



MERCADO LABORAL

ABRIÉNDOLE LAS
PUERTAS AL FUTURO

ABRIÉNDOLE LAS
PUERTAS AL FUTURO

1

EL FUTURO DEL TRABAJO: EXPLORANDO
LAS TENDENCIAS EMERGENTES

2

PRINCIPALES PROBLEMAS
DEL MERCADO LABORAL

3

DESAFÍOS PARA ENFRENTAR EL FUTURO

4

SÍNTESIS DE
RECOMENDACIONES

5

REFERENCIAS

6

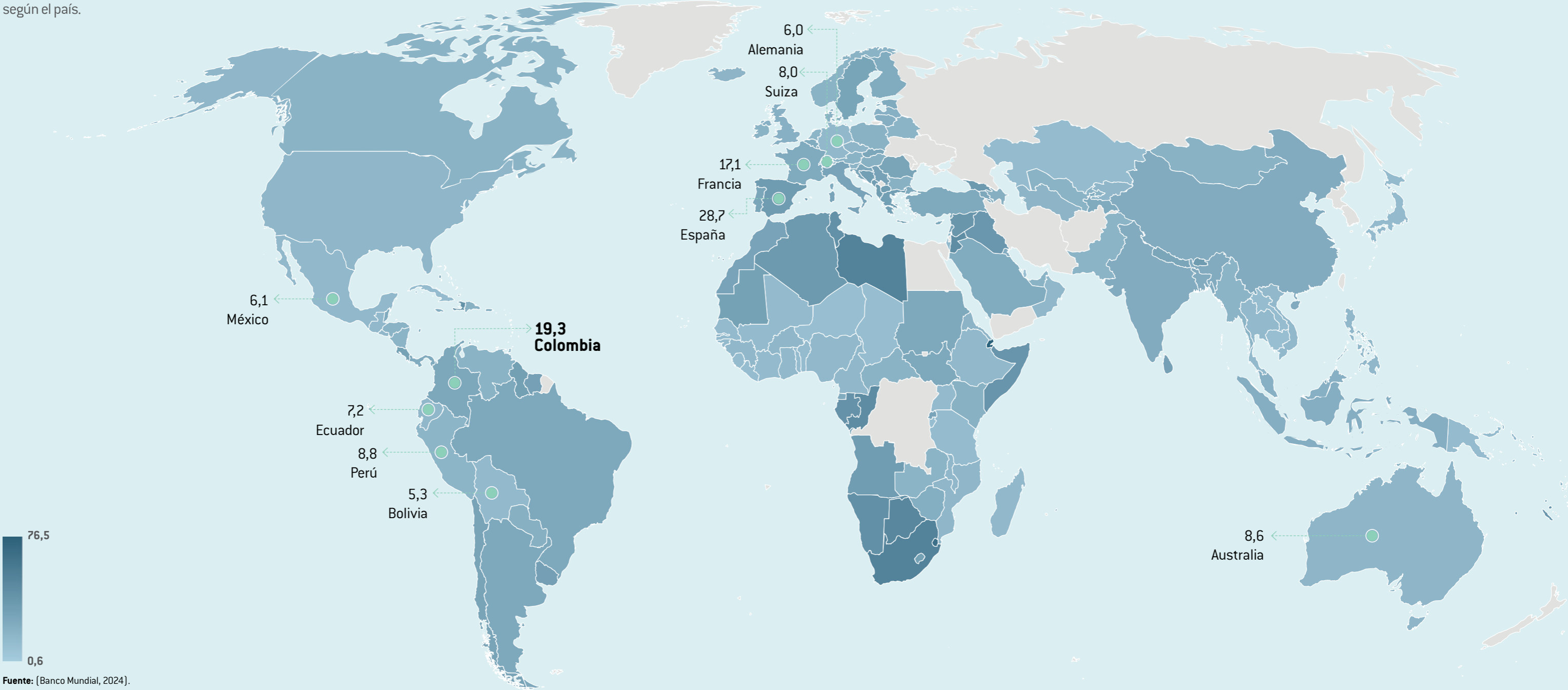
ANEXOS

7

Concepto de proyecto de construcción de edificios futuros con diseño gráfico de doble exposición. Ingeniero de edificios, arquitectos o trabajadores de la construcción trabajando con tecnología moderna de equipamiento civil.

DESEMPLEO TOTAL DE JÓVENES (% DE LA POBLACIÓN ACTIVA ENTRE 15 Y 24 AÑOS)

El desempleo entre los jóvenes es la proporción de la población activa de entre 15 y 24 años que no tiene trabajo pero que lo busca y está disponible para realizarlo. Las definiciones de población activa y desempleo difieren según el país.



Fuente: [Banco Mundial, 2024].



PERFIL DE COLOMBIA EN MATERIA DE MERCADO LABORAL

Tema	Indicador	Valor Colombia	Ranking en América Latina	Mejor país en América Latina (valor)	Valor 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 (72,6 %)	62,2 %	OIT (2023)
	Tasa de desempleo	9,6 %	13 de 13	El Salvador (2,8 %)	5,7 %	OIT (2023)
	Tasa de desempleo femenina	11,9 %	13 de 13	México (2,9 %)	5,9 %	OIT (2023)
	Tasa de desempleo juvenil (población entre 15 y 24 años)	19,3 %	10 de 13	México (6,1 %)	14,2 %	OIT (2023)
	Proporción de la población entre 15 y 24 años que no estudia, no trabaja y no recibe capacitación	22,9 %	10 de 13	Uruguay (14,4 %)	9,6 %	OIT (2023)
	Productividad laboral (producto por hora trabajada)	USD 15,8	9 de 13	Panamá (USD 44,9)	USD 59,4	OIT (2023)
	Salario mínimo en relación con salario medio OCDE	91,3 %	4 de 4	México (68,3 %)	55,9 %	OCDE (2023)



ABRIÉNDOLE LAS PUERTAS AL FUTURO

El mercado laboral está atravesando transformaciones profundas impulsadas por tres factores clave: cambios demográficos, exigencias del cambio climático y aceleración tecnológica. El envejecimiento de la población, que incrementa la proporción de personas mayores en la fuerza laboral, plantea desafíos críticos para las políticas laborales y de seguridad social, demandando sistemas más flexibles que se adapten a una población activa diversa y longeva. Al mismo tiempo, el cambio climático impulsa una necesidad urgente de habilidades especializadas en sostenibilidad, reconfigurando las demandas del mercado laboral. Además, la constante disrupción tecnológica redefine rápidamente las competencias requeridas, obligando a una adaptación continua tanto de trabajadores como de organizaciones.

A lo largo de la historia, varias revoluciones han transformado el empleo, pero la actual revolución digital se distingue por su velocidad y magnitud. En este contexto, es esencial adoptar una postura proactiva que fomente la flexibilidad laboral, alineando las competencias de la fuerza laboral con las nuevas demandas del mercado. La formación continua se convierte en una estrategia indispensable no solo para el desarrollo profesional, sino también para mantener la relevancia en un entorno laboral en rápida evolución. La innovación tecnológica, impulsada por el ingenio humano, debe ser vista como una oportunidad para crear nuevos empleos, en lugar de una amenaza para los existentes.

Para enfrentar estos desafíos, los sistemas de protección social deben rediseñarse para reflejar la creciente flexibilidad y diversidad del trabajo. Con trayectorias profesionales más diversas y múltiples roles a lo largo de la vida, las políticas deben permitir contribuciones flexibles a la seguridad social basadas en las unidades de trabajo. Este enfoque no solo responde a la evolución del mercado laboral, sino que también garantiza la estabilidad y la protección del trabajador. En países como Colombia, donde la informalidad laboral y los altos costos del empleo son barreras persistentes, es crucial que las reformas fiscales y laborales promuevan un mercado más inclusivo y resiliente. Solo así se podrán enfrentar con éxito los retos del futuro, creando un entorno laboral dinámico y sostenible.

El mercado laboral colombiano enfrenta desafíos significativos, como la alta informalidad, el desempleo juvenil y la brecha en habilidades digitales. No obstante, también existen oportunidades que, gestionadas estratégicamente, pueden transformar el pano-

rama laboral del país. Con una población envejecida, la integración de tecnología y talento humano es imprescindible para asegurar un mercado laboral dinámico y sostenible. A su vez, para lograr que este último sea además robusto y equitativo, es vital que todos los actores sociales adopten una postura proactiva, invirtiendo en formación tecnológica y promoviendo la inclusión a través de nuevos métodos. También, los desafíos del cambio climático subrayan la urgencia de desarrollar habilidades que permitan la creación de empleos sostenibles, mejorando la calidad de vida y la resiliencia económica del país.

La flexibilidad laboral, bien gestionada, es una herramienta poderosa que permite a empleadores y empleados adaptarse a un mercado en constante cambio sin sacrificar el bienestar y las condiciones de trabajo. Es fundamental diseñar opciones contractuales diversas que maximicen la productividad y se ajusten a las necesidades y estilos de vida de los trabajadores, dentro de un marco de protección social adecuado. En 2023, el 56 % de los trabajadores colombianos estaban en la informalidad, cifra que asciende al 84 % en las zonas rurales, lo que significa que más de la mitad de la población activa no tiene acceso a beneficios sociales ni a una protección adecuada. Esta precariedad laboral no solo compromete la estabilidad económica de los trabajadores, sino que también reduce la capacidad del Estado para recaudar impuestos y financiar políticas públicas efectivas, perpetuando un ciclo de desigualdad y vulnerabilidad.

El desempleo juvenil es particularmente preocupante: en 2023, el 42 % de los 2.576.000 desempleados eran jóvenes entre 15 y 28 años, con una tasa de desempleo del 17,2 %. Incluso los jóvenes con estudios superiores enfrentaron una tasa de desempleo del 16,6 %, lo que evidencia una desconexión crítica entre la formación académica y las demandas del mercado laboral. Este desajuste subraya la necesidad urgente de políticas claras que alineen mejor las competencias de los jóvenes con las oportunidades disponibles en la economía actual.

La falta de capacitación adecuada es un problema crítico: solo el 25 % de los jóvenes colombianos posee habilidades digitales básicas, lo que restringe sus oportunidades laborales y frena el crecimiento económico del país. Sin embargo, sectores emergentes como la tecnología de la información y la ciberseguridad presentan oportunidades significativas. Además, la transición a una economía verde, que se espera genere 24 millones de nuevos empleos a



nivel global para 2030, subraya la importancia de una colaboración estrecha entre Gobiernos, empresas y la sociedad civil.

El futuro del mercado laboral colombiano, aunque lleno de desafíos, también está cargado de oportunidades. Reconociendo estos problemas estructurales y enfocándonos en mejorar la capa-

citación y la productividad, podemos abrir las puertas a un futuro más prometedor, asegurando una mejor calidad de vida para todos los colombianos. La acción coordinada y la visión a largo plazo serán cruciales para transformar el panorama laboral y construir una economía más inclusiva y sostenible.



EL FUTURO DEL TRABAJO: EXPLORANDO LAS TENDENCIAS EMERGENTES

El futuro del trabajo se presenta como un tema crucial en el contexto actual, donde las dinámicas laborales están en constante evolución. A medida que la tecnología avanza y la población mundial enfrenta desafíos como el cambio climático y el envejecimiento demográfico, es fundamental explorar las tendencias emergentes que definirán el mercado laboral del mañana. En Colombia, la alta tasa de informalidad y el desempleo juvenil son problemas persistentes que requieren atención urgente. Sin embargo, también se vislumbran oportunidades para transformar estas dificultades en un entorno laboral más inclusivo y equitativo, donde la capacitación y la adaptación a nuevas tecnologías ejerzan un papel central.

La integración de la tecnología y la valorización del talento humano son esenciales para abrir las puertas a un futuro laboral prometedor. Las nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo y los empleos verdes, ofrecen alternativas que pueden contribuir a la sostenibilidad económica y social. Además, es crucial fomentar una cultura de aprendizaje continuo que permita a los trabajadores de todas las edades adaptarse a las demandas cambiantes del mercado. Al abordar estos desafíos con un enfoque colaborativo entre el Gobierno, las empresas y la sociedad civil, podemos construir un mercado laboral que no solo responda a las necesidades actuales, sino que también esté preparado para los retos del futuro.

Ilustración 1. Futuro del mercado laboral: palabras clave obtenidas en una encuesta de prospectiva



Fuente: Encuesta de Tendencias Futuras del CPC, 2024.

Según una encuesta de prospectiva del Consejo Privado de Competitividad (CPC), la palabra “flexible” fue la más asociada con el futuro del mercado laboral, destacando la necesidad de adaptabilidad ante los cambios tecnológicos y económicos constantes. Esta flexibilidad es crucial tanto para las empresas, que deben responder rápidamente a las fluctuaciones del mercado, como para los trabajadores, que necesitan actualizar sus habilidades y roles de acuerdo con las demandas laborales cambiantes (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2022).

Términos como “igualitario”, “equitativo” e “inclusivo” reflejan asimismo una creciente demanda por un mercado laboral más justo y accesible. Un entorno inclusivo no solo responde a principios éticos, sino que también optimiza el uso del talento disponible, mejorando la productividad y fomentando el crecimiento económico. Además, las políticas inclusivas son fundamentales para reducir tensiones sociales y fortalecer la cohesión social, permitiendo que todos contribuyan al desarrollo económico (Zuluaga *et al.*, 2023).



Entretanto, la aparición de palabras como “innovador”, “automático” y “transformación” subraya la relevancia de la tecnología en el futuro del trabajo. La incorporación de tecnologías avanzadas, como la inteligencia artificial (IA), es esencial para la competitividad, pero también plantea desafíos de reconversión laboral. Asimismo, la mención de “salud mental” indica una creciente preocupación por el bienestar de los trabajadores, otorgándoles importancia a políticas que prioricen un entorno de trabajo saludable y equilibrado para mantener la productividad y satisfacción laboral (Banco Interamericano de Desarrollo [BID], 2023; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022).

La encuesta también identifica cinco tendencias clave: teletrabajo y flexibilidad laboral, sostenibilidad y economía verde, auge de la economía digital, desarrollo local y economías circulares, y salud y bienestar. Estas tendencias reflejan la necesidad de adaptarse a nuevas dinámicas laborales, como el teletrabajo, que facilita la conciliación de la vida laboral y personal, y la economía verde, que

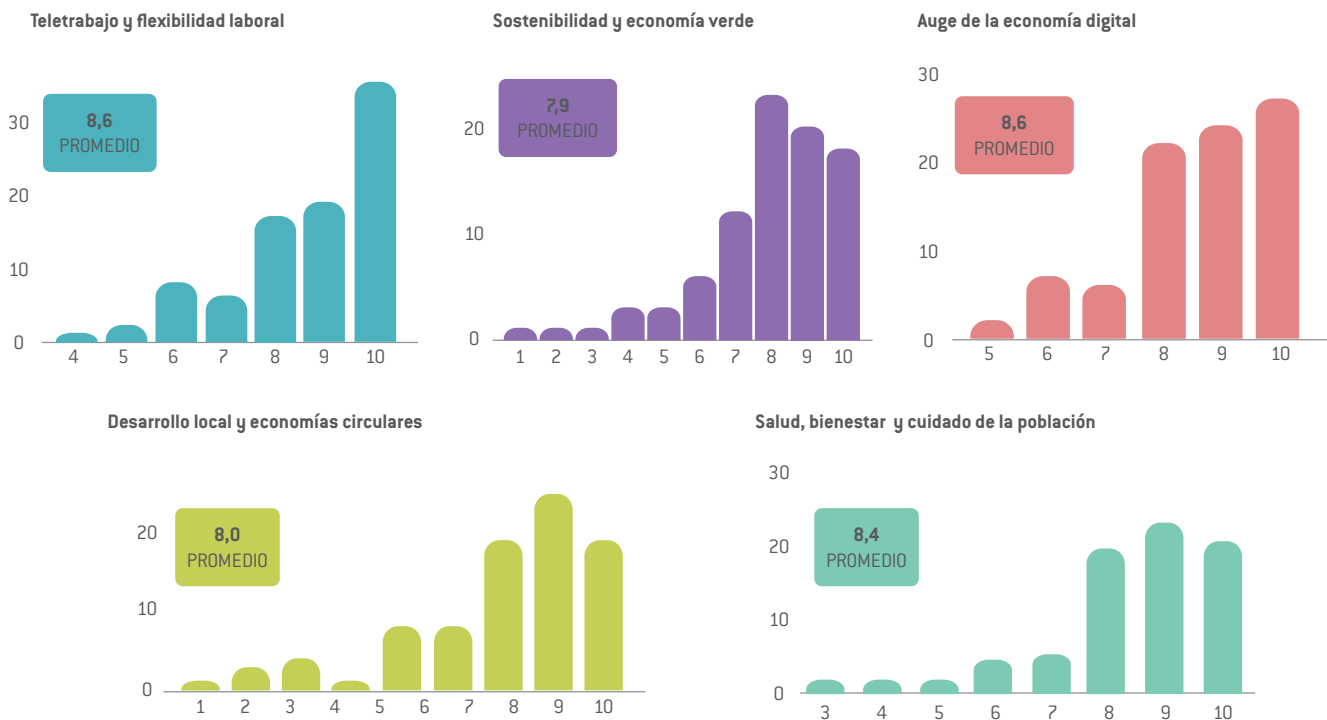
ofrece nuevas oportunidades de empleo en sectores sostenibles (OCDE, 2022).

La sostenibilidad y el desarrollo local son cada vez más relevantes, promoviendo economías circulares que fomentan la reutilización de recursos y el crecimiento sostenible. Estas prácticas no solo son necesarias para combatir el cambio climático, sino que también impulsan la creación de empleo en sectores emergentes como las energías renovables y la gestión de residuos. Esto requiere un esfuerzo coordinado entre Gobiernos, empresas y comunidades para implementar políticas responsables y sostenibles (Baptista *et al.*, 2023).

Por último, la tendencia hacia la salud y el bienestar, con énfasis en la salud mental y emocional, destaca la importancia de un enfoque integral del bienestar laboral. En un entorno cada vez más digitalizado y exigente, cuidar del bienestar de los trabajadores es esencial para asegurar una fuerza laboral productiva y satisfecha, lo cual es fundamental para la sostenibilidad y competitividad económica a largo plazo (OIT, 2023).

Gráfica 1. Principales tendencias del mercado laboral

Los desafíos actuales del mercado laboral colombiano se relacionan con teletrabajo y flexibilidad laboral, sostenibilidad y economía verde, auge de la economía digital, desarrollo local y economías circulares, y salud, bienestar y cuidado de la población.



Fuente: Encuesta de Tendencias Futuras del CPC, 2024.



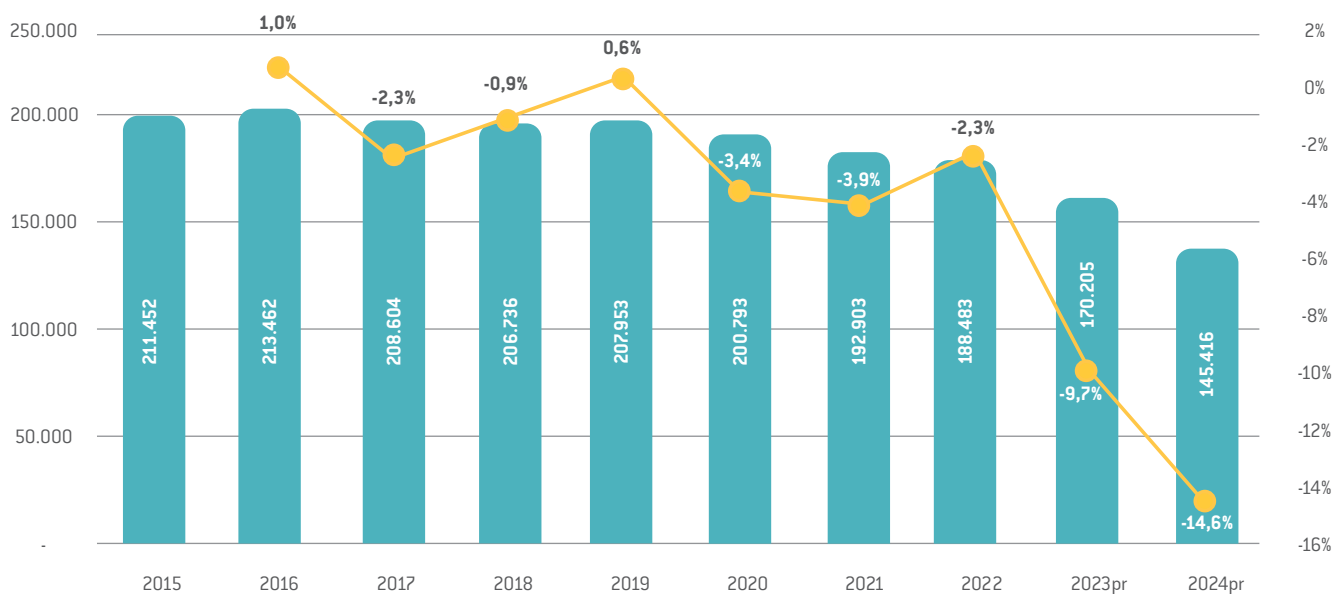
→ EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN

El envejecimiento poblacional se perfila como una de las tendencias más transformadoras para el mercado laboral en las próximas décadas. Este cambio demográfico, acelerado en los últimos años, tiene implicaciones profundas para la economía y el empleo. A medida que la población envejece, la proporción de personas en edad laboral disminuye, lo que podría afectar negativamente la productividad total y aumentar la presión sobre los sistemas de seguridad social y pensiones. Según proyecciones, la población en edad laboral en Colombia, que representó el 66,7 % en 2010, disminuirá a un 52,4 % para el año 2100, mientras que la proporción de personas mayores de 65 años se incrementará del 5,8 % en 2010 al 20,6 % en 2050 (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2024b). Este cambio estructural exige una revisión de las políticas laborales y económicas para adaptarse a la nueva realidad demográfica.

La evolución de los nacimientos en Colombia desde 2015 hasta 2024 refuerza la preocupación por el envejecimiento poblacional. Durante este periodo, se observa una tendencia sostenida de disminución en el número de nacidos vivos, con una caída particularmente marcada en 2024, en cuyos primeros cuatro meses se registraron 145.416 nacimientos, un 14,6 % menos que en el mismo periodo de 2023. Esta disminución acentúa el descenso general en la tasa de natalidad del país, lo cual podría estar influenciado por factores económicos, sociales y de salud pública, como el acceso a métodos anticonceptivos, cambios en las expectativas familiares y el impacto de la pandemia. El continuo descenso en la tasa de natalidad sugiere la necesidad de analizar y ajustar las políticas de planificación familiar y apoyo a la maternidad para mitigar los efectos negativos sobre la estructura demográfica futura.

