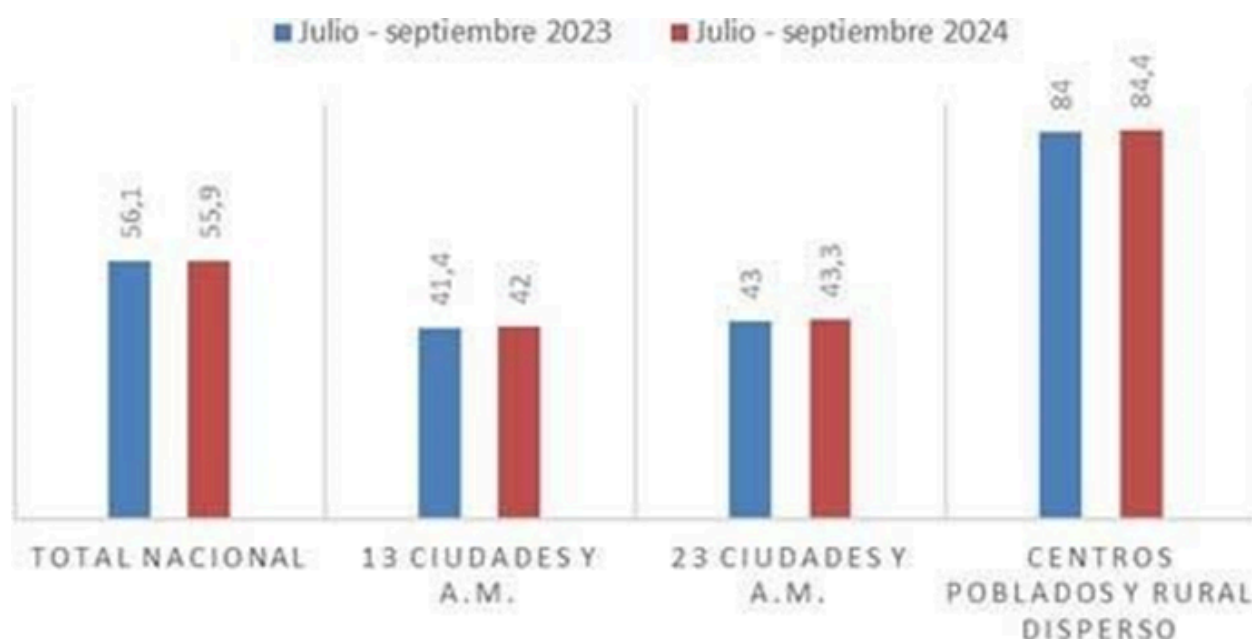
Un análisis de Galvis y Meisel (2021) destaca que las diferencias de productividad entre las regiones de Colombia son considerables y que abordarlas es fundamental para mejorar la calidad de vida y fortalecer la economía en todo el país. En departamentos como Chocó y La Guajira, la falta de infraestructura adecuada ha obstaculizado el desarrollo de

sectores productivos clave, perpetuando la pobreza y limitando las oportunidades de empleo. Según Bonet y Urrego (2021), la baja inversión en infraestructura y educación en estas regiones ha sido un factor determinante de su rezago económico, impidiendo una mayor integración con los mercados nacionales e internacionales.

En este contexto, la reciente reforma al Sistema General de Participaciones (SGP), aprobada por el Congreso en diciembre de 2024, representa un avance importante, ya que aumentará gradualmente los recursos asignados a las regiones. Se estima que el porcentaje de los ingresos corrientes de la nación destinado a este sistema aumentará del 25% al 39,5% en un período de 12 años (Ministerio de Hacienda, 2024). Con este aumento de recursos, los gobiernos locales tendrán mayor capacidad de inversión en sectores estratégicos como infraestructura vial, educación y programas de empleo, que podrían complementarse con el Fondo de Convergencia Regional para lograr un impacto aún mayor.

Figura 4.

Tasa de ocupación informal



Nota. Proporción de población ocupada informal en Colombia, trimestre julio-septiembre 2024.

Fuente: Elaboración propia de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH. 2024)

En la ilustración 4, se observa la informalidad laboral en Colombia en el periodo de julio a septiembre de 2024. Resalta un mercado laboral altamente segmentado y desigual entre las áreas rurales y urbanas. En las 13 principales ciudades y AM del país, la informalidad laboral alcanza el 42%, influenciada por las diferencias en las oportunidades de empleo formal y la infraestructura, en comparación con los centros poblados y las zonas rurales dispersas. En estas últimas, la informalidad se eleva al 84.4% debido a la precariedad estructural, la dependencia de actividades agropecuarias de baja productividad y el abandono estatal.

El análisis de las brechas de género revela que el 57.3% de los hombres se encuentran en la informalidad, en comparación con el 53.2% de las mujeres. Esto se debe a que las mujeres tienen una mayor presencia en sectores formales como la educación y la atención de la salud humana, además de registrar una menor participación laboral total.

La alta informalidad laboral en Colombia, que alcanza el 84.4% en las zonas rurales y el 42% en las principales ciudades (DANE, 2024), requiere soluciones concretas, especialmente en regiones como Chocó y La Guajira en donde es fundamental ofrecer subsidios a emprendimientos y pequeños productores para que puedan acceder a maquinaria, capacitación técnica y créditos accesibles, además de simplificar los procesos de formalización y creación de empresa.

