



MERCADO LABORAL

El mercado laboral demanda que pensemos en el futuro. Hoy día requerimos unas reglas modernas que protejan a los trabajadores, pero sin quitarle flexibilidad para moverse, adaptarse y organizar su vida laboral en torno a su propósito. Debemos migrar de sistemas rígidos a protecciones adaptables a la vida, con lo cual el llamado es al mercado a crear nuevos productos, y al Estado a permitirlo.

INTRODUCCIÓN **1**

INCERTIDUMBRE HACIA EL FUTURO **2**

NUEVAS DINÁMICAS LABORALES **3**

SE NECESITA UN MERCADO LABORAL QUE BRINDE CALIDAD DE VIDA **4**

DESAJUSTES Y BRECHAS DE CAPITAL HUMANO **5**

SÍNTESIS DE RECOMENDACIONES **6**

BIBLIOGRAFÍA **7**



MAPA DE UBICACIÓN



Proporción de empleo informal 2022.
Fuente: OIT (2022).

PERFIL DE COLOMBIA EN MATERIA DE MERCADO LABORAL

Tema	Indicador	Valor Colombia	Ranking en América Latina	Mejor país en América Latina (valor)	Promedio OCDE	Fuente
Desempeño del mercado laboral y productividad	Tasa de participación de la fuerza laboral (población mayor de 15 años)	68,1 %	3 de 10	Perú (77,4 %)	60 %	OIT (2022)
	Tasa de desempleo	10,6 %	11 de 12	El Salvador (3,0 %)	5,7 %	OIT (2022)
	Tasa de desempleo femenina	13,2 %	11 de 12	El Salvador (3,3 %)	6,1 %	OIT (2022)
	Tasa de desempleo juvenil (población entre 15 y 24 años)	18,7 %	8 de 13	México (5,2 %)	13,3 %	OIT (2022)
	Proporción de la población entre 15 y 24 años que no estudia, no trabaja y no recibe capacitación	24,4 %	10 de 11	Uruguay (14,2 %)	10,5 %	OIT (2022)
	Productividad laboral (producto por hora trabajada)	USD 14,3	9 de 12	Uruguay (USD 39,3)	USD 52,4	OIT (2022)
	Salario mínimo en relación con salario medio OCDE	89,9 %	3 de 4	México (63,0 %)	54,9 %	OCDE (2022)
Formalidad	Tasa de informalidad	58,1 %	6 de 11	Chile (27,4 %)	14,8 %*	OIT (2022)
	Empleo vulnerable (% de empleo total)	47,5 %	13 de 16	Costa Rica (22,9 %)	12,7 %	[Banco Mundial, 2021]

1 INTRODUCCIÓN

A medida que crece el protagonismo de la inteligencia artificial (IA), avanza la transición demográfica del mundo y vamos sintiendo los impactos del cambio climático, se intensifica el debate sobre el futuro del mercado laboral. Si bien la tecnología puede aumentar la productividad y la riqueza, también pueden tener efectos negativos en el empleo actual y la desigualdad. Además, los cambios demográficos y el cambio climático también impactarán el espacio laboral en formas difíciles de prever.

La pandemia aceleró la adopción de tecnologías, por lo que fue un punto de inflexión en la manera como trabajan un número importante de trabajadores y empresas en todo el mundo, abriendo las puertas al teletrabajo y el trabajo híbrido, con sus ventajas y nuevas formas de colaboración. Actualmente, la mayoría de los países de América Latina y el Caribe cuentan con leyes de teletrabajo, y en otros se están promoviendo reformas que incluyen modificaciones frente a las nuevas formas de trabajo. En efecto, hoy podemos hablar de una nueva ola de flexibilización frente al lugar y tiempo de trabajo.

Dichos cambios vienen acompañados de un crecimiento en el porcentaje agregado de trabajadores independientes o por cuenta propia. Durante los últimos 15 años estos han aumentado en casi todos los países, y es probable que sigan en aumento debido a la posibilidad que brindan los cambios tecnológicos recientes. En América Latina y el Caribe, los trabajadores por cuenta propia o independientes representan una cuarta parte del total (50 de 188 millones de personas). En Colombia, representan el 45,1 %, y su nivel de informalidad es 86,3 % (significativamente mayor al de los trabajadores asalariados, que es de 28 %). Uno de los principales problemas de estos trabajadores autónomos-independientes e informales es su falta de capacitación, pues solo el 20 % cuenta con estudios de educación superior.

Los bajos niveles de preparación de la mano de obra en la región limitan la adopción de nuevas tecnologías y la capacidad de los trabajadores para adaptarse a ellas. En otros países, los avances en automatización e IA han reemplazado algunos trabajos rutinarios que no necesitan un gran razonamiento abstracto para llevarse a cabo. Al tiempo, en esos mismos países, la tecnología también creó muchos nuevos trabajos para personas altamente calificadas.

Este capítulo busca brindar una visión integral para identificar las características que le permiten a un país tener un mercado laboral de calidad, a fin de conocer las necesidades futuras de los trabajadores dependientes e independientes. Con los cambios y las necesidades que han traído consigo las nuevas tecnologías, la flexibilidad laboral se convierte en un elemento común que debe

estar acompañado de calidad laboral, para alcanzar mayor productividad y mejores estándares de vida, lograr un crecimiento sostenible y conseguir la reducción de la pobreza.

En la actualidad, varias instituciones se han preocupado por profundizar sobre la calidad del trabajo. Por ejemplo, el Banco Mundial presentó en 2022 el Global Job Quality, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó el índice de empleabilidad y la Organización de las Naciones Unidas publicó el índice de inclusión laboral. En el Consejo Privado de Competitividad (CPC) no solo buscamos ahondar en la calidad de los trabajos, sino también ver de manera integral la calidad del mercado laboral, incluyendo variables para la población ocupada, desocupada e inactiva. Por tanto, en este capítulo tuvimos el desafío de presentar un índice de calidad del mercado laboral que revisa variables para toda la población en edad de trabajar.

Lograr analizar y comprender las dimensiones asociadas a la calidad del mercado laboral futuro es uno de los desafíos para poder maximizar la productividad y competitividad de los territorios. En ese sentido, el estudio va más allá de estándares de formalidad laboral o ingresos salariales; implica integrar otro tipo de variables que logren medir condiciones de seguridad, compensación, satisfacción y autonomía.

En cualquier caso, el futuro del trabajo no es un escenario predefinido, sino una realidad en construcción. El mercado laboral del mañana dependerá, en realidad, de cómo actuemos todos los involucrados: los Estados, las empresas y los trabajadores.

El capítulo se estructura en cuatro secciones. En la primera sección se aborda la incertidumbre hacia el futuro, considerando las tendencias que pueden generar cambios en los mercados laborales, como la adopción de tecnología y la transición a energías limpias. La segunda sección muestra el aumento de los trabajadores independientes y la flexibilidad laboral, como una característica recurrente de las nuevas dinámicas laborales. En esta sección se abordan también ejemplos de cómo aumentar la cobertura en seguridad social de los trabajadores autónomos e independientes. La tercera sección se enfoca en analizar la calidad del mercado laboral y su impacto en la productividad y el desempeño de la economía, una medición que hizo el CPC proponiendo un indicador que da cuenta de la calidad del empleo en Colombia utilizando datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). La última sección pone de manifiesto los desajustes existentes en el capital humano y también presenta los resultados de una encuesta de talento humano realizada por el CPC, Confecámaras y Swisscontact para ilustrar la materia.

2 INCERTIDUMBRE HACIA EL FUTURO

El futuro del trabajo está marcado por tres grandes tendencias: los cambios demográficos, la adopción tecnológica y el cambio climático. Estas afectarán el crecimiento de la economía, la productividad, la desigualdad, el empleo y los ingresos. Asimismo, implican replantear las políticas públicas y la forma como operan los sectores productivo y académico, obligándonos a repensar la educación, la formación para el trabajo y la forma misma de producir. Simultáneamente, estas nos abren la posibilidad de vivir más años, abandonar los trabajos repetitivos y aumentar nuestra calidad de vida, pero también se incrementa el riesgo de abrir aún más brechas de capacidades y generar mayor desigualdad y pobreza.

El informe The Future of Jobs Report 2023 del Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) estima que, en los

próximos cinco años, alrededor de 23 % de los puestos de trabajo cambiarán, con la creación de 69 millones de nuevos empleos y la eliminación de otros 83 millones. Esto supone un descenso neto de 14 millones de empleos, el 2 % del empleo actual. Estos cambios se relacionan también con las transformaciones necesarias para adoptar tanto el cambio tecnológico como la transición energética.

En lo que respecta al cambio tecnológico, se espera que, en los próximos cinco años, aproximadamente el 44 % de los trabajadores experimenten un aumento en las habilidades cognitivas. En cuanto a la transición energética, se prevé que esta pueda generar hasta 30 millones de nuevos puestos de trabajo (WEF, 2023).

CAMBIO DEMOGRÁFICO

En América Latina y el Caribe la población está envejeciendo más rápido que en el resto del mundo. En la actualidad, más del 13 % de la población regional tiene 60 años o más. Se prevé que esta cifra aumentará en las próximas décadas y que la población mayor de 65 años se duplicará en la región. Este envejecimiento poblacional implica un aumento en la proporción de personas mayores y en la expectativa de vida (Bosh *et al.*, 2018).

En Colombia, se ha observado un notorio cambio en la composición demográfica entre los años 1985 y 2022. Durante este periodo, la proporción de adultos mayores en la población pasó de 6,9 % a 14,2 %. Dicho incremento evidencia un proceso de envejecimiento poblacional que se espera continúe hasta superar el 16 % para el año 2030. Esta transformación se refleja claramente en el índice de envejecimiento, que muestra un acelerado aumento de la población de adultos mayores en comparación con la población de niños, niñas y adolescentes: para 2021 se estimaban 60 adultos mayores por cada 100 niños y adolescentes menores de 15 años (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2021).

Varios factores han contribuido a este envejecimiento poblacional en el país. Uno de los principales es la disminución en la tasa bruta de natalidad, que para el año 2022 alcanzó su valor más bajo del quinquenio, con tan solo 11,0 nacimientos por cada 1.000 habitantes. Al mismo tiempo, se ha registrado un aumento en la esperanza de vida entre los años 2020 y 2023, llegando a

alcanzar los 77,2 años, lo que representa un incremento de cerca de dos años en este periodo (DANE, 2023).

Estos cambios demográficos tienen profundas implicaciones en diversas áreas, particularmente en el sistema de seguridad social. Para el 2020, apenas el 23 % de la población de adultos mayores en Colombia manifestó tener una pensión, mientras que solo el 5 % cotizó a un fondo de pensiones. Esto significa que aproximadamente el 70 % de los adultos mayores no cotizó para su jubilación (Ministerio de Salud y Protección Social [Minsalud], 2021).


Esta situación pone a prueba la sostenibilidad fiscal del sistema de pensiones, al mismo tiempo que genera desafíos para garantizar la seguridad social de todos los trabajadores. Una meta precisa debe ser lograr mayores niveles de formalidad que permitan apoyar el financiamiento de las pensiones de personas mayores. Tradicionalmente, el sistema de pensiones se apoyaba en que los jóvenes trabajadores financiaran las pensiones de los mayores a través de sus contribuciones. Sin embargo, con una población joven en declive y un envejecimiento rápido, existe el riesgo de que haya insuficientes trabajadores jóvenes contribuyendo al sistema para mantener las pensiones de los adultos mayores.

Naciones Unidas estima que la población mundial aumentará casi 2.000 millones de personas en los próximos 30 años, pasando de los 8.000 millones actuales a los 9.700 millones en 2050, pudiendo llegar a un pico de cerca de 10.400 millones para mediados de 2080. A nivel mundial, para el periodo 2020-2100,

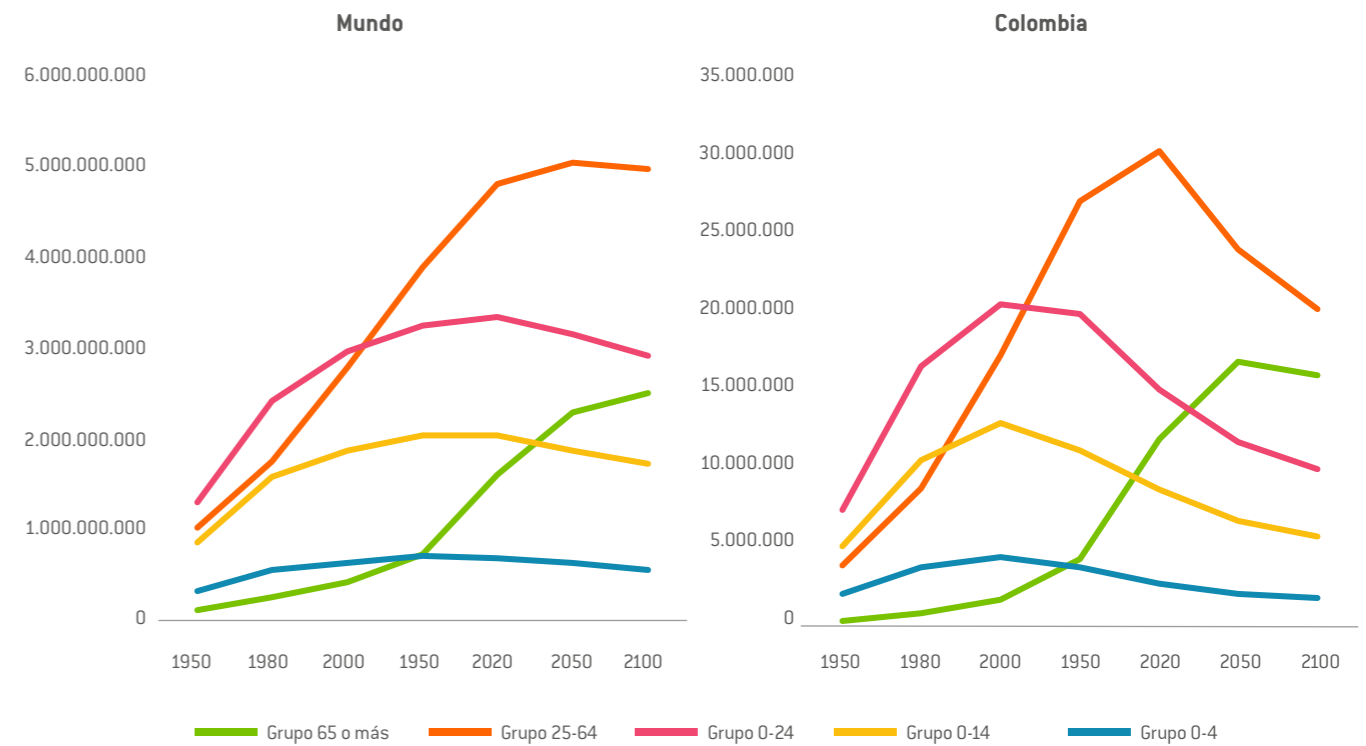
la población entre 0 a 24 años se reducirá aproximadamente en 327 millones de personas, mientras que entre 1950 y 2020 este grupo etario aumentó a 1.906 millones de personas aproximadamente. Por su parte, el grupo etario de 65 y más años muestra un aumento acelerado, ya que entre 1950 y 2020 creció en cerca de 611.000 personas, y para el periodo 2020 a 2100 aumentará en 1.747.171 personas aproximadamente.

En Colombia, se estima que la población total disminuirá 5.000 personas entre 2020 y 2100. Dicha tendencia se prevé que empezará en 2050, año en el que el país llegará a tener cerca de 57 millones de personas. La población entre 25 y 65 años se reducirá drásticamente entre 2050 y 2100, cerca de diez millones de personas, al tiempo que se reducirá la población entre 0 a 14 años en cerca cinco millones, lo que significa la pérdida del bono demográfico en el país.

Gráfica 1. Proyecciones poblacionales.



En Colombia, se estima que la población total disminuirá 5.000 personas entre 2020 y 2100. La población entre 25 y 65 años se reducirá drásticamente entre 2050 y 2100, cerca de diez millones de personas, al tiempo que se reducirá la población entre 0 a 14 años en cerca cinco millones.



Fuente: Naciones Unidas (2022).

ADOPCIÓN TECNOLÓGICA

El perfil sobre trabajo del futuro realizado por WEF (2023) anticipa que alrededor del 22 % de los puestos de trabajo experimentarán cambios significativos para el año 2027. Uno de los factores destacados que influyen en este fenómeno es el avance en la adopción de tecnologías y la creciente digitalización, las cuales traerán una agitación significativa en el mercado laboral. Esto tendrá un saldo

neto positivo frente a la creación de empleo del 36,4 %; en contraste, para Colombia se ubicará en el 24 %. En el país, se espera que los puestos con mayor crecimiento sean los de analistas de datos y científicos (43 %), seguidos por vendedores (28 %). Mientras tanto, se prevé una disminución de los puestos relacionados con secretarios administrativos y ejecutivos (-59 %).

Gráfica 2. Crecimiento neto o disminución de cada ocupación en los próximos cinco años.

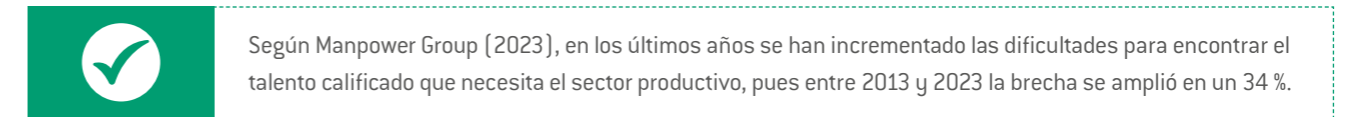


Fuente: WEF (2023).

Las tecnologías que impactarán la creación de empleo en el país están relacionadas con el cifrado y la ciberseguridad, las tecnologías de educación y el desarrollo de la fuerza laboral, seguidas de las tecnologías de gestión ambiental. Según Manpower Group (2023), en los

últimos años se han incrementado las dificultades para encontrar el talento calificado que necesita el sector productivo, pues entre 2013 y 2023 la brecha se amplió en un 34%, por lo que hoy en día seis de cada diez empresarios creen que no es posible llenar una vacante.

Gráfica 3. Evolución de la escasez de talento en Colombia, 2013-2023.



Fuente: Manpower Group (2023).