Gráfica 2. Nacimientos en Colombia

En los primeros cuatro meses del año 2024 se registraron 145.416 nacidos vivos, lo que significó una caída de 14,6 % frente al mismo periodo de 2023.



Fuente: DANE – Estadísticas vitales.



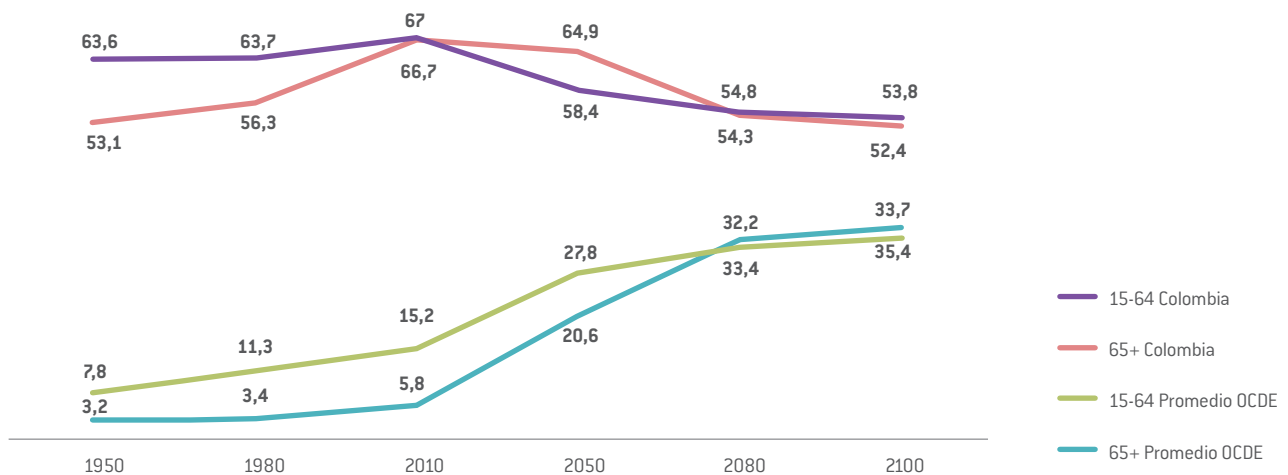
En Colombia se observa una tendencia decreciente en la proporción de la población en edad laboral (15-64 años), que alcanza un pico del 66,7 % en 2010 y se proyecta que disminuya al 52,4 % para el año 2100. Paralelamente, la proporción de personas mayores de 65 años muestra un aumento continuo, pasando del 3,2 % en 1950 al 20,6 % en 2050, y se prevé que alcanzará el 33,7 % para 2100. Estas tendencias reflejan un proceso de envejecimiento poblacional que conlleva importantes implicaciones para la sostenibilidad

económica y social del país, incluyendo la necesidad de adaptar las políticas públicas para enfrentar una reducción en la fuerza laboral y un aumento en la demanda de servicios de salud y pensiones. Comparativamente, los países de la OCDE presentan una proporción de población mayor más alta y estable, lo que sugiere que Colombia podría enfrentar retos aún mayores en las próximas décadas si no se implementan medidas adecuadas para mitigar los efectos del envejecimiento demográfico.

Gráfica 3. Proporción de la población entre los grupos etarios de 15 a 64 años y 65 años y más. Estimaciones y proyecciones 1950-2100



En Colombia, se estima que para 2100 la fuerza laboral se reducirá al 52,4 % de la población, mientras que la proporción de personas en vejez aumentará al 33,7 %.



Fuente: Naciones Unidas (2024).

AUTOMATIZACIÓN, ROBOTICA E IA

El mercado laboral colombiano enfrenta importantes desafíos, especialmente ante el avance de la tecnología y la IA, que están transformando la naturaleza del trabajo. La integración de estas herramientas presenta tanto oportunidades como retos que deben ser abordados para asegurar un crecimiento sostenible y equitativo. Así, aunque Colombia muestra un índice de madurez en IA de 53,2, superior al promedio regional de 42,6, existen debilidades en áreas clave como infraestructura y desarrollo de talento. Por ejemplo, el puntaje en el subindicador de cómputo es de 30,6, y la formación profesional en IA es deficiente, con un puntaje de 26,1

frente al promedio regional de 33,4. Además, la adopción de IA en empresas es baja (11,2), lo que indica que, a pesar de contar con un sólido marco de gobernanza, el involucramiento de la sociedad en el uso de estas tecnologías es casi nulo (Gráfica 4).

Se prevé que la IA tiene el potencial de triplicar la productividad y aumentar el producto interno bruto (PIB) en un 6,8 % en la próxima década, según un estudio de DuckerFrontier para Microsoft (Laboratoria, 2023). Sin embargo, también se pronostica que afecte aproximadamente el 23 % de los empleos globalmente en los próximos cinco años (Foro Económico Mundial [WEF], 2023).



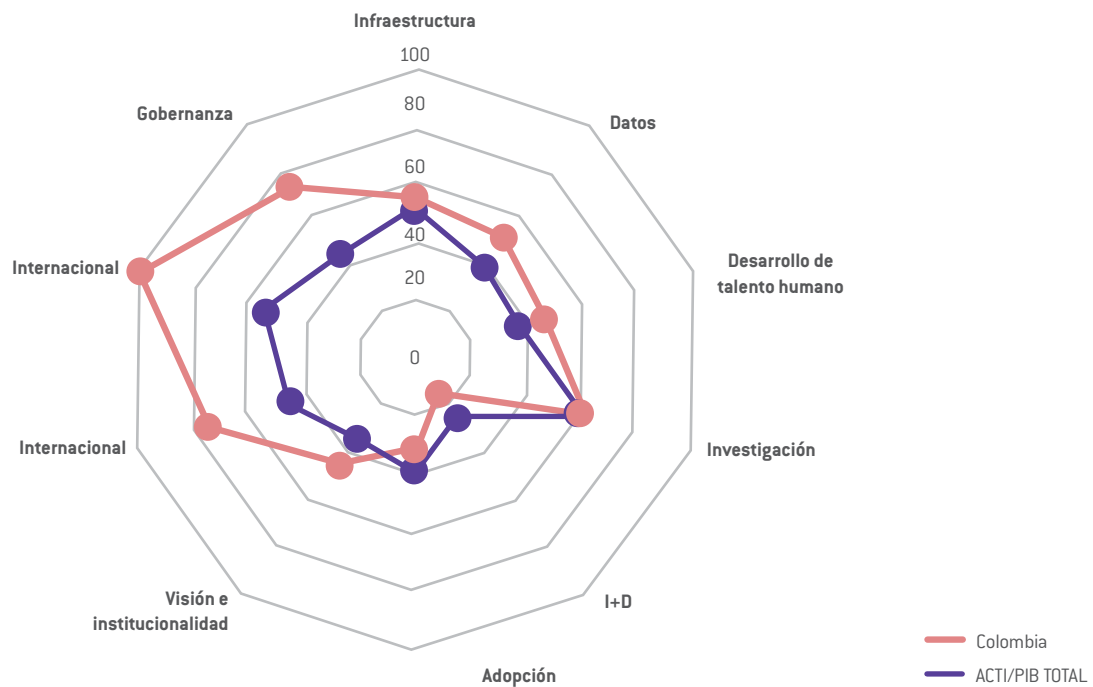
La automatización ha crecido en diversas industrias, impulsada por la necesidad de aumentar la eficiencia y reducir costos. Según McKinsey & Company (2017), hasta un 30 % de las actividades laborales actuales podrían automatizarse, lo que representa un cambio significativo en la estructura del trabajo y en los perfiles ocupacionales. Este proceso afecta a todas las ocupaciones. Concretamente en el ámbito industrial, esta tendencia ha transformado los niveles operativos, reempla-

zando o complementando tareas manuales con máquinas y sistemas automatizados. Por ejemplo, en plantas de manufactura, operarios que antes realizaban ensamblajes manuales ahora supervisan robots que ejecutan estas tareas con mayor eficiencia (Brynjolfsson y McAfee, 2014). De esta forma no solo incrementa la productividad, sino que permite a los trabajadores enfocarse en tareas de mayor valor añadido, como la supervisión y resolución de problemas.

Gráfica 4. Índice latinoamericano de IA, 2023



Colombia tiene un índice de madurez en IA de 53,2, superior al promedio regional de 42,6. Sin embargo, enfrenta debilidades en infraestructura y desarrollo de talento.



Fuente: Centro Nacional de Inteligencia Artificial [Cenia, 2023].

La automatización también ha cambiado los niveles de cualificación requeridos. Según la OIT (2019), los roles de nivel medio, antes centrados en habilidades técnicas, están siendo transformados por tecnologías avanzadas. Esto ha generado una creciente demanda de trabajadores con habilidades en programación, análisis de datos y gestión de sistemas automatizados, mientras disminuye la necesidad de habilidades manuales. Las empresas, conscientes de este cambio, están invirtiendo en formación continua para preparar a sus empleados para un entorno laboral en constante evolución.

El impacto de la automatización no se limita solo a los niveles operativos; también afecta roles de gestión y planificación. La implementación de herramientas de análisis de datos e IA permite a las empresas tomar decisiones más informadas (Davenport y Ronanki, 2018), lo cual exige que los líderes empresariales desarrollen habilidades en el manejo de tecnologías avanzadas y en la interpretación de datos, redefiniendo los niveles de cualificación en el entorno laboral actual.



El documento *Automatización del trabajo y desafíos para la inclusión laboral en América Latina*, de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal, 2023), analiza los impactos de la automatización en el mercado laboral de la región utilizando un enfoque basado en aprendizaje automático (machine learning) adaptado a las características locales. Para ello, emplea datos de encuestas del Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies [PIAAC]*)¹ y de hogares y estima las probabilidades y los riesgos de automatización de los puestos de trabajo. De este modo se observa que la preocupación central es que las tecnologías emergentes podrían reemplazar parcial o completamente los trabajos tradicionalmente realizados por humanos, lo que implica importantes desafíos para la inclusión laboral y la equidad social.

Ahora bien, el impacto de la automatización varía significativamente entre sectores económicos. Industrias que dependen en gran medida de la mano de obra para tareas rutinarias, como la manufactura y el transporte, son particularmente vulnerables a los efectos de esta tendencia, experimentando una reducción en el empleo y una mayor sustitución de trabajo humano por tecnología. En contraste, sectores que requieren habilidades interpersonales y creativas, como los servicios personales y la cultura, muestran una mayor resistencia a estos cambios tecnológicos, destacando la necesidad de enfoques sectoriales específicos en la formulación de políticas laborales (Acemoglu *et al.*, 2024).

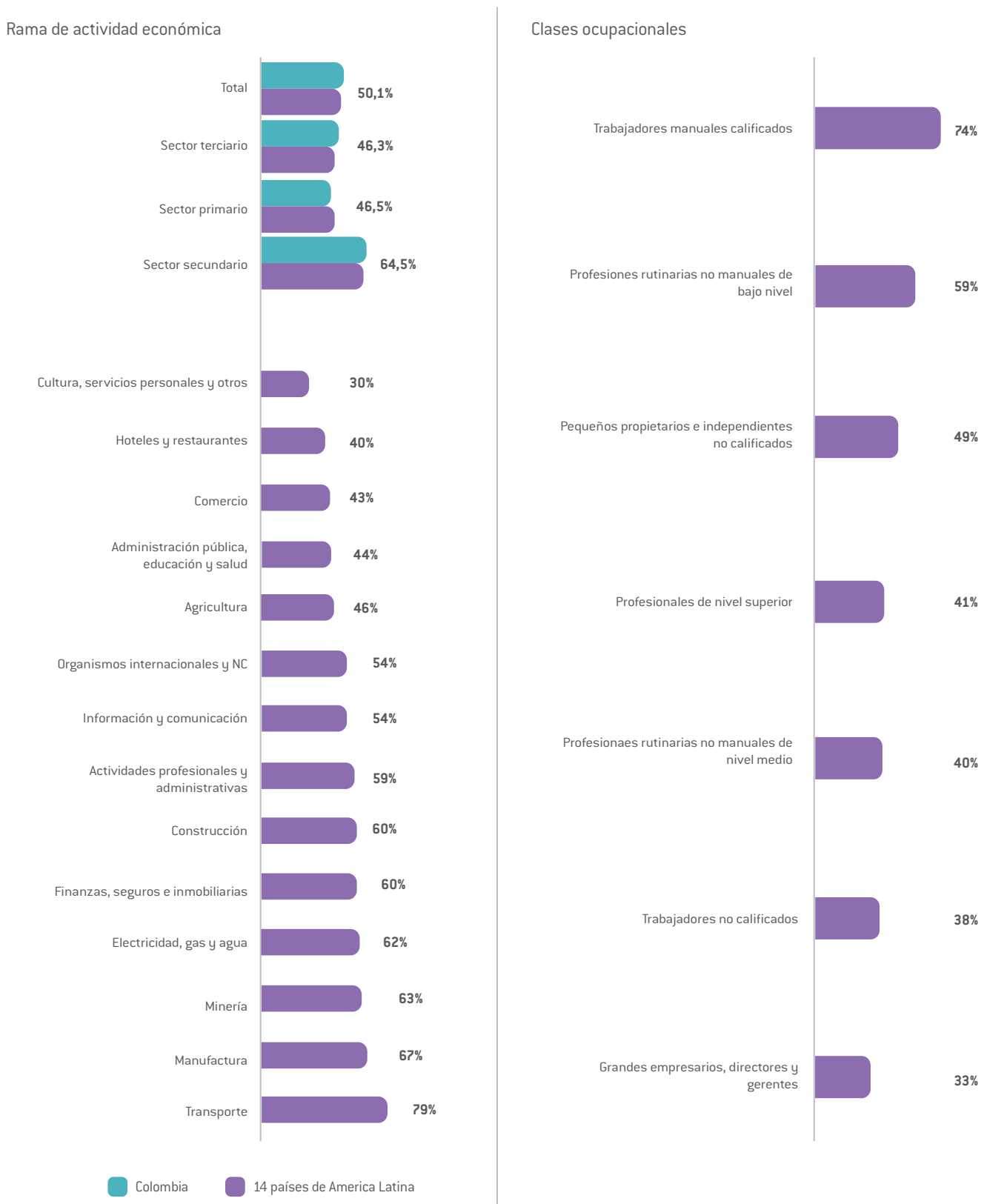
La Gráfica 5 presenta la probabilidad promedio de automatización en América Latina, segmentada por ramas de actividad económica y clases ocupacionales según el mencionado estudio de la Cepal (2023). En términos de actividad económica, el sector de transporte encabeza la lista con una probabilidad de automatización del 79 %, seguido de la manufactura y la minería con 67 % y 63 %, respectivamente. Estos renglones, que tradicionalmente han dependido de una gran cantidad de mano de obra, son muy susceptibles a la automatización debido a la introducción de tecnologías avanzadas. Por otro lado, sectores como cultura, servicios personales y otros muestran una menor probabilidad de automatización, con un 30 %, lo que indica una menor exposición a la sustitución tecnológica en áreas que requieren un mayor grado de habilidades interpersonales y creativas (Cepal, 2023).

En cuanto a las clases ocupacionales, los trabajadores manuales calificados tienen una alta probabilidad de ser reemplazados por máquinas, con un 74 %, lo que los convierte en el grupo más vulnerable. Por el contrario, grandes empresarias, directores y gerentes, así como profesionales de nivel superior, presentan probabilidades significativamente más bajas, con un 33 % y 41 %, respectivamente. Esto refleja la tendencia de que los roles que requieren toma de decisiones complejas, gestión de personas y habilidades cognitivas avanzadas están menos expuestos a la automatización. Se subraya la necesidad de estrategias que protejan a los trabajadores más vulnerables y promuevan la formación continua para mitigar el impacto de la automatización en América Latina.

1. El PIAAC es una iniciativa de la OCDE que evalúa las competencias clave de los adultos en áreas como la comprensión lectora, la resolución de problemas en entornos tecnológicos y las habilidades matemáticas. En el contexto del estudio sobre la automatización en América Latina, los datos de este programa se utilizaron para entender cómo las habilidades actuales de la fuerza laboral se alinean con las demandas de un mercado laboral cada vez más automatizado y cuáles son los riesgos de automatización en función de estas competencias.



Gráfica 5. América Latina (14 países): probabilidad promedio de automatización de los trabajadores de 15 años y más



Fuente: Encuesta PIAAC y Banco de Datos de Encuesta de Hogares (Badehog) de la Cepal.



De todos modos, cabe mencionar que la IA no solo está transformando trabajos de baja cualificación, sino también aquellos de alta especialización, como médicos, abogados y programadores. En medicina, la IA se usa para analizar grandes volúmenes de datos clínicos, ayudando en diagnósticos y reduciendo la necesidad de intervención humana en ciertas tareas (ITiSB, 2024). En el ámbito legal, esta herramienta realiza revisiones de documentos y análisis de casos, permitiendo a los abogados concentrarse en aspectos más estratégicos, aunque también plantea el riesgo de que algunas funciones sean completamente automatizadas (El Confidencial, 2024).

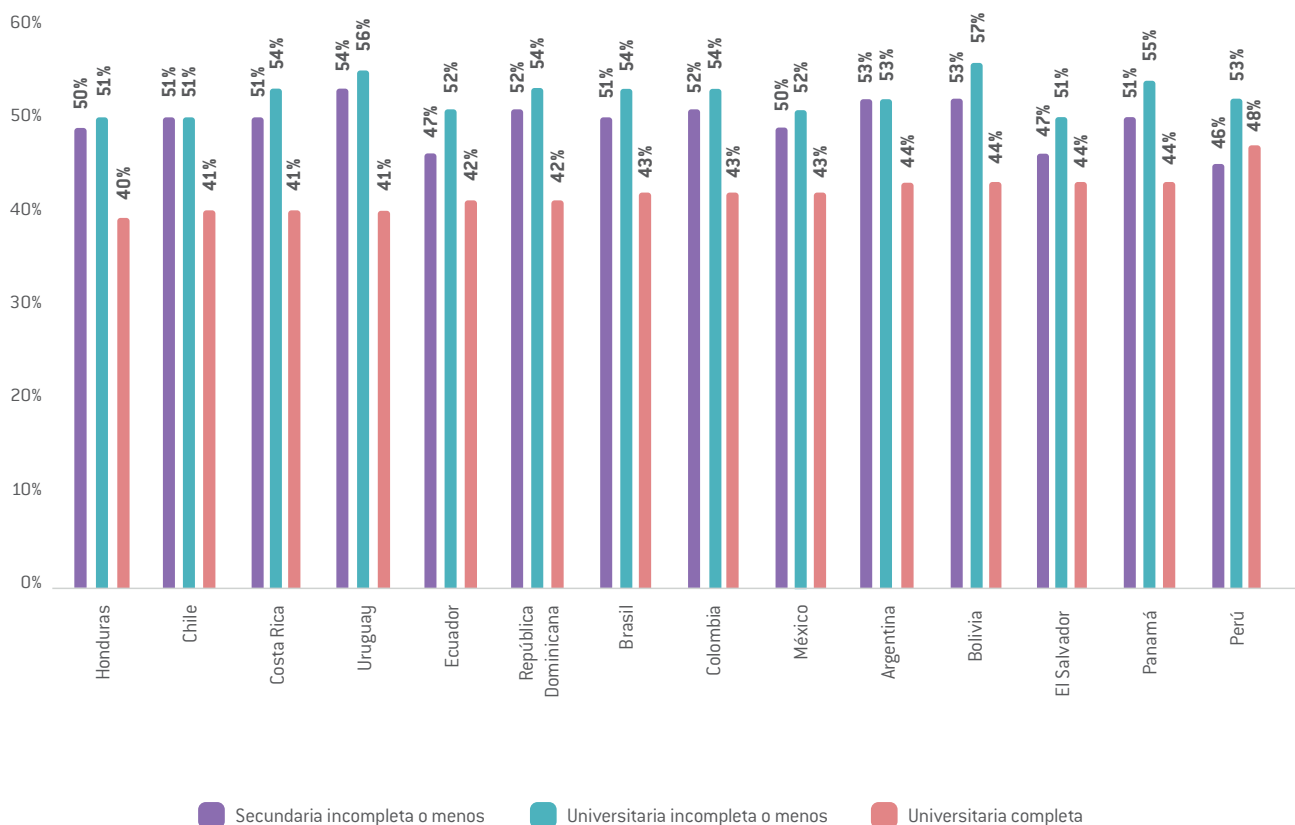
En programación, herramientas de IA están facilitando la escritura de código y la depuración de software, lo que podría reducir la demanda de programadores para tareas rutinarias. Así, al realizar dichas tareas con mayor rapidez, los sistemas de IA dejan a los programadores la responsabilidad de abordar desafíos más complejos y creativos (Mailchimp, 2023). Ahora bien, a pesar de liberar a los profesionales de tareas mundanas, la automatización también

exige que estos se adapten y adquieran nuevas habilidades para mantenerse relevantes en un mercado en constante evolución.

Los trabajadores con menor nivel educativo, específicamente aquellos con secundaria incompleta o menos, tienen una mayor probabilidad de ver sus empleos automatizados. Este riesgo disminuye a medida que aumenta el nivel educativo, siendo menor para quienes poseen educación universitaria completa. Este patrón se mantiene constante en todos los países analizados, lo que subraya la relación directa entre el nivel educativo y la vulnerabilidad frente a la automatización.

La vulnerabilidad de los trabajadores con menor nivel educativo de cara a la automatización resalta la urgencia de políticas educativas que promuevan la formación continua y el desarrollo de competencias tecnológicas avanzadas. De hecho, aunque los profesionales con educación universitaria completa enfrentan un menor riesgo de automatización, no están exentos de este fenómeno, lo que subraya la necesidad de una constante adaptación a los avances tecnológicos.

Gráfica 6. Probabilidad promedio de automatización por nivel educacional de los trabajadores de 15 años y más



Fuente: Encuesta PIAAC y Badehog.