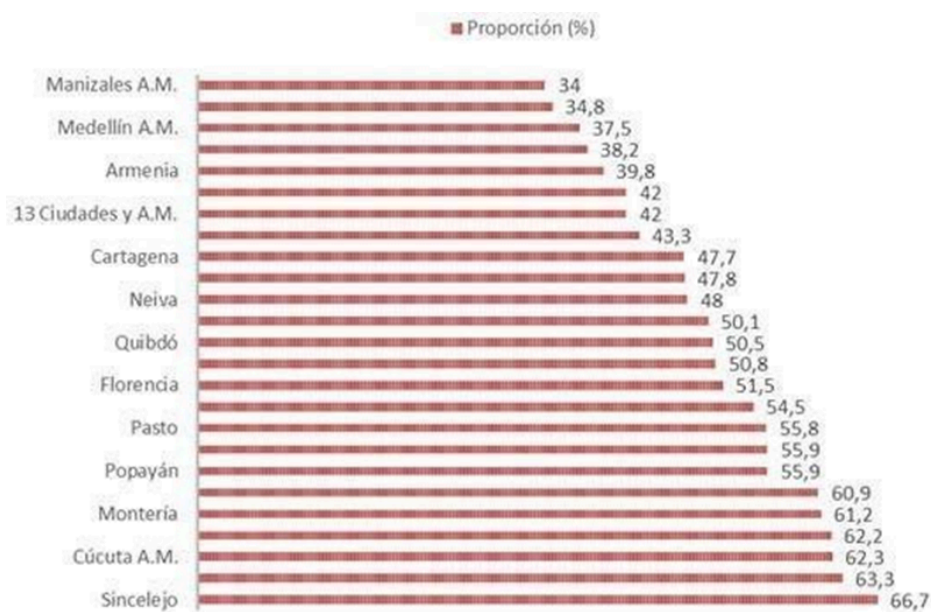
En ciudades como Bogotá y Medellín, una opción sería implementar incentivos fiscales temporales para microempresas que formalicen a sus empleados, junto con la habilitación de espacios regulados para el comercio informal.

Para reducir las brechas de género en la informalidad, donde el 57.3% de los hombres y el 53.2% de las mujeres trabajan sin seguridad social (DANE, 2024), se debería impulsar la formación técnica de mujeres en sectores como la construcción y la tecnología, al tiempo que se fomenta la participación de los hombres en áreas como la educación y la salud.

Además, mejorar la infraestructura vial y la conectividad digital en zonas rurales, especialmente en Cauca y Nariño, facilitaría la integración de los productores a mercados formales, esto coincide con las recomendaciones del Banco Mundial (2023) sobre la formalización en América Latina.

Figura 5.

Proporción de la población ocupada informal en ciudades



Nota. DANE (2024). *Proporción de la población ocupada informal según ciudades en Colombia, trimestre julio-septiembre 2024.* Fuente: Elaboración propia de Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH,2024).

Con base en la Ilustración 5, el análisis de las 23 ciudades y áreas metropolitanas durante el trimestre julio-septiembre de 2024 revela altos índices de informalidad en el mercado laboral colombiano.

En Sincelejo, la informalidad laboral alcanza el 66.8%, en gran parte debido a la fuerte presencia de la ganadería y la agricultura, sectores donde es común que las actividades económicas se desarrollen sin mayores regulaciones. Según un estudio de Fedesarrollo (2023), la falta de inversión en infraestructura y el escaso desarrollo empresarial han limitado la creación de

empleo formal en la región. A esto se suma la baja cobertura educativa, que restringe el acceso a oportunidades laborales más estables y obliga a muchas personas a depender del trabajo informal para subsistir.

Una de las acciones más urgentes es apoyar a los pequeños productores agropecuarios, quienes representan una parte importante de la economía local, para lograrlo, se podrían crear programas que combinen asistencia técnica y financiera, ayudándolos a formalizar sus actividades y conectarse con mercados más grandes y estables. Esto no solo mejoraría sus ingresos, sino que también les permitiría acceder a beneficios como créditos y seguros, de los que carecen actualmente.

Además, es crucial mejorar la infraestructura rural. La falta de vías en buen estado y centros de acopio dificulta la comercialización de productos como la carne y los cultivos,

aumentando los costos y reduciendo las ganancias de los agricultores, la construcción de estos caminos y espacios de almacenamiento no solo facilitaría el transporte, sino que también incentivaría a más productores a formalizarse, ya que ven que pueden vender sus productos de manera más eficiente.

Cúcuta presenta una tasa de informalidad del 62,3%, fenómeno fuertemente influenciado por su condición de ciudad fronteriza con Venezuela, el contrabando, el alto flujo migratorio por la crisis sociopolítica en el país vecino y la competencia desleal han creado un entorno en el que la formalización empresarial resulta poco atractiva. Según un informe de la CEPAL (2024), más del 50% de la actividad económica en Cúcuta es informal, lo que genera inestabilidad laboral y limita los ingresos de los trabajadores. Para solucionar esto, se podría crear una zona económica especial que regule el comercio con Venezuela y reduzca el contrabando, como sugiere Fedesarrollo (2023). También sería clave implementar programas de integración laboral para migrantes venezolanos, algo que la OIT (2023) ha demostrado que ayuda a reducir la

informalidad, además, ofrecer incentivos fiscales y créditos a las empresas que se formalicen, como propone el Banco de la República (2024), podría atraer inversiones y crear empleos de calidad, estas medidas, aunque no son fáciles de implementar, serían un paso importante para mejorar la economía de la región.

En contraste, Manizales (34.0%) por su fuerte base educativa con diferentes programas de desarrollo empresarial local, Bogotá (34.8%) por ser la capital del país y

epicentro económico, se beneficia la capacidad de atraer inversión en la mayoría de sectores formales y Medellín (37.5%) por ser la segunda ciudad más importante del país y con ello su ecosistema de innovación y producción que va orientado a la formalización laboral.

Los retos que se tienen para las ciudades más informales son varios, entre ellos, incentivar la inversión en los sectores productivos mediante estrategias como incentivos fiscales y un buen acceso a crédito, como también, maximizar la presencia institucional en estas regiones para promover la formalización.

Figura 6.

Informalidad según el tamaño de la empresa donde trabaja



Nota. Proporción de población ocupada informal según tamaño de empresa, trimestre julio-septiembre 2024. Fuente: Elaboración propia tomada de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH. 2024).