Para 2027, las empresas en Colombia esperan que la disponibilidad de talento para contratar empeore en un 40%, aunque existe potencial para mejorar el desarrollo y la retención del talento humano actual. En este sentido, las prácticas que más pueden mejorar la atracción de talento incluyen: mejorar los procesos de progresión y promoción del talento (67%), ofrecer más oportunidades de trabajo remoto y híbrido en el país (67%), aumentar los salarios (33%), y apoyar la salud y el bienestar de los empleados (33%). Además, los datos también sugieren que la diversidad, equidad e inclusión (DEI) en el trabajo son particularmente

importantes para los trabajadores jóvenes, ya que el 46% de las organizaciones planean implementar programas relacionados.

Por otra parte, los empleadores colombianos valoran en gran medida las habilidades de autosuficiencia (27%), lo cual difiere de la tendencia global, donde las habilidades cognitivas suelen ser más valoradas. Se espera que las habilidades tecnológicas — en particular, en áreas como IA, análisis de datos, pensamiento creativo y servicio al cliente— adquieran mayor importancia, por lo que las estrategias de capacitación empresarial se centrarán en estos aspectos en los próximos cinco años.

CAMBIO CLIMÁTICO

Con el crecimiento económico se ha puesto en evidencia la necesidad urgente de hacer una transición verde y energética, lo cual tendrá un impacto en la reconfiguración de la fuerza laboral, con demanda de nuevas ocupaciones y habilidades. De hecho, la creciente demanda de empleos verdes está impulsando el crecimiento en varios sectores e industrias. Según estimaciones recientes de la Agencia Internacional de Energía (AIE), una recuperación enfocada en aspectos ecológicos podría generar un aumento del 3,5% en el producto interno bruto (PIB) mundial, junto con la creación de nueve millones de empleos nuevos al año (WEF, 2023).

de bajas emisiones. Un reflejo de ello son las altas expectativas de crecimiento para profesionales en energías renovables, sistemas solares y similares, así como para especialistas en sostenibilidad y protección ambiental. Se espera un aumento del 33% y 34%, respectivamente, lo que equivale a la creación de alrededor de 1 millón de empleos adicionales.

A nivel global, para 2030 la transición hacia prácticas ecológicas podría resultar en la creación de 30 millones de empleos en sectores como energía limpia, eficiencia energética y tecnologías

En Colombia, la transición energética tiene el potencial de impulsar el empleo en un 65%, superando la tendencia global ubicada en 52,2%. A esto se suma el impacto previsto de una macrotendencia en el mercado laboral relacionada con las inversiones inducidas por el cambio climático para adaptar las operaciones durante el periodo 2023-2027, lo que tendría un efecto neto de creación de empleo a nivel mundial de 43,9%, mientras que en Colombia se proyecta en el 40%.

3 NUEVAS DINÁMICAS LABORALES

Las nuevas tecnologías han tenido un impacto significativo en las dinámicas laborales. Los cambios generados por procesos de transformación digital han llevado a un mayor uso de tecnologías de vanguardia que facilitan el trabajo híbrido y ofrecen nuevas formas de colaboración y comunicación entre los empleados. La flexibilidad laboral¹ es un elemento común en todo ello. Respecto al trabajo, las nuevas tecnologías son una gran oportunidad para la generación de ingresos, pero también son un gran reto para las instituciones laborales, que clasifican a los trabajadores de acuerdo con su acceso a la seguridad social (Kaplan *et al.*, 2022).

Estas nuevas formas de relacionamiento entre trabajadores generan oportunidades, riesgos y tensiones. Las plataformas digitales regidas por algoritmos están alterando el funcionamiento de los mercados de transporte, reparto y servicios digitales, entre otros. A su vez, las tecnologías también han hecho posible trabajar de forma remota desde cualquier lugar y en cualquier momento. Todo esto sucede en un contexto donde los jóvenes demandan mayor flexibilidad.

En general, se ha observado que dichas tecnologías eliminan barreras de acceso al trabajo, lo que puede generar empleos, por ejemplo, para personas que requieren alta flexibilidad de horarios. Poder elegir dónde, cómo y cuándo conectarse puede ser muy atractivo para personas que están a cargo del cuidado de hijos pequeños o adultos mayores, tareas que tradicionalmente han recaído en las mujeres. También pueden facilitar la labor de adultos mayores o estudiantes que buscan empleos a tiempo parcial.

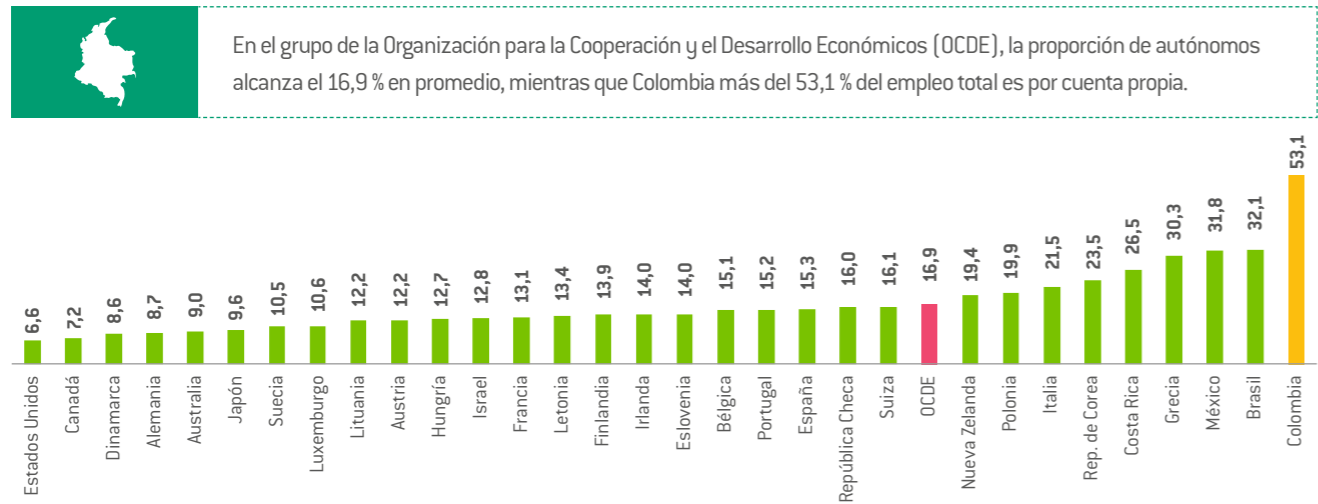
La flexibilidad laboral también facilita conciliar la vida laboral con la personal, pues permite adaptar la jornada laboral o el lugar de tra-

bajo para responder a necesidades familiares. Estudios indican que existen dos grados de flexibilidad externa e interna. La flexibilidad externa es la posibilidad de aumentar o disminuir la cantidad de puestos de trabajo sin grandes costos para el empleador ni obstáculos normativos; la flexibilidad interna permite introducir modificaciones en la jornada de trabajo, en distribución y en el lugar de trabajo.

Según los datos disponibles, la población trabajadora valora positivamente la flexibilidad laboral, por lo que la adopción reciente de nuevas tecnologías puede ser un vehículo para incrementar nuevas formas de empleo, aunque esta es difícil de conciliar en muchas formas de producción. Esto lleva a buscar alternativas de política que permitan cerrar las brechas de cobertura y lograr una mejor distribución de riesgos (como envejecimiento, enfermedades y accidentes laborales), aprovechando la reducción de costos que ofrecen las soluciones tecnológicas.

Todos estos cambios frente a la flexibilidad laboral se presentan al tiempo que la cantidad de trabajadores por cuenta propia o independientes aumenta proporcionalmente en casi todos los países, y es probable que siga en crecimiento debido a la posibilidad que brindan los cambios tecnológicos. En el grupo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la proporción de autónomos alcanza el 16,9 % en promedio, mientras que Colombia más del 53,1 % del empleo total es por cuenta propia. Por el contrario, países como Estados Unidos, Canadá, Alemania, Dinamarca, Australia y Japón no superan el 10 % de esta modalidad de trabajo sobre el empleo total (OCDE, 2022).

Gráfica 4. Proporción de trabajadores por cuenta propia en 2022 (OCDE).



Fuente: OCDE (2022).

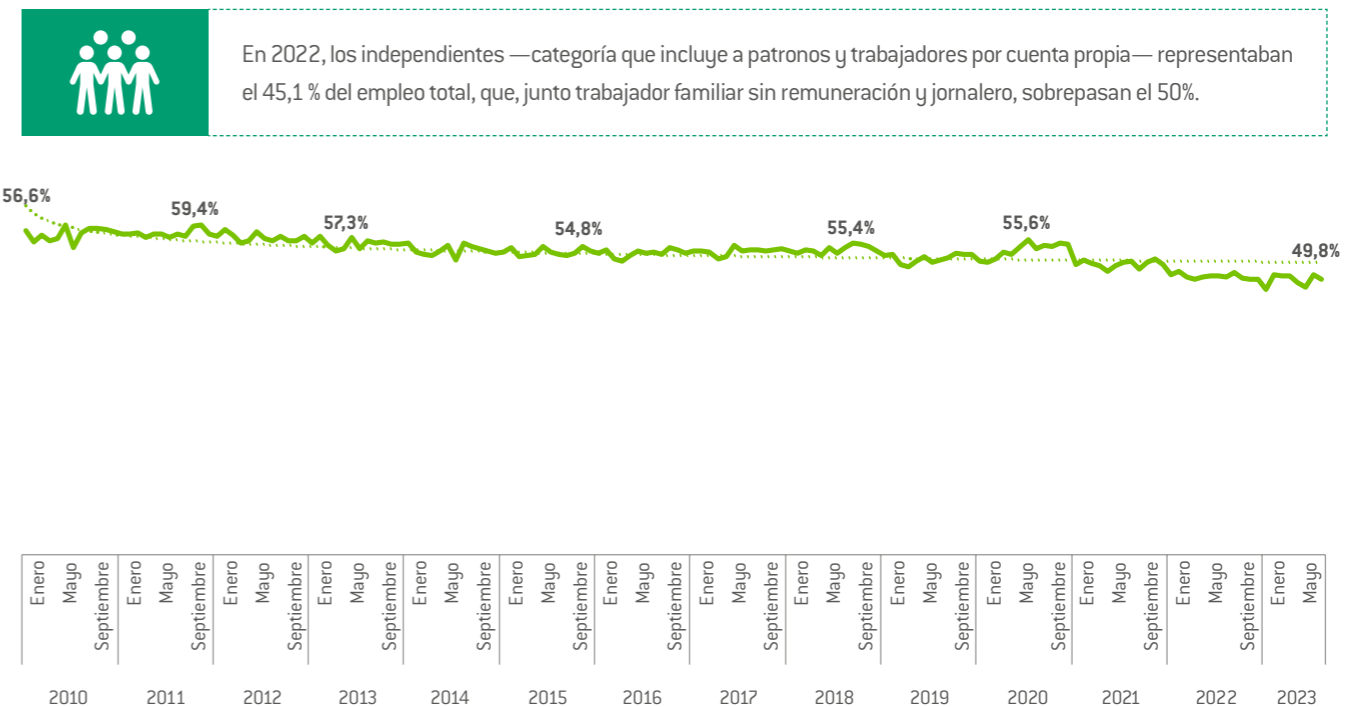
1. La flexibilidad laboral se refiere a la capacidad de adaptar el horario y el lugar de trabajo a las necesidades de los empleados, lo que permite conciliar la vida personal y la profesional. Esta modalidad se ha implementado en las empresas de diversas formas, como: horarios flexibles, trabajo remoto, jornada reducida, trabajo compartido, semana comprimida, horario combinado, días alternativos y trabajo por proyecto.

El problema radica en que, en general, los trabajadores independientes informales no contribuyen a los sistemas de seguridad social y no tienen protección laboral. Las personas que trabajan de manera informal no tienen un contrato con jornada definida de trabajo, salario digno, beneficios laborales, vacaciones pagas, seguro médico y protección frente a otros riesgos. Esto se explica por los costos laborales elevados, que no se corresponden con la productividad de una fuerza de trabajo poco calificada.

En los últimos años, en Colombia el porcentaje de trabajadores independientes o por cuenta propia ha crecido sos-

tenidamente hasta 2020, paralelamente a un descenso de los trabajadores asalariados. Este fenómeno está asociado a los ciclos de menor dinamismo de la actividad económica. En 2022, los independientes —categoría que incluye a patronos y trabajadores por cuenta propia— representaban el 45,1 % del empleo total, que, junto con el 5,1 % de trabajadores no remunerados, constituyeron el 47,1 % del total de ocupados. Dicha cifra implica un reto superlativo para su inclusión en la seguridad social contributiva.

Gráfica 5. Trabajadores independientes² en Colombia durante 2010-2023.



Fuente: DANE (2023).

La vulnerabilidad de los trabajadores independientes se hace evidente en la afiliación a seguridad social, pues tan solo un 13,1 % de ellos se encuentra afiliado a pensiones. Esta tasa de cobertura —sin duda exigua— está explicada por al menos tres factores: (1) bajos y volátiles ingresos; (2) está fijada una base mínima de contribución en la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema de seguridad social (equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente [SMMLV]); y (3) la normativa que les obliga a pagar la totalidad de las tasas de contribución.

Al analizar históricamente el diseño de los regímenes de seguridad social, se observa que estos fueron pensados para trabajadores que desarrollaban su actividad laboral desde una relación de dependencia. Los trabajadores asalariados de em-

presas grandes y medianas del sector privado y los trabajadores del sector público se convirtieron en los grupos seleccionados, dada su alta formalidad y relativa facilidad para afiliación. Con el transcurso del tiempo, los Gobiernos y administradores de las instituciones de seguridad social han reconocido las dificultades más grandes que implica la incorporación de otros grupos de trabajadores, como los independientes, a quienes se les ha denominado comúnmente como grupos de difícil cobertura. Entre estos se cita a trabajadores por cuenta propia, trabajadores agrícolas, trabajadores de construcción, trabajadoras del hogar y a aquellos que laboran para micro y pequeñas empresas, en particular las de reducida actividad económica (OIT, 2022).

2. Se contemplan las categorías de trabajador por cuenta propia, patrón o empleador, trabajador familiar sin remuneración y jornalero.

El reto está en lograr que los trabajadores independientes y autónomos cuenten con un sistema de seguridad social que les permita contar con protección social completa. Los códigos laborales deben actualizarse para responder al surgimiento de distintas formas de contratación, como las plataformas de la gig economy, y la consolidación de maneras alternativas de trabajar, como las fórmulas a distancia y en horarios flexibles. Más aún, es necesario ponerse como objetivo alcanzar la universalidad; es decir, hacer que la protección social no dependa de la modalidad o del sector en el que se desempeña el trabajador. Para esto, hay que evitar que las regulaciones produzcan efectos no deseados.

El sistema de protección social que se alcance con una reforma debe permitir que la sociedad en su conjunto (individuos, empresas y Estado) pueda maximizar el bienestar social que produce con sus relaciones. Pensar en los extremos ayuda a entender la necesidad del principio de eficiencia: si la regulación implementada es demasiado restrictiva, las plataformas no podrán funcionar, lo que implica una pérdida en el bienestar de quienes serían usuarios o clientes y, además, perjudica las perspectivas de innovación y adopción de tecnología. Por el contrario, como hemos mencionado en este documento, la ausencia de regulación provoca que los trabajadores de estas plataformas estén desprotegidos y en riesgo, generando una pérdida en el bienestar social. En términos sencillos, la regulación debe promover la creación de bienestar sin convertirse en una estructura que impida el desarrollo tecnológico y social de nuestros países, pero, a la vez, debe

proteger a los ciudadanos para que las ganancias de las empresas no sean a costa suya (Alaimo *et al.*, 2019).

La regulación actual, que data de principios del siglo pasado, no cumple con estos principios. No es universal, sino que se enfoca únicamente en proteger al trabajador dependiente. No es neutral, ya que genera incentivos al “disfrazar” a trabajadores dependientes como autónomos para eludir obligaciones patronales (el caso del trabajador atípico o empleo oculto). Tampoco es eficiente, pues deja sin protección ante riesgos de salud, desempleo o vejez a una buena parte de la población. Avanzar hacia una legislación de derechos laborales que cumpla estos principios puede no solo revertir los problemas del pasado, sino también prevenir problemas potenciales surjan en un entorno cambiante como el actual.

Es necesario que la reforma laboral que se presente atienda las falencias más protuberantes de su mercado laboral, que se manifiestan en la alta informalidad y la concentración en micro-negocios y ocupaciones por cuenta propia³. Si la propuesta solo se centra en mejorar las condiciones de los trabajadores formales encareciendo los costos de contratación, alejará las posibilidades de tránsito entre la informalidad y la formalidad. Es importante resaltar que el problema no es que los costos laborales sean altos per se, sino que buena parte del sector productivo colombiano no tiene la suficiente capacidad para que sea viable sostener o expandir la operación de las empresas contratando formalmente o contribuyendo a la seguridad social como cuentapropista.

Por otra parte, en diversos contextos, reguladores, empresas e instituciones están experimentando con nuevas tecnologías y planes piloto para encontrar la mejor forma de establecer regulaciones para la gig economy. Un ejemplo destacado es el plan piloto de ahorro para conductores de Cabify en Perú, en colaboración con el Banco de Crédito del Perú, el Banco Interamericano de Desarrollo y la Universidad del Pacífico. Este proyecto les permite a los conductores de Cabify Perú acceder a un sistema de ahorro automático a través de la plataforma digital adaptado a las fluctuaciones de sus ingresos. Los conductores ahorran el 10 % de los ingresos que superan cierto umbral y no aportan cuando sus ingresos están por debajo de este (Alaimo *et al.*, 2019).

Varios países como Estonia, Indonesia, Malasia, Singapur y Uruguay han implementado el pago automatizado de cotizaciones para trabajadores de plataformas de transporte mediante la interconexión de plataformas y organismos. En Francia, los trabajadores pueden autorizar a las plataformas para que realicen los pagos de cotizaciones en su nombre. Además, Argentina, Brasil y México han establecido sistemas de facturación electrónica para mejorar la recaudación de impuestos y el cumplimiento tributario de los trabajadores por cuenta propia (Asociación Internacional de Seguridad Social [AISS], 2023).