En el campo médico, los avances tecnológicos han impulsado transformaciones significativas, entre las que se destaca la telecirugía, que posibilita la ejecución de procedimientos quirúrgicos a distancia mediante la robótica y la conectividad 5G. Este desarrollo no solo elimina barreras geográficas, sino que también exige una actualización constante de las competencias médicas para asegurar las máximas eficiencia y precisión en intervenciones complejas. Además, esta modalidad facilita la colaboración internacional, enriqueciendo la práctica médica a través del intercambio de conocimiento y experiencias, lo que contribuye a mejorar la atención global.

En las industrias creativas, la IA ha revolucionado la producción artística al replicar con alta precisión técnicas humanas, lo que ha desafiado el concepto tradicional de autoría y creatividad. En el ámbito cinematográfico, la captura de movimiento y los algoritmos de IA han transformado la producción al permitir la creación de personajes digitales y la sustitución parcial de actores, reduciendo la dependencia del talento humano en ciertas áreas. Estas innovaciones están redefiniendo tanto las habilidades necesarias como la naturaleza de la producción artística, mientras amplían las posibilidades de interacción en las experiencias de entretenimiento.

En suma, la robótica y la IA están remodelando el mercado laboral en todos sus niveles, impactando tanto empleos de baja cualificación como roles altamente especializados. Esto requiere que los trabajadores desarrollen habilidades digitales y participen en formación continua para mantenerse competitivos. En Colombia,

aunque muchos empleados han sido expuestos a herramientas de IA, una minoría las utiliza regularmente, lo que evidencia una brecha significativa en competencias digitales que limita el acceso a nuevas oportunidades y afecta la competitividad empresarial en el contexto global.

Los avances tecnológicos han generado nuevas tareas que demandan competencias técnicas avanzadas, creando oportunidades para trabajadores con formación especializada. No obstante, quienes no logran adaptarse rápidamente enfrentan el riesgo de ser desplazados, acentuando la polarización del mercado laboral. La automatización ha beneficiado a los empleados altamente cualificados, mientras ha reducido las oportunidades para aquellos en ocupaciones más vulnerables a ser automatizadas, exacerbando así las desigualdades salariales y laborales.

Para mitigar los efectos adversos de la automatización, es crucial implementar políticas educativas que promuevan la formación continua y el desarrollo de competencias tecnológicas. La colaboración entre Gobiernos, instituciones educativas y el sector privado es esencial para diseñar programas formativos que respondan a las demandas del mercado laboral emergente. En definitiva, aunque la automatización puede eliminar ciertos empleos, también abre nuevas oportunidades en sectores innovadores. Las empresas deben adoptar una mentalidad proactiva e invertir en la capacitación de su personal para mejorar su competitividad y fomentar un desarrollo económico más inclusivo (Acemoglu *et al.*, 2024).

CAMBIO CLIMÁTICO

El cambio climático se presenta como uno de los mayores desafíos del siglo XXI, impactando de manera significativa en el mercado laboral colombiano. Fenómenos climáticos extremos, como sequías e inundaciones, amenazan la economía y el empleo, especialmente en sectores clave como la agricultura, la pesca y el turismo. Según el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (Minambiente, 2022), se estima que el cambio climático podría reducir la producción agrícola en un 30 % para 2030, afectando directamente el empleo rural y aumentando la migración hacia las ciudades, donde la competencia por trabajo ya es intensa. Además, el incremento en la frecuencia de desastres naturales puede destruir infraestructuras y agravar la vulnerabilidad de los trabajadores, sobre todo en el sector informal, donde la protección social es escasa.

A pesar de estos retos, el cambio climático también abre oportunidades en el mercado laboral. La transición hacia una

economía sostenible generará nuevos empleos en áreas como energías renovables y gestión de residuos. Un estudio de la OIT (2021) estima que esta transición podría crear hasta 24 millones de empleos a nivel global para 2030. En Colombia, la creciente demanda de habilidades relacionadas con la sostenibilidad y la innovación es evidente. Según ManpowerGroup (2024b), el 70 % de los empleadores están buscando talento verde, destacando la energía y los servicios públicos como los sectores con mayor intención de contratación.

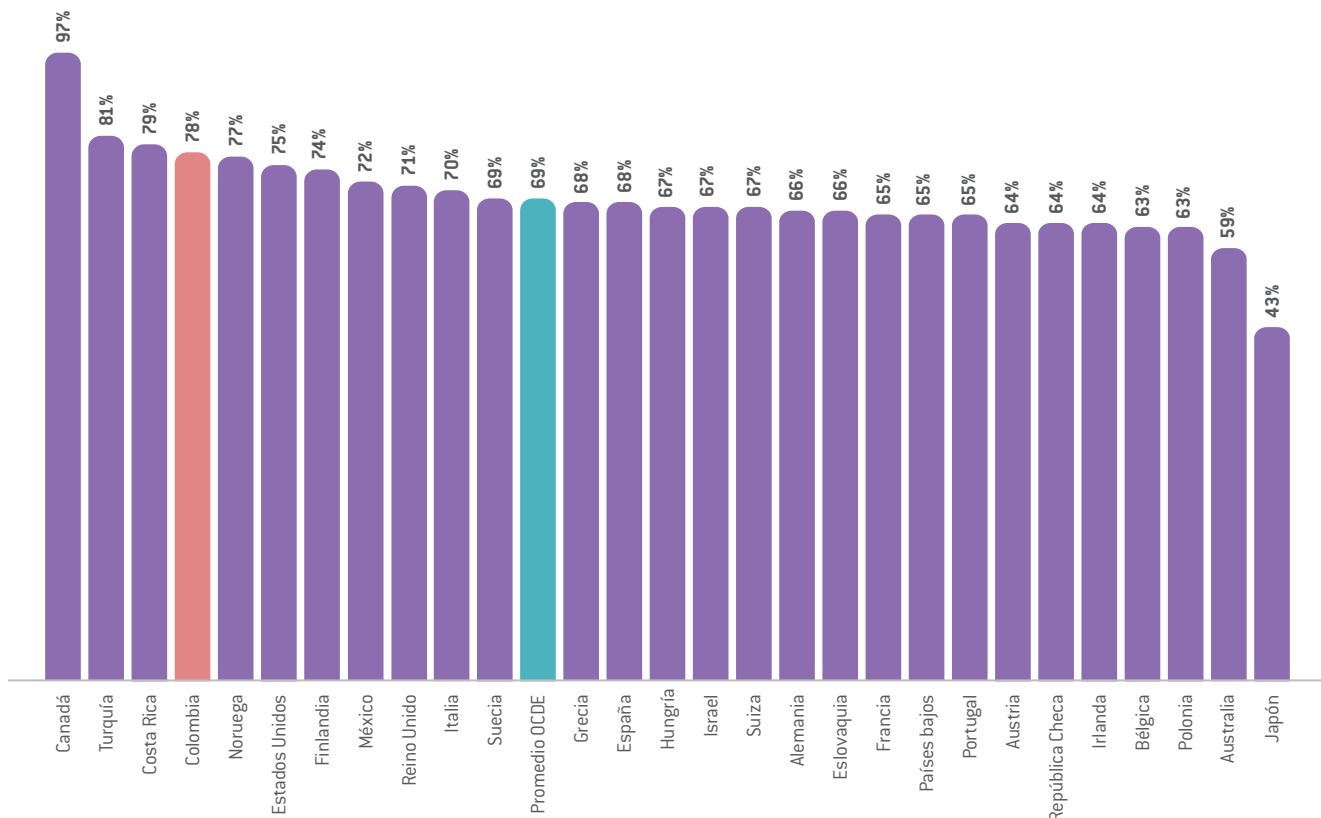
La brecha de confianza entre trabajadores y empleadores sobre el compromiso con la transición verde es notable. Aunque el 66 % de los trabajadores están listos para el cambio, solo la mitad confía en la disposición de sus empleadores. Esta situación resalta la necesidad de políticas que promuevan la capacitación e inclusión laboral, asegurando que todos puedan beneficiarse de un futuro más sostenible.



Gráfica 7. Porcentaje de empleadores que actualmente están o planean reclutar para trabajos y habilidades verdes



En Colombia, la demanda de habilidades en sostenibilidad e innovación está en aumento. El 70 % de los empleadores buscan talento verde.



Fuente: ManpowerGroup (2024a).

El Global Green Skills Report 2023 (LinkedIn, 2023a) indica que, en Colombia, el 10 % del talento verde se concentra en la industria financiera, superando el promedio global del 6,8 %. Sin embargo, la brecha de género en el sector de energías renovables es preocupante. Aunque la participación femenina ha aumentado del 27,3 % en 2018 al 29,8 % en 2023, sigue siendo baja. En comparación, Perú tiene un 41,5 % de mujeres fundadoras en energías renovables, mientras que en Colombia es del 31,9 %. Esto subraya la necesidad de fomentar la inclusión de mujeres en sectores clave para enfrentar la crisis climática, que requiere creatividad e innovación.

Para abordar estos desafíos, es fundamental invertir en educación y capacitación en habilidades verdes, lo que no solo mejorará la empleabilidad, sino que también aumentará la competitividad del país en un mercado global enfocado en la sostenibilidad (Ministerio de Educación Nacional [Mineducación], 2023). Asimismo,

el Gobierno debe implementar políticas que incentiven prácticas sostenibles y fortalezcan la protección social para trabajadores en sectores vulnerables. La colaboración entre los sectores público y privado y la sociedad civil es esencial para fomentar la innovación y crear un marco que apoye la sostenibilidad.

El cambio climático, aunque desafiante, también ofrece oportunidades para empleos sostenibles y el desarrollo de habilidades innovadoras. Al reconocer estos problemas y trabajar en conjunto para implementar políticas que promuevan la sostenibilidad, Colombia puede construir un mercado laboral más resiliente y productivo. La clave será la disposición de todos los actores involucrados para adaptarse a los cambios y colaborar en la creación de un entorno laboral que no solo responda a las necesidades económicas, sino que también contribuya a la protección del medio ambiente.



RECOMENDACIONES



Nueva recomendación



Recomendación relacionada



Recomendación priorizada



Fomentar la educación y la capacitación en habilidades digitales y verdes en Colombia

Para promover la educación y la capacitación en habilidades digitales y verdes en Colombia, es esencial establecer una sinergia efectiva entre el sector público y el privado. El Gobierno debe actualizar los currículos educativos, integrando competencias digitales y ambientales desde los niveles básicos hasta la educación superior. Es crucial que se capacite a los docentes en estos ámbitos, e implementar programas piloto que combinen teoría y práctica, los cuales servirían como referentes para su aplicación a nivel nacional.

Las alianzas entre el Gobierno, universidades y empresas son vitales para desarrollar programas de formación técnica y profesional alineados con las necesidades del mercado laboral. Estos acuerdos deben incluir certificaciones en habilidades digitales avanzadas y sostenibilidad, diseñadas en conjunto con el sector privado. Además, la participación empresarial mediante pasantías, prácticas y mentorías puede acelerar la inserción laboral en sectores tecnológicos y verdes.

Para garantizar la efectividad de estas iniciativas, es imprescindible mejorar la infraestructura tecnológica, especialmente en áreas rurales. El acceso a internet de alta velocidad y dispositivos tecnológicos es fundamental para la participación en programas formativos. Asimismo, el Gobierno podría ofrecer incentivos fiscales a las empresas que inviertan en la capacitación de su personal, promoviendo una cultura de aprendizaje continuo y preparación frente a los desafíos futuros.

Estas acciones deben estar en concordancia con el Plan Nacional de Negocios Verdes (PNNV), que desde 2014 ha impulsado la creación de herramientas e incentivos para promover negocios con impacto ambiental positivo. Al integrar la actualización de habilidades dentro de esta estrategia, se fortalecerá el ecosistema de negocios verdes y se facilitará una transición equitativa hacia una economía sostenible en Colombia.



Adopción integral de las tecnologías de IA

Para impulsar la adopción de tecnologías de IA en el mercado laboral colombiano, es indispensable implementar un proceso continuo de evaluación basado en modelos exitosos internacionales. En Estados Unidos, el AI Now Institute (2023) realiza investigaciones anuales que analizan el impacto de la IA en el trabajo y la sociedad, generando recomendaciones fundamentadas en evidencia. En el Reino Unido, el Office for AI (The Economist, 2023) adapta estrategias gubernamentales basadas en evaluaciones periódicas del impacto de la IA en distintos sectores. Canadá sigue un enfoque similar a través de su Estrategia Pan-Canadiense de IA, con estudios continuos que guían políticas de adaptación laboral (National Research Council Canada [NRC], 2022), mientras en Alemania examina los efectos de la IA en la industria y el empleo, proporcionando recomendaciones para la transformación de la fuerza laboral (Tatsachen über Deutschland, s. f.). Singapur, por su parte, emplea evaluaciones del impacto de la IA para diseñar programas de formación adaptados (Martínez-Comesaña *et al.*, 2023).

Aplicar un esquema de evaluación continua en Colombia permitiría ajustar de manera flexible la integración de la IA en el mercado laboral. Este enfoque, basado en la recopilación y análisis de datos, facilitaría una transición laboral equitativa y sostenible, y fortalecería la capacidad del país para gestionar los cambios tecnológicos, garantizando que los trabajadores adquieran las habilidades necesarias para enfrentar los desafíos asociados a la IA.

Asimismo, es esencial fortalecer las políticas públicas en torno al uso de datos, como el Plan Nacional de Infraestructura de Datos y el Modelo de Gobernanza de Infraestructura de Datos (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones [MinTIC], 2022). Estas iniciativas deben complementarse con un aumento en la capacidad de almacenamiento y procesamiento mediante el desarrollo de centros de datos y la adopción de la computación en la nube, lo que aseguraría una infraestructura robusta para el crecimiento de la IA en diversos sectores, promoviendo un desarrollo tecnológico sostenible para toda la sociedad.



Potenciar el liderazgo del sector financiero en habilidades verdes en Colombia

En Colombia, el 10 % del talento verde se concentra en la industria financiera, superando el promedio global del 6,8 % (LinkedIn, 2023b). Esta ventaja representa una oportunidad estratégica para consolidar al sector financiero como líder en sostenibilidad. Con el fin de potenciar este rol, es esencial fomentar el desarrollo de competencias verdes dentro del sector, lo que permitiría convertirlo en un referente y ejemplo para otras industrias en su transición hacia la sostenibilidad.

Una estrategia clave es la creación de alianzas entre instituciones internacionales, los sectores público y privado y universidades dirigidas al desarrollo de programas de formación adaptados a

las necesidades del sector financiero. Estos programas deben integrar competencias en sostenibilidad y finanzas verdes, mediante currículos especializados y la oferta de cursos de actualización profesional (OIT, 2021).

Finalmente, el sector financiero debe asumir un rol proactivo en la adopción de prácticas sostenibles, no solo para fortalecer su posición, sino también para inspirar a otros sectores a seguir este camino. De este modo dicho segmento puede contribuir al desarrollo de habilidades verdes y a una economía más sostenible (Mineducación, 2023).

Marco legal para la formación dual a partir de la educación media

Para implementar de manera efectiva un sistema de educación dual en Colombia desde la educación media, es fundamental superar las barreras normativas existentes. La inclusión de la modalidad dual en la Ley General de Educación crearía un marco regulatorio que definiría claramente los roles de las instituciones educativas y las empresas, facilitando así la combinación de formación teórica y práctica que caracteriza este modelo, y mejorando la transición al mercado laboral.

Las alianzas público-privadas resultan clave para desarrollar currículos adaptados a las demandas del mercado laboral actual. Estas colaboraciones permitirían diseñar programas de formación más pertinentes, alineados con un marco de competencias

nacionales y regionales. Por lo tanto, es necesario flexibilizar los requisitos normativos para ampliar la oferta de programas duales, otorgando mayor autonomía a las instituciones educativas.

Adicionalmente, se requiere fortalecer la infraestructura educativa y capacitar tanto a docentes como a tutores empresariales. Un sistema de monitoreo y evaluación constante garantizaría que los programas duales se ajusten a las dinámicas del mercado laboral, optimizando su impacto en la empleabilidad de los estudiantes.

Finalmente, la extensión del Decreto 1330 de 2019 a la educación media, con regulaciones específicas y estrategias de articulación educativa, mejoraría la relevancia y calidad de la formación dual, impulsando el desarrollo económico y la empleabilidad en Colombia.



3

PRINCIPALES PROBLEMAS DEL MERCADO LABORAL

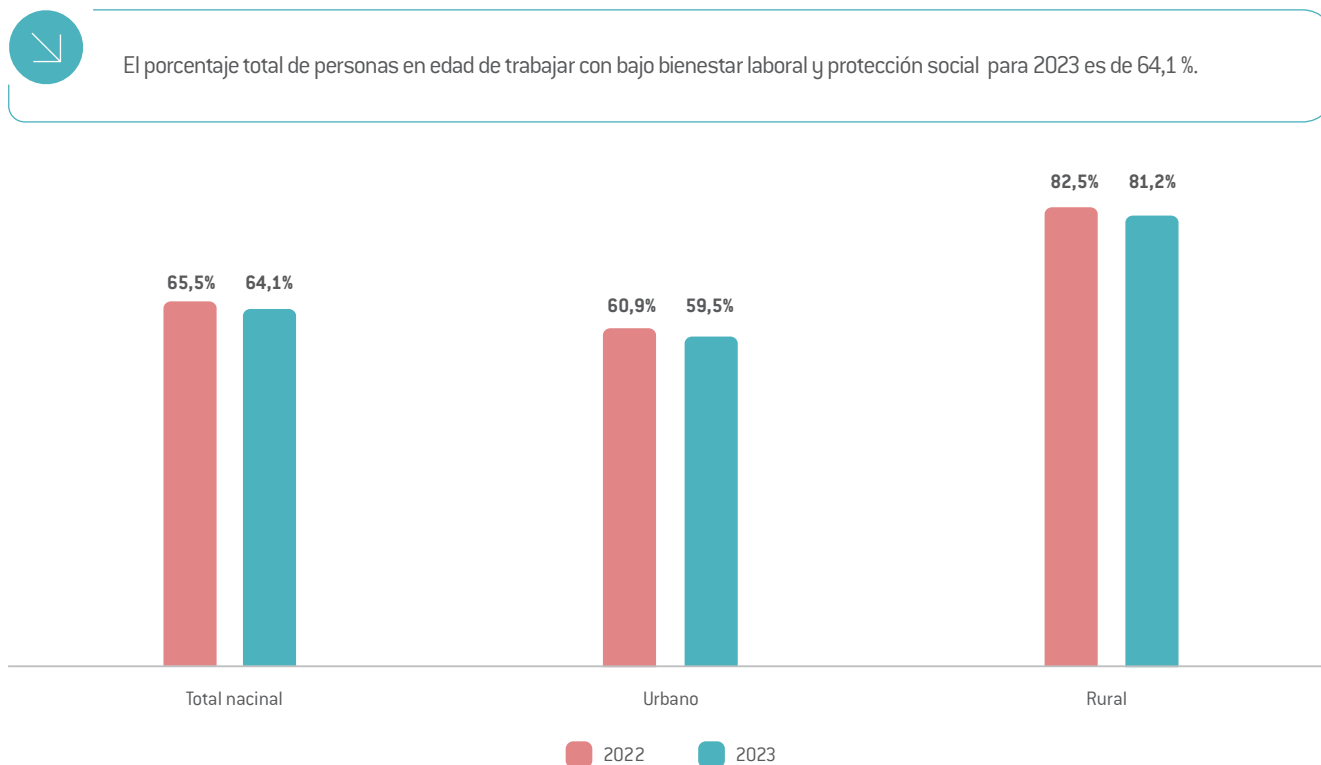
Para asegurar un futuro próspero, es crucial que el mercado laboral colombiano enfrente los desafíos estructurales que limitan su desarrollo, tales como el desempleo, la alta informalidad, la baja productividad y la rigidez en la regulación de contratación y despido. Superar estos obstáculos es vital para impulsar el crecimiento económico, mejorar la generación de ingresos y asegurar la estabilidad laboral, elementos fundamentales para el desarrollo socioeconómico del país.

En 2023, el CPC presentó el índice de calidad laboral², que tiene como objetivo identificar las privaciones que afectan a la población en edad de trabajar (PET) utilizando 22 variables clave. Este indicador ofrece una visión integral de la calidad del mercado laboral, reconociendo que el trabajo ocupa una parte sustancial del tiempo

de vida de las personas³. No se trata únicamente de evaluar la calidad del empleo actual, sino también de asegurar condiciones de seguridad y bienestar para quienes pierden su empleo, así como para aquellos que, debido a su edad, ya no pueden o no deben trabajar. Esta visión más holística busca garantizar un entorno laboral que promueva tanto la estabilidad como la protección social a lo largo de las diferentes etapas de la vida laboral.

Los resultados de 2023 evidenciaron que el 64 % de la población en áreas urbanas y el 81 % en áreas rurales sufren de bajo bienestar laboral y de protección social, lo que subraya profundas disparidades y la necesidad urgente de políticas públicas que promuevan empleos de calidad y reduzcan la vulnerabilidad la población económicamente activa (CPC, 2023).

Gráfica 8. Porcentaje de personas con bajo bienestar laboral y de protección social



Cálculos: CPC, con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2022-2023.

2. Dados los comentarios recibidos en diferentes mesas de expertos el nombre del indicador cambio a Índice de Bienestar Laboral y Protección Social (IBLPS)

3. En el anexo de este capítulo se encontrarán los resultados del Índice de Bienestar Laboral y Protección Social (IBLPS).



A continuación, enunciamos las principales problemáticas que sufre el mercado laboral.