A través de la Ilustración 6 se analiza la informalidad laboral en Colombia durante el trimestre julio-septiembre de 2024, evidenciando una estructura laboral marcadamente desigual. En las microempresas, el 84,9 % de los trabajadores pertenece al sector informal, mientras que en las grandes empresas este porcentaje se reduce al 2,5 %.

Esta disparidad refleja un problema profundo en el tejido empresarial del país, donde las microempresas, muchas de ellas de carácter familiar, carecen de los recursos necesarios para cumplir con las regulaciones laborales, como la afiliación de sus empleados a la seguridad social. Según Bonet y Ramírez (2023), esta situación no solo perjudica a los trabajadores, quienes enfrentan bajos ingresos y escasos beneficios, sino que también perpetúa un ciclo de baja productividad en estas empresas.

El boletín técnico del DANE (2023) sobre la Productividad Total de los Factores (PTF) ofrece una mirada profunda a cómo la eficiencia en el uso de los recursos productivos (trabajo y capital) impacta el crecimiento económico y, en consecuencia, las condiciones laborales en Colombia. En 2023, la PTF mostró un aporte negativo al crecimiento del valor agregado (- 1,71%), lo que significa que, aunque la economía está generando valor, lo hace de manera poco eficiente. Esto se debe a que los recursos no se están utilizando de la mejor

manera posible, lo que limita la capacidad de las empresas para crecer y ofrecer empleos de calidad.

Al desglosar los datos por sectores, se observa que aquellos con alta informalidad, como las industrias manufactureras y el comercio, hoteles y restaurantes, registraron las mayores caídas en PTF (-5,86% y -5,85%, respectivamente). Estos sectores, que concentran una gran parte de los trabajadores informales, están atrapados en un círculo vicioso: la falta de formalización reduce la productividad, lo que a su vez limita los ingresos y las oportunidades de crecimiento para las empresas y sus empleados. Por ejemplo, en las industrias manufactureras, los servicios laborales (horas trabajadas y composición del trabajo) aportaron solo 0,43% al crecimiento del valor agregado, mientras que los servicios de capital (inversión en maquinaria, equipos y tecnología) contribuyeron con 1,69%. Sin embargo, la PTF en este sector fue de -5,86%, lo que indica que, a pesar de la inversión en capital, la falta de eficiencia en el uso de estos recursos limita su impacto positivo.

La PTF negativa en sectores informales tiene un impacto directo en la pobreza multidimensional. Los trabajadores en estas industrias no solo enfrentan salarios bajos, sino que también carecen de acceso a derechos básicos como seguridad social, pensiones y salud. Esto los hace más vulnerables a caer en situaciones de pobreza, ya que no cuentan con una red de protección que les permita enfrentar crisis económicas o de salud.

Una posible solución sería permitir que las microempresas se formalicen de manera progresiva, comenzando por la afiliación de sus trabajadores a la seguridad social y cumpliendo otros requisitos gradualmente. Para facilitar este proceso, el gobierno podría reducir temporalmente los impuestos y las contribuciones parafiscales, como propone Fedesarrollo (2024).

Asimismo, sería beneficioso establecer centros de apoyo en regiones como el Caribe y el Pacífico, donde la informalidad es más alta. Estos centros podrían brindar asesoría en gestión empresarial, acceso a tecnología y asistencia legal para que las microempresas puedan crecer y formalizarse. Además, las alianzas con el sector privado permitirían integrar a estas empresas en cadenas de valor más amplias, especialmente en sectores como la agroindustria y la manufactura, lo que contribuiría a generar empleos más estables.

Es fundamental replantear el enfoque de la inspección del trabajo. En lugar de centrarse exclusivamente en sancionar, debería desempeñar un rol más orientador, ayudando a las microempresas a comprender y cumplir las normativas. Como destaca la OIT (2023), este enfoque no solo mejora la calidad del empleo y la productividad, sino que también fortalece la recaudación fiscal y reduce las desigualdades que limitan el desarrollo del país. Si estas medidas se implementan de manera efectiva, Colombia podría avanzar hacia un mercado laboral más equitativo y competitivo, siguiendo el ejemplo de otros países de la región que han logrado disminuir la informalidad.

6. Discusión

Para reducir la desigualdad en el mercado laboral en Colombia, las soluciones deben basarse en la realidad del país. En primer lugar, las microempresas necesitan un apoyo real, especialmente en regiones donde la informalidad es la norma. No se trata solo de pedirles que se formalicen, sino de darles acceso al crédito en mejores condiciones y conectar a las personas más pequeñas con empresas más grandes que puedan transferirles tecnología y conocimientos. Según Fedesarrollo (2022), la falta de financiamiento y tecnología es lo que más los frena. Un ejemplo claro es la agricultura: si los grandes exportadores ayudaran a los pequeños productores con maquinaria y capacitación, podrían producir más e ingresar a los mercados formales.

Otro tema importante es el bienestar en el lugar de trabajo. En sectores como el comercio y la construcción, la gente trabaja jornadas muy largas sin estabilidad ni seguridad social. En las grandes ciudades sería útil abrir centros de capacitación para vendedores ambulantes y brindar incentivos a las empresas que formalicen a sus empleados. La Escuela Sindical Nacional (2021) demostró que la falta de seguridad social y las malas condiciones laborales solo perpetúan la pobreza. Mejorar estos aspectos beneficiaría a los trabajadores y, en el largo plazo, a la economía del país.

También es necesario modernizar la infraestructura y la conectividad en las regiones rezagadas. Muchas microempresas no crecen porque están demasiado aisladas y no tienen forma de acceder a clientes o proveedores. En las zonas agrícolas, fortalecer la educación técnica en agronegocios y turismo podría marcar una gran diferencia. En otras regiones que dependen de un solo sector, como la minería, se debe promover la diversificación económica para que no colapsen cuando cambie el mercado. ProColombia (2023), destaca que diversificar la economía es esencial para reducir la dependencia de las actividades tradicionales y asegurar un crecimiento más estable.