En 2019, Estonia implementó una cuenta para emprendedores que les simplifica la formalización y el pago de impuestos a

personas que realizan actividades empresariales, como trabajar en plataformas digitales, sin grandes gastos. Esta cuenta permite enviarle impuestos y cotizaciones de manera simplificada a la administración de seguridad social y proporciona prestaciones sociales como pensiones y seguro de enfermedad. También da la posibilidad de recibir ingresos de múltiples fuentes y considerarlos de manera conjunta, beneficiando a los trabajadores digitales registrados en varias plataformas. Es decir que los pagos de cotizaciones a la seguridad social se integran con el pago de impuestos en un solo tributo, lo que simplifica la operación de las empresas en la declaración y en el pago (Estonian Tax and Customs Board, 2023).

En el caso de Uruguay, se implementó una aplicación para facilitar la cobertura obligatoria de seguridad social de todos los conductores de taxis, incluidos los que operan a través de Uber y otras plataformas. Allí se realiza la regularización, inscripción e incorporación a obligaciones de seguridad social de estos trabajadores, aprovechando su experiencia en mecanismos simplificados para el cobro de impuestos y los aportes de trabajadores independientes. (Banco de Previsión Social [BPS], 2017) En Francia y Malasia, por último, las plataformas informan a los trabajadores sobre las obligaciones tributarias y de cotización social que les corresponden, y les facilitan un enlace a los sitios web de las autoridades administrativas correspondientes (Grab Benefits – Grab).

EJEMPLOS DE ASEGURAMIENTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA TRABAJADORES INDEPENDIENTES

En la Unión Europea, el concepto de *flexiseguridad* surgió en los años 90 en Dinamarca y los Países Bajos, con el fin de reducir el desempleo mediante medidas activas en el mercado laboral, aumentando la protección laboral y otorgando subsidios al desempleo. La flexiseguridad busca combinar flexibilidad y seguridad tanto para individuos como para empresas, mejorando la adaptabilidad de los mercados laborales y la seguridad en el empleo y los ingresos. Su objetivo principal es facilitar las transiciones entre empleos y abordar la segmentación del mercado laboral, en un contexto de cambios rápidos debidos a factores como la globalización y la tecnología, además de tendencias demográficas y sociales (Smith *et al.*, 2012).

En Dinamarca, este sistema de empleo se describe como un “triángulo dorado”, y se caracteriza por la alta movilidad laboral, una red de seguridad de ingresos para desempleados y una política activa en el mercado laboral. Allí, las regulaciones de protección al empleo son relativamente bajas, por lo que les permiten a los empleadores reconfigurar la fuerza laboral según las condiciones del mercado; sin embargo, se ofrece una alta seguridad de ingresos para las personas desempleadas a través de subsidios y otras medidas para búsqueda de empleo y capacitación. A 2019, Dinamarca gastó EUR 12,7 billones en medidas activas de empleo (Danish Agency for Labour Market and Recruitment, 2023).

3. La última propuesta presentada busca aumentar la estabilidad laboral dentro de la formalidad y fortalecer los derechos de los trabajadores formales. Para ello, añade limitaciones al uso de contratos a término fijo, incrementa las indemnizaciones por despido sin justa causa y prohíbe los despidos sin justa causa para algunos trabajadores (trabajadores con fuero sindical, mujer en estado de embarazo o que tiene un bebé, persona con discapacidad, y prepensionados). Además, amplía el horario nocturno.

RECOMENDACIONES



Nueva recomendación



Recomendación relacionada



Recomendación priorizada



Reconocer formalmente los esquemas de trabajo asociados a la economía colaborativa.

La creciente prevalencia en el panorama laboral de las economías colaborativas y la *gig economy* no ha estado acompañada de un marco regulatorio adecuado que aborde las necesidades específicas de estos trabajadores y las plataformas que los conectan con sus empleadores potenciales. El reconocimiento formal de estos modelos es ahora una necesidad apremiante. Para lograr un equilibrio efectivo entre la flexibilidad laboral y la seguridad en el empleo, es esencial diseñar nuevas modalidades de contribución a seguridad social que se adapten a la naturaleza cambiante de estos trabajos, especialmente en el caso de los trabajadores independientes.

De acuerdo con (Arbeláez, Fernández, & Hernández, 2021) las plataformas de trabajo colaborativo y *gig economy* han favo-

recido la innovación, la inclusión financiera, el uso de tecnologías, el pago de impuestos y la formalización. En este sentido, los autores encontraron que el nivel de afiliación a seguridad de los trabajadores de plataformas es superior al de los trabajadores independientes, si bien se mantiene por debajo del nivel de afiliación de los asalariados. Ello implica que los problemas de informalidad entre los ocupados independientes —particularmente, aquellos que trabajan a tiempo parcial— están asociados a la inflexibilidad en las opciones de afiliación y cotización a la seguridad social contributiva y a la falta de incentivos para la formalización de población migrante, más que a las características del trabajo generado a través de plataformas.



Crear un seguro de desempleo.

Los instrumentos vigentes de protección ante el desempleo en Colombia (el mecanismo de protección al cesante [MPC], el régimen de ahorro individual de cesantías y las indemnizaciones por despido) tienen limitaciones que impiden que los trabajadores cuenten con protección efectiva ante el riesgo de desempleo o con contingencias ante asuntos su duración prolongada. Por ello, se recomienda diseñar un esquema de protección contra el desempleo que cubra tanto a los trabajadores asalariados como a los independientes, y que además permita que el marco normativo laboral transite de un principio de protección al trabajo —el cual limita la contratación y el despido y, con ello, el buen funcionamiento del mercado de trabajo— hacia uno de protección al trabajador.

En ese sentido, conviene contar con un seguro de desempleo o seguro de cesantía, el cual les ofrece beneficios monetarios a quienes pierden su empleo y se financia de manera colectiva, usualmente con aportes obligatorios de los trabajadores o las empresas. Estudios muestran que este instru-

mento, además de generar protección, tiene el potencial de mejorar el funcionamiento del mercado laboral pues puede incrementar la productividad laboral al permitir que los desempleados hagan una búsqueda de trabajo más efectiva (Acemoglu y Shimer, 2000).

Respecto al diseño de un seguro de desempleo, se recomienda considerar la propuesta elaborada por (González-Velosa y Robalino, 2020). Los autores proponen introducir un sistema de protección ante el desempleo que combina características de un seguro de desempleo tradicional (provisión temporal de un ingreso monetario para trabajadores cesantes financiado con parte de las contribuciones de cesantías hechas por empleadores y empleados) y de un sistema de cuentas individuales de ahorro. Además, incorpora un ingreso básico garantizado que protegería a los trabajadores que enfrentan altos riesgos de desempleo.

El seguro sería obligatorio y cubriría a todos los trabajadores de la clase media vulnerable. Se consolidaría incorporando un me-

canismo redistributivo sobre la base de ingresos de los trabajadores y de innovaciones tecnológicas para recaudar los aportes de los trabajadores informales a través del consumo. Los beneficios se condicionarían a la participación en programas activos de mercado laboral, como intermediación laboral y reentrenamiento. De acuerdo con estimaciones de González-Velosa y Robalino (2020), este sistema podría reemplazar los tres sistemas vigentes de pro-

tección contra el desempleo, lo que reduciría los costos para el empleador y posiblemente también para el Estado.

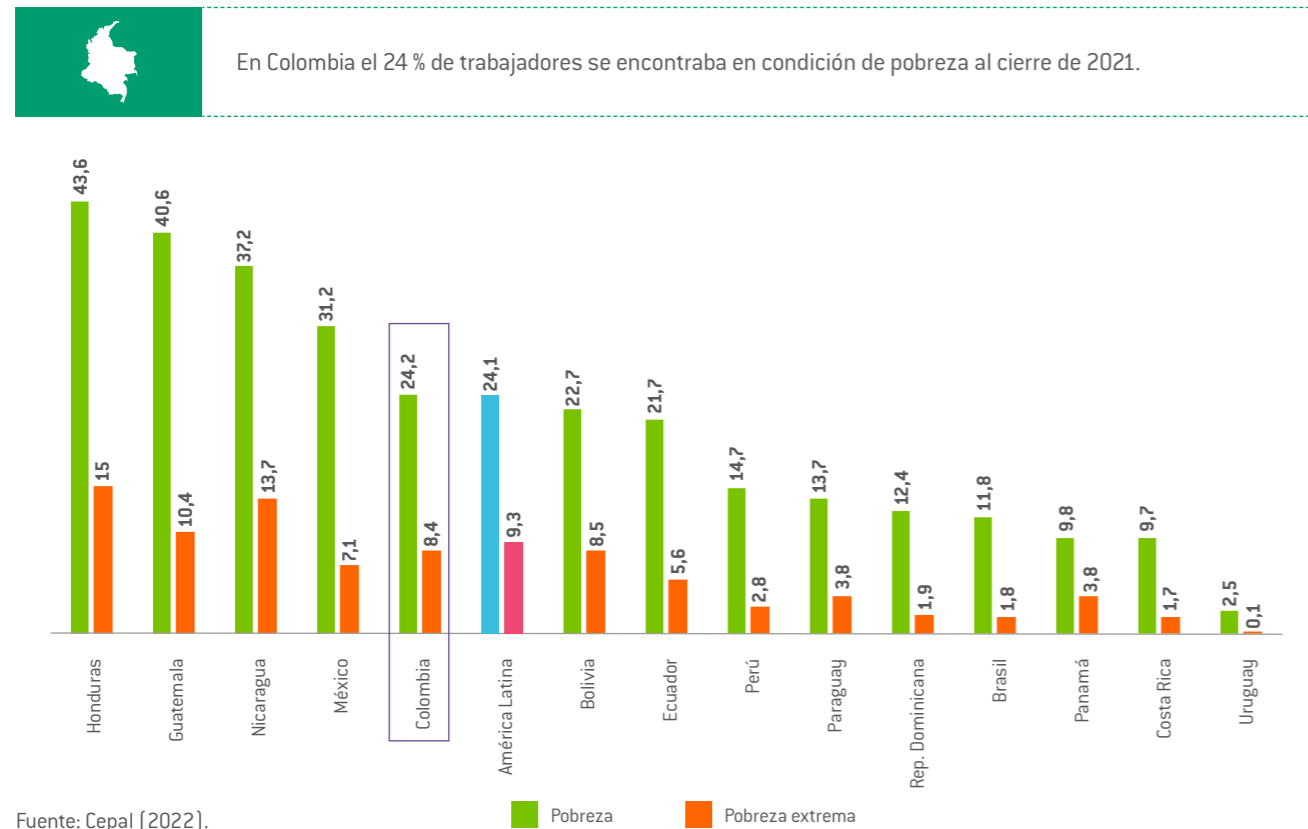
En todo caso, estas propuestas deben ir acompañadas de cambios en las fuentes de financiamiento de la seguridad social y otros impuestos sobre la nómina, de forma que la creación del seguro no añada sobrecostos que sigan dificultando la creación de empleo formal.

4 SE NECESITA UN MERCADO LABORAL QUE BRINDE CALIDAD DE VIDA

La calidad del mercado laboral aumenta cuando trabajadores, desempleados y personas inactivas cuentan con mejores estándares de vida. Dichos estándares suelen medirse frente al total de desempleados que tienen seguro de desempleo y sistemas de seguridad social. También, la calidad del mercado laboral puede medirse revisando la proporción de personas en estado de vejez que cuentan con ingresos pensionales. Otra de las variables que pueden medir la calidad del mercado laboral es la proporción de trabajadores que a pesar de contar con un empleo se encuentran en situación de pobreza.

Más de la mitad de los ingresos del mundo se originan del trabajo, y la gran mayoría de las personas dependen de su actividad laboral para poder subsistir económicamente. En la actualidad, muchos individuos se encuentran atrapados en empleos precarios que ni siquiera les permiten superar el umbral de pobreza. En América Latina, cerca del 24 % de trabajadores se encontraba en condición de pobreza al cierre de 2021. Colombia se ubica muy cerca de dicho promedio, mientras que lo superan países de Centroamérica como Honduras, Guatemala, Nicaragua y México [Comisión Económica para América Latina y el Caribe [Cepal], 2022].

Gráfica 6. Población ocupada en situación de pobreza extrema y pobreza en el último año disponible, América Latina.

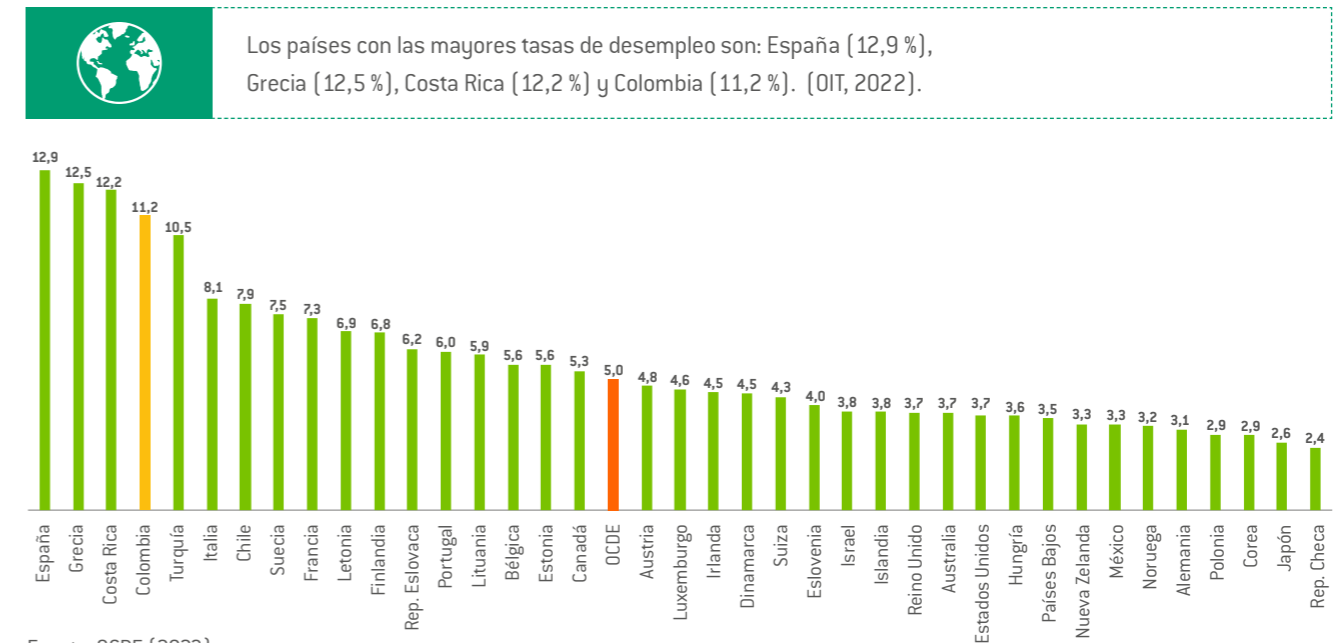


Fuente: Cepal (2022).

Estimaciones de la OIT consideran que, a pesar del progreso económico, el desempleo mundial en 2023 alcanzará los 203 millones de personas, superando el nivel de 2019, que fue de 186 millones. Además, se espera que la recuperación del desempleo se centre en países de altos ingresos, que contribuirán con la mitad de la disminución global del desempleo entre 2021 y 2023, a

pesar de que solo albergan al 18 % de la fuerza laboral mundial. Se evidencian, entonces, tasas de desempleo bajas en estos países. Según la OCDE, a 2022 la tasa promedio de desempleo para este grupo fue de 5,0 %, frente a las altas tasas de España (12,9 %), Grecia (12,5 %), Costa Rica (12,2 %) y Colombia (11,2 %), con cifras de dos dígitos (OIT, 2022).

Gráfica 7. Tasa de desempleo OCDE en 2022 o último año disponible.

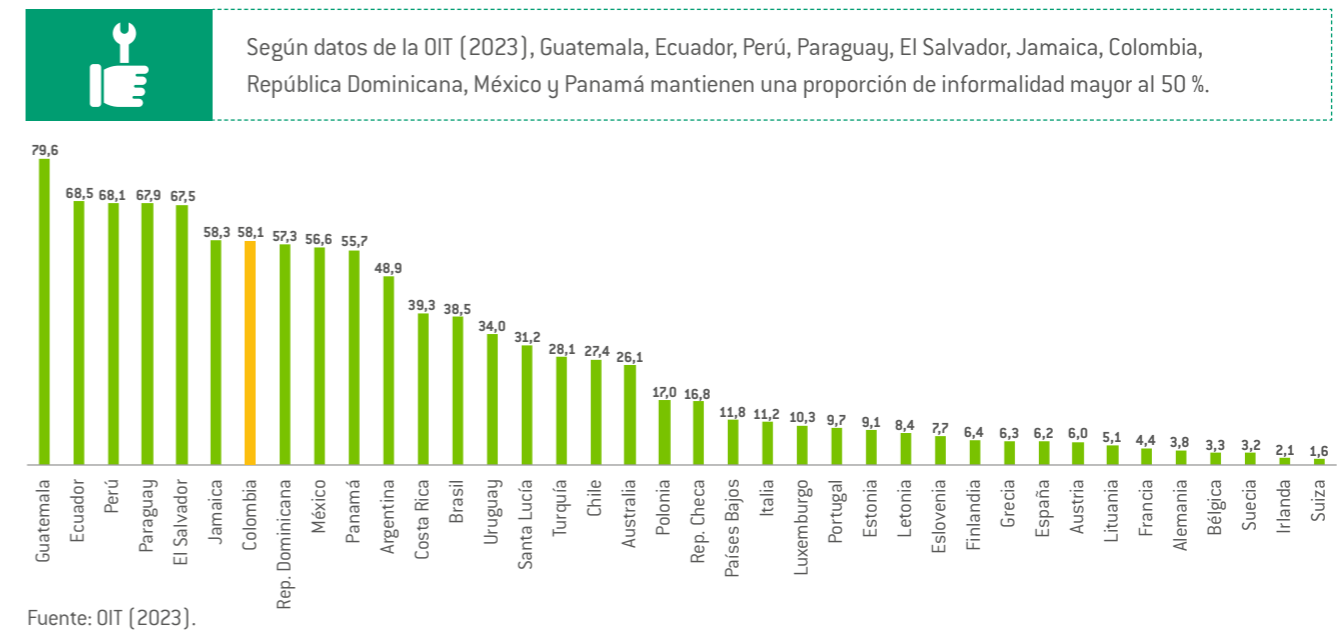


Fuente: OCDE (2023).