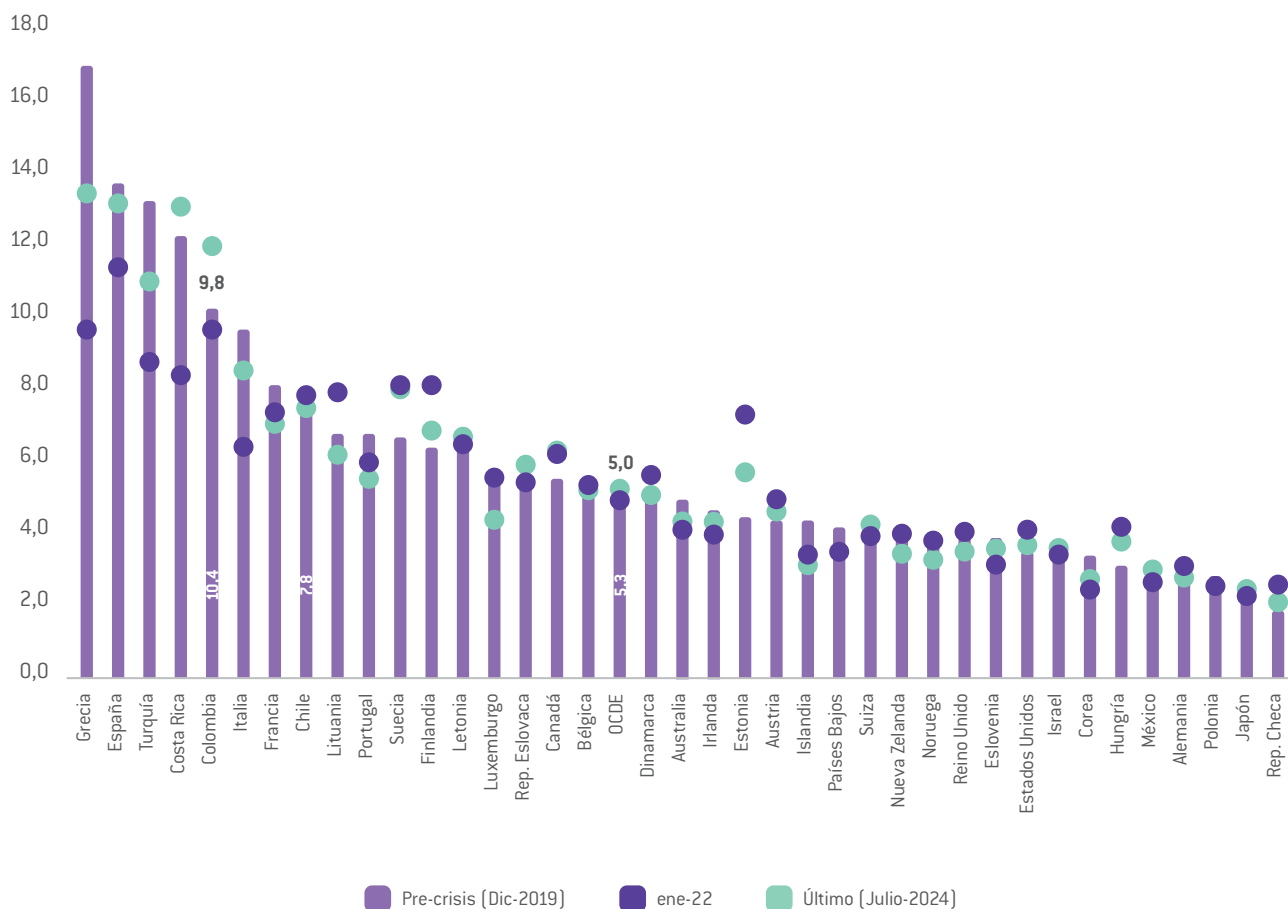
→ ALTAS TASAS DE DESEMPLEO

Colombia enfrenta un desafío persistente en su mercado laboral, con una tasa de desempleo que, aunque ha mostrado cierta mejoría, se mantiene elevada en comparación con otros países de la OCDE. Así, si bien en mayo de 2024 fue del 10,0 %, menor al 12,2 % registrado en enero de 2022, sigue situando al país entre aquellos de mayor desempleo dentro de la OCDE, solo superado por Grecia y España. Esto

refleja las dificultades estructurales del mercado laboral colombiano, que aún lucha por reducir el desempleo a niveles comparables con los de las economías más desarrolladas. Mientras países como Chile y México han logrado mantener tasas de desempleo por debajo del 9 %, Colombia sigue enfrentando un mercado laboral frágil, marcado por altos niveles de informalidad y una recuperación económica lenta.

Gráfica 9. Tasa de desempleo. OCDE

Colombia sigue situándose entre los de mayor desempleo dentro de la OCDE.



Fuente: OCDE (2024b).



La comparación con otros países de la OCDE resalta la necesidad urgente de reformas estructurales en el mercado laboral colombiano. No basta con crear más empleos; es necesario que estos empleos sean formales y sostenibles para mejorar la competitividad del país. Además, esta situación subraya la importancia de políticas públicas que promuevan la inclusión laboral y reduzcan las desigualdades. A lo largo de los últimos años, la tasa de desempleo ha mostrado fluctuaciones significativas, especialmente con el impacto de la pandemia de COVID-19, que llevó la tasa de desempleo femenina a un pico del 25,2 % en 2020. Aunque la situación ha mejorado, con una tasa de desempleo femenina del 15,0 % en el primer trimestre de 2024, sigue existiendo una notable brecha de género, dado que la tasa de desempleo masculino fue del 9,6 %.

Esta disparidad entre géneros refleja la mayor vulnerabilidad de las mujeres en el mercado laboral colombiano, quienes no solo enfrentan mayores barreras para acceder a un empleo, sino que también son más propensas a perderlo en tiempos de crisis. La persistente diferencia en las tasas de desempleo entre hombres y mujeres pone de manifiesto la necesidad de implementar políticas públicas que promuevan la equidad de género en el empleo,

tanto en términos de acceso como de estabilidad laboral. A pesar de las mejoras recientes, las mujeres siguen siendo las más afectadas por la falta de oportunidades, especialmente en las regiones periféricas, donde el acceso al empleo es aún más limitado. Estas brechas resaltan la urgencia de crear condiciones favorables para la inclusión laboral de las mujeres, en particular en sectores donde están subrepresentadas.

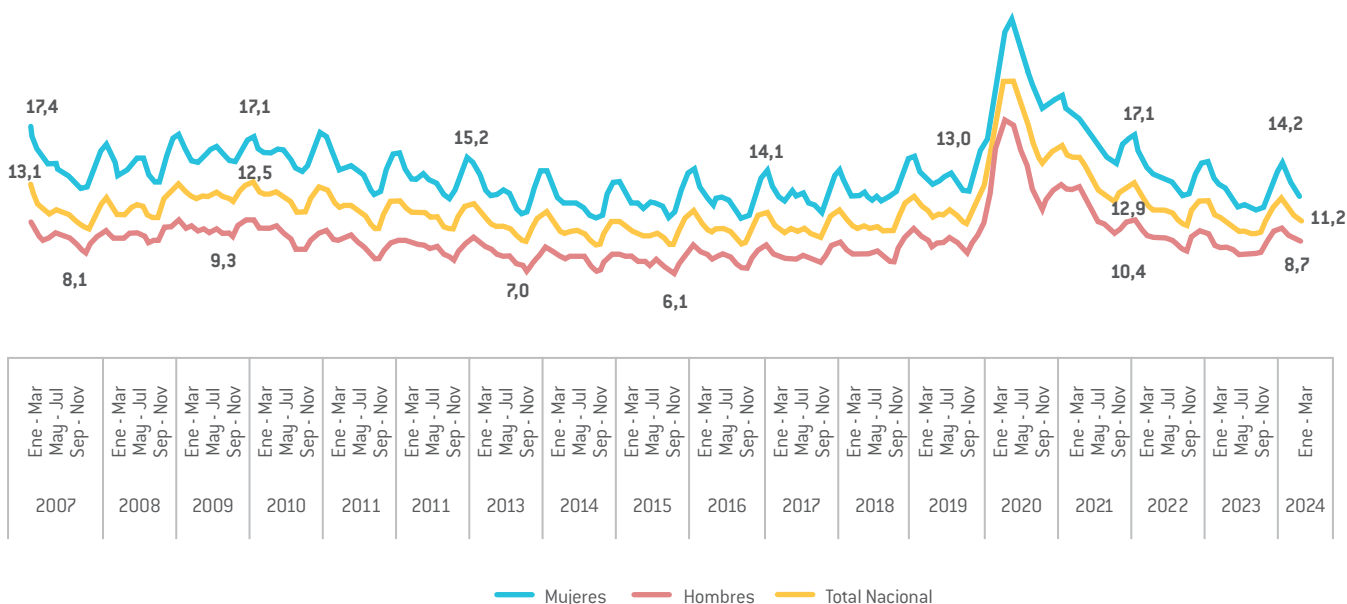
El desempleo en Colombia se mantiene en torno al 10 %, lo que perpetúa la pobreza y la desigualdad social, especialmente entre mujeres y jóvenes. En junio de 2024, la tasa de desempleo femenino alcanzó el 12,9 %, significativamente por encima de la tasa nacional del 10,3 %. En regiones como Quibdó y Riohacha, donde el desempleo es aún más elevado, las mujeres enfrentan barreras todavía mayores para ingresar al mercado laboral. La persistencia de estas brechas de género y la elevada tasa de desempleo en general subrayan la importancia de una acción coordinada y decidida para construir un mercado laboral más inclusivo y equitativo en Colombia. La implementación de políticas efectivas que fortalezcan la equidad de género y mejoren la estabilidad laboral es crucial para superar estos desafíos y promover un desarrollo económico sostenible.

Gráfica 10. Tasas de desempleo y ocupación



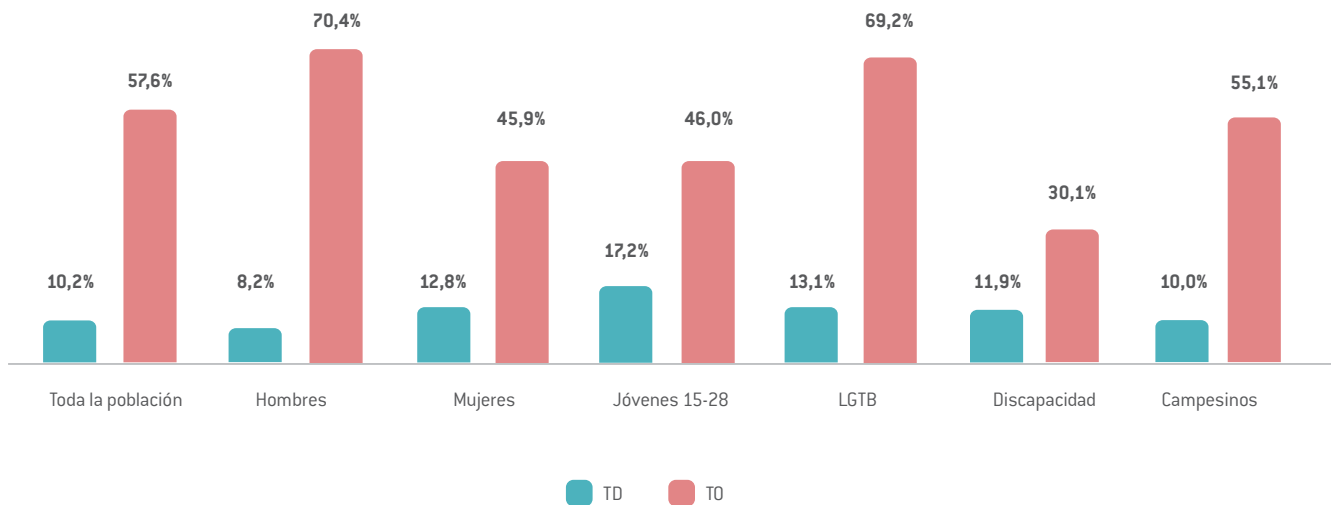
La tasa de desempleo femenina siempre ha sido superior a la tasa total nacional, mostrando una notable brecha de género. En el primer trimestre de 2024 las mujeres tenían una tasa de desempleo del 15,0 %, y la tasa de desempleo masculino fue del 9,6 %.

a. Tasa de desempleo histórica por sexo y total nacional





b. Tasa de desempleo y ocupación por grupos para 2023



Fuente: GEIH 2017-2024 y cálculos propios CPC con base en GEIH 2023.

Las tasas de desempleo son más altas entre los grupos más vulnerables, como los jóvenes de 15 a 28 años (17,2%), las personas LGTB (13,1%) y aquellos con alguna discapacidad (11,9%), en comparación con la tasa promedio de la población total (10,2%). Este fenómeno puede atribuirse a factores como la discriminación, la falta de oportunidades educativas y laborales, y la inadecuada adaptación del mercado laboral a las necesidades de estos grupos, lo cual limita su inclusión y su participación efectiva en el mercado de trabajo. La alta tasa de desempleo en estos segmentos evidencia la necesidad de políticas públicas que promuevan la igualdad de oportunidades, la inclusión laboral y la eliminación de barreras que impiden el acceso equitativo al empleo.

Por otro lado, la tasa de ocupación también varía considerablemente entre los grupos analizados. Por ejemplo, los hombres presentan una tasa de ocupación del 70,4%, significativamente superior al 45,9% de las mujeres, lo que refleja una desigualdad de género persistente en el mercado laboral colombiano. Los jóvenes (46,0%) y las personas con discapacidad (30,1%) también muestran tasas de ocupación más bajas, lo que sugiere que, además del desempleo, existe una menor integración de estos grupos en el empleo formal y remunerado. Este escenario subraya la necesidad de intervenciones dirigidas a fomentar la equidad de género y a promover programas de capacitación y empleabilidad para jóvenes y personas con discapacidad, con el fin de mejorar su acceso al empleo y su participación en la economía formal. La implementación de políticas inclusivas y la eliminación de prácticas discriminatorias son esenciales para asegurar un mercado laboral más equitativo y justo.

Adicionalmente, las mujeres dedican menos tiempo al trabajo remunerado que los hombres (8 horas y 57 minutos frente a 9 horas y 13 minutos), pero más al trabajo no remunerado, como las labores domésticas (7 horas y 44 minutos frente a 3 horas y 19 minutos para los hombres). Esta carga desproporcionada de trabajo no remunerado limita su participación en el mercado laboral formal y restringe su acceso a oportunidades económicas, perpetuando ciclos de pobreza y desigualdad. El hecho de que el 88% de las personas inactivas dedicadas exclusivamente a los oficios del hogar sean mujeres subraya esta desigualdad, contribuyendo a una dependencia económica y limitando su capacidad para alcanzar la independencia financiera (UN Women, 2021).

Las desigualdades en la distribución del trabajo remunerado y no remunerado tienen un impacto considerable en el mercado laboral, perpetuando la inequidad de género. La carga desproporcionada de trabajo no remunerado que recae sobre las mujeres restringe su participación en empleos formales, limitando su capacidad para generar ingresos y acumular capital humano. Esta situación no solo reduce la autonomía económica de las mujeres, sino que también afecta la productividad y competitividad general del mercado laboral al subutilizar su talento. La sobrecarga de trabajo doméstico sin compensación económica crea un círculo vicioso de pobreza y dependencia, acentuando las disparidades salariales y la segregación ocupacional. Por ello, es esencial implementar políticas que promuevan la igualdad de género y la corresponsabilidad en las tareas del hogar, incentivando la participación equitativa de hombres y mujeres en todas las áreas del mercado laboral y educativo.



La baja participación económica y educativa de las mujeres jóvenes en Colombia tiene serias repercusiones para el desarrollo económico y la cohesión social del país. Para reducir estas desigualdades, es crucial no solo generar oportunidades laborales y educativas, sino también fomentar la corresponsabilidad en las

tareas domésticas y facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar. Promover estos cambios permitiría una mayor inclusión de las mujeres en el mercado laboral, contribuyendo al crecimiento económico y a la construcción de una sociedad más equitativa [Banco Mundial, 2024c; Cepal, 2022; OCDE, 2023c].

Gráfica 11. Inequidad laboral en las mujeres

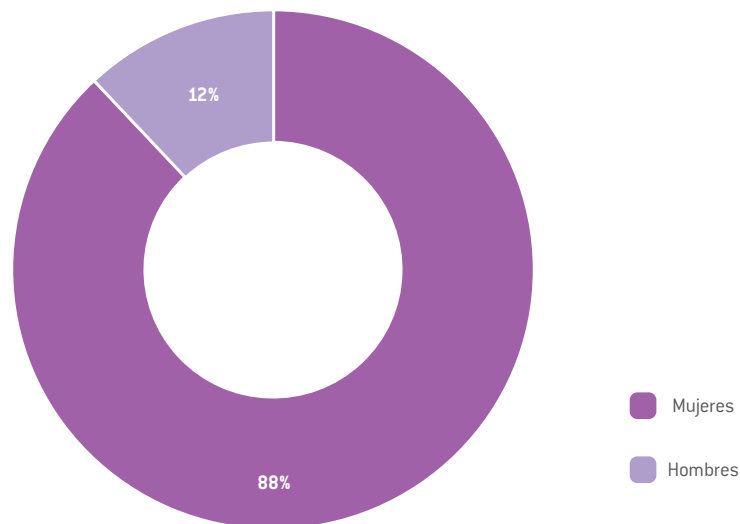


Los resultados de la ENUT muestran que las mujeres incrementaron el tiempo de trabajo no remunerado diario a 7 horas y 44 minutos. Además, el 88 % de mujeres inactivas se dedican exclusivamente a los oficios del hogar, lo que muestra el limitado acceso a oportunidades laborales formales y a la independencia económica.

a. Tiempo diario promedio (hh:mm) en grandes grupos de actividades.



b. Porcentaje de personas inactivas que se dedican a oficios del hogar



Fuente: Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2016/2017-2020/2021. Cálculos: CPC con base en GEIH 2023.



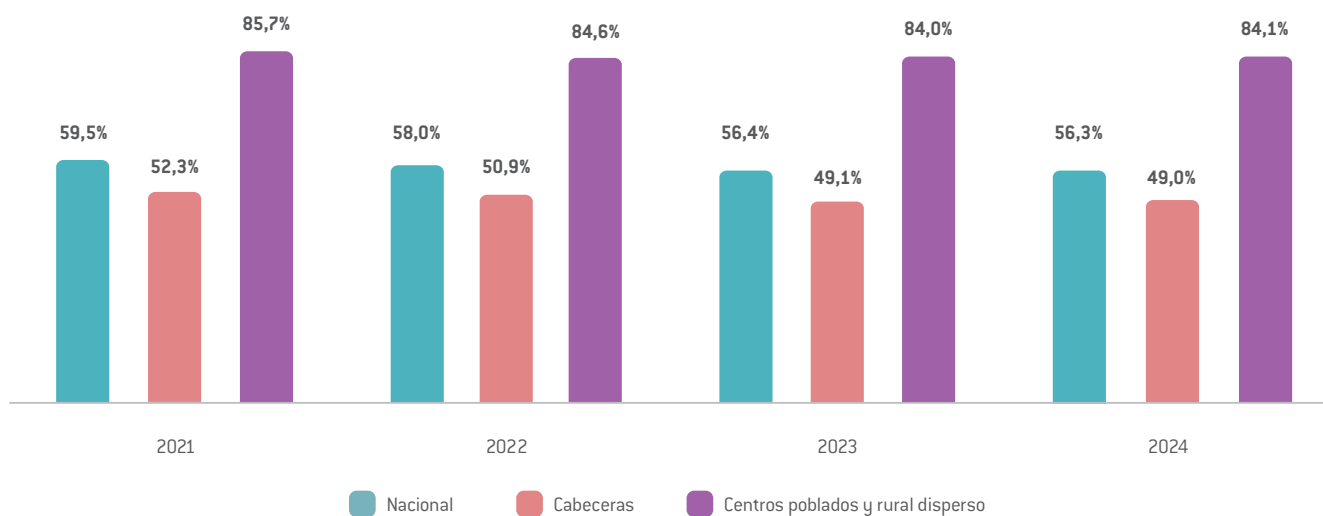
→ INFORMALIDAD LABORAL

La informalidad laboral en Colombia representa un desafío crítico que afecta tanto a la fuerza de trabajo como a la economía en general. Este fenómeno se manifiesta en dos formas: la informalidad de subsistencia, asociada a bajos niveles de calificación y productividad, y la informalidad inducida, resultado de un marco regulatorio que desincentiva el empleo formal. Esta dualidad crea un mercado laboral segmentado, donde la flexibilidad del sector informal contrasta con las rigideces del empleo formal.

En 2023 el 56 % de los trabajadores eran informales, y en las áreas rurales, el 84 %, es decir, aproximadamente 12,9 millones de personas (DANE, 2023b). La informalidad limita el acceso a beneficios sociales, y el 86 % de los trabajadores informales gana menos de un salario mínimo, lo que refleja la precariedad del empleo en el país. En comparación con otros países de la OCDE, Colombia presenta tasas de informalidad alarmantes: en 2023, México y Colombia tenían tasas superiores al 55 %, mientras que en la mayoría de los países europeos estas cifras son significativamente menores.

Gráfica 12. Informalidad nacional, 2021-2024

La informalidad en Colombia también es una deficiencia a nivel territorial, con una brecha cercana al 35 % entre las zonas rurales y urbanas en los últimos años.



*Corresponde al promedio de enero-junio.
 Fuente: GEIH 2024.

Una de las principales barreras para la formalización es la complejidad del marco normativo, que impone una carga regulatoria considerable, especialmente a las pequeñas y medianas empresas. La regulación establece requisitos que pueden resultar costosos y confusos, lo que lleva a muchas empresas a optar por la informalidad para evitar estos gastos (Congreso de la República de Colombia, 2012). Además, la falta de conocimiento sobre los beneficios de la formalidad contribuye a que tanto tra-

bajadores como empleadores se mantengan en la informalidad (Mora, 2017).

Para abordar la informalidad laboral, es esencial implementar políticas que promuevan la formalización, especialmente en las zonas rurales, donde la informalidad supera el 80 %. Simplificar el marco normativo y ofrecer incentivos a las empresas para que contraten formalmente son pasos necesarios para fomentar un mercado laboral más inclusivo y sostenible.