El debate sobre los incentivos a la formalización ha sido un tema clave en el desarrollo económico global. Mientras que en varios países se han implementado estrategias exitosas basadas en incentivos, Colombia aún enfrenta desafíos estructurales en este ámbito. Entre las principales barreras que dificultan la formalización se encuentran los altos costos laborales, la excesiva burocracia y la falta de coordinación entre el sector público y el privado.

En Brasil, por ejemplo, el programa *Microempreendedor Individual (MEI)* ha logrado formalizar millones de trabajadores al reducir costos y simplificar trámites para pequeños negocios. México, con el *Régimen de Incorporación Fiscal (RIF)*, intentó una estrategia similar ofreciendo beneficios tributarios temporales, aunque su efectividad fue limitada debido a la falta de acceso a crédito y financiamiento. En Perú, la reducción de cargas

impositivas a microempresas ha sido un paso positivo, pero sin mejoras en las condiciones laborales, lo que ha frenado el impacto de la formalización.

Colombia, por su parte, mantiene estructuras laborales más rígidas debido a diversos factores. Los altos costos de contratación y seguridad social representan una carga significativa para las microempresas, lo que desincentiva la formalización. Además, la burocracia y la complejidad normativa dificultan que los pequeños negocios accedan a los beneficios de la formalidad. Intentos previos, como la Ley de Formalización y Generación de Empleo (2010), han tenido un impacto limitado debido a la falta de incentivos claros, financiamiento accesible y una estrategia de implementación efectiva.

Los fallos en los intentos de regulación en Colombia han estado marcados por un enfoque coercitivo, priorizando la exigencia de cumplimiento sobre la creación de incentivos para la formalización. Las reformas han puesto el énfasis en la obligatoriedad sin ofrecer beneficios concretos para empresarios y trabajadores. Además, la ausencia de estrategias diferenciadas por sectores ha limitado la efectividad de las políticas, pues no es lo mismo formalizar a un comerciante en Bogotá que a un agricultor en el Cauca. Otro problema ha sido la débil articulación entre el sector público y privado, a diferencia de Brasil, donde bancos y grandes empresas han desempeñado un papel clave en la integración de pequeños productores.

Para que la formalización en Colombia sea efectiva, es necesario combinar diversas estrategias. Primero, se debe implementar un esquema de incentivos fiscales progresivos, permitiendo que las microempresas se adapten gradualmente a la formalidad. Segundo, es fundamental simplificar los trámites mediante la digitalización de procesos. Tercero, se requieren estrategias sectoriales diferenciadas que respondan a las particularidades de cada industria.

Finalmente, fortalecer la integración con el sector privado contribuiría a generar redes de apoyo y financiamiento para los pequeños empresarios. Es importante seguir investigando otros factores que influyen en el desarrollo económico y laboral, como la educación, la inversión en innovación y las características económicas de cada región. La diferencia entre microempresas y grandes empresas, así como la desigualdad entre ciudades y zonas rurales, evidencia que el sistema económico sigue siendo excluyente. No basta con exigir la formalización o el aumento de salarios sin crear las condiciones necesarias para que estos cambios sean sostenibles y beneficien a todos los sectores de la población.

El análisis de las tasas de participación, ocupación y desempleo en Colombia revela varios problemas estructurales en el mercado laboral que deben ser abordados con urgencia para mejorar la situación económica y social. Los datos presentados por el DANE (2024) muestran una leve disminución en la tasa de participación laboral, lo que, en principio, podría interpretarse como una menor presión sobre el mercado de trabajo. Sin embargo, esta reducción también puede

reflejar un desánimo entre los trabajadores que, ante la falta de oportunidades, optan por salir de la fuerza laboral.

Este fenómeno, conocido como "desaliento laboral", sugiere que la disminución de la participación no necesariamente responde a una mejora en las condiciones del empleo, sino a la persistencia de barreras estructurales que dificultan el acceso a trabajos de calidad.

El informe de la OIT (2023) destaca que la creación de empleos formales y de calidad sigue siendo un desafío crucial en América Latina. En el caso colombiano, la ligera disminución de la tasa de empleo y el aumento del desempleo pueden estar relacionados con la insuficiencia de empleos formales que respondan a la creciente demanda. La informalidad laboral, que afecta a 55,9% de los trabajadores (DANE,2024), sigue siendo un obstáculo significativo para el desarrollo económico del país, ya que la falta de seguridad social y la precariedad de las condiciones laborales mantienen a grandes sectores de la población en una situación de vulnerabilidad. La OIT (2023) ha señalado repetidamente la necesidad de políticas públicas que incentiven la formalización del empleo, especialmente en sectores claves como la construcción, el comercio y los servicios. Además, la concentración del desempleo en ciertos grupos, como los jóvenes, las mujeres y las personas con menor nivel educativo, pone en evidencia las profundas desigualdades en el acceso a empleos de calidad. Las disparidades de género, reflejadas en la tasa de desocupación más alta entre las mujeres (11,8% frente al 7,2% de los hombres), no solo son un reflejo de la discriminación

estructural, si no también de factores sociales y culturales que limitan las oportunidades de empleo para las mujeres. Según la CEPAL (2020), la carga de trabajo no remunerado, especialmente las labores de cuidado, es uno de los principales factores que afectan la participación de las mujeres en el mercado laboral formal. Además, la segregación ocupacional, donde las mujeres se concentran en sectores de baja remuneración como el comercio y los servicios, sigue siendo una barrera importante para reducir las desigualdades salariales. De acuerdo con la OIT (2023), la brecha salarial de género en América Latina es de aproximadamente un 20%, una cifra alarmante que refleja la persistencia de la discriminación en el lugar de trabajo.