La informalidad es uno de los problemas más preocupantes de la región dado que expone a los trabajadores a mayores riesgos de inestabilidad y precariedad laboral. Según datos de la OIT (2023), Guatemala, Ecuador, Perú, Paraguay, El Salvador, Jamaica, Colombia, República Dominicana, México y Panamá mantienen una proporción de informalidad mayor al 50 %, lo que afecta negativamente los ingresos, la seguridad laboral y las

condiciones de trabajo en general. En contextos donde existen mercados laborales segmentados, redes de seguridad social insuficientes o empleos formales con salarios bajos y condiciones precarias, los trabajadores tienden a recurrir a la economía informal. Esto hace que los indicadores laborales tradicionales, como la tasa de desempleo y el subempleo por tiempo parcial, no reflejen adecuadamente la complejidad del mercado laboral.

Gráfica 8. Proporción de la ocupación informal respecto a la ocupación total en el último año disponible⁴.



Fuente: OIT (2023).

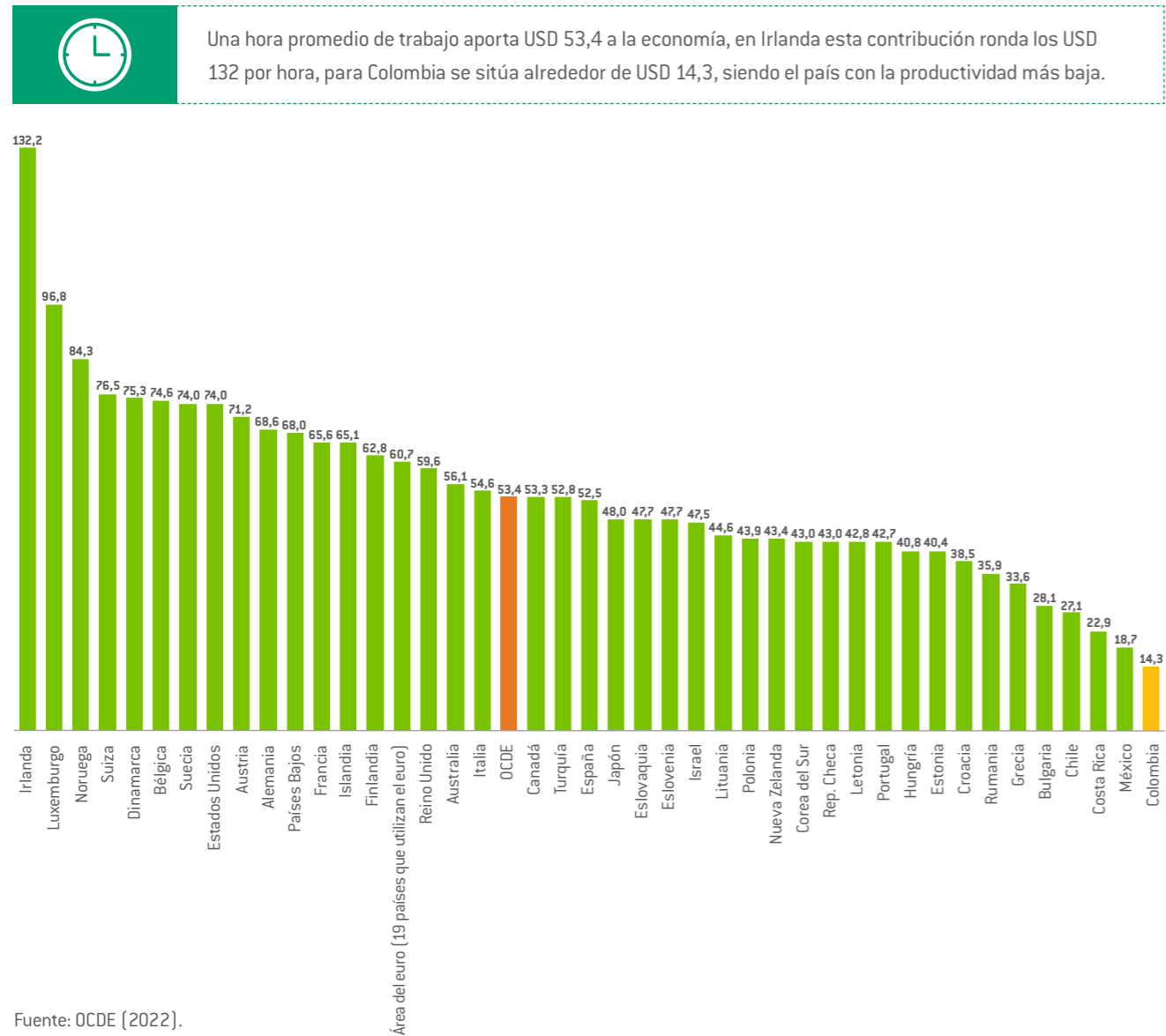
4. Se seleccionaron países miembros de la OCDE con datos disponibles a 2021. Los países con datos a 2022 son: Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Santa Lucía, México, Perú, Paraguay, El Salvador, Serbia, Turquía y Uruguay.

Los problemas que aquejan al mercado laboral dificultan identificar cuáles indicadores definen un mercado laboral de calidad. Para el Banco Mundial, los trabajos de calidad están asociados con una mayor productividad y mejores estándares de vida, y son fundamentales para lograr un crecimiento sostenible y reducir la pobreza (Banco Mundial, 2012). En la región, los trabajadores no tienen acceso a buenos trabajos con suficientes ingresos y beneficios que

les permitan satisfacer sus necesidades básicas o con condiciones de trabajo adecuadas para mejorar su bienestar (Field, 2012)

En el caso del grupo de la OCDE, una hora promedio de trabajo aporta USD 53,4 a la economía. Esta contribución ronda los USD 132 por hora en Irlanda. En Colombia se sitúa alrededor de USD 14,3, siendo el país con la productividad más baja entre los miembros de este grupo económico.

Gráfica 9. Productividad laboral según el PIB por hora trabajada en 2022 (USD).



Fuente: OCDE (2022).

En el panorama laboral actual, caracterizado por avances tecnológicos vertiginosos y una competencia global sin precedentes, los empleos de calidad son piedras angulares en la edificación de una sociedad próspera y sostenible. Sin embargo, entender el concepto de empleo de calidad va más allá de definir un nivel de ingre-

tos; la literatura económica identifica características monetarias y no monetarias que convierten el concepto en una aproximación multidimensional (Hovhannisyan *et al.*, 2022).

Según la Comisión Europea, un empleo de calidad es aquel que logre brindar bienestar a los trabajadores, haciendo referen-

cia a los elementos laborales que pueden influir en la calidad del empleo como el contrato, la compensación, el horario, el salario y el crecimiento profesional. Por su parte, la calidad del trabajo se relaciona con cómo la labor en sí misma y el entorno en el que se desarrolla pueden impactar el bienestar de los trabajadores, incluyendo la autonomía, la intensidad, el contexto social y físico, el riesgo a accidentes, entre otros factores (European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs, 2009).

A pesar de esto, pocos estudios multinacionales han examinado las características del trabajo más allá de un solo indicador. También, por lo general se han centrado en regiones como América Latina, Europa y África, principalmente debido a la dificultad de armonizar los microdatos entre países (Bocquier, Nordman, & Vescovo, 2010); (Brummund, Mann, & Rodríguez-Castelán, 2018) (Leschke & Watt, 2014); (Sehnbruch, González, Apablaza, Méndez, & Arriagada., 2020)

Es necesario poder conocer el panorama global y saber qué variables permiten reconocer la calidad del empleo en el futuro del trabajo. Debido a los cambios esperados, es cada día más necesario apoyar los esfuerzos globales y lograr medir y monitorear las tendencias sobre calidad del trabajo en los países en desarrollo, particularmente a la luz del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8: "fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos".

Al revisar la mayor parte de la literatura, se observa que para medir la calidad del empleo se suelen utilizar indicadores subjetivos. En respuesta, Dahl *et al.* (2009) amplían las dimensiones que debe contener un empleo de calidad proponiendo seis dimensiones: seguridad laboral, remuneración y beneficios complementarios, recompensas laborales intrínsecas, intensidad del trabajo, habilidades, y autonomía y control.

La transición de conceptualizar un trabajo de calidad a medirlo implica enfrentar los desafíos de la información asimétrica. La conceptualización establece un marco teórico sólido que identifica componentes clave en la calidad laboral, como seguridad, compensación, satisfacción y autonomía. Sin embargo, uno de los desafíos de estas medidas es su incapacidad para descubrir la

heterogeneidad en la calidad del empleo entre sectores, territorios y grupos poblacionales.

El *Global Job Quality* del Banco Mundial (Hovhannisyan *et al.*, 2022) propone cuatro dimensiones de la calidad del empleo: ingresos, estabilidad, beneficios y condiciones de trabajo. Dadas las limitaciones en información, especialmente en las economías menos desarrolladas, esta propuesta es flexible, pues recoge indicadores micro y macro, y además está enfocada en trabajo asalariado.

Para realizar un análisis completo, desde el CPC proponemos revisar las dimensiones de calidad del mercado laboral incluyendo indicadores para toda la población en edad de trabajar (PET); es decir, revisar variables para la población ocupada, desocupada e inactiva. Partimos de entender que el trabajo es importante en la vida de las personas dado que es una fuente de bienes y servicios, nos permite tener calidad de vida, nos hace sentir útiles y productivos, y contribuye al desarrollo social. En ese sentido, el trabajo desempeñado debe brindarnos un futuro más estable.

En algún momento todo trabajador está en riesgo de perder su empleo, por lo que el trabajo desempeñado previamente debe generar ciertas garantías que le permitan al desempleado contar con un subsidio o seguro de desempleo mientras se encuentra en la búsqueda de un nuevo trabajo. En el caso de la población inactiva, hay que cerciorarse de que dicha población se encuentra inactiva bien sea porque gozan de ingresos pensionales, obtenidos de ahorros propios generados mientras eran parte de la población ocupada, o bien porque es población que se encuentra en etapa de formación. De cualquier modo, es necesario identificar que la población no se encuentre en desempleo oculto.

Los países que se caracterizan por tener mayor calidad de empleo son los que cuentan con seguro de desempleo, como Austria, Bélgica, Finlandia y Alemania. Estos demuestran que es factible garantizar una cobertura total del 100 % para los individuos desempleados mediante un seguro de desempleo. En contraste, en países como Colombia, Turquía o Argentina, la capacidad de proporcionar respaldo a la población desempleada se limita a menos del 10 %. (OIT, 2019).

TRABAJADORES

Para medir las variables que logran identificar la calidad del empleo, se tuvieron en cuenta 14 indicadores, clasificados en cuatro subdimensiones que logran medir un empleo de calidad: (1) in-

gresos salariales suficientes, (2) beneficios salariales, (3) seguridad laboral y (4) condiciones laborales.

Figura 1. Dimensiones de calidad para los trabajadores



Fuente: elaboración propia CPC.

Nota: se tomó el concepto de condiciones críticas laborales, desarrollado por Cerrato Reyes *et al.* (2017), para referirse a los trabajadores que tienen ingresos salariales inferiores al salario mínimo mensual legal vigente y trabajan más de 35 horas semanales. En el indicador trabajadores sin seguridad laboral se incluye a los trabajadores que llevan en su empleo actual menos de tres años y no cuentan con contrato verbal ni escrito.

Tabla 1. Variables de calidad del empleo para trabajadores.

Ocupados		2022						
		Total 2022	Hombres	Mujeres	Jóvenes 15-24	Campeños	Trabajadores privados	Trabajadores independientes
Ingresos salariales insuficientes	Trabajadores en condición de pobreza monetaria	24,8%	25,4%	23,8%	27,2%	31,7%	12,7%	36,1%
	Trabajadores con ingresos inferiores al SMMLV	58,1%	57,5%	59,0%	74,3%	74,8%	34,7%	77,5%
	Trabajadores con ingresos inferiores al SMMLV y que trabajan más de 35 horas semanales	41,4%	46,2%	34,5%	51,0%	51,3%	29,6%	51,5%
	Ingreso laboral inferior a la mediana de su nivel educativo	46,0%	39,6%	55,3%	56,3%	53,7%	26,4%	64,4%
Beneficios salariales	Trabajador no afiliado a seguridad social (pensión)	57,5%	59,4%	54,8%	68,9%	74,8%	25,8%	85,0%
	Trabajadores no afiliados o no beneficiarios de seguridad social (salud)	6,1%	7,0%	4,7%	10,4%	5,3%	4,2%	7,8%
	Ocupados sin seguro de riesgos profesionales (ARL)	58,9%	60,6%	56,4%	68,3%	75,9%	25,7%	87,8%
Seguridad laboral	Trabajadores con contrato a término indefinido o fijo	38,3%	35,6%	42,2%	31,9%	22,2%	74,2%	6,5%
	Lleva trabajando menos de 3 años en su empleo actual y no tiene contrato verbal ni escrito	15,4%	14,5%	16,8%	20,7%	17,6%	0,0%	31,8%
	Considera que su trabajo no es estable	32,1%	32,3%	31,7%	40,1%	38,7%	19,4%	44,6%
Condiciones de trabajo	Ocupados que trabajan más de 50 horas semanales	17,3%	20,4%	12,8%	14,6%	17,1%	15,7%	19,3%
	Desea cambiar de trabajo por problemas de entorno	5,7%	6,9%	3,9%	7,7%	8,2%	3,0%	8,7%
	Desea cambiar de trabajo para mejorar match de habilidades / Subempleo objetivo por competencias	5,9%	5,4%	6,5%	9,1%	5,4%	4,5%	7,3%
	Su horario de trabajo y sus responsabilidades familiares no son compatibles	12,0%	12,6%	11,2%	13,3%	12,3%	11,9%	12,0%

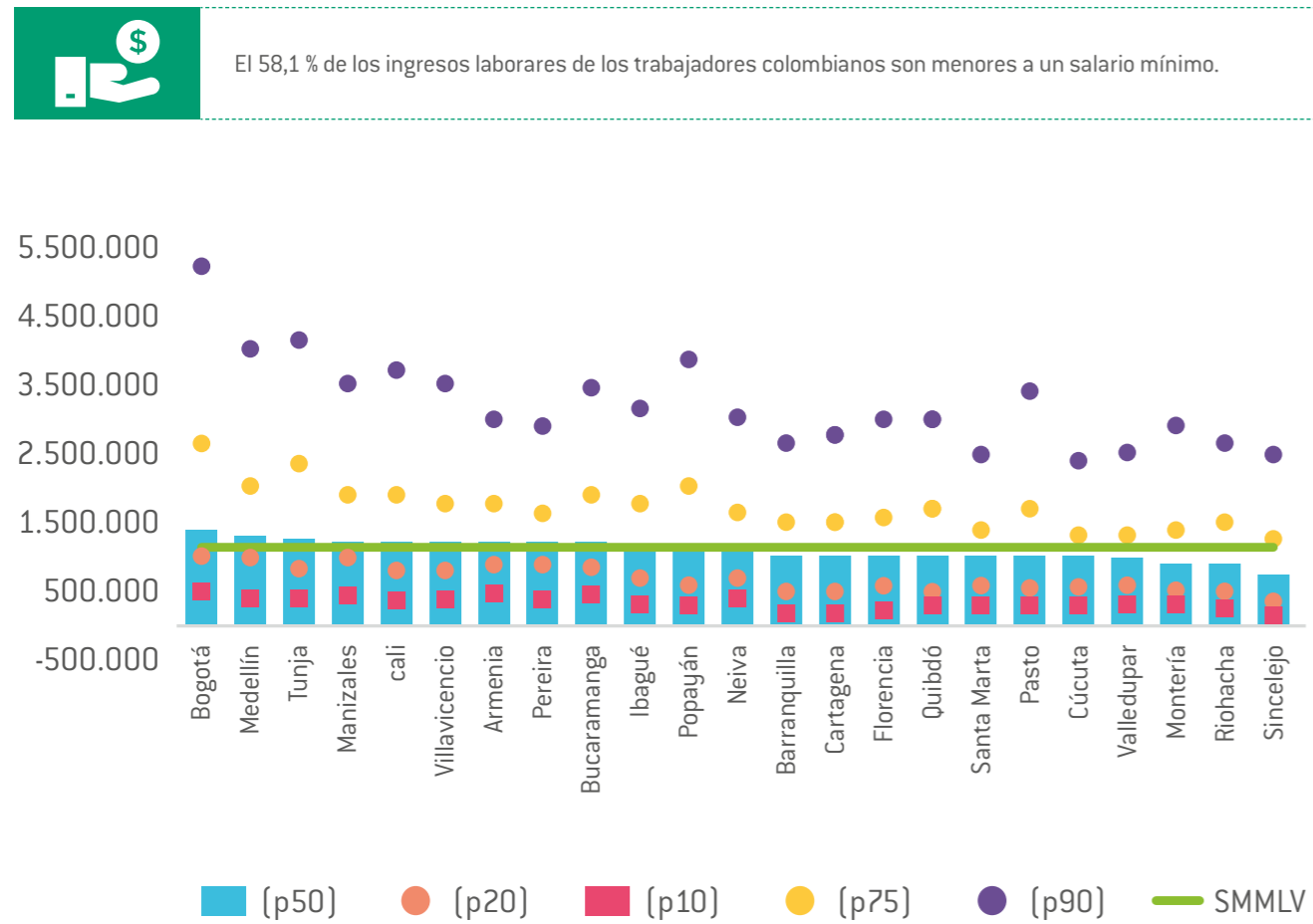
Fuente: GEIH-DANE 2022. Cálculos: CPC con factor de expansión CNPV-2018⁵.

De acuerdo con las variables analizadas para el grupo de ocupados, para el año 2022 el 24,8 % de los trabajadores vivía en condiciones de pobreza monetaria. Además, seis de cada diez trabajadores reciben menos de 1 SMMLV, situación que se agrava para los grupos poblacionales de jóvenes y campesinos (Gráfica 10).

Frente al componente de beneficios salariales, se observa la ausencia de protección social para los trabajadores, en particular respecto a los riesgos laborales; una situación que se acentúa entre los jóvenes y los trabajadores del campo. Respecto a las características de seguridad laboral, el 67,9 % de los trabajadores considera que su trabajo es estable, a pesar de que solo el 38,3 % tiene un contrato a término fijo o indefinido. Finalmente, el componente de condiciones laborales no muestra aspectos críticos; el 17,3 % de los trabajadores tiene una jornada laboral que supera las 50 horas semanales, y cerca del 12,0 % de trabajadores no logra tener balance entre su trabajo y responsabilidades familiares. En general, para los ocupados, la información presentada muestra claramente que hay disparidades frente a la calidad cuando se habla de empleo.