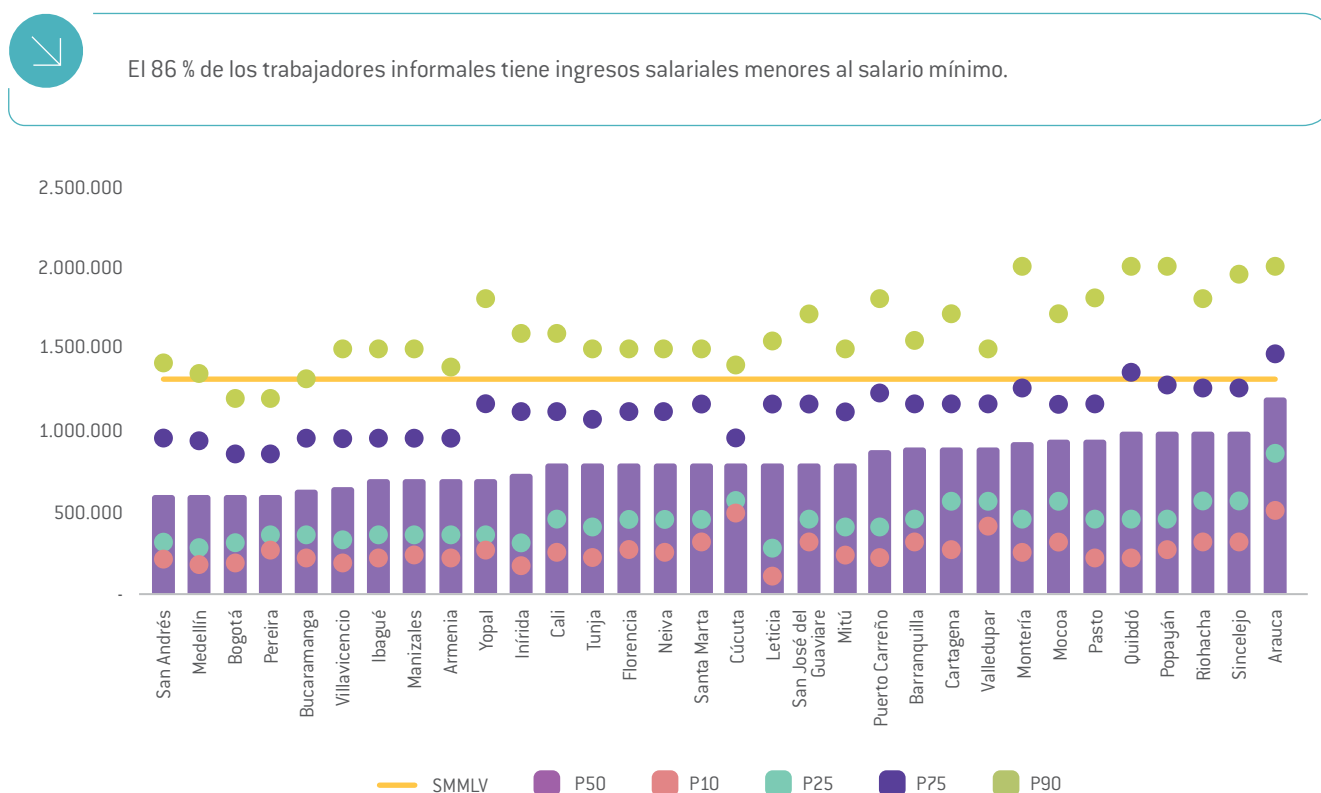


EFFECTOS DEL SALARIO MÍNIMO EN EL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO LABORAL

La distribución del ingreso laboral en Colombia revela profundas disparidades a nivel territorial, especialmente en relación con el salario mínimo. El 86% de los trabajadores informales percibe ingresos inferiores a dicha remuneración, lo que pone en evidencia que este valor no actúa como un umbral efectivo para el ingreso mensual de los trabajadores.

Este hecho es en particular problemático cuando se utiliza el salario mínimo como referencia para la obligatoriedad de la cotización al Sistema Contributivo de Seguridad Social, generando una segmentación en el mercado laboral que distingue entre quienes reciben diferentes tratamientos por parte del Estado en materia de seguridad social.

Gráfica 13. Ingreso laboral de los trabajadores informales por ciudades



Nota: El salario mínimo para Colombia en 2023 era de COP 1.300.606.
Cálculos: CPC con base en la GEIH 2023.

La ineficacia del salario mínimo como base para determinar ingresos mínimos se debe a la estructura del sector productivo y la segmentación de la fuerza laboral. Las regulaciones actuales, en efecto, imponen una carga significativa sobre el trabajo formal, distorsionando el mercado y afectando negativamente el bienestar de los trabajadores y el crecimiento económico del país (Fernández y Segura, 2023). Esta situación es exacerbada por estudios que demuestran que incrementos en el salario mínimo, aunque bien intencionados, pueden aumentar la probabilidad de desempleo entre los miembros de la familia que no son cabeza de hogar (Mejía y Fernández, 2021)

y elevar la tasa de desempleo entre un 0,6% y un 1,2% por cada 5% de aumento en el salario mínimo real (Mesa, 2017).

Para enfrentar estos desafíos, es esencial reconsiderar el rol del salario mínimo en la configuración del ingreso laboral y su relación con el sistema de seguridad social. La propuesta del CPC de introducir la unidad de trabajo especial (UTE), que permitiría a los trabajadores cotizar a la seguridad social en función de sus ingresos reales, emerge como una estrategia viable para fomentar la formalización y reducir la segmentación del mercado laboral. Además, es imperativo mejorar la coordinación entre las entidades



reguladoras para asegurar una aplicación coherente de las normas y evitar distorsiones que afectan la productividad y competitividad del sector productivo.

Actualmente, el mercado laboral colombiano no garantiza una protección adecuada, especialmente para los trabajadores de bajos ingresos, lo que dificulta la creación de empleos de calidad y perpetúa la segmentación social (Misión de Empleo, 2022). El

desempleo se mantiene en niveles altos, con una fuerza laboral predominantemente informal o autoempleada en pequeñas empresas de baja productividad. Este escenario es agravado por un salario mínimo relativamente alto en comparación con el salario medio, lo que actúa como una barrera para la formalización, junto a la insuficiencia de mecanismos de protección al desempleo y el limitado acceso a la justicia laboral.

BAJOS NIVELES DE PRODUCTIVIDAD

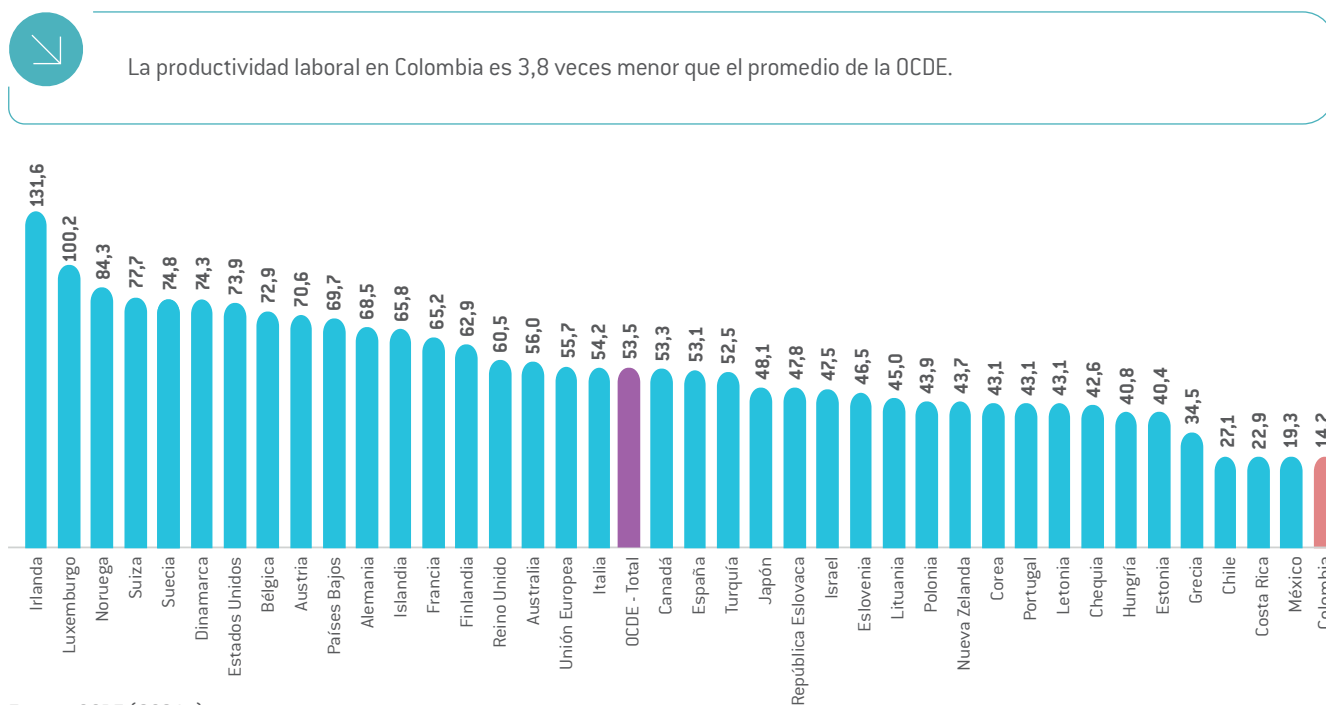
La baja productividad laboral es otro problema crítico en el mercado laboral colombiano, que se traduce en menores ingresos y competitividad para las empresas. Según estimaciones de Fedesarrollo, la productividad laboral en Colombia es apenas el 25 % de la de Estados Unidos y el 50 % de la de Chile (Arbeláez y Mejía, 2021). Esto se debe a diversos factores como la informalidad, la baja calificación de la mano de obra, la falta de innovación y la inadecuada infraestructura.

Las estimaciones del promedio de horas trabajadas por trabajador en 2022 varían sustancialmente entre países. Mientras que Colombia, México, Costa Rica y Polonia registraron más de 2.000 horas trabajadas por trabajador, países como Dinamarca, Alemania, Islandia, Luxemburgo, Países Bajos y Noruega reportaron me-

nos de 1.500 horas (OCDE, 2023a). Estas diferencias reflejan no solo la cultura laboral, sino también la eficiencia y la productividad de los sistemas económicos.

Además, existen grandes disparidades en los niveles de productividad laboral entre países, incluyendo aquellos dentro del área de la OCDE. Medida como el PIB por hora trabajada en términos de dólares, la productividad laboral promedio en el área de la OCDE fue de USD 67,5 por hora en 2022, con una desviación estándar entre países de aproximadamente USD 32 (OCDE, 2023c). Esto significa que mientras que países como Irlanda y Noruega registraron niveles de productividad más del doble del promedio de la OCDE, México y Colombia se ubicaron alrededor de un tercio del promedio.

Gráfica 14. Productividad del PIB por hora trabajada, 2022



Fuente: OCDE (2024a).



En el caso de Colombia, la baja productividad se relaciona estrechamente con la alta informalidad laboral. Según datos del DANE (2023a), en 2022 el 58 % de los ocupados se encontraban en la informalidad, lo que implica que carecen de acceso a beneficios sociales y protección adecuada. Esta situación no solo afecta el bienestar de los trabajadores, sino que también limita la capacidad del país para generar ingresos fiscales y financiar políticas públicas efectivas.

En Colombia el 95 % del tejido empresarial son microempresas entre 1 y 9 empleados. Al revisar estas firmas, la Encuesta de Micronegocios (Emicron) del año 2023 nos refleja que el 82 % son unipersonales, lo cual sugiere que existe una estructura em-

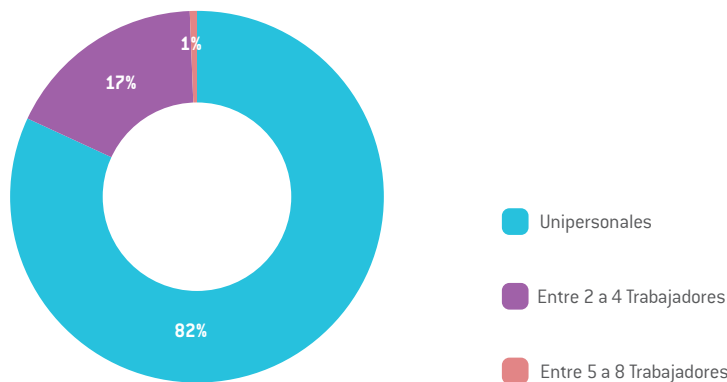
presarial fragmentada y poco escalable. Esta predominancia de negocios pequeños está alineada con las cifras de productividad laboral en Colombia, que son significativamente bajas en comparación con otros países de la OCDE. Según datos de dicho organismo, Colombia es el país miembro con la menor productividad laboral por hora trabajada, con un promedio de USD 14,3, en contraste con el promedio de USD 53,6 dólares de la OCDE y USD 19,3 de México (OCDE, 2023b). Esta baja productividad sugiere que los micronegocios, especialmente los unipersonales, enfrentan serias limitaciones en términos de eficiencia y capacidad de generación de valor, lo cual impacta de forma negativa en la economía nacional y su competitividad global.

Gráfica 15. Total de micronegocios y productividad laboral

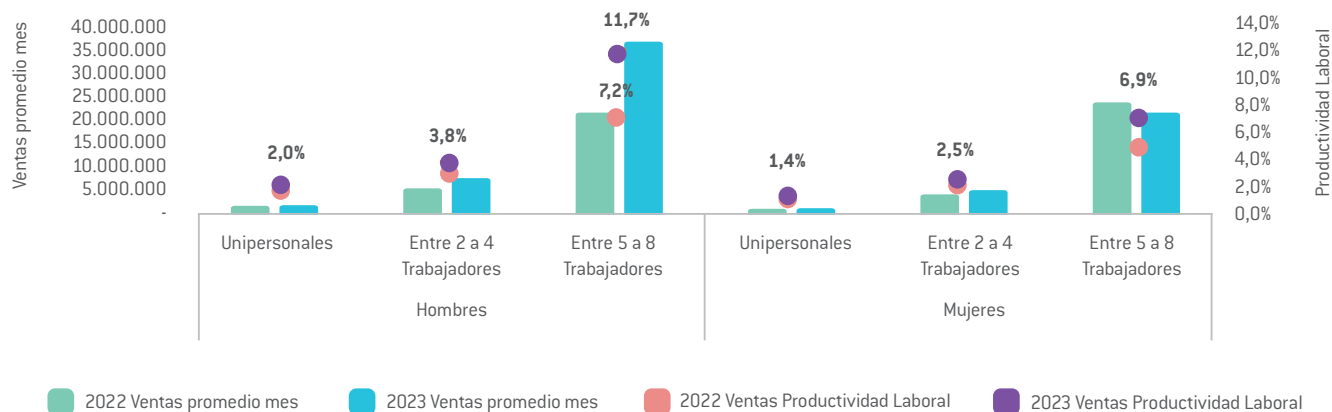


En 2023 había un total de 5.089.000 micronegocios, de los cuales el 82 % eran unipersonales, y el 36 % tenían como propietaria una mujer.

a. Total de Micronegocios en 2023



b. Productividad laboral por tamaño y sexo del propietario



Cálculos: CPC con base en la Emicron 2022-2023.



La diferencia en las ventas promedio y la productividad laboral entre micronegocios liderados por hombres y mujeres evidencia una notable desigualdad de género en el ámbito empresarial. Las mujeres propietarias de micronegocios generan menos ingresos y muestran una menor productividad comparadas con los hombres, situación que se puede atribuir a barreras estructurales como el acceso limitado a financiamiento, redes de apoyo y oportunidades de capacitación empresarial (Powers y Magnoni, 2010). Estas disparidades demandan políticas específicas que aborden las brechas de género en el emprendimiento, fomentando igualdad de oportunidades y acceso equitativo a recursos, lo que mejoraría tanto la productividad como la sostenibilidad de los negocios liderados por mujeres. En consecuencia, estas mejoras no solo fortalecerían la economía informal, sino que también promoverían un crecimiento económico más inclusivo en Colombia.

Para mejorar la productividad laboral en Colombia, es esencial abordar problemas estructurales como la informalidad y el desempleo mediante una estrategia integral. Esta debe incluir la simplificación de los trámites para la formalización empresarial, la mejora en la calidad de la educación y la capacitación laboral, y la promoción de la innovación y la adopción de tecnologías en las empresas. Un enfoque coordinado entre el Gobierno, el sector privado y

la sociedad civil es fundamental para construir un mercado laboral más productivo y competitivo.

La disparidad en la productividad entre grandes empresas y microempresas es común en los países de la OCDE, reflejando las ventajas de la producción a gran escala y la intensificación del capital. Sin embargo, Colombia presenta un caso atípico, donde la productividad es más alta en las microempresas que en las pequeñas, medianas y grandes del sector manufacturero (OCDE, 2024b). Para revertir la baja productividad laboral, es crucial implementar políticas que promuevan la formalización empresarial, la capacitación de los trabajadores, y la innovación y transferencia de tecnología. Además, invertir en infraestructura física y digital es vital para mejorar la movilidad laboral y el acceso a los mercados, con especial atención al apoyo a las microempresas, que son esenciales para la economía local.

La mejora de la productividad no solo depende de la inversión en recursos, sino también de la creación de un entorno regulatorio favorable que incentive la formalización y la competitividad. Simplificar los trámites burocráticos para pequeñas y medianas empresas, junto con ofrecer incentivos fiscales para la innovación y adopción de tecnologías, puede cerrar la brecha de productividad entre diferentes tipos de empresas y fomentar un crecimiento económico más inclusivo y sostenible en el país.



RIGIDECES EN LA CONTRATACIÓN Y EL DESPIDO

Para que el mercado laboral en Colombia sea más eficiente y adaptable a las demandas actuales, es esencial implementar una mayor flexibilidad en los procesos de contratación y despido. Las restricciones actuales de la legislación laboral, con altos costos y trámites complejos, limitan la capacidad de las empresas para responder a cambios económicos, tecnológicos y de demanda. Esta rigidez desincentiva la creación de empleos, especialmente en sectores emergentes, donde la adaptabilidad es fundamental para mantener la competitividad.

La flexibilidad en los contratos de prestación de servicios permite a los trabajadores ofrecer sus habilidades a múltiples empresas, gestionando su tiempo de manera autónoma y contribuyendo a su seguridad social proporcionalmente a sus ingresos. Esta modalidad es especialmente relevante en un contexto globalizado y digitalizado, donde el trabajo remoto es cada vez más común, facilitando que los profesionales puedan trabajar desde cualquier parte del mundo y mejorar el equilibrio entre vida laboral y personal.

Para las empresas, esta flexibilidad facilita ajustar la fuerza laboral según las necesidades económicas o específicas, reduciendo

las barreras legales y administrativas para la contratación y despido. Esto fomenta la formalización laboral al disminuir los costos y riesgos asociados, lo que es crucial en sectores como la tecnología y los servicios, donde la demanda de habilidades cambia rápidamente. Sin embargo, es fundamental que la legislación garantice la protección de los derechos laborales, evitando la precarización y asegurando que los contratos de prestación de servicios no se utilicen para eludir responsabilidades laborales (Aleksynska y Muller, 2015).

En 2023, el 17,1 % de los trabajadores formales en Colombia tenía un contrato de duración determinada (FTC). Estos contratos promueven la flexibilidad laboral al permitir a las empresas adaptarse rápidamente a fluctuaciones en la demanda y cambios organizacionales, presentando menores costos en comparación con los contratos de duración indefinida. No obstante, es crucial que la legislación garantice que estos empleos mantengan altos estándares de calidad y no contribuyan a la precarización laboral (Aleksynska y Muller, 2015).

A pesar de la flexibilidad que los FTC ofrecen, el mercado laboral colombiano sigue enfrentando rigideces significativas,



como altos costos laborales, que representan el 53 % del salario (Mejía y Fernández, 2021), y complejidades administrativas que dificultan la creación de empleo formal, especialmente en pequeñas y medianas empresas. Para fomentar un mercado laboral más flexible y dinámico, es necesario reformar las políticas laborales para reducir costos no salariales, simplificar

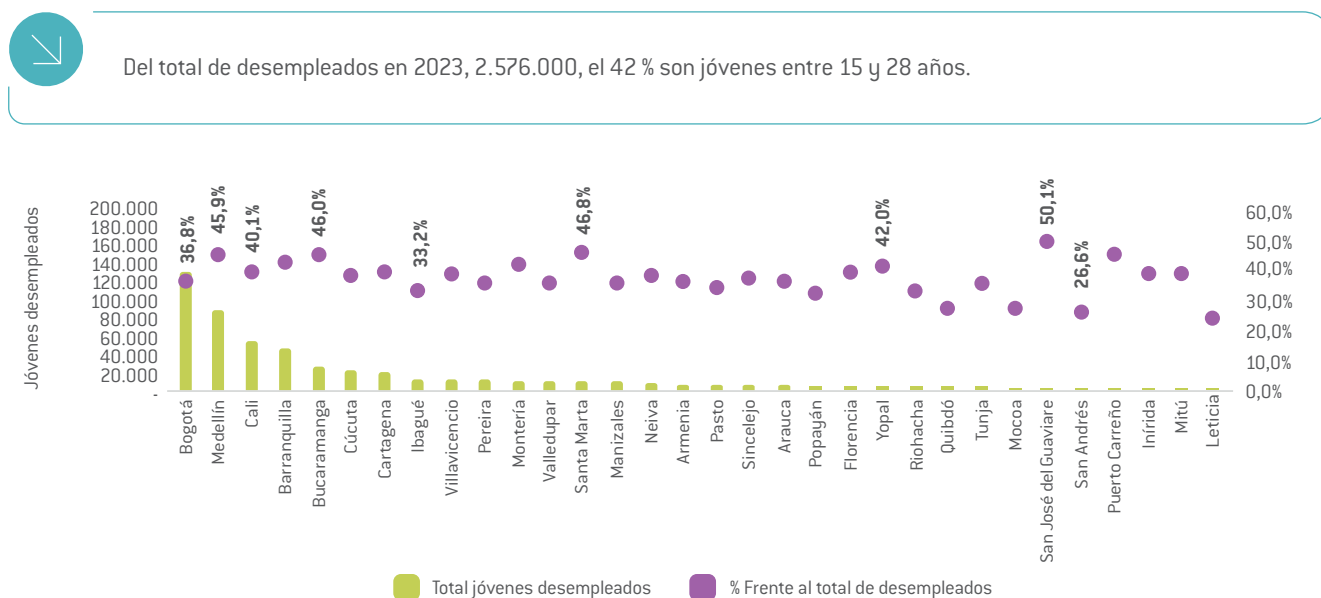
trámites y garantizar seguridad jurídica, equilibrando la flexibilidad con la protección de derechos laborales y promoviendo la formalización. Estas reformas son cruciales para crear un entorno laboral que beneficie tanto a empleadores como a trabajadores, impulsando el crecimiento económico y mejorando la calidad del empleo en Colombia.