Los datos también muestran una relación entre el nivel educativo y la situación ocupacional. Aunque la mayoría de los trabajadores ocupados tienen educación media, la mayor concentración de desocupados se encuentra también en este nivel educativo, lo que señala un desajuste entre lo que el sistema educativo produce y lo que demanda el mercado laboral. Este desajuste entre la formación académica y las competencias requeridas en el mercado es un tema recurrente en los estudios del Banco Mundial (2023), que subraya la necesidad de reformar los sistemas educativos para alinearlos más estrechamente con las necesidades del sector productivo. En este contexto, la inversión en formación técnica y especializada es crucial para reducir las tasas de desempleo, especialmente entre los jóvenes. El Banco Mundial (2023) también ha señalado que la educación técnica y vocacional en sectores con alta demanda laboral puede aumentar significativamente las oportunidades de

empleo para los jóvenes, quienes enfrentan una tasa de desempleo mucho más alta que la población general.

La relación entre el nivel educativo y la situación laboral en Colombia revela desafíos significativos en la inserción laboral, especialmente para aquellos con educación media, según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en 2023, el 35,0% de la población ocupada tenía educación media, mientras que el 43,8% de la población desocupada también se encontraba en este nivel educativo, esta discrepancia sugiere un desajuste entre la formación académica proporcionada y las competencias demandadas por el mercado laboral.

El Banco Mundial (2018), ha señalado que, a nivel global, los ingresos por hora aumentan un 9 % por cada año adicional de escolarización. Sin embargo, en Colombia, la alta tasa de desempleo entre quienes poseen educación media sugiere que más años de estudio no siempre se traducen en mejores oportunidades laborales. Este fenómeno puede atribuirse a una falta de alineación entre el currículo educativo y las necesidades del sector productivo.

Para reducir este desajuste, es fundamental fortalecer la formación técnica y vocacional. Estudios del Banco Mundial (2023) indican que los graduados de programas técnicos no solo tienen mayores tasas de empleo que los egresados de educación secundaria, sino que también superan a quienes abandonan la universidad sin completar su carrera. En particular, los técnicos presentan una menor tasa de desempleo (3,8 % frente a 6,1 %) y una mayor tasa de empleo

formal (82 % contra 67 %) en comparación con aquellos que no culminan estudios universitarios.

En cuanto a las desigualdades regionales, los departamentos de Chocó y La Guajira presentan las tasas de desempleo más altas del país, lo que refleja la exclusión social y la falta de infraestructura adecuada en estas regiones. Según Bonet y Urrego (2021), las inversiones insuficientes en educación y políticas públicas han contribuido al rezago económico de estas regiones. La situación de pobreza estructural, exacerbada por la falta de acceso a servicios básicos y la escasa inversión en sectores productivos, hace que la formalización del empleo sea un reto especialmente complejo. El Banco de la República (2017) también ha señalado que la brecha de desarrollo entre las regiones más pobres y las más desarrolladas sigue siendo una de las principales limitaciones para el crecimiento económico y la reducción de la pobreza en Colombia.

Finalmente, la alta tasa de informalidad laboral, que alcanza el 84,4% en las zonas rurales, evidencia la fragilidad estructural del mercado laboral colombiano, especialmente en las áreas fuera de los grandes centros urbanos. Las políticas de formalización laboral, como los incentivos fiscales para las microempresas y las estrategias para mejorar la infraestructura rural, podrían contribuir a la inclusión de estos trabajadores en el mercado formal, tal como lo ha sugerido la OIT (2023) en sus informes sobre la informalidad en América Latina. Sin embargo, como señala Fedesarrollo (2023), para que estas políticas sean efectivas, deben ir

acompañadas de programas de capacitación técnica y de acceso a crédito que faciliten el crecimiento de los pequeños emprendedores.

6.1 Legislación laboral y derecho de los trabajadores

La legislación laboral vigente en Colombia se basa en el Código Sustantivo del Trabajo, con normas actualizadas que garantizan derechos laborales como estabilidad, condiciones dignas y cobertura en seguridad social.

Los contratos deben formalizarse conforme a las diferentes modalidades: fijo, indefinido o por obra o labor. Además, se debe garantizar el pago de prestaciones sociales, como cesantías, prima de servicios y vacaciones, junto con el acceso obligatorio al sistema de seguridad social, que incluye pensión, salud y riesgos laborales, tanto para trabajadores asalariados como independientes.

En cuanto a la inclusión laboral, se han implementado medidas como la obligación de contratar un porcentaje de personas con discapacidad en empresas con más de 50 trabajadores y el acceso a viviendas dignas para trabajadores rurales, entre otras. Asimismo, la Resolución 3094 de 2023 actualizó los procedimientos internos para atender casos de acoso laboral, estableciendo mecanismos preventivos y sanciones dentro de las empresas.

Por otro lado, la Ley 2001 de 2021 estableció la reducción progresiva de la jornada laboral de 48 a 42 horas semanales sin afectar el salario de los trabajadores, con el objetivo de mejorar la calidad de vida y promover un balance entre la vida laboral y personal.

Sin embargo, la legislación laboral en Colombia también presenta varias desventajas que contribuyen a la desigualdad y a la pobreza multidimensional. Desde un análisis económico, se evidencian problemas de precariedad laboral y brechas estructurales que afectan negativamente a los trabajadores e impiden que el mercado laboral sea un promotor de inclusión y bienestar.

Uno de los principales desafíos es el diseño del sistema de seguridad social, en particular el régimen de pensiones, que refuerza las desigualdades estructurales. A noviembre de 2021, de los 7,5 millones de personas con edad para retirarse, solo el 16 % recibía una pensión, lo que expone a gran parte de la población a una alta pobreza monetaria. Sin una pensión, muchas personas dependen de familiares o de programas estatales que resultan insuficientes para cubrir sus necesidades básicas.