5. Cabe aclarar que el indicador de trabajadores en condición de pobreza monetaria no incluye a los nuevos departamentos.

Gráfica 10. Salario mínimo vs. ingreso laboral observado por ciudades y principales dominios, 2022.



Nota: El salario mínimo para Colombia en 2022 era de COP 1.117.172.

Fuente: GEIH-DANE 2022. Cálculos: CPC con factor de expansión CNPV-2018.

POBLACIÓN DESEMPLEADA

Si bien tradicionalmente el análisis de la calidad del empleo se ha centrado en las personas que están ocupadas, también es esencial examinarla respecto a los desocupados para obtener una perspectiva completa sobre la dinámica laboral frente acceso al mercado y la formulación de políticas económicas efectivas. Para 2022, el 51,2% de los desocupados vivían en condición de pobreza monetaria, y el porcentaje era mayor para las mujeres. El 99,4% de los desocupados afirma no recibir subsidio por desempleo, lo que está directamente relacionado con la escasa cobertura en materia de seguridad social

de este grupo, y al tiempo genera alarmas frente a las políticas de protección al cesante. Adicionalmente, diferentes estudios afirman que en promedio a un colombiano le toma entre seis y ocho meses conseguir empleo (Prieto *et al.*, 2020). Para 2022, el 13,9% de los desocupados llevaban más de un año en la búsqueda de trabajo.

Para analizar la calidad de vida y seguridad social de la población desempleada, se revisaron siete variables divididas en tres subdimensiones (como se muestra en la Figura 2): (1) ingresos suficientes, (2) seguridad social e (3) inserción laboral.

Figura 2. Dimensión de calidad y seguridad social en desempleados.



Fuente: elaboración propia CPC.

Uno de los indicadores que más repercuten sobre la calidad de vida de los desempleados es poder contar con un seguro de desempleo. Según la OIT, tanto los empleadores como los trabajadores deben contribuir a los sistemas de seguro de desempleo, por lo general, como un porcentaje de su salario mensual. Dinamarca es una excepción, ya que el sistema de seguro de desempleo se financia únicamente a través de las contribuciones de los empleados y del Gobierno, y la afiliación es voluntaria.

Existen diferencias significativas entre las economías avanzadas y las emergentes en lo que respecta a la importancia de estas contribuciones. Los trabajadores de economías emergentes contribuyen a los sistemas de seguro de desempleo en menor proporción respecto a los trabajadores de economías avanzadas. En algunos países como Austria, Alemania y Bahrein, tanto empleadores como trabajadores contribuyen por igual. La diferencia más grande está en Kazajstán, donde los empleadores contribuyen significativamente más que los trabajadores.

Tabla 2. Variables de la calidad en la protección social y seguridad para los desocupados.

Desempleados		2022				
Dimensión		Total 2022	Hombres	Mujeres	Jóvenes 15-24	Campeño
Ingresos insuficientes	Desempleados en condición de pobreza monetaria	51,2%	49,3%	52,8%	51,6%	57,1%
	Desempleado que No reciben subsidio de desempleo	99,4%	99,5%	99,4%	99,7%	99,7%
	Desempleado en edad de pensión, que no reciben ingresos pensionales	90,2%	89,8%	90,6%		91,9%
Seguridad Social	Desempleados beneficiario o cotizantes del sistema de salud	86,6%	83,1%	89,5%	86,6%	91,1%
Inserción	Desempleo de larga duración (búsqueda mayor a un año)	13,9%	13,5%	14,4%	7,9%	12,9%
	Personas en edad de pensión que buscan trabajo	5,0%	6,2%	3,9%		7,3%
	Abandono el trabajo anterior por cierre y dificultades de la empresa	13,3%	12,7%	13,8%	9,2%	14,1%

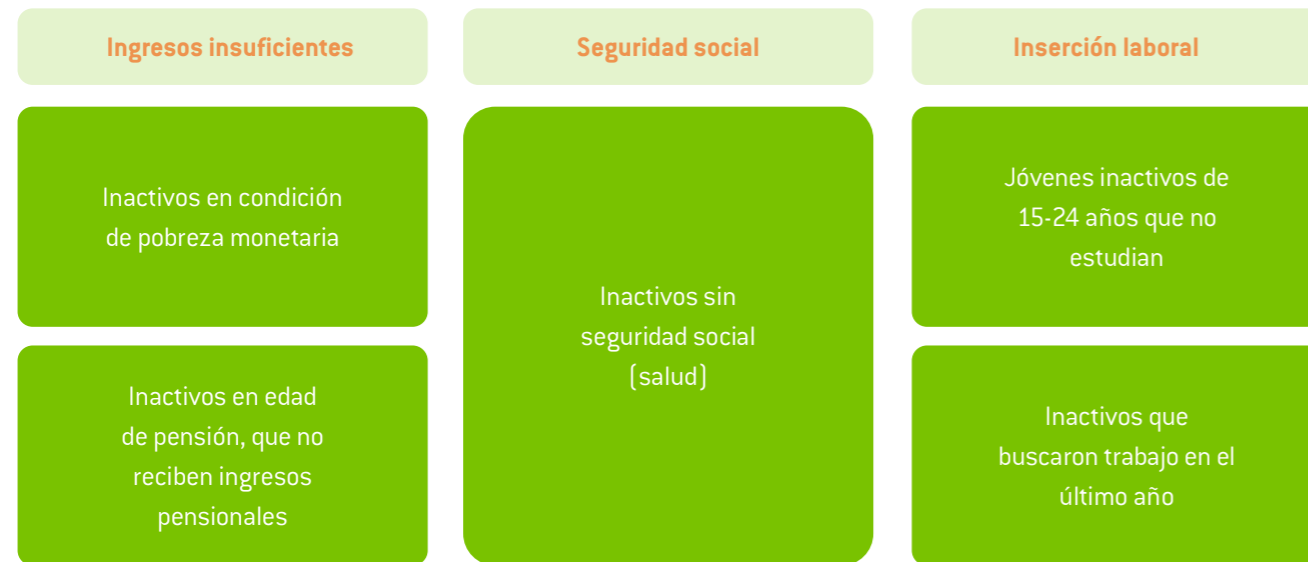
Fuente: GEIH-DANE 2022. Cálculos: CPC con factor de expansión CNPV-2018.

POBLACIÓN INACTIVA

Frente a la población inactiva, se revisaron cinco indicadores organizados en tres subdimensiones: (1) ingresos insuficientes, (2) seguridad social e (3) inserción laboral. Al medir la calidad de inactivos respecto a los ingresos, se observa que el 38,9 % se encuentra en condición de pobreza monetaria; además, el 70 %

de las personas en edad de pensión no cuentan con ingresos por jubilación. Otro de los indicadores que miden la calidad analiza a los jóvenes inactivos que no se encuentran estudiando. Además, se identificó a inactivos que buscaron trabajo o quisieron instalar un negocio en el último año.

Figura 3. Índice de calidad y seguridad social para los inactivos.



Fuente: elaboración propia CPC.

Tabla 3. Variables de calidad en la protección social y seguridad para los inactivos.

Inactivos		2022				
Dimensión		Total 2022	Hombres	Mujeres	Jóvenes 15-24	Campesino
Ingresos insuficientes	Inactivos en condición de pobreza monetaria	38,9%	38,0%	39,3%	46,2%	45,4%
	Inactivos en edad de pensión, que no reciben ingresos pensionales	69,5%	57,5%	74,7%		79,7%
Seguridad Social	Es beneficiario o cotizante de seguridad social en salud	95,9%	96,1%	95,7%	94,6%	97,0%
Inserción	Inactivo que no estudia y que tiene entre 15 y 24 años	29,6%	19,8%	37,3%	29,6%	41,1%
	Inactivo que manifiestan querer trabajar en el último mes	11,8%	9,9%	12,7%	11,6%	12,5%

Fuente: GEIH-DANE 2022. Cálculos: CPC con factor de expansión CNPV-2018.

Figura 4. Construcción del índice de calidad del mercado laboral.



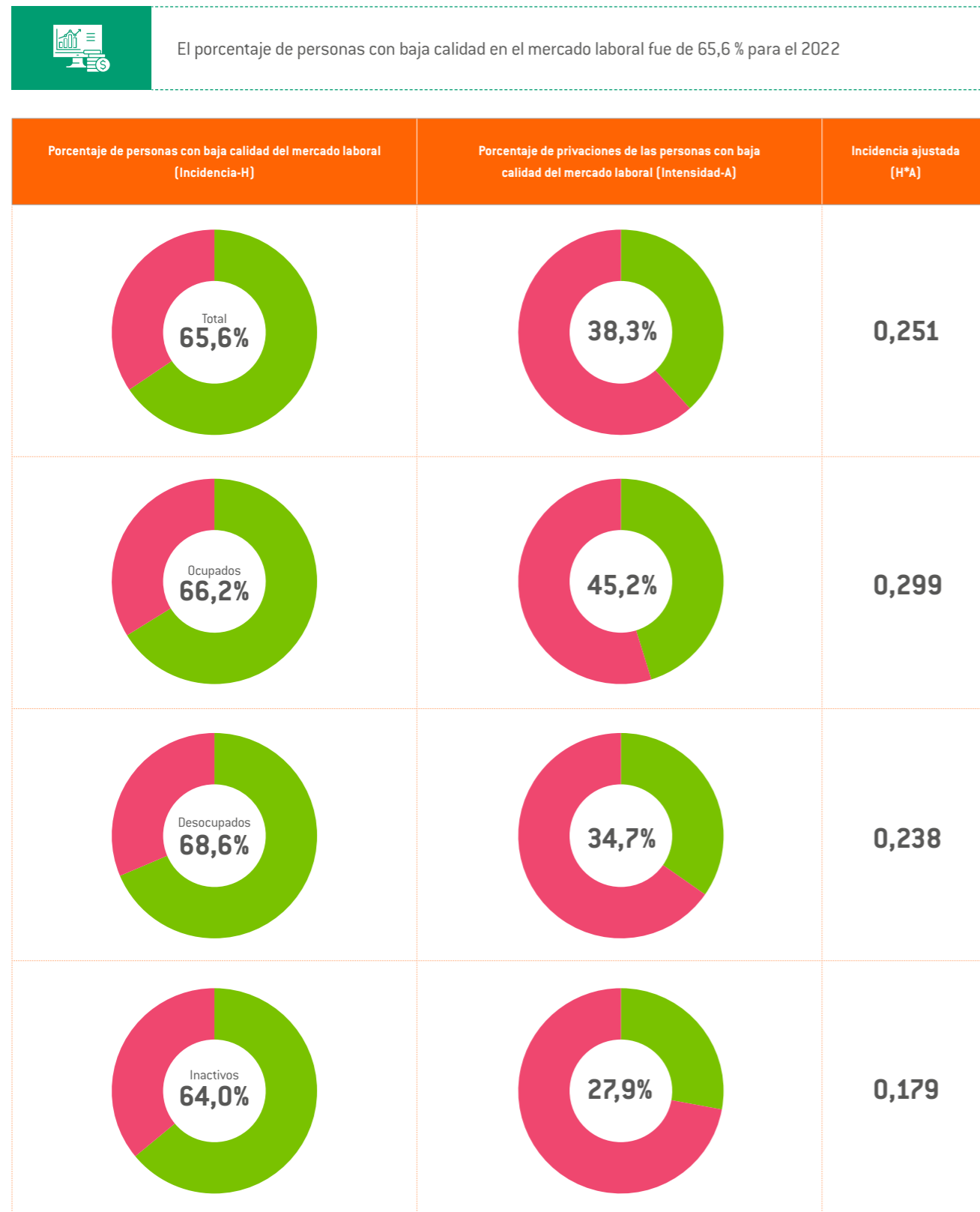
Fuente: DANE-GEIH (2022). Elaboración: CPC.

Para construir un indicador que permita ver las condiciones de calidad del mercado laboral de la población en edad de trabajar, se tuvieron en cuenta en total de 22 indicadores⁶. En este caso, los principales resultados indican que el porcentaje de personas con baja calidad en el mercado laboral fue de 65,6 % para el 2022. La población en edad de trabajar concentró bajas condiciones de calidad laboral, acumulando en promedio el 38,3 % de las privaciones, como se observa en la Gráfica 11.

Cuando las personas se encuentran ocupadas o trabajando, la incidencia de baja calidad en el mercado laboral es de 66,2 %; ellas acumulan en promedio el 45,2 % de las privaciones. Si las personas están desempleadas, la incidencia es del 68,6 %, y estas acumulan en promedio el 34,7 % de las privaciones. Por el contrario, si las personas se encontraban inactivas, la incidencia es del 64,0 %, y estas acumulan en promedio el 27,9 % de las privaciones.

6. Para los tres grupos se incluyó el indicador de condición de pobreza monetaria, aunque esta variable en específico se midió únicamente para 23 departamentos dado que en la última medición del DANE no se incluyeron los nuevos departamentos. Otro de los indicadores que se midieron para los tres grupos es si son beneficiarios o contribuyentes de alguna entidad de seguridad social en salud.

Gráfica 11. Incidencia de la baja calidad del mercado laboral para 2022.



Fuente: GEIH-DANE 2022 . Cálculos: CPC con factor de expansión de CNPV-2018.

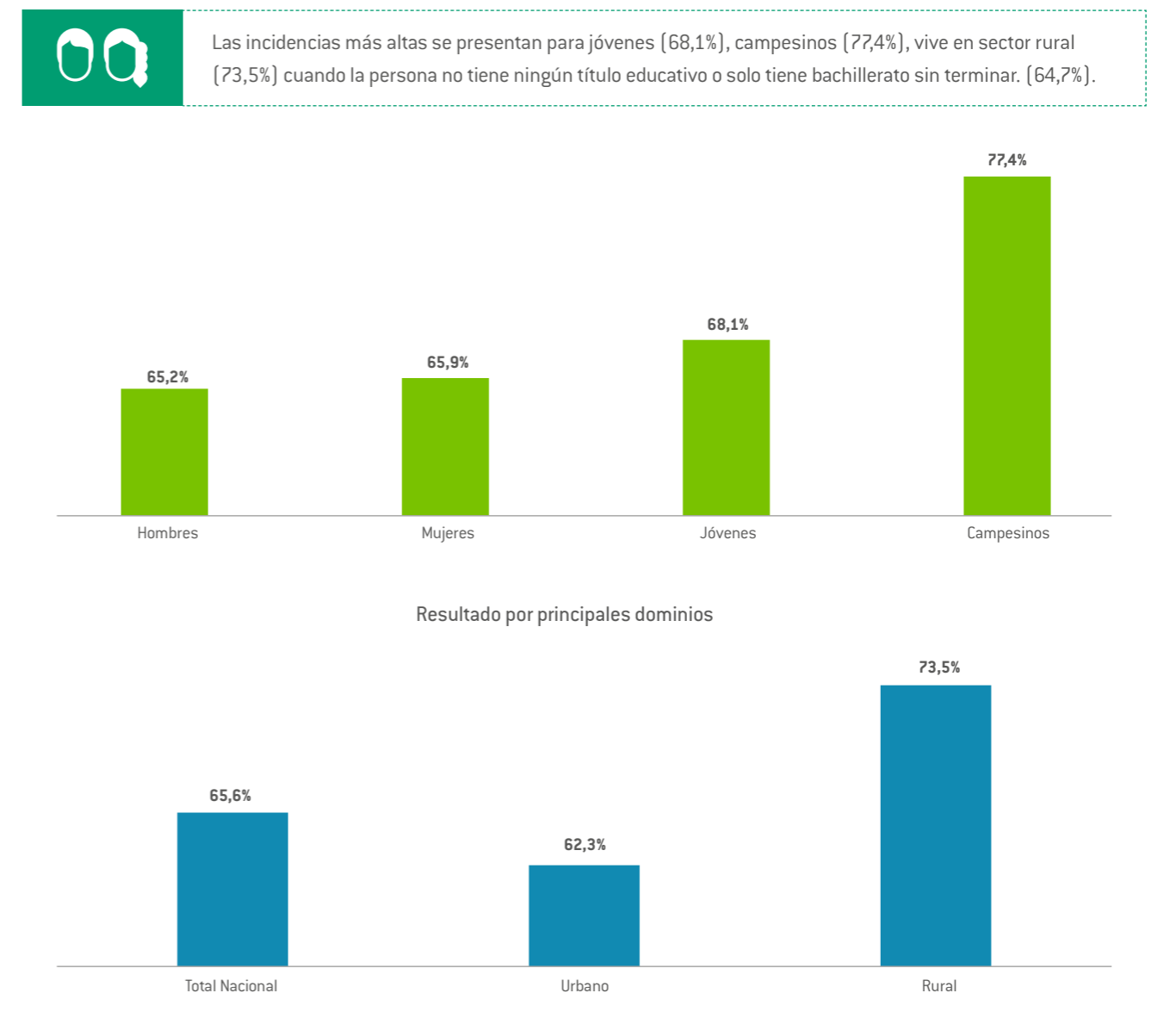
Al revisar los resultados del índice de calidad del mercado laboral, estos muestran que las zonas rurales son la más afectadas, pues su incidencia alcanza el 73,5 %. Frente a los grupos poblacionales, estos valores también son altos en jóvenes (68,1 %), mujeres (65,9 %) y campesinos (77,4 %).

Las ciudades que concentran la mayor incidencia frente a las bajas condiciones del mercado laboral son Sincelejo (73,8 %), Valledupar (72,5 %), Cúcuta (72,2 %), Riohacha (72,0 %) y Quibdó (71,8 %). Por otra parte, al revisar las ciudades con menor incidencia, estas aún tienen puntajes mayores al 45 %, lo que evidencia las graves condiciones del mercado laboral.

También se calculó el índice de baja calidad del mercado laboral por posición ocupacional. Con ello se descubrió que las incidencias más altas se registran cuando los trabajadores son familiares sin remuneración (95,9 %), trabajadores por cuenta propia (92,8 %), empleados domésticos (85,1 %), y patrón o empleador (78,2 %).