JÓVENES DESCONECTADOS Y SIN RUMBO

Un aspecto crítico que merece atención especial es el desempleo juvenil, que se ha convertido en un problema persistente en Colombia. Las tasas de desempleo en ese grupo poblacional son significativamente más altas que las del desempleo general, alcanzando cifras que superan el 20,0 % en algunos casos (DANE, 2023b). Esta situación se agrava por la falta de experiencia laboral y la escasa conexión entre el sistema educativo y las demandas del mercado laboral.

Los jóvenes enfrentan múltiples barreras para acceder al empleo formal, incluyendo la falta de habilidades adecuadas y la percepción de que no tienen la experiencia necesaria para ocupar ciertos puestos. Además, la informalidad laboral afecta desproporcionadamente a los jóvenes, quienes a menudo se ven obligados a aceptar trabajos sin contrato y sin beneficios, lo que perpetúa su situación de vulnerabilidad (OIT, 2013).

Gráfica 16. Porcentaje de jóvenes desempleados frente al total de desempleados



Cálculos: CPC con base en la GEIH 2023.

La alta tasa de desempleo juvenil no solo tiene implicaciones económicas, sino que también genera efectos sociales adversos, como el aumento de la pobreza y la exclusión social. La falta de oportunidades laborales para los jóvenes puede llevar a un ciclo de pobreza intergeneracional, donde la falta de empleo y educación adecuada se perpetúa a lo largo del tiempo (Cepal, 2021).

La Gráfica 17 compara la situación ocupacional y educativa de jóvenes entre 15 y 28 años en diferentes ciudades de Colombia, diferenciando entre mujeres y hombres. A nivel nacional, el 24 % de las mujeres jóvenes no estudian ni trabajan, en comparación con el 16 % de los hombres. Esta variación sugiere que las mujeres enfrentan mayores barreras para acceder tanto a la educación



como al empleo, posiblemente debido a responsabilidades familiares, roles de género tradicionales y menor acceso a oportunidades laborales, lo que subraya la necesidad de políticas inclusivas que aborden estas desigualdades.

En ciudades como Tunja, tanto el 48 % de las mujeres como el 48 % de los hombres jóvenes se dedican únicamente a estudiar, lo que refleja un equilibrio en el acceso a la educación entre ambos géneros en esta región. Sin embargo, en otras ciudades como San José del Guaviare hay una diferencia notable: el 43 % de las mujeres jóvenes solo trabajan, mientras que este porcentaje es del 60 % para los hombres. Esto indica una mayor participación laboral de los hombres sin complementarla con estudios, lo que podría estar

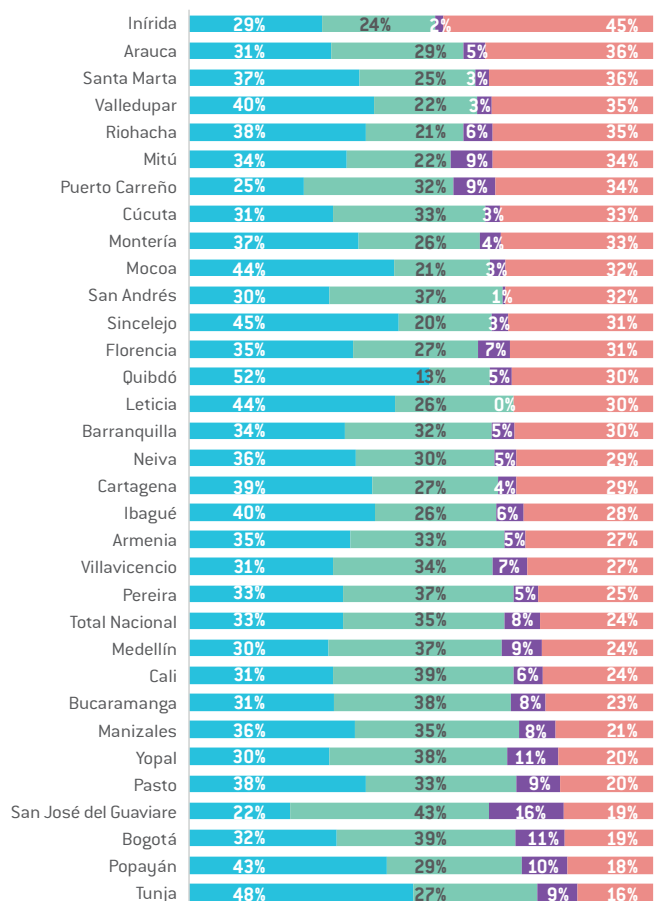
influenciado por presiones económicas o expectativas sociales que los impulsan a integrarse más tempranamente al mercado laboral.

El mercado laboral colombiano enfrenta una serie de problemas estructurales que requieren un abordaje integral y de largo plazo. Las altas tasas de desempleo, la elevada informalidad laboral, la inequidad salarial, los bajos niveles de productividad, las rigideces en la contratación y despido, y las altas tasas de desempleo juvenil son desafíos que deben ser enfrentados mediante políticas públicas que fomenten la generación de empleo formal, la calificación de la mano de obra, la innovación y la flexibilidad laboral. Solo así podrá Colombia avanzar hacia un mercado laboral más equitativo, productivo y competitivo.

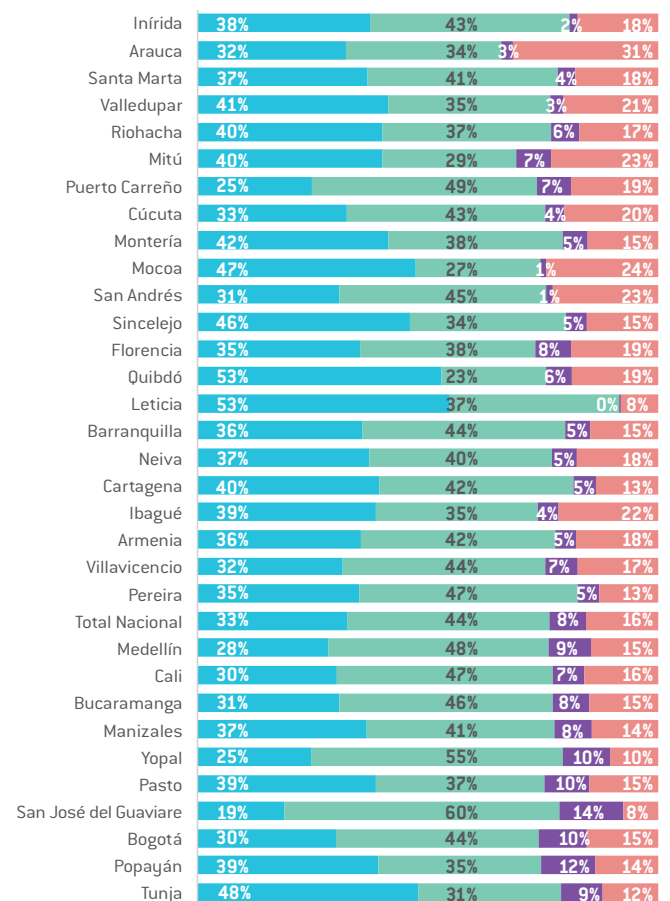
Gráfica 17. Actividades de los jóvenes entre 15 y 28 años

Del total de jóvenes que no estudian ni trabajan, 2.663.000, el 66 % son mujeres.

Mujeres



Hombres



Cálculos: CPC con base en la GEIH 2023.

■ Solo estudia
 ■ Solo trabaja
 ■ Trabaja y estudia
 ■ No estudia y no trabaja



RECOMENDACIONES



Nueva recomendación



Recomendación relacionada



Recomendación priorizada



Crear la Unidad de Trabajo Especial (UTE)

El salario mínimo mensual, que actúa como umbral de acceso al sistema de protección social, representa una barrera para muchos trabajadores, especialmente para aquellos con ingresos más bajos. El costo de formalizarse es desproporcionado para estos trabajadores, lo que desincentiva su inclusión en el sistema. Ante esta realidad, es fundamental considerar la creación de UTE, que permitirían a los trabajadores aportar a la seguridad social según sus ingresos reales, sin caer por debajo de la equivalencia de un salario mínimo, pero según las horas que logren trabajar durante el mes.

De esta manera, las personas podrían aportar al sistema de protección social de acuerdo con el tiempo trabajado durante el mes,

aun si este es inferior a la jornada laboral estándar (CPC, 2023). Así mismo se le podrían abrir las puertas de los aportes formales a muchos individuos, en particular a mujeres y jóvenes que por sus circunstancias particulares no puedan ajustar su oferta laboral a las jornadas estipuladas para lograr el umbral del salario mínimo.

En Colombia, el 96 % del tejido empresarial son microempresas con entre 1 y 3 empleados (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo [MinCIT], 2023), y a menudo operan en condiciones precarias, afectando tanto a empleadores como a trabajadores. Por esta razón la UTE podría permitirles también a las unidades productivas generar una demanda escalonada de acuerdo a su senda de ingresos.



Contrato de aprendizaje

El contrato de aprendizaje se presenta como una herramienta clave para reducir estas brechas de habilidades y experiencia. Al involucrar a los empleadores en el proceso de formación, se logra una mayor pertinencia en las competencias adquiridas, se facilita el acceso de los jóvenes al mercado laboral durante su formación, y se disminuyen los costos asociados a la búsqueda de habilidades específicas.

Colombia debe priorizar la educación dual, siendo el contrato de aprendizaje su herramienta más poderosa para abordar de manera efectiva el alto desempleo juvenil y mejorar la pertinencia educativa. La educación dual combina la formación académica con la práctica laboral, con lo que se reduce la brecha entre las habilidades adquiridas y las demandadas por el mercado, y permite a los jóvenes reunir experiencia mientras estudian, facilitando su inserción laboral.

Para garantizar que el contrato de aprendizaje cumpla con su propósito de generar capacidades y no se utilice únicamente como un medio para reducir costos de contratación, es esencial que tanto las instituciones educativas como las empresas que forman a los aprendices cuenten con certificaciones de calidad. Asimismo, el número de aprendices debería estar regulado según el tamaño de la empresa, para acomodar las capacidades de empresas más pequeñas.

Ahora bien, es importante que la reforma laboral no convierta el contrato de aprendizaje en un contrato laboral. De otra forma, regresaríamos a la circunstancia de que esta población no logre superar las brechas que hoy la alejan de su posibilidad de conseguir un primer empleo.



Fomentar la transferencia de tecnología, innovación y conocimiento a microempresas

Es fundamental establecer un programa de subsidios destinado a la adopción de tecnologías avanzadas. Estos podrían estar orienta-

dos a la compra de equipos modernos, la integración de sistemas de automatización y la implementación de soluciones digitales



que optimicen los procesos productivos. Adicionalmente, se deben ofrecer incentivos financieros para la inversión en investigación y desarrollo, permitiendo a las microempresas explorar nuevas ideas y mejorar sus productos y servicios. Esta medida no solo mejorará la competitividad de las microempresas, sino que también fomentará un entorno de innovación continua.

En paralelo, es crucial desarrollar programas de capacitación técnica dirigidos a los empleados y propietarios de microempresas. Esta formación debe enfocarse en habilidades relacionadas con el uso de nuevas tecnologías, gestión de procesos innovadores y optimización de recursos. Para ello, se pueden organizar talleres, cursos y seminarios en colaboración con instituciones educativas y centros de formación técnica. Además, es recomendable ofrecer asesora-

miento personalizado y *mentoring* para guiar a las microempresas en la implementación efectiva de las tecnologías y técnicas aprendidas. Al proporcionar tanto apoyo financiero como educativo, se facilitará la transformación digital de las microempresas, impulsando así su productividad y sostenibilidad a largo plazo.

Lo anterior deberá estar alineado con el programa de Transferencia de Conocimiento y Tecnología que tiene como objetivo brindar capacidad científica y tecnológica del país, impulsando la creación y consolidación de empresas de base científica-tecnológica, así como contribuir al bienestar de la sociedad mediante soluciones basadas en la ciencia y la tecnología. Este programa tiene como meta principal catalizar el progreso hacia una economía basada en el conocimiento, donde la innovación sea el motor de un crecimiento inclusivo y sostenible.



Actualizar, compilar y modificar la normatividad respecto a la igualdad salarial en consonancia con la creación en 2023 del Ministerio de Igualdad y Equidad

Para reducir la brecha salarial de género y aumentar la representación de mujeres en roles gerenciales en Colombia, es fundamental implementar medidas que vayan más allá de las cuotas existentes en el sector público. Una estrategia clave es la adopción de un sistema de certificación de igualdad salarial. Este mecanismo obligaría a las grandes empresas a demostrar que ofrecen salarios equitativos por trabajo de igual valor, mediante auditorías regulares que verifiquen el cumplimiento de los estándares de equidad. Además, se deben implementar sanciones para aquellos negocios que no cumplan con los requisitos establecidos, promoviendo mayor transparencia y compromiso con la equidad salarial (Gálvez-Muñoz *et al.*, 2020). Esta medida se ha utilizado con éxito en países como Islandia, donde la *Equal Pay Certification* ha reducido significativamente la brecha salarial entre hombres y mujeres (WEF, 2022).

Otra medida esencial es la implementación de cuotas de género en juntas directivas del sector privado, enfocada en grandes empresas y aquellas cotizadas en bolsa. Esta política ha demostrado ser efectiva en países como Noruega, donde la representación femenina en puestos directivos ha incrementado tras la adopción de dicha medida (Guzmán, 2023). Adicionalmente, es fundamental crear programas de desarrollo de liderazgo para mujeres, que incluyan formación y mentoría para aquellas con aspiraciones a roles de liderazgo. Estas iniciativas deben estar respaldadas por una ley de igualdad salarial que obligue a las empresas a reportar salarios desglosados por género, garantizando un marco normativo que promueva la participación femenina en puestos de liderazgo y contribuya a la reducción de la brecha salarial (OCDE, 2020a).



Optimizar el marco normativo y fortalecer a las instituciones para promover la formalización laboral en Colombia

Para superar las barreras a la formalidad laboral en Colombia, es esencial simplificar el marco normativo y reducir la carga regulatoria que enfrentan las pequeñas y medianas empresas. La implementación de un sistema de registro único que centralice los trámites para la formalización puede facilitar el proceso y disminuir los costos asociados. Además, es crucial llevar a cabo campañas de sensibilización y capacitación tanto para empresarios como para trabajadores, destacando los beneficios de la formalidad y detallando los derechos y obligaciones que esta conlleva. Esta estrategia puede ayudar a

promover una mayor integración en la economía formal y a reducir la informalidad.

Lo anterior contribuiría a su vez a mejorar la capacidad institucional, a través del fortalecimiento de las entidades responsables de supervisar y hacer cumplir la normativa laboral, proporcionándoles los recursos y herramientas necesarios para su labor. Esto incluye la capacitación del personal y la implementación de mecanismos de control más eficientes para identificar y sancionar la informalidad. Fomentar la colaboración entre el sector público y el privado también es clave para crear un entorno de confianza que incentive la formalización.



DESAFÍOS PARA ENFRENTAR EL FUTURO



LAS BRECHAS DE TALENTO HUMANO: UN FRENO A LA PRODUCTIVIDAD

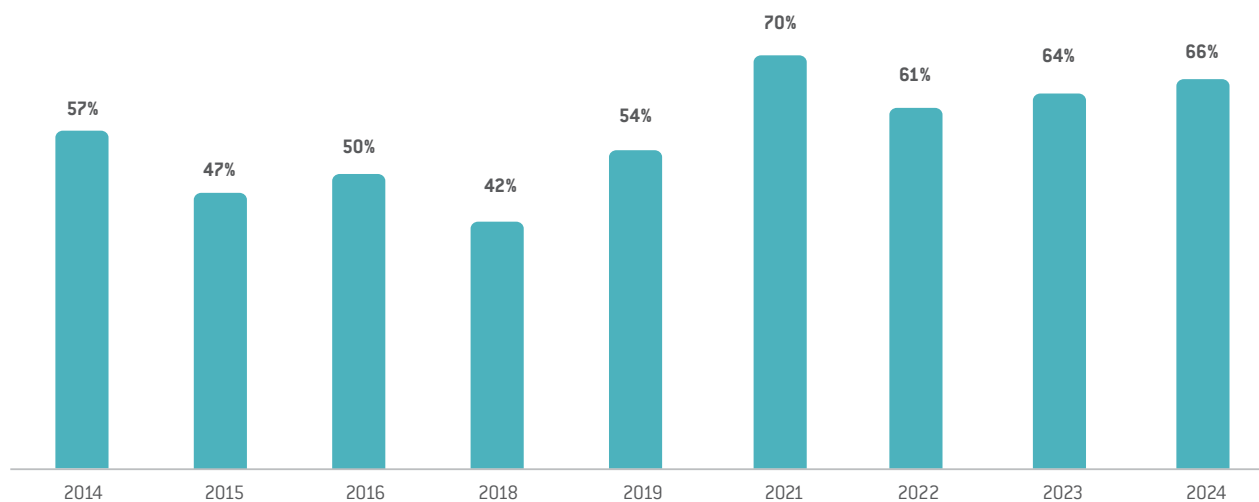
Colombia enfrenta un desafío crítico en su mercado laboral: la creciente brecha de talento humano. A pesar de una alta tasa de desempleo juvenil, que alcanzó el 17,2 % en 2023 (DANE, 2023), las empresas reportan dificultades significativas para encontrar candidatos con las habilidades necesarias. Esta paradoja evidencia una desconexión profunda entre el sistema educativo y las competencias demandadas por el mercado laboral. Entre 2014 y 2024, la escasez de talento humano aumentó en 9 puntos porcentuales (pp), alcanzando el 66,0 % en 2024, lo que indica que dos tercios de los empleadores tienen problemas para cubrir sus vacantes. Sectores como el de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) y energía son los más afectados, con dificultades para encontrar talento especializado en tecnología de la información y manejo de datos (ManpowerGroup, 2024b).

Un factor clave en esta brecha es la falta de alineación entre la educación formal y las necesidades del mercado laboral. Según la Cámara de Comercio de Bogotá (2023a), competencias como la colaboración, el trabajo en equipo y la resolución de problemas están subdesarrolladas en los programas educativos actuales. Esta desconexión limita las oportunidades de empleo para los jóvenes y frena la capacidad de las empresas para innovar. Además, la alta rotación de personal en sectores de menor calificación agrava la situación, generando costos adicionales para los negocios que deben invertir en la capacitación constante de nuevos empleados. En 2022, el 33,8 % de los trabajadores en Colombia tenía menos de un año de antigüedad en su empleo, lo que refleja una menor estabilidad laboral en comparación con el promedio de la OCDE.

Gráfica 18. Evolución de la escasez de talento humano. Colombia



Para 2024, dos tercios de los empleadores en Colombia tienen dificultades para encontrar el talento humano que necesitan.



Fuente: ManpowerGroup (2024b).



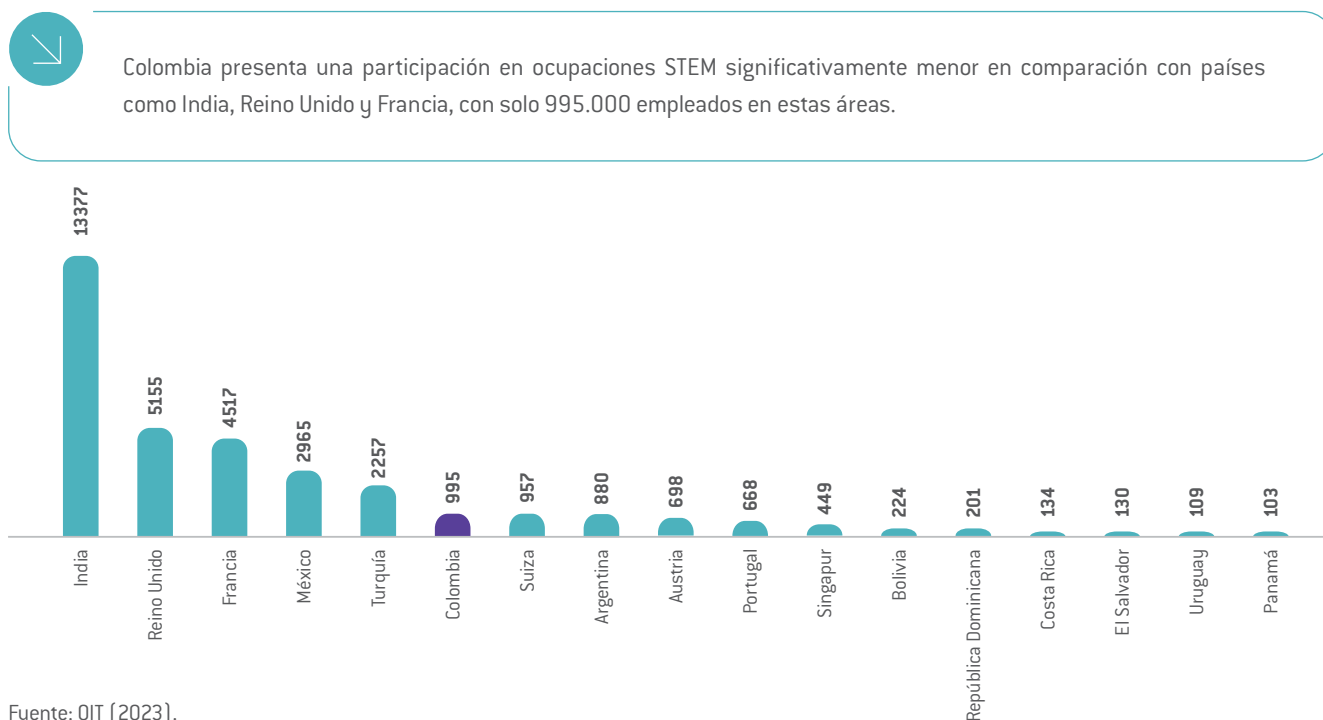
La falta de talento adecuado tiene un impacto directo en la productividad de las empresas. Aunque la satisfacción laboral ha mejorado ligeramente, con un 53,0 % de empleados satisfechos en 2024 frente al 47,0 % en 2023, un porcentaje significativo de trabajadores sigue considerando cambiar de empleo, lo que perpetúa la inestabilidad. Este problema es particularmente agudo entre los trabajadores especializados, de los cuales el 27,0 % planea cambiar de empleo en los próximos 12 meses (PwC, 2024). Estos indicadores subrayan la necesidad urgente de una mejor alineación entre la educación y las demandas del mercado laboral, así como de estrategias para retener el talento y mejorar la estabilidad laboral en Colombia.