Otro problema es la falta de adaptación de la legislación a las nuevas formas de empleo. La mayoría de los trabajadores digitales carecen de contratos laborales y de acceso a la seguridad social, ya que las normativas actuales no logran regular completamente este tipo de empleo.

Según un informe de la CEPAL (2023), en Colombia los repartidores de aplicaciones y los conductores de plataformas digitales son considerados "trabajadores independientes", lo que los excluye de beneficios como el pago de horas extras, vacaciones y aportes a pensión.

Además, el salario mínimo, aunque obligatorio, no siempre garantiza un nivel de vida adecuado debido a los altos costos en las principales ciudades del país. En comparación con otros países de América Latina, Colombia ocupa el décimo lugar en cuanto a salario mínimo más bajo en la región.

A pesar de avances en la protección de los derechos laborales, persisten desafíos estructurales que afectan a gran parte de la población trabajadora. La inseguridad laboral es un problema grave, con una alta tasa de informalidad que deja a muchos trabajadores sin acceso a derechos básicos. Los elevados costos no salariales, como las contribuciones parafiscales y de seguridad social, representan aproximadamente el 40 % del salario mínimo, lo que desincentiva la formalización, especialmente en las pequeñas empresas (OIT, 2024).

Como señala García y López (2023), el sistema de pensiones actual no está diseñado para proteger a los trabajadores informales, quienes representan la mayoría de la fuerza laboral en Colombia. En noviembre de 2021, solo el 16 % de las personas en edad de jubilación recibía una pensión (Fedesarrollo, 2022), lo que aumenta el riesgo de pobreza en esta población.

Además, la digitalización del mercado laboral plantea nuevos desafíos. La OIT (2024) advierte que, si bien la digitalización ofrece oportunidades para generar empleos más flexibles y dinámicos, también conlleva riesgos. En Colombia, muchos trabajadores digitales deben asumir su propia protección social y enfrentan condiciones laborales inestables, como largas jornadas y bajos ingresos. La falta de regulaciones específicas también dificulta la organización sindical y la negociación de mejores condiciones laborales.

Si bien la legislación laboral ha promovido la inclusión de sectores vulnerables, como la contratación de personas con discapacidad en grandes empresas y el fomento del equilibrio entre la vida laboral y personal, aún es necesario actualizar la normativa para garantizar mayor equidad en el empleo. Como sugiere el Banco Mundial (2023), se requieren políticas que reduzcan la informalidad, amplíen la cobertura social y fomenten la formalización de pequeñas empresas, especialmente en regiones con altos niveles de pobreza, como Chocó y La Guajira.

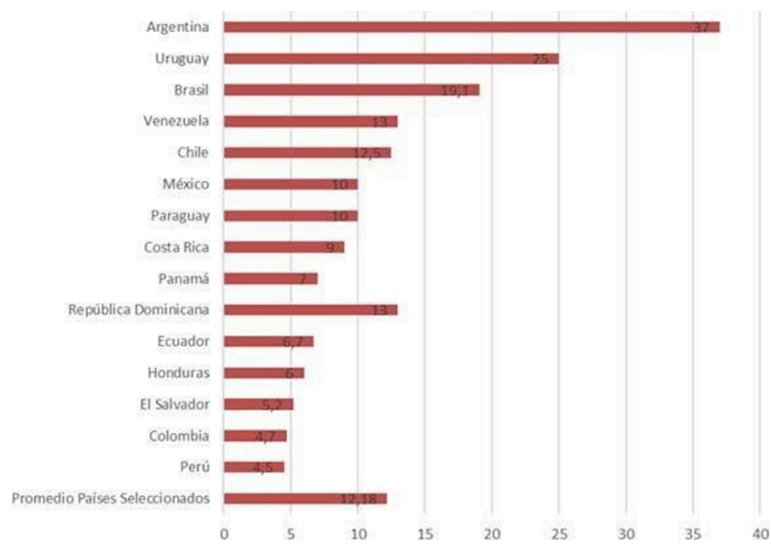
La legislación laboral colombiana ha logrado avances importantes en la protección de los trabajadores; sin embargo, aún queda un largo camino por recorrer para garantizar condiciones de vida dignas para todos. Las investigaciones futuras deberían centrarse en la adaptación de la normativa a las nuevas formas de empleo, la reforma del sistema de pensiones y la reducción de los costos no salariales que dificultan la formalización del empleo en el país.

6.2 Rol de los sindicatos en Colombia

Los sindicatos en Colombia han desempeñado un papel importante, aunque su impacto ha sido limitado debido a la baja tasa de sindicalización en el país. Según la Ilustración 7, Colombia registra una de las tasas más bajas de la región, con solo el 4.7% de los trabajadores afiliados a sindicatos. Esta baja participación sindical reduce su capacidad para influir en la protección de los derechos laborales y en la negociación de mejores condiciones de trabajo, lo que refleja un desafío estructural en la organización y representación de los trabajadores en el país.

Figura 7.

Tasa de sindicalización en países de América latina %



Nota. Elaboración propia con datos de: Voces en el Fénix. Imagen sobre la reconfiguración del

sindicalismo.

Recuperado

de:

<https://vocesenelfenix.economicas.uba.ar/la-reconfiguracion-del-sindicalismo>.

Los sindicatos en Colombia han sido históricamente pilares fundamentales en la defensa de los derechos laborales. Sin embargo, a pesar de que el país cuenta con un amplio registro de 11.579 organizaciones sindicales, la realidad es otra. Solo 3.174 de estos sindicatos han mantenido una actividad constante en la última década, lo que representa apenas un 28% del total. Esto significa que más de 8.105 organizaciones sindicales, a pesar de estar registradas, se encuentran prácticamente inactivas. A pesar de esta situación, estos

sindicatos agrupan a 1.368.626 afiliados. En cuanto a su tipología, el 30% son sindicatos de empresa, el 52.8% gremiales, el 14.7% de industria y el 2.5% corresponden a oficios varios.