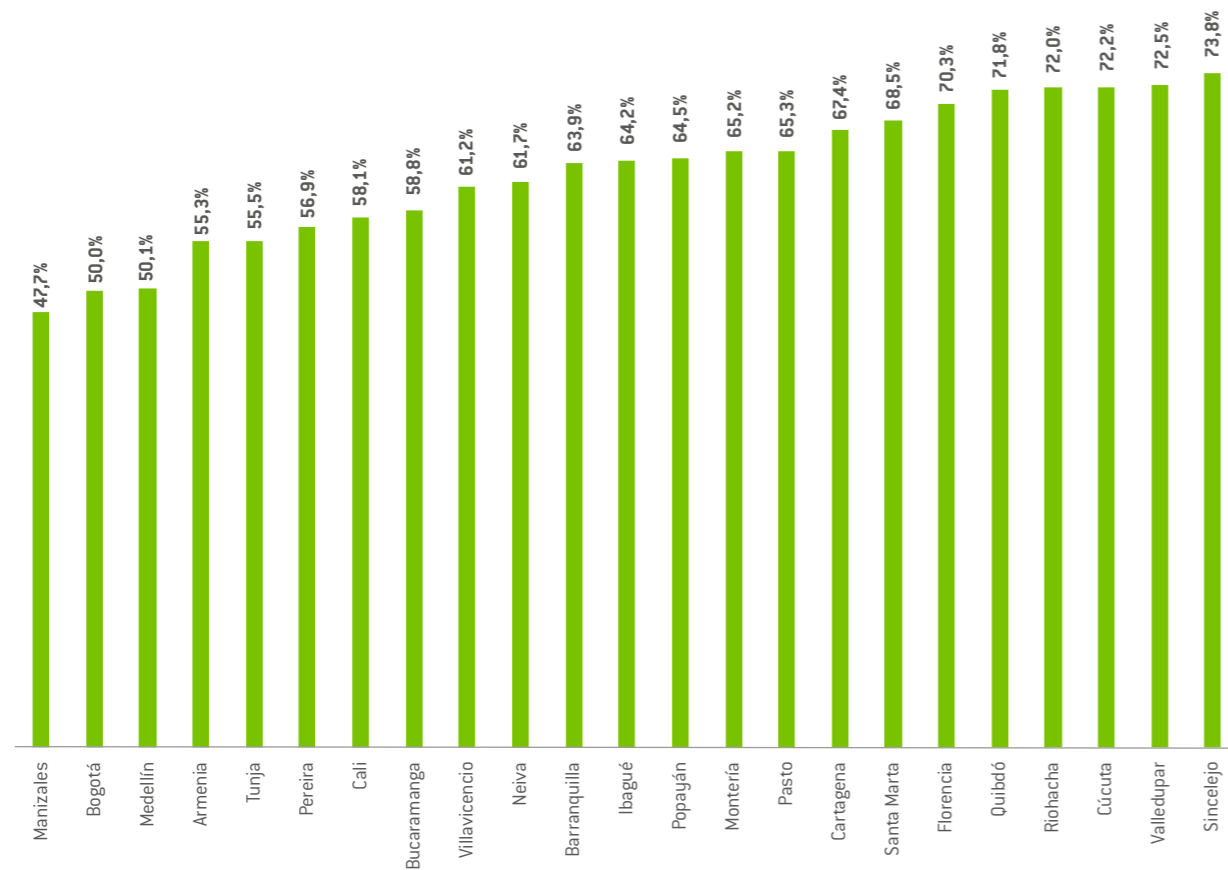
Los resultados por niveles educativos muestran que las incidencias más altas se presentan cuando la persona no tiene ningún título educativo (61,8 %) o tiene bachillerato sin terminar⁷ (62,9 %). Cuando se revisan los resultados del índice por grupos de edad, las incidencias más altas se presentan —como se mencionó antes— cuando la persona es joven o tiene más de 55 años (71,4 %).

Gráfica 12. Índice de baja calidad del mercado laboral.

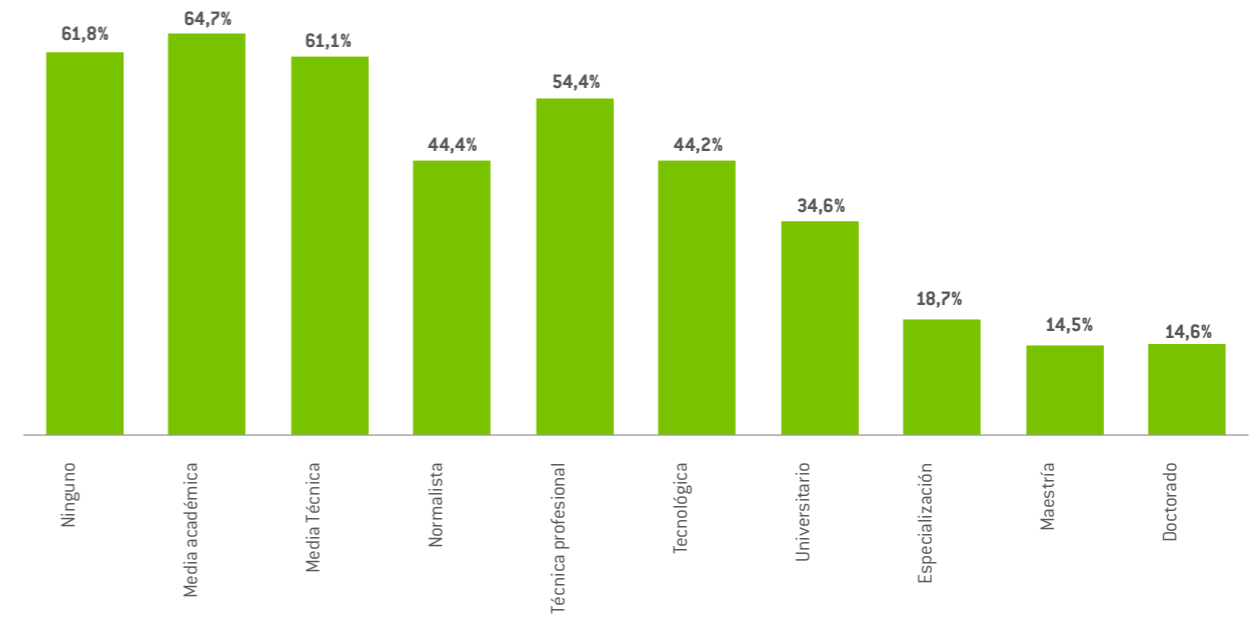


7. Se refiere a la media académica y a la media técnica.

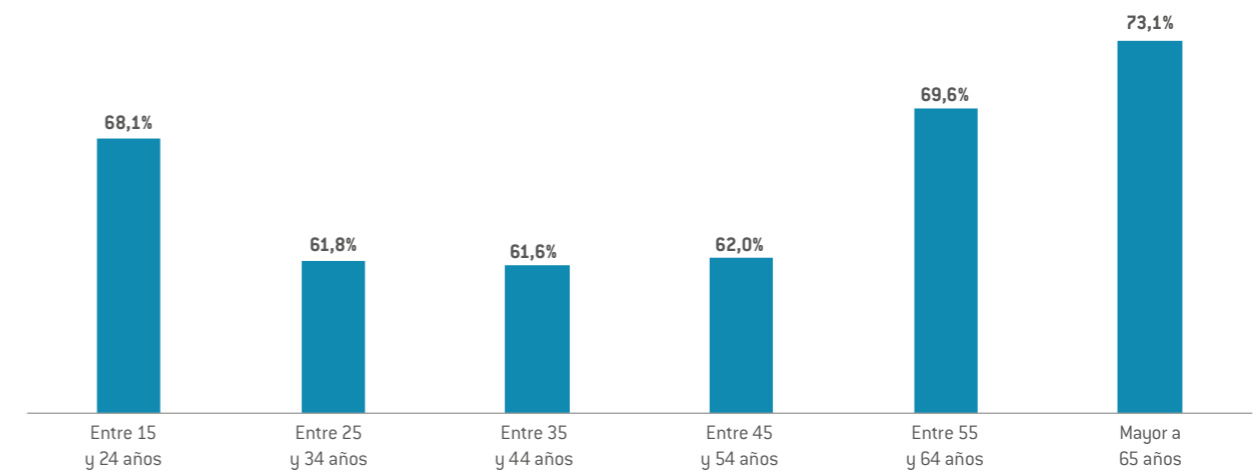
Resultados para 23 ciudades



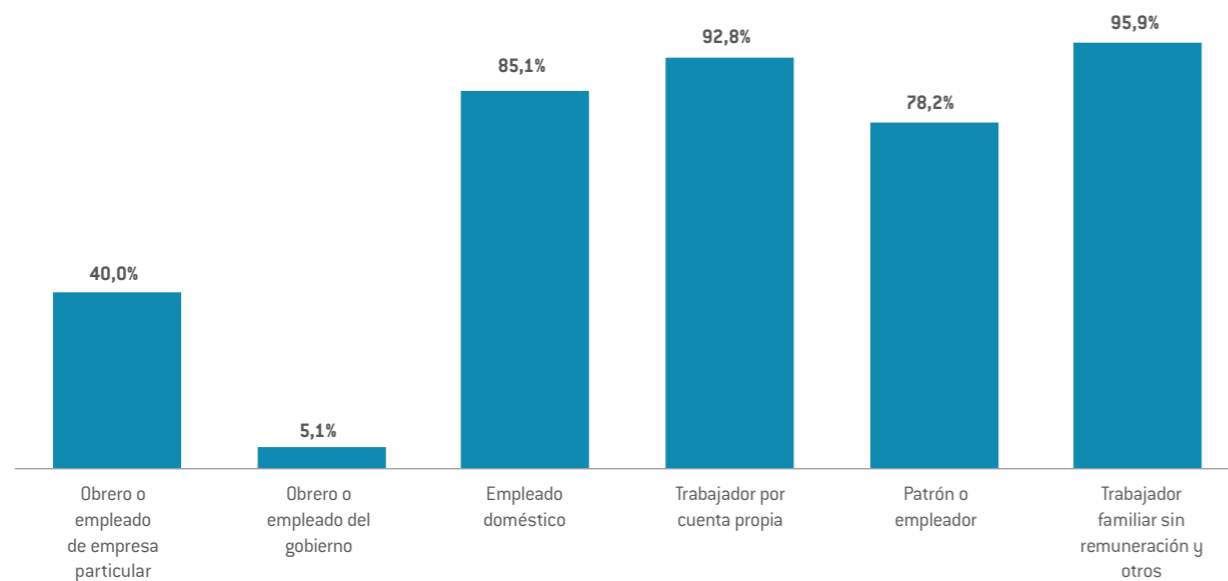
Resultados por título educativo



Resultados por grupos de edades



Resultados por posición ocupacional



Fuente: GEIH-DANE 2022 . Cálculos: CPC con factor de expansión de CNPV-2018.

Lo anterior demuestra la importancia de que la reforma laboral que se realice vaya más allá de los problemas de los trabajadores asalariados y piense en la calidad de toda la población en edad de trabajar; es decir, mirar las condiciones que les garantizarían seguridad social a desempleados e inactivos, trabajadores independientes, jóvenes y campesinos. La seguridad social debe prevalecer, por lo que es necesario buscar mecanismos que faciliten brindar mecanismos de seguridad social sin importar el tipo de contrato con el que se cuente.

La propuesta de reforma laboral radicada por el Gobierno tiene la intención de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, pero lo plasmado en el articulado es contrario a esa bue-

na intención. Muchos de los artículos no benefician el acceso a trabajos estables y protegidos para los cerca de 13 millones de trabajadores informales (aproximadamente el 55 % de los ocupados), que son quienes están más lejos de gozar de garantías laborales. De hecho, la reforma los aleja aún más de transitar a la formalidad y aumenta la probabilidad de que otros que hoy sí gozan de esas protecciones transiten a la informalidad o el desempleo (Universidad de los Andes, 2023). Ahora bien, hay que reconocer un aspecto positivo: es posible que en la normatividad se permita cotizaciones a seguridad social coherentes con el hecho de que muchos trabajadores tienen ingresos inferiores a un salario mínimo (Universidad de los Andes, 2023).

RECOMENDACIONES



Nueva recomendación



Recomendación relacionada



Recomendación priorizada



Permitir la contribución a seguridad social en función del ingreso de los trabajadores, desvinculándola del salario mínimo.

Con esta medida se podría conciliar que cada peso de ingreso laboral venga acompañado de su proporción a la de protección social laboral. Teniendo en cuenta la posibilidad que brinda el marco normativo vigente de celebrar contratos y establecer relaciones laborales con duraciones inferiores a la jornada completa (artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo), contribuir a la seguridad social en función del ingreso del trabajador haría que cada peso que este logre conseguir como remuneración le permita acceder a algún nivel de protección social (particularmente, la contribución a pensiones), desligándolo del umbral del salario mínimo.

Si bien la contratación por jornadas inferiores a la jornada mínima está contemplada en la legislación laboral, la contribución a la seguridad social está atada al salario mínimo, lo que crea una barrera para aumentar la cobertura del sistema de seguridad social y favorece la informalidad.

De acuerdo con la legislación vigente, en el caso de los trabajadores dependientes o asalariados con contratos expresados en días y cuyo ingreso mensual es inferior al salario mínimo, el ingreso base de cotización (IBC) para sus contribuciones a seguridad social (pensiones y riesgos laborales) se define como una proporción del salario mínimo (Decreto 2616 de 2013). Por su parte, los trabajadores independientes que devengan menos de 1 SMMLV no están obligados a hacer contribuciones al sistema de seguridad social contributivo, y no se les permite hacer aportes proporcionales al tiempo trabajado o a los ingresos mensuales recibidos.

Ahora bien, con la entrada en vigor del piso de protección social en febrero de 2021 (Decreto 1174 de 2020) se introdujo la posibilidad de afiliarse a los trabajadores dependientes que devenguen menos de 1 SMMLV (y a los independientes que lo decidan de forma voluntaria) a un sistema de seguridad complementario,

constituido por el Programa de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS). Este fue pensado como un sistema de acumulación voluntario para quienes devengan menos de un salario mínimo y quieren recibir anualidades vitalicias inferiores al mínimo si no logran los requisitos de pensión. Sin embargo, al ser voluntario y estar dirigido a personas de bajos recursos económicos, su cobertura aún es muy baja.

En este sentido, para (Alvarado, Meléndez, & Pantoja, 2021) pese a que el BEPS es un intento por extender el aseguramiento hacia los más pobres, da un paso en la dirección incorrecta en tanto contribuye a consolidar un sistema de protección alterno que entrega beneficios distintos a los del sistema de seguridad social contributivo a más de la mitad de la población. Por lo tanto, con el fin de favorecer la formalización laboral y la equidad, mejorar la cobertura y el flujo de recursos hacia el sistema pensional, y facilitar el encuentro entre la oferta y la demanda de trabajo, se recomienda permitir la cotización al sistema contributivo de seguridad social (pensiones y riesgos laborales) de manera proporcional al ingreso, independientemente de la duración de la jornada y el nivel salarial. Con ello se garantizarían, bajo el mismo principio de proporcionalidad, los beneficios prestacionales asociados al trabajo formal de jornada ordinaria.

La anterior puede ser una medida transitoria de flexibilización que favorezca la contratación formal mientras se rediseña el sistema de seguridad social respecto a sus componentes y fuentes de financiamiento. Además, se sugiere aplicar este esquema únicamente a nuevas contrataciones o en los casos que los trabajadores decidan acogerse a este esquema en común acuerdo con sus empleadores, para mitigar potenciales riesgos de arbitraje o desmejoramiento de las condiciones laborales (CPC, 2021).



Reconocer las particularidades del mercado laboral rural y de las relaciones laborales en el contexto de la actividad agrícola.

Para el contexto laboral rural, se recomienda buscar un esquema de protección social en el que puedan removerse barreras a la formalidad asociadas a los impuestos sobre la nómina, particularmente cuando

los empleadores y los empleados no perciben sus beneficios en forma directa. Por ejemplo, se podría eximir el pago de la contribución a cajas de compensación familiar a las empresas que operen en la ruralidad.



Implementar la Política Nacional del Cuidado.

La distribución inequitativa del tiempo dedicado a las tareas del cuidado y a otras actividades domésticas es una de las razones detrás del desempeño desfavorable de las mujeres en los indicadores laborales frente a los hombres. Por este motivo, y con el fin de aumentar la calidad y cobertura en la oferta de servicios de cuidado a personas con algún grado de dependencia (como menores de cinco años, personas con discapacidades y adultos mayores), se debe promover la valoración social y económica del trabajo de cuidado; trabajar por la profesionalización y atención a quienes ejercen estas tareas; y propender a su distribución equitativa. En ese orden de ideas, se recomienda continuar con la Política Nacional del Cuidado.

De acuerdo con (Bango & Cossani, 2021) ,invertir en un sistema de cuidado permite romper el círculo vicioso de la pobreza y la exclusión. En su lugar, propicia un círculo virtuoso que genera retornos económicos y sociales al brindar más bienestar a las

personas, generar condiciones para crear empleo de calidad, y aumentar la participación laboral femenina.

La Política Nacional del Cuidado debe desarrollar un plan de financiamiento que permita ampliar la oferta de servicios del cuidado a cargo del Estado, como guarderías y centros especializados en la atención a la tercera edad (particularmente en la ruralidad) y prestación de servicios de apoyo a cuidadores de ambos sexos (OIT, 2019). Al tiempo, se deben adelantar campañas pedagógicas para fomentar cambios culturales respecto a los roles tradicionales de género y promover la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado. Para este fin, conviene tener en cuenta los avances y las lecciones aprendidas en los sistemas de cuidado que se han desarrollado a nivel local, como los casos de Bogotá, Cali y Antioquia (estos dos últimos tienen menor escala y nivel de implementación respecto a la capital).



Derribar las barreras de empleabilidad para las mujeres y jóvenes.