La baja participación en ocupaciones STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) también es preocupante. En 2023, Colombia contaba con solo 995.000 empleados en áreas STEM, una cifra significativamente menor en comparación con países como India, Reino Unido y Francia. Esta limitada participación sugiere la necesidad de políticas que impulsen la educación y for-

mación en estas áreas desde etapas tempranas. Incrementar la participación en estos trabajos es crucial para que Colombia pueda competir a nivel global en un mundo cada vez más orientado hacia la tecnología. El rezago de Colombia en comparación con otros países destaca la urgencia de implementar estrategias que fomenten un crecimiento sostenido en estas disciplinas.

Según el módulo de formación para el trabajo realizado en la GEIH (DANE, 2024a), la participación en cursos de formación ha mostrado un ligero aumento entre 2021 y 2023, pasando del 4,3 % al 6,4 %. Sin embargo, esta participación sigue siendo baja, y los grupos que más acceden a estos programas son personas de entre 25 y 40 años con educación media. A pesar de algunos resultados positivos, la falta de recursos, el desconocimiento de la oferta educativa y la percepción de inadecuación por edad siguen siendo barreras significativas para una mayor participación. Estas barreras reflejan los desafíos que enfrenta el Gobierno en su esfuerzo por promover la formación para el trabajo y mejorar la competitividad del país.

Gráfica 19. Empleados en ocupaciones STEM, 2023



Fuente: OIT (2023).

Las brechas de talento humano en Colombia son un obstáculo crítico para la productividad y el crecimiento económico. La desconexión entre la educación y las demandas del mercado, junto con la alta rotación de personal, genera un ciclo perjudicial que afecta tanto a los jóvenes como a las empresas. Sin embargo, con la implementación de estrategias efectivas que alineen la educa-

ción con las necesidades del mercado y promuevan el desarrollo de habilidades, Colombia tiene la oportunidad de avanzar hacia un futuro más productivo y equitativo. Solo a través de un esfuerzo conjunto entre el Gobierno, las empresas y las instituciones educativas se podrá cerrar esta brecha y garantizar un mejor futuro laboral para todos los colombianos.



LA NORMATIVIDAD EN COLOMBIA: ¿ESTANCANDO EL CRECIMIENTO ECONÓMICO?

La normatividad desempeña un papel fundamental en el desarrollo económico de un país, estableciendo un marco regulatorio que busca fomentar la competitividad, la innovación y la creación de empleo. Sin embargo, en el contexto colombiano, surge un debate sobre si la abundante normatividad ha contribuido a estancar el crecimiento económico y la generación de empleos. Este análisis es crucial, ya que un entorno regulatorio adecuado puede ser un motor de desarrollo, mientras que uno excesivamente complejo puede convertirse en un obstáculo.

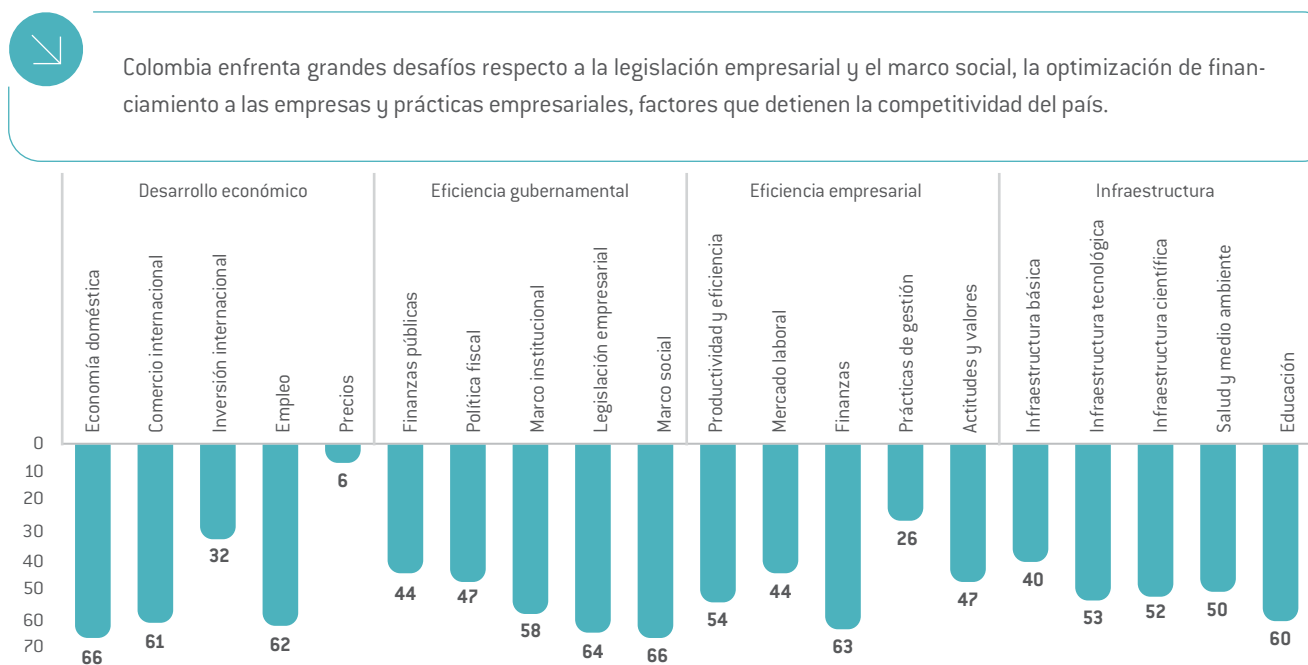
Colombia se caracteriza por un extenso marco normativo que abarca diversos aspectos de la actividad económica, desde la regulación de mercados hasta las políticas de desarrollo empresarial y laboral. Aunque la normatividad persigue objetivos loables, como promover la competencia justa, proteger a los consumidores y garantizar condiciones laborales adecuadas, su excesiva complejidad puede convertirse en una carga para las empresas, especialmente para las pequeñas y medianas. Según el CPC (2022), este fenómeno genera incertidumbre, incrementa los costos de cumplimiento y limita la flexibilidad necesaria para adaptarse a los cambios del mercado.

El International Institute for Management Development (IMD), entretanto, sitúa a Colombia en el puesto 57 de 67 países en térmi-

nos de competitividad para 2024, evaluada en aspectos como desarrollo económico, eficiencia gubernamental, eficiencia empresarial e infraestructura. El país obtuvo un puntaje de 47,4, descendiendo tres posiciones en comparación con 2020, aunque experimentó una ligera mejora respecto a 2023, ascendiendo una posición.

El índice de competitividad de Colombia revela disparidades notables en comparación con los líderes globales en los factores analizados. En términos de desarrollo económico, Colombia obtuvo un puntaje de 38,4, muy por debajo del 75,05 alcanzado por Estados Unidos, reflejando una menor capacidad para fomentar un entorno económico robusto. La eficiencia gubernamental en Colombia alcanza un 21,9, significativamente inferior al 89,97 de Suiza, indicando desafíos en la legislación empresarial y el marco social. En el ámbito de la eficiencia empresarial, el país obtiene un 31,8, distante del puntaje perfecto de 100 logrado por Dinamarca, lo que sugiere margen para mejorar en la optimización de financiamiento a las empresas y prácticas empresariales. Finalmente, en infraestructura, Colombia presenta un índice de 29,1, también por debajo del 88,42 de Suiza, subrayando la necesidad de avances significativos en el desarrollo y mantenimiento de infraestructura esencial para el crecimiento económico, así como en la educación.

Gráfica 20. Índice de competitividad global, 2024



Fuente: IMD (2024).



La OCDE (2019) ha recomendado a Colombia simplificar y armonizar su marco normativo, reducir las cargas administrativas y mejorar la coordinación entre las diferentes entidades encargadas de la regulación. La falta de coordinación entre estas entidades puede dar lugar a duplicidades y confusiones que afectan la capacidad de las empresas para operar de manera eficiente.

Además de afectar la competitividad empresarial, la abundante normatividad también tiene un impacto negativo en la generación de empleo. Las empresas pueden verse tentadas a evitar la contratación formal debido a los costos y requisitos asociados, lo que puede resultar en un aumento del empleo informal y precario (Fernández, 2020). Este fenómeno no solo perpetúa la inestabilidad laboral, sino que también limita el acceso de los trabajadores a beneficios sociales esenciales. Las normas laborales rígidas pueden dificultar la adaptación de las empresas a las fluctuaciones de la demanda, restringiendo su capacidad para crear nuevos puestos de trabajo.

Para reducir el desempleo y fomentar la creación de empleos de calidad, es imperativo revisar la normatividad laboral

y buscar un equilibrio entre la protección de los trabajadores y la flexibilidad que requieren las empresas para adaptarse a los cambios del mercado. La creación de un entorno regulatorio más ágil y menos burocrático puede incentivar la formalización del empleo y, en consecuencia, mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

La normatividad en Colombia desempeña un papel crucial en la promoción de la competitividad y la creación de empleo. Sin embargo, el exceso de normas y su complejidad pueden convertirse en una carga que obstaculiza el crecimiento económico y limita la capacidad de las empresas y los trabajadores para adaptarse a los cambios del mercado. Para aprovechar mejor el potencial de crecimiento del país, es necesario simplificar y armonizar el marco normativo, mejorar la coordinación entre las entidades reguladoras y fomentar una cultura de cumplimiento voluntario. Solo así podremos construir un entorno económico más favorable a la competitividad, la innovación y la creación de empleos de calidad.



RECOMENDACIONES



Nueva recomendación



Recomendación relacionada



Recomendación priorizada



Educación dual o formación a la medida

Para enfrentar las brechas de talento humano en el mercado laboral colombiano, se recomienda adoptar e implementar un modelo de educación dual similar al de Suiza y Alemania. Este modelo, que combina formación teórica en instituciones educativas con práctica en empresas, ha demostrado ser efectivo para reducir el desempleo juvenil y mejorar la adaptación de los jóvenes al mercado laboral.

A diferencia de los catálogos de cualificación desactualizados, la educación dual ofrece una solución más dinámica y práctica al permitir que los jóvenes adquieran habilidades relevantes mientras trabajan y contribuyen al sistema de protección social. Sin embargo, para garantizar su éxito, es crucial que las empresas se involucren en la actualización de currículos y el Gobierno facilite esta transición mediante incentivos fiscales y apoyo a las alianzas entre el sector educativo y productivo.

Para mejorar la calidad y la transparencia en la formación en un sistema dual, que prepare capital humano a lo largo del ciclo de aprendizaje, se recomienda adoptar un enfoque similar al de Suiza y Eslovaquia en la acreditación de proveedores y programas de formación que logren incrementar la participación en este sistema de educación. En primer lugar, es necesario implementar un mar-

co de certificación integral como el sistema eduQwa de Suiza, que otorgue un sello de calidad a las instituciones que cumplan con estándares mínimos. Esta certificación debe ser válida por un periodo específico, con auditorías intermedias anuales para asegurar el cumplimiento continuo y la relevancia.

Las instituciones certificadas deben tener acceso a fondos públicos, lo que fomenta la participación y el mantenimiento de altos estándares de calidad. De tal forma, se desarrollará un sistema de acreditación de programas que permita certificar no solo programas completos, sino también módulos individuales, similar al modelo de Eslovaquia. Este sistema debe facilitar la creación de microcertificaciones que sean reconocidas oficialmente y que puedan ser añadidas a un registro público de programas acreditados. Esto mejorará la visibilidad de los programas de calidad y ayudará a los adultos a identificar oportunidades de formación acreditadas. Además, tales certificaciones deberán incluirse en el marco nacional de cualificaciones como microcualificaciones, lo que permitirá una mayor flexibilidad y adaptabilidad en el reconocimiento de competencias adquiridas a través de diferentes tipos de formación.



Replantear la metodología de los catálogos de cualificación haciendo mayor uso de la Clasificación Uniforme de Ocupaciones para Colombia, para que se actualicen mutuamente y sean usados tanto por las empresas como por las instituciones de formación

Varios países han implementado marcos de habilidades automatizados para adaptarse a las demandas cambiantes del mercado laboral. Singapur, con SkillsFuture, ofrece formación continua basada en datos emergentes para mejorar la empleabilidad, mientras que Australia, mediante SkillsIQ, actualiza sus marcos de competencias con análisis de datos para reducir brechas y aumentar la competitividad. Alemania, a través de su Plataforma Nacional de Educación y Formación Digital, ajusta sus programas de formación según las necesidades del mercado, y Canadá, con el Future Skills Centre, se enfoca en sectores en crecimiento. Finlandia y Estonia también destacan con

sus sistemas de credenciales digitales y análisis de necesidades laborales, respectivamente [OCDE, 2020b].

Estas estrategias dependen de tecnologías como big data y análisis predictivo, que permiten identificar patrones emergentes en el mercado laboral mediante machine learning y procesamiento del lenguaje natural. Asimismo, la IA personaliza la formación según las habilidades actuales y las demandas futuras. El uso de learning analytics ajusta la capacitación con base en el progreso del usuario, mientras que la integración de datos en tiempo real garantiza la pertinencia de la formación [OCDE, 2020a].



Es imperativo desarrollar una metodología más ágil que aproveche estas tecnologías para la actualización de los catálogos de cualificación de forma que sus actualizaciones sean más rápidas y menos costosas. Para alinear los niveles de competencia con las necesidades del mercado, se debe involucrar entonces a todos los actores de los sectores productivo, educativo y gubernamental, lo que asegurará que la formación y la evaluación de competencias reflejen las demandas reales del mercado. Las metodologías de

bajo costo y actualización continua, como el análisis predictivo basado en *big data*, son cruciales para la efectividad del proceso.

Las empresas, por su parte, deben adoptar políticas de desarrollo y retención de talento que incluyan capacitación continua y crecimiento profesional, creando un entorno inclusivo que atraiga a los jóvenes talentos, quienes buscan no solo un salario competitivo, sino también un propósito y un ambiente laboral positivo [Cámara de Comercio de Bogotá, 2023b].



La normatividad dirigida al sector empresarial como una ventaja para la promoción del empleo

El diseño y la aplicación eficiente de la normatividad es esencial para garantizar un entorno económico justo y sostenible, sin que ello implique una carga desproporcionada para las empresas y los trabajadores. Una medida clave es la simplificación y armonización del marco normativo, eliminando redundancias y contradicciones entre regulaciones que dificulten su comprensión y cumplimiento. Esto no solo facilitaría la operatividad empresarial, sino que también mejoraría la eficacia regulatoria. Además, es crucial mejorar la coordinación entre entidades reguladoras, asegurando que trabajen de manera conjunta para evitar duplicidades en la aplicación de las normas y garantizar coherencia en su implementación, lo que fortalecería la competitividad y eficiencia del sistema normativo [OCDE, 2021].

Involucrar al sector privado en el diseño normativo es otra medida importante, ya que permite que la regulación responda

a las necesidades reales de las empresas y los trabajadores. Este enfoque colaborativo promueve un diálogo constructivo entre Gobierno y sector empresarial, mejorando la aceptación y el cumplimiento de las normas [Porter y Kramer, 2011]. Asimismo, la implementación de mecanismos de evaluación y seguimiento es fundamental para identificar y corregir posibles efectos adversos de las regulaciones sobre la competitividad y el empleo, permitiendo una evolución constante de la normatividad en función del entorno económico. Finalmente, fomentar una cultura de cumplimiento voluntario a través de la simplificación de trámites y campañas de sensibilización incentiva a las empresas a adherirse proactivamente a las normativas, promoviendo así un entorno regulatorio más dinámico y eficiente [Banco Mundial, 2024b].



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 EL CPC 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.



Recomendación	Impacto/costo de oportunidad	Actores involucrados	Observaciones
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.
Avanzar en la implementación de 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 de <i>Educación</i>).



Recomendación	Impacto/costo de oportunidad	Actores involucrados	Observaciones
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 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.
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.



Recomendación	Impacto/costo de oportunidad	Actores involucrados	Observaciones
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.
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.
Avanzar en la implementación del 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.



6

REFERENCIAS

- 1 Acemoglu, D., Kong, F. y Restrepo, P. (2024). *Tasks at Work: Comparative Advantage, Technology, and Labor Demand* (National Bureau of Economic Research Working Paper N.o 32872). <https://www.nber.org/papers/w32872>
- 2 AI Now Institute. (2023). *Annual report on the impact of AI on work and society* <https://ainowinstitute.org/wp-content/uploads/2023/04/AI-Now-2023-Landscape-Report-FINAL.pdf>
- 3 Aleksynska, M. y Muller, A. (2015). *Nothing more permanent than temporary? Understanding fixed-term contracts* (Policy Brief N.o 6). International Labour Organization (ILO). <https://www.ilo.org/publications/nothing-more-permanent-temporary-understanding-fixed-term-contracts>
- 4 Arbeláez, M. A. y Mejía, L. F. (2021). Rompiendo las barreras al aumento de la productividad y el crecimiento en Colombia. En Fedesarrollo, *Descifrar el futuro: La economía colombiana en los próximos diez años* (pp. 17-109). Penguin Random House.
- 5 Banco Mundial. (2024a). *Colombia: panorama general*. <https://www.bancomundial.org/es/country/colombia/overview>
- 6 Banco Mundial. (2024c). *Ciudades competitivas para empleos y crecimiento: Qué, quién y cómo* (Informe N.o 101546). <https://documents1.worldbank.org/curated/fr/691841467992491102/pdf/101546-REVISED-SPANISH-Box394856B-PUBLIC-Report-Spanish.pdf>
- 7 Banco Mundial. (2024b). *Women, Business and the Law 2024*. https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2024/03/04/new-data-show-massive-wider-than-expected-global-gender-gap?_gl=1*1ip14j6*_gc*_au*MTc10Dk50DUyLjE3MjQ20T00Mjc
- 8 Baptista, D., Urquidí, M. y Bagolle, A. (2023). *¿Qué es el empleo verde y cómo está cambiando el mercado laboral?* Factor Trabajo – División de Mercados Laborales del BID. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/que-es-el-empleo-verde-y-como-esta-cambiando-el-mercado-laboral/>
- 9 Bernal, R. y Eslava, M. (2017). *Switching from Payroll Taxes to Corporate Income Taxes: Firms, Employment and Wages after the Colombian 2012 Tax Reform*. BID.
- 10 BID. (2022). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: La flexibilidad, ¿llegó para quedarse?* <https://publications.iadb.org/es/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-la-flexibilidad-llego-para-quedarse>
- 11 Brynjolfsson, E. y McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W. W. Norton & Company.
- 12 Cámara de Comercio de Bogotá. (2023a). *Informe sobre el mercado laboral en Colombia*. <https://www.ccb.org.co/content/download/24592/file/Informe%20de%20Gesti%C3%B3n%20CCB%202023.pdf>
- 13 Cámara de Comercio de Bogotá. (2023b). *Informe sobre la gestión del talento humano en Colombia*.
- 14 Cenia. (2023). *Índice latinoamericano de inteligencia artificial*. <https://indicelam.cl/wp-content/uploads/2023/08/CAP-G-COLOMBIA.pdf>
- 15 Cepal. (2021). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2021: Dinámica laboral y políticas de empleo para una recuperación sostenible e inclusiva más allá de la crisis del COVID-19*. Naciones Unidas. <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/44357f1f-d1dd-4881-a863-d785f2ef3b84>
- 16 Cepal. (2022). *Políticas públicas para la igualdad de género en América Latina y el Caribe*.
- 17 Cepal. (2023). *Automatización del trabajo y desafíos para la inclusión laboral en América Latina: estimaciones de riesgo mediante aprendizaje automático ajustadas a la región*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/68574-automatizacion-trabajo-desafios-la-inclusion-laboral-america-latina-estimaciones>
- 18 Congreso de la República de Colombia. (2012). *Ley 1564 de 2012*. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48425>
- 19 Corte Constitucional de Colombia. (2024). *Sentencia sobre el sistema de pensiones*.
- 20 CPC. (2022). *Informe nacional de competitividad 2021-2022: Mercado laboral*. <https://compite.com.co/wp-content/uploads/2024/03/3d56e49b-bbc3-486a-8e39-3a4659241043.pdf>
- 21 CPC. (2023). *Informe nacional de competitividad 2023-2024: Mercado laboral*. <https://compite.com.co/informe/informe-nacional-de-competitividad-2023-2024/mercado-laboral/>
- 22 DANE. (2023a). *Boletín Técnico: Mercado Laboral*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral>
- 23 DANE. (2023b). *Proyecciones de la población en Colombia*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion>
- 24 DANE. (2024a). *Boletín Técnico: Mercado Laboral*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral>
- 25 DANE. (2024b). *Estimaciones de cambio demográfico*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/estimaciones-del-cambio-demografico>
- 26 DANE. (2024c). *Mercado laboral – Ocupación informal*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social>
- 27 Davenport, T. H. y Ronanki, R. (2018). Artificial intelligence for the real world. *Harvard Business Review*, 96(1), 108-116.