6.3 Las tres principales centrales obreras y sindicatos

Central Unitaria de Trabajadores (CUT): Fundada en 1986, es la central obrera más importante del país, con 568.044 afiliados. La CUT ha sido líder de varias propuestas masivas, la más reciente, la del paro nacional del 2021, en la que jugaron un papel importante en las movilizaciones sociales contra la reforma tributaria propuesta por el gobierno del Expresidente Iván Duque. Estas protestas lograron el retiro del proyecto y posicionaron demandas de carácter laboral, como la ampliación de la formalización laboral y la protección de derechos sindicales.

General de Trabajadores de Colombia (CGT): Con 543.521 afiliados para el año 2017 junto a la Federación Nacional de Educadores, con aproximadamente 270.000 afiliados, negociaron en 2022 el aumento salarial del 7.26% para los empleados públicos, superando así la

inflación de ese año. Este aumento benefició a los sectores de la salud, educación y justicia, sectores de alta sindicalización. La huelga de 91 días en la mina de Cerrejón, liderada por Sintracarbón en 2020, fue un claro ejemplo de la lucha de los trabajadores por condiciones laborales justas. Los mineros se enfrentaron a una multinacional poderosa, rechazando un régimen de trabajo extenuante que ponía en riesgo su salud y seguridad. Aunque el conflicto se

resolvió parcialmente, evidenció la necesidad de fortalecer los mecanismos de negociación colectiva y de garantizar una mayor protección para los trabajadores en sectores estratégicos como la minería.

Si bien los sindicatos han demostrado efectividad en la reducción de brechas salariales en sectores formales, su impacto en el sector informal sigue siendo incierto, un análisis comparativo entre sectores con alta y baja sindicalización podría aportar evidencia sobre la viabilidad de estrategias sindicales adaptadas a trabajadores informales. Dado que menos del 5% de los trabajadores informales están afiliados a sindicatos, resulta fundamental explorar las barreras estructurales, económicas y culturales que limitan la sindicalización en este sector.

Dado que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sugiere que políticas de formalización laboral podrían incrementar la afiliación sindical en un 20% en cinco años, es clave examinar experiencias internacionales donde la formalización haya favorecido la sindicalización. Según la OIT (2023), la formalización del empleo no solo mejora las condiciones laborales de los trabajadores, sino que también fortalece la capacidad de los sindicatos para organizarse y representar a los trabajadores en negociaciones colectivas. Esto permitiría determinar si existe una relación causal entre ambas variables en el contexto colombiano, donde la tasa de sindicalización es una de las más bajas de la región, con apenas el 4,7% de los trabajadores afiliados a sindicatos (OIT, 2023). Según Rojas y López (2023), en países donde la formalización

ha sido acompañada de incentivos a la afiliación sindical, se ha observado un incremento en la negociación colectiva y mejoras salariales

los sindicatos deben innovar en sus estrategias de organización y representación para incluir a estos trabajadores, quienes a menudo se encuentran excluidos de los mecanismos tradicionales de negociación colectiva. Por ejemplo, en países como España y Alemania, los sindicatos han comenzado a utilizar herramientas digitales para organizar a trabajadores de plataformas y han logrado negociar acuerdos que mejoran sus condiciones laborales (OIT, 2023). Estas experiencias podrían ser adaptadas al contexto colombiano, donde el trabajo digital está en crecimiento, pero aún carece de regulaciones adecuadas.

Estas líneas de exploración permitirían una comprensión más profunda de los desafíos y oportunidades del sindicalismo en Colombia, proporcionando una base para estudios futuros y posibles intervenciones. La OIT (2023) ha enfatizado que la formalización del empleo, la protección de los líderes sindicales y la adaptación a las nuevas formas de trabajo son elementos clave para fortalecer el sindicalismo en América Latina. En este sentido, Colombia podría beneficiarse de políticas que promuevan la formalización laboral, reduzcan la violencia contra los sindicalistas y fomenten la innovación en las estrategias de organización sindical, contribuyendo así a un mercado laboral más justo y equitativo.

Referencias bibliográficas

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI). (2024). Informalidad laboral: Retos y oportunidades para la productividad nacional. ANDI.

Álvarez, R. (2023). Desigualdades estructurales y mercado laboral en Colombia: Un enfoque territorial. Editorial Universitaria.

Atkinson, A. B. (1984). Flexibility in Labour Markets. *Oxford Economic Papers*, 36(Supplement_1), 1-15.

Atkinson, A. B. (2015). *Inequality: What Can Be Done?* Harvard University Press.

Banco Mundial. (2022). Informalidad laboral en América Latina: Barreras estructurales y retos para la formalización. Banco Mundial.

Banco Mundial. (2023). Informe sobre el desarrollo mundial: Empleo y desigualdad en América Latina. Disponible en: <https://www.bancomundial.org>

Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.
<https://doi.org/10.xxxx>

Bonet, J., & Ramírez, J. (2023). Informalidad y productividad en las microempresas colombianas. *Revista de Economía Institucional*, 25(50), 45-70. Disponible en:
<https://www.economiainstitucional.com>

Cárdenas, M., & García, L. (2020). La economía de La Guajira: entre el contrabando y la minería. *Desarrollo y Sociedad*, 85, 123-150. Disponible en:
<https://www.desarrollosociedad.uniandes.edu.co>

Cárdenas, M., & Rodríguez, J. (2022). Violencia y sindicalismo en Colombia. *Revista Colombiana de Sociología*, 45(2), 123-145. <https://doi.org/10.xxxx/xxxxxx>

Castel, R. (1995). *Les Métamorphoses de la Question Sociale: Une Chronique du Salarial*. Fayard.

CEPAL. (2020). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado de <https://www.cepal.org>

CEPAL. (2023). Digitalización y futuro del trabajo en América Latina. Recuperado de <https://www.cepal.org>

CEPAL. (2024). Economía informal en regiones fronterizas: el caso de Cúcuta. Disponible en: <https://www.cepal.org>

Central Unitaria de Trabajadores (CUT). (2021). El papel de los sindicatos en la reducción de las desigualdades laborales en Colombia. CUT.