Las mujeres y los jóvenes han mostrado tasas de desempleo más altas y menores niveles de participación laboral respecto a los hombres, aun antes de la pandemia. A esto se suman, en el caso específico de los jóvenes, las limitaciones de acceso y cobertura a la educación posmedia en todas las modalidades (universitaria, técnica y tecnológica; educación para el trabajo y desarrollo humano [ETDH]; y la recientemente creada oferta de programas por vía de la formación para el trabajo —Decreto 1650 de 2021—). Por ello, es necesario persistir en acciones y estrategias diferenciales dirigidas a derribar las barreras de empleabilidad que enfrenta este grupo demográfico. Con este fin, se sugiere:

- Fortalecer la calidad y pertinencia de la educación media y favorecer el tránsito directo desde este nivel educativo hacia la educación posmedia en todas las modalidades, incluyendo programas de ciclos cortos de carácter técnico, tecnológico y de formación para el trabajo (ver capítulo Educación).
- Articular los sectores productivo y educativo para diseñar e implementar la oferta de programas de educación posmedia. En particular, se recomienda promover el diseño de programas de educación y formación dual, considerando la evidencia de su impacto sobre las tasas de colocación y empleo en

la población joven y el aumento de la pertinencia del capital humano (ver capítulo Educación).

- Mejorar el funcionamiento de los servicios de orientación e intermediación laboral del Servicio Público de Empleo (SPE) para la población joven.
- Modernizar, garantizar la interoperabilidad y tener permanentemente actualizados los sistemas de información sobre el desempeño en el mercado laboral de los egresados del sistema educativo y formativo del país, específicamente en términos de empleabilidad y movilidad laboral. De esta forma, se les proveerá información relevante para la toma de decisiones a los estudiantes y trabajadores sobre sus alternativas y trayectorias educativas y laborales. Esto incluye: (1) actualizar el Observatorio Laboral del Ministerio de Educación Nacional (Mineducación) y articularlo con los sistemas de información del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) y el Catálogo de Ocupaciones para Colombia (Ocupacol); y (2) difundir activamente la información de este sistema con los estudiantes de educación media, para lo cual

se pueden crear plataformas con interfaces atractivas y fáciles de navegar dirigidas a jóvenes (como ProyéctAT de Mineducación).

Es importante mencionar que, en el marco de la Ley de Inversión Social (Ley 2155 de 2021), se puso en marcha un mecanismo para promover la creación de empleo ofreciendo un subsidio del 25 % de 1 SMMLV por un año por la contratación adicional de personas entre los 18 y los 28 años. De acuerdo con datos de Ministerio del Trabajo (Mintrabajo), gracias a este subsidio, a junio de 2022 se habían creado cerca 370.000 empleos para personas jóvenes.

Cabe señalar que si bien la evidencia sugiere que los subsidios a la contratación de trabajadores de grupos demográficos específicos pueden tener efectos positivos sobre el empleo a corto plazo, los hallazgos son menos robustos respecto al cambio que este tipo de iniciativas pueden propiciar en la contratación de dichos grupos una vez se remueven los estímulos o subsidios. Por ello, se recomienda hacer seguimiento a los beneficiarios de esta medida (tanto empresas como empleados) una vez culmine la vigencia de los subsidios, con el fin de evaluar la costo-efectividad de la medida y la sostenibilidad de sus impactos en la generación de empleo juvenil.

5 DESAJUSTES Y BRECHAS DE CAPITAL HUMANO

Que la educación considere la inserción en el mercado laboral es determinante para que las personas saquen el mayor provecho posible a las habilidades y capacidades adquiridas y, consecuentemente, obtengan un trabajo decente. Para esto, es necesario que exista un vínculo estrecho entre las habilidades formadas y las demandadas en el ámbito laboral. De igual forma, es fundamental que las competencias requeridas por las empresas estén disponibles para mejorar su desempeño e impulsar la productividad.

Aunque las dinámicas laborales difieren de un lugar a otro, estas tienden a presentar ciertos desajustes a nivel mundial. Uno de los factores más investigados recientemente es, justamente, la baja pertinencia de la cualificación de los trabajadores respecto a lo requerido por los empleadores, a lo que se suman el desajuste entre la oferta educativa y los requerimientos del sector produc-

tivo y su cambiante estructura por la incorporación intensiva de tecnologías nuevas y emergentes.

Lo anterior trae un desafío de gran envergadura: la creación y el acceso a trabajos decentes y productivos que aseguren mayores niveles de empleabilidad, entendida como la capacidad de conseguir y mantenerse en un empleo gracias al conjunto de competencias y habilidades proporcionadas a los individuos por los sistemas educativos, de formación profesional y de capacitación en los lugares de trabajo.

Se requiere una búsqueda continua por parte de Gobiernos y empresas de estrategias que mejoren las capacidades de las personas para obtener empleos productivos y decentes. Estas deben involucrar diferentes factores clave, como el desarrollo de competencias, el acceso a la educación, la disponibilidad de oportunidades de capacitación, y la motivación y la aptitud.

ENCUESTA CPC, CONFECÁMARAS Y SWISSCONTACT

Buscando promover la educación dual, el CPC, Confecámaras y Swisscontact desarrollaron una encuesta para medir las necesidades de talento humano. Con ella, en primer lugar, se identificó una alta demanda de habilidades técnicas para el manejo de tecnología de la información (35,9 %) y de ingeniería y tecnología (31,2 %), por lo que se debe tener un enfoque estratégico para la adquisición de talento

en estas áreas específicas. Respecto al desarrollo de habilidades transversales, la encuesta reveló que la responsabilidad y el trabajo en equipo tienen mayor relevancia respecto al pensamiento analítico y el pensamiento creativo. En 2023 las primeras se consideran las más importantes para los trabajadores y, según las tendencias mundiales, lo seguirán siendo en los próximos cinco años (WEF, 2023).

Tabla 4. Competencias requeridas, 2023.

Competencias requeridas					
Técnicas		Digitales		Transversales	
Manejo de TIC	35,9%	No aplica	47,8%	Responsabilidad	62,3%
Ingeniería y tecnología	31,2%	Comunicación y colaboración en entornos digitales	40,2%	Trabajo en equipo	60,9%
Mecánica y metalistería	23,2%	Resolución de problemas en entornos digitales	38,1%	Comunicación	48,2%
Mantenimiento	22,8%	Información y digitalización en datos	27,5%	Resolución de problemas	47,8%
Producción y procesamiento	22,8%	Creación de contenido digital	16,7%	Adaptabilidad	44,9%
Desarrollo y análisis de software	22,1%	Seguridad en entornos digitales	14,5%	Aprendizaje continuo	43,1%

Fuente: CPC, Confecámaras y Swisscontact.

En cuanto a la retención de talento, los resultados indican que un porcentaje significativo de los trabajadores carece de las competencias técnicas requeridas para desempeñar el cargo. Entre los cargos con alta rotación se encuentran desarrolladores de software, directores y gerentes de ventas y mercadeo, ingenieros civiles, y operadores de máquinas para elaborar ali-

mentos o afines. Mientras tanto, cargos como vigilantes, vendedores puerta a puerta y vendedores digitales no sufren de alta rotación. Este fenómeno también está asociado a la carencia de competencias transversales y a la falta de personas interesadas en trabajar en ciertos cargos, sobre todo en los niveles más altos de cualificación.

Tabla 5. Top cargos de difícil consecución y alta rotación, 2023.

	Cargos de difícil consecución	Cargos de alta rotación
1	Desarrolladores de software	Desarrolladores de software
2	Ingenieros civiles	Directores y gerentes de ventas y mercadeo
3	Directores y gerentes de la industria manufacturera	Ingenieros civiles
4	Directores y gerentes de ingeniería, investigación y desarrollo	Operadores de máquinas para elaborar alimentos
5	Profesionales en bases de datos y en redes	Obreros de explotaciones agrícolas

Fuente: CPC, Confecámaras y Swisscontact.

Otra problemática abordada en la encuesta fue la difícil consecución de ciertos cargos, cuya principal razón es la falta de experiencia, seguida de la carencia de competencias técnicas por parte de quienes se encuentran en la búsqueda de empleo. Entre los cargos con mayores dificultades para ser ocupados se encuentran: desarrolladores de software, ingenieros civiles, y directores y gerentes de industrias manufactureras. No obstante, al analizar esta situa-

ción desde la cualificación, se observa que en los niveles inferiores la problemática está asociada a la escasez de personas interesadas en desempeñar dichos roles. Para el nivel de cualificación menor, los cargos más difíciles de llenar son obreros agrícolas, ayudantes de mecánica y obreros de la elaboración de alimentos, mientras que en el segundo nivel de cualificación fueron soldadores, operadores de máquinas para la elaboración de alimentos y conductores.

RECOMENDACIONES



Nueva recomendación



Recomendación relacionada



Recomendación priorizada



Mejorar el funcionamiento del SPE.

Debido a la importancia que tiene implementar políticas activas en el mercado laboral sobre orientación, intermediación, colocación y capacitación de la fuerza laboral para agilizar su recuperación, se recomienda:

- Poner en marcha la Norma Técnica Colombiana 6175 y revisar que se cumpla para garantizar estándares mínimos de calidad en la prestación de servicios de intermediación por parte de todos los operadores del sistema. Esto hará visible la heterogeneidad de calidad entre prestadores, un fenómeno grave en un mercado laboral que amplifica inequidades regionales.
- Articular la red de prestadores y la información sobre oferta de vacantes y oferentes (incluyendo la Agencia Pública de Empleo del SENA), y garantizar la interoperabilidad de las bases de datos de todos los operadores de la red de prestadores del SPE. Esto implica acelerar la modernización tecnológica del SPE y del portal de la Bolsa Única de Empleo, un proceso que se viene adelantando con recursos del Programa para Fortalecer Políticas de Empleo y Formación para el Trabajo financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo. Con ello se podría disminuir asimetrías de información entre mercados de trabajo regionales, aumentar las probabilidades de colocación y fomentar la movilidad laboral.
- Incentivar el reporte de vacantes por parte del sector productivo. Pese a que, según el Decreto 1072 de 2015 y la Ley 1636 de 2016, todos los empleadores están obligados a re-

portar sus vacantes al SPE en los diez días hábiles siguientes a su apertura, el nivel de reporte todavía es bajo. Para el cierre de brechas, se recomienda aumentar la gestión empresarial, apoyando a las empresas en la publicación y el diseño de las vacantes para cumplir la norma.

- Conectar con los programas de capacitación en habilidades básicas, digitales y de entrenamiento vocacional —tanto de proveedores privados como del SENA— haciendo énfasis en la atención a jóvenes y población vulnerable, buscando articularla con empresas privada.
- Adelantar campañas de promoción masiva a nivel subnacional para hacer extensivo el uso de las herramientas del SPE, como estrategia para la reducción sostenible del desempleo.
- Aprovechar las ventajas que ofrecen innovaciones como el aprendizaje automático (machine learning) y la ciencia de datos para la modernización tecnológica del SPE y su portal del usuario. Un ejemplo del potencial de estas alternativas se presenta en El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿cuáles son las ocupaciones y las habilidades emergentes más demandadas en la región? (Azua et al., 2019). En este documento se presenta una herramienta que funciona como un GPS del mercado de trabajo con base en la información de redes sociales y los portales de empleo para caracterizar la demanda y la oferta de habilidades en Argentina, Brasil, Chile y México.




Promover la gestión por competencias del recurso humano por parte de los empleadores.

Se recomienda diseñar e implementar una estrategia para que los empleadores promuevan la gestión por competencias del recurso humano, incluyendo incentivos para su adopción

por parte del sector productivo. Esto les permitiría a las empresas identificar eficazmente las capacidades, habilidades (cognitivas y comunicativas) y actitudes requeridas para un

cargo específico, pasando de un enfoque en el que se describen cargos y vacantes con base en criterios como títulos académicos y experiencia laboral hacia uno más preciso que describa conocimientos, aptitudes y actitudes hacia el trabajo (Fundación Corona, 2018). Así se contribuiría a reducir las

barreras de contratación que enfrenta la población más vulnerable, se disminuirían sesgos en los procesos de selección y se incrementaría la eficiencia en la gestión de personal en las empresas, sin importar el tamaño. Este tipo de asesorías se pueden fortalecer desde el SPE.

 **Implementar el Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias (SECC) y el reconocimiento de aprendizajes previos (RAP).**

Buscando favorecer la reducción de brechas de capital humano, el desempleo estructural y la informalidad, se recomienda avanzar en la implementación del RAP —como tercera vía de cualificación, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC)— y, en articulación con el RAP, del Sistema de Evaluación y Certificación de Competencias (decretos 946 y 947 de 2022).

Implementar el RAP les permitiría a las personas certificar cualificaciones que han adquirido de forma empírica y autónoma. Esto favorecería la progresión profesional y la participación en el mercado formal de quienes han adquirido conocimientos por fuera del sistema educativo formal, que suelen ser las personas más vulnerables. Por su parte, con el SECC se fortalecería la movilidad

educativa, formativa y laboral, en tanto se facilitará el reconocimiento formal de los conocimientos y las destrezas.

Con respecto al SECC, se recomienda permitir que las empresas desempeñen un papel relevante en el proceso de certificación. Para ello se deben definir mecanismos mediante los cuales estas puedan certificar a los empleados que capacitan en concordancia con los niveles del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC). Esto posibilitaría la aparición de un mercado de certificación de competencias laborales dinámico con la capacidad para atender la demanda potencial del país (actualmente, además del SENA, existen únicamente 26 instituciones acreditadas por el Organismo Nacional de Acreditación [ONAC] para certificar competencias a nivel nacional).

6 SÍNTESIS DE RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES DEL CPC QUE YA HAN SIDO ACOGIDAS

Recomendación	Año en el cual fue acogida	Impacto esperado/observado	Observaciones
Disminuir los costos asociados a la contratación formal.	2012	La Ley 1607 de 2012 redujo los costos laborales no salariales (CLNS) en 13,5 puntos porcentuales. Existe evidencia empírica de que esta reducción causó un aumento significativo del empleo formal, particularmente en las empresas medianas y pequeñas (Bernal y Eslava, 2017; Fernández y Villar, 2016; Kugler <i>et al.</i> , 2017).	Es necesario profundizar en lo que hizo la Ley 1607 de 2012, ya sea modificando la fuente de financiación de las cajas de compensación familiar, eliminando el pago de intereses sobre las cesantías a cargo de las empresas o implementando un esquema progresivo para el cobro de los aportes a salud y cajas de compensación (ver el cuadro de recomendaciones que no han sido implementadas).
Definir la informalidad en Colombia como un fenómeno multidimensional.	2019	Uno de los aciertos del CONPES 3956 de 2019 es que define la informalidad como un fenómeno no binario dependiente de la relación costo-beneficio de la formalidad. Se espera que las medidas dirigidas a simplificar los trámites para la afiliación de trabajadores a seguridad social contribuyan en la reducción de la informalidad laboral.	Debe darse continuidad a la implementación de las acciones propuestas por el CONPES, haciendo seguimiento con reportes periódicos al Comité Ejecutivo del Sistema Nacional de Competitividad e Innovación (SNCI) y al consejo de ministros.
Implementar una estrategia de reactivación del empleo para mitigar los efectos que trajo la crisis del COVID-19 sobre el mercado laboral.	2021	El CONPES 4023 de 2021 incluye algunas de las estrategias recomendadas en el Informe Nacional de Competitividad 2020-2021, como la implementación de proyectos en sectores intensivos en mano de obra (p. ej., construcción e infraestructura).	Es necesario diseñar estrategias para la creación de empleos formales de calidad. Estas pueden estar dirigidas a disminuir la inflexibilidad del mercado de trabajo y la obsolescencia de la normativa laboral.
Diseñar la política pública de teletrabajo y trabajo en casa.	2021	Según la Ley 2088 de 2021, el trabajo en casa es una modalidad que habilita a un trabajador para que en situaciones ocasionales o excepcionales preste el servicio de trabajo por fuera del sitio habitual, con lo que se diferencia del teletrabajo (Ley 1221 de 2008 y Decreto 884 de 2012).	Se recomienda cumplir lo contemplado en la Ley 1221 de 2008 respecto a la expedición de un documento CONPES que formule una política pública para el fomento de estas modalidades de trabajo, incluyendo indicadores que midan su impacto sobre productividad, bienestar y congestión urbana.

RECOMENDACIONES EN LAS QUE SE INSISTE

Recomendación	Impacto/costo de oportunidad	Actores involucrados	Observaciones
Actualizar la legislación laboral.	Modificar y actualizar el Código Sustantivo del Trabajo permitiría que este refleje mejor el contexto económico y social del país, que haya mayor flexibilidad en el mercado laboral y adecuarse a las relaciones laborales que se desprenden de las nuevas economías.	Congreso de la República, Mintrabajo y Ministerio de Hacienda y Crédito Público (Minhacienda)	Es necesario que la legislación laboral sea acorde con las necesidades de la economía colaborativa.
Crear un seguro de desempleo o reformar el régimen de cesantías.	Es necesario transitar de esquemas normativos basados en la protección del empleo hacia uno que proteja al trabajador. Esto resguardaría sus ingresos frente a contingencias y les permitiría a las empresas ajustarse al ciclo económico.	Mintrabajo, Minsalud, Departamento Nacional de Planeación (DNP) y Departamento para la Prosperidad Social	Avanzar hacia un seguro de desempleo es fundamental como meta social.
Diseñar un esquema de ingreso básico vital garantizado.	Un ingreso básico garantizado tendría varios beneficios económicos; por ejemplo: funcionar como seguro de desempleo para la población más vulnerable, disminuir la presión de la migración hacia zonas urbanas y garantizarles la sobrevivencia mínima a las personas durante los procesos de búsqueda de empleo.	Congreso de la República, Mintrabajo, Minsalud, DNP y Departamento para la Prosperidad Social	Ayudas monetarias como el ingreso solidario y el ingreso mínimo garantizado de Bogotá deben considerar variables de apoyo cuando los miembros del hogar se encuentran desempleados.
Diseñar e implementar acciones dirigidas a derribar las barreras de empleabilidad para los jóvenes.	La evidencia sugiere que los subsidios para la contratación de trabajadores de grupos demográficos pueden tener efectos positivos sobre el empleo a corto plazo. Sin embargo, no se ha comprobado que estas iniciativas cambien la contratación de los grupos que se busca favorecer una vez se remueven los estímulos.	Mineducación, Mintrabajo, Departamento para la Prosperidad Social, gremios y empresas del sector privado	Es necesario que el país avance en las acciones de programas como Reto a la U o Jóvenes a la U donde se promueva la educación superior.
Diseñar e implementar acciones dirigidas a derribar las barreras de empleabilidad y participación para las mujeres.	Impulsar la participación laboral femenina contribuiría a fortalecer los indicadores agregados del mercado laboral, reduciría la incidencia de la pobreza y mejoraría la productividad.	Presidencia de la República, Mintrabajo, Departamento para la Prosperidad Social, gremios y empresas del sector privado	Es necesario avanzar en la implementación de la Política Nacional del Cuidado.