DANE. (2021). Informe de mercado laboral: Impacto de la pandemia en el empleo en Colombia.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Recuperado de

<https://www.dane.gov.co>

DANE. (2023). Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Departamento

Administrativo Nacional de Estadística. Recuperado de <https://www.dane.gov.c>

DANE. (2024). Informe del Mercado Laboral Colombiano. Departamento Administrativo

Nacional de Estadística. Recuperado de <https://www.dane.gov.co>

Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). Internal Labor Markets and Manpower Analysis.

Lexington Books.

Fedesarrollo. (2022). Análisis del sistema de pensiones en Colombia. Recuperado de

<https://www.fedesarrollo.org.co>

Fedesarrollo. (2023). Informe sobre informalidad laboral en Colombia. Disponible en:

<https://www.fedesarrollo.org.co>

Fernández, M., & Martínez, L. (2021). Brechas de género en el mercado laboral

colombiano.

Revista de Economía y Sociedad, 45(2), 78-95. Disponible en:

<https://www.revistaeconomiasysociedad.org>

Fondo Monetario Internacional (FMI). (2023). Economías regionales y desigualdades estructurales en países en desarrollo. FMI.

García, L., & López, P. (2023). El rol de los sindicatos en la reducción de la desigualdad salarial en América Latina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 12(3), 45-67. <https://doi.org/10.xxxx/xxxxxx>

García, L., & López, R. (2024). Economía informal y dinámica fronteriza en Cúcuta. *Desarrollo y Sociedad*, 86, 123-150. Disponible en:
<https://www.desarrollosociedad.uniandes.edu.co>

Garay, L. J. (2003). Impacto de la Ley 789 de 2002 en el mercado laboral colombiano. *Revista de Economía Institucional*, 5(9), 123-145.

Gómez, P., & Torres, M. (2022). Desafíos económicos del Cauca: entre la agricultura y la inseguridad. *Economía Colombiana*, 45(3), 78-95. Disponible en:

<https://www.economicolombiana.org>

Human Rights Watch. (2023). Violencia contra sindicalistas en Colombia. Recuperado de

<https://www.hrw.org>

Lewis, W. A. (1954). Economic Development with Unlimited Supplies of Labour. *The Manchester School*, 22(2), 139-191.

López, R., & Ramírez, J. (2021). El agro y el turismo como motores de desarrollo en Nariño.

Revista de Economía Agrícola, 68(2), 45-60. Disponible en:

<https://www.economiaagricola.org>

Martínez, A., & Fernández, R. (2023). Negociación colectiva y desigualdad laboral en América Latina. *Revista de Economía Contemporánea*, 18(1), 89-110.

<https://doi.org/10.xxxx/xxxxxx>

Mejía, C., & Pérez, A. (2022). Energías renovables y desarrollo regional en Colombia.

Cuadernos de Economía, 41(86), 89-112. Disponible en:

<https://www.cuadernosdeeconomia.unal.edu.co>

Milanovic, B. (2006). Global Income Inequality: A Review. *World Economics*, 7(1),

131-157.

Milanovic, B. (2019). *Capitalism, Alone: The Future of the System That Rules the World*.

Harvard University Press

Myrdal, G. (1957). *Economic Theory and Under-Developed Regions*. Gerald Duckworth

& Co.

Naciones Unidas. (2022). Informe sobre desigualdad de género y pobreza en América

Latina y el Caribe. CEPAL.

OCDE. (2022). Políticas para la formalización en América Latina. Disponible en:

<https://www.oecd.org>

- OCDE. (2023). Estudios económicos de la OCDE: Colombia. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. Disponible en: <https://www.oecd.org>
- OIT. (2023). El mercado laboral en América Latina: Desafíos para la equidad de género. ITO.
- OIT. (2023). Informe mundial sobre el empleo juvenil: Tendencias y perspectivas. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de <https://www.ilo.org>
- OIT. (2024). Panorama Laboral de América Latina y el Caribe. Recuperado de <https://www.ilo.org>
- Observatorio Laboral de Colombia. (2023). El estado del mercado laboral colombiano: Perspectivas para 2024. Recuperado de <https://www.observatoriolaboral.co>
- Observatorio Laboral para la Educación. (2023). Desempleo juvenil en ciudades principales de Colombia. Recuperado de <https://www.observatoriolaboral.gov.co>
- R Foundation for Statistical Computing. (2023). R: A language and environment for statistical computing (Versión 4.3.1). Recuperado de <https://www.r-project.org>

Rawls, J. (1999). *The Law of Peoples*. Harvard University Press.

Restrepo, J., & Gómez, E. (2021). Sector rural y pobreza en Colombia: Análisis del impacto del empleo informal. *Revista de Desarrollo Sostenible*, 14(3), 33-47.

Ríos, V. (2020). *Cultura del privilegio: Simbiosis entre el poder político y el poder económico en México*. Casa aleatoria de pingüinos.

SENA. (2023). *Inserción laboral de graduados técnicos y tecnológicos en Colombia*. Servicio Nacional de Aprendizaje. Recuperado de <https://www.sena.edu.co>

Smith, A. (1776). *Una investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*.

W. Strahan y T. Cadell. Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.

Stiglitz, J. E. (2019). *People, Power, and Profits: Progressive Capitalism for an Age of Discontent*. W.W. Norton & Company.

Vargas, L., & Ramírez, P. (2024). Brechas económicas en Colombia: Análisis por departamentos. *Boletín Económico Nacional*, 27(1), 15-29.

Vélez, C. E., & Rojas, M. (2005). Efectos de la Ley 50 de 1990 en la flexibilización del mercado laboral colombiano. *Revista de Economía del Rosario*, 8(1), 45-67.