Recomendación	Impacto/costo de oportunidad	Actores involucrados	Observaciones
Avanzar en la implementación la Política Nacional del Cuidado.	Garantizar una distribución equitativa de las tareas del cuidado facilitaría la participación de las mujeres en el mercado laboral y su progresión profesional.	DNP, Alta Consejería para la Mujer de la Presidencia de la República, DANE, Mintrabajo, Minsalud y Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (Minagricultura)	A través de indicadores y acciones, hacer seguimiento a las medidas para la implementación de la Política del Nacional del Cuidado.
Permitir la contribución a seguridad social en el trabajo por horas.	Esta medida ayudaría a favorecer la formalización laboral, mejorar la cobertura y el flujo de recursos de los sistemas de salud y pensiones, y facilitar el encuentro entre la oferta y la demanda de trabajo.	Congreso de la República, Mintrabajo y Minsalud	Avanzar hacia una contribución por horas a la seguridad social.
Aclarar y reglamentar los aspectos que no fueron resueltos de forma clara en el Decreto 1174 de 2020 sobre el piso mínimo de protección social.	Es necesario minimizar los incentivos que se puedan generar respecto a prácticas de arbitraje que desmejoren las condiciones laborales de los trabajadores formales que actualmente devengan salarios menores al mínimo, dada la diferencia en el costo de los aportes a seguridad social con respecto al esquema general.	Mintrabajo	Revisar el Decreto 1174 de forma que brinde oportunidades para contribuir por horas a la seguridad social.
Implementar políticas para aumentar la calidad y pertinencia del capital humano y la productividad laboral.	Este tipo de políticas podrían reducir el desempleo estructural —que se explica por la discrepancia entre la oferta y la demanda de habilidades— y mitigar los efectos de la automatización sobre la estructura ocupacional.	Dirección de Fomento de la Educación Superior del Mineducación, SENA, gremios y empresas del sector privado	Avanzar en la implementación del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) y fomentar los programas de educación dual (Ver capítulo Educación).
Establecer un salario mínimo integral para trabajadores rurales.	Establecer lineamientos normativos específicos para los trabajadores agrícolas que reconozcan las particularidades del sector puede ayudar a aumentar la formalidad.	Congreso de la República, Mintrabajo y Minsalud	Avanzar en la creación de un salario mínimo por regiones que conduzca a mejorar la formalización laboral.
Reducir costos laborales no salariales (CLNS) asociados a la contratación formal.	Existe evidencia empírica de que la reducción de los CLNS causó un aumento significativo del empleo formal, particularmente en las empresas medianas y pequeñas (Bernal y Eslava, 2017; Fernández y Villar, 2016; Kugler <i>et al.</i> , 2017), por lo que se podría esperar un efecto positivo si se profundizan estas reducciones.	Congreso de la República, Mintrabajo y Minsalud	Revisar los CLNS de forma que no causen desincentivos a la formación laboral.

Recomendación	Impacto/costo de oportunidad	Actores involucrados	Observaciones
Regular la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud.	El ausentismo laboral genera sobrecostos para las empresas, impacta negativamente la productividad empresarial y puede incentivar la no contratación de personas discapacitadas. Entre 2009 y 2017, las incapacidades médicas se incrementaron en promedio un 9 % anual, mientras que los giros de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES) a las entidades promotoras de salud (EPS) por este concepto ascendieron a COP 720.000 millones entre enero y noviembre de 2018.	Mintrabajo y Minsalud	Hacer seguimiento al ausentismo laboral.
Promover un nuevo mecanismo institucional para fijar el salario mínimo.	Un salario mínimo que no corresponda a la productividad laboral es una de las principales fuentes de desempleo y una de las causas estructurales de la informalidad. Esto ha sido propiciado, parcialmente, por la institucionalidad que rodea su fijación, pues no se consideran diferencias regionales o sectoriales en productividad, y no siempre se siguen los criterios de inflación y productividad.	Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, Congreso de la República, Minhacienda y DNP	Es importante que el aumento del salario mínimo considere las diferencias regionales y sectoriales; de lo contrario, puede aumentar la informalidad.
Avanzar en las acciones definidas en el CONPES 3956 de formalización empresarial.	Reducir la informalidad empresarial, mejorando la relación costo-beneficio de la formalidad, reduciría, a su vez, la informalidad laboral.	DNP y Presidencia de la República.	Revisar que las reformas futuras (laboral y tributaria) no generen desincentivos a la formalidad empresarial.
Fortalecer el funcionamiento del Servicio Público de Empleo (SPE).	Fortalecer el funcionamiento del SPE permitiría reducir asimetrías de información en el mercado laboral y favorecer la implementación de políticas activas en dicho mercado, las cuales contribuyen a reducir las brechas de capital humano.	Dirección de Generación y Protección del Empleo de Mintrabajo y Unidad Administrativa y de Seguimiento del SPE	Es necesario fortalecer al equipo humano del SPE para que generen estadísticas ocupacionales que muestren las necesidades del sector productivo.

Recomendación	Impacto/costo de oportunidad	Actores involucrados	Observaciones
Avanzar en el diseño e implementación de la estrategia que promueva la gestión por competencias del recurso humano por parte de los empleadores.	El sector empresarial debe avanzar hacia modelos de gestión del talento humano por competencias. Estos le permitirían aprovechar la articulación entre la oferta educativa y de formación que supondrá el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) y los procesos de caracterización de las necesidades de capital humano sectoriales implícitas en este.	Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo de Mintrabajo, Mineducación, SPE y sector empresarial	Es necesario aprovechar los avances realizados hacia la gestión del talento humano por competencias, para lo cual se requiere una política de formación a las empresas.
Implementar el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.	Según Manpower Group (2015), la carencia de certificaciones es un gran impedimento para garantizar que el sector privado cuente con el capital humano necesario para adelantar sus actividades productivas.	Dirección de Formación y Movilidad para el Trabajo de Mintrabajo y DNP	Avanzar en la implementación e institucionalidad del SNC.
Facilitar el acceso a los datos anonimizados de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).	Esta medida podría mejorar la focalización de programas y suministrar información para hacer investigaciones que enriquezcan el conocimiento sobre la problemática del empleo, la formalidad, y la movilidad y reasignación del trabajo a nivel regional e intersectorial.	Mintrabajo y Minsalud	Es necesario brindar acceso anonimizado a los datos de la PILA y lograr que estos sean parte del Sistema Nacional Estadístico.
Evaluar la eficiencia y el impacto de los servicios prestados por las cajas de compensación familiar.	Esta medida busca optimizar el portafolio de servicios de las cajas, aumentar la eficiencia en su gestión, y dar luces sobre la viabilidad de reducir o replantear la contribución sobre la nómina que realizan las empresas por este concepto.	Mintrabajo y Superintendencia del Subsidio Familiar	Es necesario aumentar la eficiencia de las cajas de compensación como medio para brindar beneficios al trabajador.
Implementar el Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias (SECC) y el reconocimiento de aprendizajes previos (RAP).	Buscando reducir las brechas de capital humano, el desempleo estructural y la informalidad, se recomienda avanzar en la implementación del RAP como tercera vía de cualificación en el marco del SNC y, en articulación con el RAP, del SECC (decretos 946 y 947 de 2022).	Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo de Mintrabajo, Mineducación, SPE y sector empresarial	Avanzar en la implementación del SECC y el RAP.

7 BIBLIOGRAFÍA

- 1 Acemoglu, D. y Shimer, R. (2000). Productivity gains from unemployment insurance. *European Economic Review*, 44, 1195-1224.
- 2 AISS. (2023, 6 de junio). Trabajadores de plataformas y protección social: avances en el plano internacional. <https://ww1.issa.int/es/analysis/platform-workers-and-social-protection-international-developments>
- 3 Alaimo, V., Chaves, M. N. y Soler, N. (2019). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. ¿Cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital? Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/es/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-como-garantizar-los-derechos-de-los-0>
- 4 Alvarado, F., Meléndez, M. y Pantoja, M. (2021). Mercados laborales fragmentados y el sistema de protección social en Colombia. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). <https://www.undp.org/es/latin-america/publicaciones/mercados-laborales-fragmentados-y-sistemas-de-proteccion-social-en-colombia>
- 5 Arbeláez, M. A., Fernández, C. y Hernández, D. (2021). Plataformas digitales y contribuciones a seguridad social. El caso de Colombia antes y después de la pandemia. https://www.repository.fedesarrollo.org/bitstream/handle/11445/4212/Co_Eco_Diciembre_2021_Arbel%c3%a1ez_Fern%c3%a1andez_y_Hern%c3%a1andez.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 6 Azuara, O., Pagés, C., Rucci, G., Amaral, N., Ospina, C., Torres, J. y González, S. (2019). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿cuáles son las ocupaciones y las habilidades emergentes más demandadas en la región? Banco Interamericano de Desarrollo.
- 7 Banco Mundial. (2012). Los empleos son la piedra angular del desarrollo, sostiene el Informe sobre el desarrollo mundial 2013. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2012/10/01/jobs-cornerstone-development-says-world-development-report>
- 8 Banco Mundial. (2021). Empleo vulnerable, total (% del total de empleo). DataBank Mi-crodatos. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SLEMPVULNZS?view=chart>
- 9 Bango, J. y Cossani, P. (2021). Hacia la construcción de Sistemas Integrales de Cuidados en América Latina y el Caribe. Elementos para su implementación. Naciones Unidas. <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2021/11/hacia-la-construccion-de-sistemas-integrales-de-cuidados-en-america-latina-y-el-caribe>
- 10 Bernal, R. y Eslava, M. (2017). Switching from Payroll Taxes to Corporate Income Taxes: Firms, Employment and Wages after the Colombian 2012 Tax Reform. Inter-American Development Bank.
- 11 Bocquier, P., Nordman, C. y Vescovo, A. (2010). Employment Vulnerability and Earnings in Urban West Africa. *World Development*.
- 12 Bosh, M., Ripani, L. y Pagés, C. (2018). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿una gran oportunidad para la región? Banco Interamericano de Desarrollo. <http://dx.doi.org/10.18235/0001339>
- 13 BPS. (2017). Formalizing enterprises and workers in the shared economy (transporting passengers using mobile phone applications: UBER, Cabify, EasyGo): A case of the social insurance bank, food practices in social security. *International Social Security Association*.
- 14 Brummund, P. W., Mann, C. y Rodríguez-Castelán, C. (2018). Job Quality and Poverty in Latin America. *Review of Development Economics*, 1682-1708.
- 15 Cepal. (2022). Estadísticas e indicadores. Población ocupada en situación de pobreza extrema y pobreza, según área geográfica. <https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/dashboard.html?theme=1&lang=es>
- 16 Cerrato Reyes, K., Argueta, L. R. y Zavala, J. C. (2017). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Revista Economía y Administración*, 7(1) 6, 21-40.
- 17 Clavijo, S., Vera, A., Vera, N., Cuéllar, E. y Ríos, A. (2018). Elementos para una reforma laboral integral. ANIF.
- 18 CPC. (2021). Informe Nacional de Competitividad 2021-2022. <https://compete.com.co/informe/informe-nacional-de-competitividad-2021-2022/>
- 19 CPC, Confecámaras y Swisscontact. (2023). Encuesta de demanda de habilidades- competencias 2023.
- 20 Dahl, S. Å., Nesheim, T. y Olsen, K. M. (2009). Quality of Work: Concept and Measurement (REC-WP Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, 5). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1489881
- 21 DANE. (2021). Personas mayores en Colombia, hacia la inclusión y la participación. XV Congreso Internacional de Envejecimiento y Vejez: "Década del Envejecimiento Saludable 2020-2030". <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2021-nota-estadistica-personas-mayores-en-colombia-presentacion.pdf>
- 22 DANE. (2023a). Encuesta de Desarrollo e Innovación Tecnológica en los Sectores de Servicios y Comercio. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/tecnologia-e-innovacion/encuesta-de-desarrollo-e-innovacion-tecnologica-edit>
- 23 DANE. (2023b). Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- 24 DANE. (2023c). Principales resultados de estadísticas vitales nacimientos y defunciones para el cuarto trimestre de 2022, acumulado del año 2022 y el año corrido de 2023. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/cp_estadisticasvitales_IVtrim_2022pr.pdf
- 25 Danish Agency for Labour Market and Recruitment. (2023, 22 de mayo). Flexicurity. <https://www.star.dk/en/about-the-danish-agency-for-labour-market-and-recruitment/flexicurity/>
- 26 Estonian Tax and Customs Board. (2023, 13 de septiembre). Entrepreneur account. <https://www.emta.ee/en/private-client/taxes-and-payment/taxable-income/entrepreneur-account>
- 27 European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs. (2009). Indicators of Job Quality in the European Union. <https://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110718ATT24284/20110718ATT24284EN.pdf>
- 28 Fernández, C. y Villar, L. (2016). The Impact of Lowering the Payroll Tax on Informality in Colombia (working paper). Fedesarrollo.
- 29 Field, G. S. (2012). *Working Hard, Working Poor: A Global Journey*. Oxford University Press.
- 30 Fundación Corona. (2018). Guía para la promoción de empleo inclusivo en las empresas. <https://www.fundacioncorona.org/sites/default/files/bdc/Gui%CC%81a%20para%20la%20promocio%CC%81n%20de%20Empleo%20Inclusivo%20en%20las%20Empresas%20V2.pdf>
- 31 Fundipe. (1999). Informe sobre empleabilidad.
- 32 González-Velosa, C. y Robalino, D. (2020). Hacia mejores mecanismos de protección de riesgos para la clase media y vulnerable: Un análisis para los países andinos. <http://dx.doi.org/10.18235/0002406>
- 33 HAYS. (2022). Análisis de tendencias y salarios en el mercado laboral. América Latina. HAYS.
- 34 Hillage, J. y Pollard, E. (1998). Employability: Developing a framework for policy analysis. https://www.researchgate.net/publication/225083565_Employability_Developing_a_framework_for_policy_analysis
- 35 Hovhannisyan, S., Montalva-Talledo, V., Remick, T., Rodríguez-Castelán, C. y Stamm, K. (2022). Global Job Quality. World Bank Group.
- 36 Kaplan, D., Hernandez, J., Alaimo, V., Chaves, M., Novella, R. y Alarcón, V. (2022). El futuro del trabajo. La flexibilidad, ¿llegó para quedarse? Banco Interamericano de Desarrollo.
- 37 Kugler, A., Kugler, M. y Herrera Prasa, L. O. (2017). Do payroll tax breaks stimulate formality? Evidence from Colombia's reform (working paper). National Bureau of Economic Research.
- 38 Leschke, J. y Watt, A. (2014). Challenges in Constructing a Multi-dimensional European Job Quality Index. *Social Indicators Research*, 118, 1-31.
- 39 Llinares, L. I., Córdoba, A. I. y Zacarés, J. J. (2011). La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la inserción sociolaboral. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/272989614_La_medida_de_la_empleabilidad_en_las_empresas_de_insercion_en_el_Pais_Vasco_de_la_exclusion_a_la_insercion_sociolaboral
- 40 ManpowerGroup. (2015). Talent shortage Survey 2015.
- 41 ManpowerGroup. (2023). Escasez de talento humano. https://manpowergroupcolombia.co/wp-content/uploads/dlm_uploads/Colombia_EN_TS_Info-graphic_2023.pdf
- 42 Martínez, A. y Rentería, E. (2006). Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados. *Univ. Psychol.*, 6(1). http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000100010
- 43 Minsalud. (2021). Minsalud actualiza política de envejecimiento y vejez. <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minsalud-actualiza-politica-de-envejecimiento-y-vejez.aspx>
- 44 Naciones Unidas. (2022). World Population Prospects. Population Division. *World Population Prospects*. <https://population.un.org/wpp/Download/Standard/MostUsed/>
- 45 OCDE. (2021). Self-employment rate. <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm>
- 46 OCDE. (2022). GDP per hour worked. <https://data.oecd.org/lprdy/gdp-per-hour-worked.htm>
- 47 OCDE. (2023). Unemployment rate. <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>
- 48 OIT. (2004). R195 - Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195
- 49 OIT. (2019). Unemployment Insurance Schemes Around the World: Evidence and Policy Options (working paper). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_723778.pdf
- 50 OIT. (2022a). Estadísticas sobre pobreza laboral. <https://ilostat.ilo.org/es/topics/working-poverty/>
- 51 OIT. (2022b). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_848464.pdf
- 52 OIT. (2022c). Propuesta de un esquema innovador de afiliación para la inclusión de los trabajadores independientes en la seguridad social del Ecuador. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_841833.pdf
- 53 OIT. (2023). Estadísticas sobre la economía informal. <https://ilostat.ilo.org/es/topics/informality/#>
- 54 Prieto-Bustos, W. O., Bonilla-Castillo, J. H. y Jaramillo, M. C. (2020). Trayectorias laborales hacia un empleo estable y satisfactorio: el caso de los jóvenes en Colombia (1a. ed.). Editorial Universidad Católica de Colombia.
- 55 Reyes, K., Argueta, L. y Zavala, J. (2017). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Revista Economía y Administración (E&A)*, 6, 21-40.
- 56 Savedoff, W. D. y Schultz, T. P. (2000). Earnings and the Elusive Dividends of Health (IDB Working Paper No. 131).
- 57 Sehnbruch, K., González, P., Apablaza, M., Méndez, R. y Arriagada, V. (2020). The Quality of Employment (QoE) in Nine Latin American Countries: A Multidimensional Perspective. *World Development*.
- 58 Silla, J. M., Gracia, F. y Peiró, J. (2005). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral. https://www.academia.edu/34088787/La_empleabilidad_y_la_iniciativa_personal_como_antecedentes_de_la_satisfacci%C3%B3n_laboral
- 59 Smith, R., Pavlovaite, I., Jurado, E. y Weber, T. (2012). Evaluation of the First Phase of Flexicurity (2007-2010): Final Report. European Union. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=102>
- 60 Universidad de los Andes. (2023). Nota Macroeconómica 36. El mercado laboral en Colombia: diagnóstico y recomendaciones para un funcionamiento más equitativo y eficiente. <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/56625/nota-macroeconomica-36.pdf>
- 61 WEF. (2023). The Future of Jobs Report 2023. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf
- 62 World Robot Conference. (2023). World Robot Conference. <https://www.worldrobotconference.com/en/>