- 28 El Confidencial. (2024, 11 de junio). *Inteligencia artificial: cómo los abogados y las empresas están adoptando esta tecnología*. https://www.elconfidencial.com/juridico/2024-06-11/inteligencia-artificial-abogados-empresas_3900212/
- 29 Fernández, C. (2020). Informalidad empresarial en Colombia. *Coyuntura Económica: Investigación Económica y Social*, 50, 133-168. <https://repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/4055>
- 30 Fernández, C. y Segura, H. (2023). *El panorama de la informalidad laboral y empresarial durante y después de la pandemia*. Fedesarrollo. https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/4540/Repor_Mayo_2023_Fern%3a1ndez_y_Segura.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- 31 Fundación Saldarriaga Concha, Fedesarrollo, Proesa y DANE. (2023). *Misión Colombia envejece: Una investigación viva*. <https://www.saldarriagaconcha.org/wp-content/uploads/2023/11/MCE-00-1-Completo-0ctubre12-2023.pdf>
- 32 Gálvez-Muñoz, L., López-Ruiz, M. y Martínez-García, A. (2020). Equidad salarial y auditorías en grandes empresas: un enfoque hacia la transparencia. *Revista de Estudios de Género*, 33(2), 145-162.
- 33 Gershgorn, D. (2019). *AI art: Machine learning's creative side*. Quartz.
- 34 Gonzales, C. y Robalino, D. (2024). *Hacia mejores mecanismos de protección de riesgos para la clase media y vulnerable: Un análisis para los países andinos*. BID.
- 35 Guzmán, A. (2023). *Cuota de género incomprendida*. Centro de Estudios de Gobierno Corporativo del CESA. <https://www.cesa.edu.co/news/cuota-de-genero-incomprendida/>
- 36 ILO. (2023). *Statistics on the informal economy*. <https://ilostat.ilo.org/topics/informality/>
- 37 IMD. (2024). *IMD World Competitiveness Booklet 2024*. https://imd.widen.net/content/rjlc6fl2j/pdf/booklet_wcy_2024.pdf
- 38 ITiSB. (2024, 22 de mayo). *La IA es multitarea*. <https://itib.cl/2024/05/22/la-ia-es-multitarea/>
- 39 Jones, A. y Davis, M. (2023). *The evolving role of technology in the arts*. Art Journal.
- 40 Laboratoria. (2023). *Por qué la IA es clave en el aumento de la productividad*. <https://hub.laboratoria.la/ia-clave-aumento-productividad>
- 41 LinkedIn. (2023a). *Global Green Skills*. <https://economicgraph.linkedin.com/content/dam/me/economicgraph/en-us/global-green-skills-report/green-skills-report-2023.pdf>
- 42 LinkedIn. (2023b). *The Green Gender Gap*. <https://economicgraph.linkedin.com/content/dam/me/economicgraph/en-us/Green-Gender-Gap-Report.pdf>
- 43 Mailchimp. (2023). *Content creation tools*. <https://mailchimp.com/es/solutions/content-creation-tools/>
- 44 ManpowerGroup. (2024a). *A People-First Green Business Transformation*. <https://workforce-resources.manpowergroup.com/white-papers/mpg-green-business-transformation-white-paper>
- 45 ManpowerGroup. (2024b). *Colombia. Escasez de Talento 2024*. https://manpowergroupcolombia.co/wp-content/uploads/dlm_uploads/Colombia-Escasez-de-Talento-2024.pdf
- 46 Martínez-Comesaña, M., Rigueira-Díaz, X., Larrañaga-Janeiro, A., Martínez-Torres, J., Ocarranza-Prado, I. y Kreibel, D. (2023). Impacto de la inteligencia artificial en los métodos de evaluación en la educación primaria y secundaria: revisión sistemática de la literatura. *Revista de Psicología del Desarrollo y la Educación*, 28(2), 93-103. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1136103423000114>
- 47 McKinsey & Company. (2017). *Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation*.
- 48 Mejía, L. F. y Fernández, C. (2021). Rigideces del mercado laboral en Colombia: tendencias, perspectivas y recomendaciones. En Fedesarrollo, *Descifrar el futuro: la economía colombiana en los próximos diez años (pp. 261-319)*. Penguin Random House.
- 49 Minambiente. (2023). *Informe de gestión vigencia 2022*. <https://www.minambiente.gov.co/wp-content/uploads/2023/01/Informe-de-Gestion-vigencia-2022-VERSION-1.-PUBLICABLE.pdf>
- 50 MinCIT. (2023). *Las microempresas fortalecen el tejido empresarial colombiano*. Oficina de Estudios Económicos. <https://www.mincit.gov.co/prensa/foto-noticias/microempresas-fortalecen-el-tejido-empresarial>
- 51 Mineducación. (2023). *Políticas de educación continua en Colombia*. <https://www.mineducacion.gov.co/portal/educacion-continua>
- 52 MinTIC. (2022). *Plan nacional de infraestructura de datos*. <https://infraestructuradatos.gov.co/798/w3-propertyvalue-378981.html>
- 53 Misión de Empleo. (2022). *Informe final de la Misión de Empleo*. <https://www.misionempleo.gov.co/Paginas/index.aspx>
- 54 Mesa, C. A. (2017). *Sobre el nivel de empleo en las zonas rurales: un experimento natural*. <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/71920a70-9cb8-4caf-a8c0-df16e7cc6c57/content>
- 55 Mora, J. (2017). *Normas laborales e informalidad. La necesidad de una revisión de la ley*. Universidad de los Andes.
- 56 Morales, L. F. y Medina, C. (2016). *Assessing the effect of payroll taxes on formal employment: The case of the 2012 tax reform in Colombia (Borradores de Economía 971)*. Banco de la República de Colombia. <https://repositorio.banrep.gov.co/items/3ac059a3-41c6-4e51-b9e5-be2e6a3d0a50>
- 57 Naciones Unidas. (2024). *World Population Prospects 2024*. <https://population.un.org/wpp/>
- 58 NRC. (2022). *Estrategia Pan-Canadiense de IA*. <https://ised-isde.canada.ca/site/ai-strategy/en>
- 59 OCDE. (2019). *OECD Economic Surveys: Colombia 2019*. https://www.oecd.org/en/publications/2019/10/oecd-economic-surveys-colombia-2019_41e920cb.html
- 60 OCDE. (2020a). *Estudios económicos de la OCDE: Colombia 2020*. <https://www.oecd.org/economy/surveys/Colombia-2020-OECD-economic-survey-overview-spanish.pdf>



- 61 OCDE. (2020b). *Increasing Adult Learning Participation: Learning from Successful Reforms, Getting Skills Right*. <https://doi.org/10.1787/cf-5d9c21-en>
- 62 OCDE. (2020c). *Skills Strategy in Colombia: Skills for a Better Future*. <https://www.oecd.org/colombia/skills-strategy-colombia-2020.pdf>
- 63 OCDE. (2021). *Regulatory Policy Outlook 2021*. <https://www.oecd.org/gov/regulatory-policy/regulatory-policy-outlook-2021-9789264303303-en.htm>
- 64 OCDE. (2022). *Panorama de la Educación 2022: Indicadores de la OCDE*. <https://www.oecd.org/education/panorama-educacion-2022.htm>
- 65 OCDE. (2023a). *Igualdad de género en Colombia*. https://www.oecd.org/es/publications/igualdad-de-genero-en-colombia_82e9b4e2-es.html
- 66 OCDE. (2023b). *Labour Market Statistics: Employment by job tenure intervals: average tenure (Edition 2023)*. https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/oecd-employment-and-labour-market-statistics/labour-market-statistics-employment-by-job-tenure-intervals-average-tenure-edition-2023_79dacf42-en
- 67 OCDE. (2023c). *Productivity and ULC by main economic activity*.
- 68 OCDE. (2024a). *Employment outlook*. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/07/oecd-employment-outlook-2024_abc8ad82/ac8b3538-en.pdf
- 69 OCDE. (2024b). *OECD Compendium of Productivity Indicators 2024*. <https://doi.org/10.1787/b96cd88a-en>
- 70 OIT. (2013). *Desempleo juvenil: un problema global*.
- 71 OIT. (2019). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2019*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_713013.pdf
- 72 OIT (2022). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.ilo.org/es/temas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/la-salud-mental-en-el-trabajo>
- 73 PwC. (2018). *Workforce of the future: The competing forces shaping 2030*.
- 74 PwC. (2024). *Global Workforce Hopes and Fears Survey 2024*. <https://www.pwc.com/co/es/publicaciones/hopes-and-fears/2024/hopes-fears-2024.pdf>
- 75 Powers, J. y Magnoni, B. (2010). *Dueña de tu propia empresa: Identificación, análisis y superación de las limitaciones a las pequeñas empresas de las mujeres en América Latina y el Caribe*. Fondo Multilateral de Inversiones; BID. <https://webimages.iadb.org/publications/spanish/document/Due%C3%B1a-de-tu-propia-empresa-Identificaci%C3%B3n-an%C3%A1lisis-y-superaci%C3%B3n-de-las-limitaciones-a-las-peque%C3%B1as-empresas-de-las-mujeres-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe.pdf>
- 76 Smith, R. (2022). Robots and AI: The future of interactive entertainment. *Entertainment Weekly*.
- 77 Tatsachen über Deutschland. (s. f.). *Investigación e innovación*. <https://www.tatsachen-ueber-deutschland.de/es/investigacion-e-innovacion/investigacion-e-innovacion>
- 78 The Economist. (2023, octubre 24). *The world wants to regulate AI but does not quite know how*. <https://www.economist.com/business/2023/10/24/the-world-wants-to-regulate-ai-but-does-not-quite-know-how>
- 79 UN Women. (2021). *Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2021*. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2021>
- 80 WEF. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. <https://es.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>
- 81 Young, S. (2021). Digital actors and the future of film production. *Hollywood Reporter*.
- 82 Zuluaga, S., Oviedo, S., Muñoz, S. y Vargas, L. (2023). *Recomendación para una estrategia nacional de pago por resultados*. Fedesarrollo. https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/4535/Repор_2023_Noviembre_Zuluaga_et_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y



ANEXOS



ÍNDICE DE BIENESTAR LABORAL Y PROTECCIÓN SOCIAL (IBLPS)

El índice de Bienestar Laboral y Protección Social busca identificar las privaciones de la PET por medio de **22 privaciones**. Identificar la calidad que debe ofrecer el mercado laboral de manera completa es importante dado que el trabajo ocupa un gran porcentaje de nuestro tiempo a lo largo de nuestra vida. Por lo tanto, **no se trata solo de garantizar calidad a las personas que ya tienen un trabajo**, sino de asegurar la calidad y la seguridad que deben tener **las personas cuando pierden su empleo, o cuando por su edad ya no pueden o no deben trabajar**.

La Tabla 1 presenta un análisis detallado de las privaciones que afectaron a los trabajadores ocupados en Colombia en 2022 y 2023, considerando dimensiones como ingresos salariales, beneficios, seguridad laboral y condiciones de trabajo. En 2023, la incidencia de trabajadores en condiciones de pobreza monetaria es notablemente alta, afectando al 21,8 % de este grupo. Además, el 55,4 % percibieron ingresos inferiores al salario mínimo legal vigente (SMMLV), lo que refleja una situación de vulnerabilidad económica significativa dentro del mercado laboral. Esta situación es más crítica entre los jóvenes de 15 a 28 años, donde el 60,2 % gana

menos del SMMLV. La elevada proporción de trabajadores sin contratos a término indefinido (60,8 %) y sin afiliación a la seguridad social para pensiones (56,1 %) subraya la precariedad laboral en el país, afectando tanto a la estabilidad financiera de los individuos como a su bienestar social a largo plazo.

En cuanto a la dimensión de seguridad laboral, un 29,3 % de los trabajadores considera que su empleo no es estable, y un 60,8 % no tiene un contrato fijo, lo que refleja una alta inseguridad laboral. Esta precariedad es aún más marcada en los jóvenes de 15 a 28 años, donde el 64,4 % no tiene un contrato a término indefinido. Además, el 57,8 % de los trabajadores carece de seguro de riesgos profesionales (ARL), lo que los deja expuestos a riesgos laborales sin la adecuada protección. Esta falta de estabilidad y seguridad en el empleo, combinada con la falta de acceso a beneficios como la seguridad social en salud y pensiones, muestra un mercado laboral caracterizado por la informalidad y la falta de protección laboral, lo cual exige reformas estructurales para mejorar la calidad del empleo y promover un entorno de trabajo más seguro y justo en Colombia.



Tabla 1. Privaciones para los ocupados, 2022 y 2023



Si el trabajador se encuentra privado en 5 de las 14 [35,7 %] privaciones, se considera que tiene bajo bienestar laboral y de protección social.

Dimensión	Privaciones para ocupados	Incidencia total		Hombres		Mujeres		Jóvenes 15-28	
		2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Ingresos insuficientes	Trabajadores en condición de pobreza monetaria	24,8 %	21,8 %	25,4 %	22,2 %	23,8 %	21,3 %	25,7 %	21,9 %
	Trabajadores con ingresos inferiores al SMMLV	58,1 %	55,4 %	57,5 %	54,9 %	59,0 %	56,2 %	60,1 %	60,2 %
	Trabajadores con ingresos inferiores al SMMLV y que trabajan más de 35 horas semanales	41,4 %	38,9 %	46,2 %	44,3 %	34,5 %	31,2 %	41,8 %	42,0 %
	Ingreso laboral inferior a la mediana de su nivel educativo	46,0 %	47,8 %	39,6 %	41,5 %	55,3 %	56,7 %	52,4 %	53,3 %
Seguridad social	Trabajador no afiliado a seguridad social (pensión)	57,5 %	56,1 %	59,4 %	57,7 %	54,8 %	53,7 %	61,2 %	59,2 %
	Trabajadores no afiliados o no beneficiarios de seguridad social (salud)	6,1 %	5,2 %	7,0 %	6,3 %	4,7 %	3,5 %	9,9 %	8,1 %
	Ocupados sin seguro de riesgos profesionales ARL	58,9 %	57,8 %	60,6 %	59,2 %	56,4 %	55,7 %	60,6 %	58,8 %
Seguridad laboral	Trabajadores sin contrato a término indefinido o fijo	61,7 %	60,8 %	64,4 %	63,3 %	57,8 %	57,3 %	61,3 %	59,5 %
	Lleva trabajando más de 2 años en su empleo actual y no tiene contrato verbal ni escrito	29,9 %	31,6 %	33,4 %	35,5 %	24,9 %	26,2 %	17,2 %	17,9 %
	Considera que su trabajo no es estable	32,1 %	29,3 %	32,3 %	29,5 %	31,7 %	29,1 %	36,6 %	32,5 %
Condiciones de trabajo	Ocupados que trabajan más de 50 horas semanales	17,3 %	16,6 %	20,4 %	19,9 %	12,8 %	11,9 %	15,7 %	14,7 %
	Desea cambiar de trabajo por problemas de entorno	5,7 %	5,6 %	6,9 %	6,9 %	3,9 %	3,9 %	7,2 %	6,6 %
	Desea cambiar de trabajo para mejorar match de habilidades/ subempleo objetivo por competencias	5,9 %	5,6 %	5,4 %	5,3 %	6,5 %	6,0 %	9,1 %	8,4 %
	Su horario de trabajo y sus responsabilidades familiares no son compatibles	12,0 %	12,6 %	12,6 %	13,2 %	11,2 %	11,7 %	12,9 %	13,5 %

Fuente: GEIH 2022-2023. Cálculos: CPC.



La Tabla 2 presenta un análisis de las privaciones que enfrentaron los desempleados en Colombia durante los años 2022 y 2023, destacando las carencias en términos de ingresos, seguridad social e inserción laboral. En 2023, el 46,6 % de los desempleados se encontraron en condiciones de pobreza monetaria, lo cual indica una mejora marginal respecto al 51,2 % registrado en 2022. Sin embargo, esta sigue siendo una cifra preocupante, especialmente considerando que el 99,5 % de los desempleados no recibe ningún tipo de subsidio de desempleo. Esto sugiere una ausencia casi total de redes de protección social para quienes están fuera del mercado laboral, exacerbando su vulnerabilidad económica y limitando sus posibilidades de reintegración en el mercado laboral formal.

Además, la Tabla 2 revela que un 88,6 % de los desempleados en edad de pensión no recibe ingresos pensionales, lo que refleja una fal-

ta de cobertura en seguridad social para este grupo, aumentando su riesgo de pobreza en la vejez. El 16,2 % de los desempleados no es beneficiario ni cotizante del sistema de salud, lo cual agrava su situación de vulnerabilidad al no contar con acceso a servicios de salud básicos.

Asimismo, la elevada proporción de desempleo de larga duración, con un 13,9 % de personas buscando empleo durante más de un año, evidencia dificultades significativas en la inserción laboral. Esta situación es especialmente preocupante para las personas en edad de pensión que buscan trabajo, con un 5,2 % en esta categoría en 2023, lo que destaca la falta de oportunidades laborales adecuadas para los adultos mayores. Las cifras indican la necesidad urgente de implementar políticas más efectivas que aborden las carencias estructurales del mercado laboral y fortalezcan la red de protección social en Colombia.

Tabla 2. Privaciones para los desempleados, 2022 y 2023



Si el desempleado se encuentra privado en 2 de las 7 (29,0 %) privaciones, se considera que tiene bajo bienestar laboral y de protección social.

Privaciones para desempleados		Incidencia total		Hombres		Mujeres		Jóvenes 15-28	
		2023	2022	2023	2022	2023	2022	2022	2023
Ingresos insuficientes	Desempleados en condición de pobreza monetaria	51,2 %	46,6 %	49,3 %	44,8 %	52,8 %	48,0 %	51,1 %	46,4 %
	Desempleado que no reciben subsidio de desempleo	99,4 %	99,5 %	99,5 %	99,6 %	99,4 %	99,5 %	99,8 %	99,7 %
	Desempleado en edad de pensión, que no reciben ingresos pensionales	90,2 %	88,6 %	89,8 %	88,5 %	90,6 %	88,7 %	NA	NA
Seguridad social	Desempleados no beneficiarios o cotizantes del sistema de salud	13,1 %	12,9 %	16,5 %	16,3 %	10,2 %	10,0 %	14,7 %	13,9 %
Inserción	Desempleo de larga duración (búsqueda mayor a un año)	13,9 %	8,8 %	13,5 %	8,3 %	14,4 %	9,2 %	9,5 %	5,2 %
	Personas en edad de pensión que buscan trabajo	5,0 %	5,0 %	6,2 %	5,8 %	3,9 %	4,2 %	NA	NA
	Abandono el trabajo anterior por cierre y dificultades de la empresa	13,3 %	10,3 %	12,7 %	9,6 %	13,8 %	10,9 %	9,3 %	6,7 %

Fuente: GEIH 2022-2023. Cálculos: CPC.



La Tabla 3 muestra un análisis de las privaciones que enfrentan las personas inactivas en Colombia durante los años 2022 y 2023, considerando aspectos relacionados con ingresos insuficientes, seguridad social e inserción laboral. En 2023, el 35,8 % de las personas inactivas se encontró en condiciones de pobreza monetaria, una ligera disminución en comparación con el 38,9 % registrado en 2022. Esta cifra sigue siendo alta, especialmente entre las mujeres, de las cuales el 36,1 % enfrenta esta situación. Además, el 68,9 % de los inactivos en edad de pensión no recibe ingresos pensionales, lo que refleja una significativa falta de cobertura en términos de seguridad social para esta población, aumentando el riesgo de pobreza en la vejez.

En cuanto a la inserción laboral, se observa que el 12,9 % de los inactivos manifiesta querer trabajar en algún momento, lo cual indica un deseo latente de reintegrarse al mercado laboral, pero que se ve obstaculizado por diversas barreras como la falta de oportunidades o de competencias adecuadas. Esta situación resalta la necesidad de políticas públicas que faciliten la transición al empleo

y brinden una red de seguridad social más robusta, que no solo mejore la calidad de vida de los inactivos, sino que también contribuya a una economía más inclusiva y resiliente.

La Tabla 3, que refleja también el porcentaje de personas en Colombia con baja calidad laboral, analizado según la situación laboral, grupos poblacionales, edad y nivel educativo en los años 2022 y 2023, muestra una leve disminución en la proporción de trabajadores y desocupados con baja calidad laboral, con una reducción del 1,1 % y 5,7 % respectivamente, lo que indica una ligera mejora en las condiciones laborales para estos grupos. Sin embargo, los independientes mantienen una alta incidencia de baja calidad laboral, con un 92,8 % en 2023, lo que evidencia la vulnerabilidad persistente en este grupo debido a la falta de beneficios sociales y estabilidad contractual. Destaca también el aumento significativo de baja calidad laboral entre la población LGBT, que pasó del 55,2 % en 2022 al 64,0 % en 2023, sugiriendo que este grupo enfrenta barreras adicionales en el mercado laboral, posiblemente relacionadas con discriminación y falta de inclusión.

Tabla 3. Privaciones para los inactivos, 2022 y 2023



Si el inactivo se encuentra privado en 2 de las 5 (40 %) privaciones, se considera que tiene bajo bienestar y protección social.

Privaciones para Inactivos		Incidencia total		Hombres		Mujeres		Jóvenes	15-28
		2023	2022	2023	2022	2023	2022	2022	2023
Ingresos insuficientes	Inactivos en condición de pobreza monetaria	38,9 %	35,8 %	38,0 %	35,2 %	39,3 %	36,1 %	46,9 %	43,3 %
	Inactivos en edad de pensión, que no reciben ingresos pensionales	69,5 %	68,9 %	57,5 %	56,6 %	74,7 %	74,2 %	NA	NA
Seguridad social	No beneficiarios o cotizante de seguridad social en salud	4,1 %	3,4 %	3,8 %	3,4 %	4,2 %	3,5 %	5,9 %	5,1 %
Inserción	Inactivo que no estudia y que tiene entre 15 y 28 años	35,7 %	34,8 %	22,2 %	21,9 %	45,3 %	44,1 %	35,7 %	34,8 %
	Inactivo que manifiestan querer trabajar en el último mes	11,8 %	12,2 %	9,9 %	10,1 %	12,7 %	13,1 %	13,3 %	13,6 %

Fuente: GEIH 2022-2023. Cálculos: CPC.



En términos de edad y nivel educativo, la Tabla 4 revela que las personas jóvenes (15-24 años) y mayores de 65 años presentan altas tasas de baja calidad laboral, con un 65,1 % y 73,2 % respectivamente en 2023. Esto expone las dificultades que enfrentan estos grupos para acceder a empleos de calidad, ya sea por falta de experiencia o por edad avanzada. Asimismo, se observa que las personas sin educación formal o con educación básica primaria tienen las tasas más altas de baja calidad laboral, alcanzando

el 86,1 % y 82,3 % respectivamente, mientras que aquellos con educación superior o posgrados presentan tasas significativamente menores, con un 37,2 % y 16,6 %. Esto destaca la importancia de la educación como un factor clave para mejorar la calidad del empleo y reducir la vulnerabilidad laboral, lo que sugiere la necesidad de políticas públicas que promuevan la formación y el acceso a la educación de calidad para mejorar las condiciones laborales en el país.

Tabla 4. Porcentaje de personas por condición con bajo bienestar laboral y de protección social

Personas por condición con bajo bienestar laboral	2022	2023	Variación
Situación laboral			
Trabajadores	65,4 %	64,3 %	-1,1 %
Desocupados	68,6 %	63,0 %	-5,7 %
Inactivos	65,1 %	63,9 %	-1,2 %
Asalariados	33,9 %	33,4 %	-0,5 %
Independientes	93,6 %	92,8 %	-0,9 %
Grupos poblacionales			
Hombres	65,0 %	63,6 %	-1,5 %
Mujeres	66,0 %	64,6 %	-1,4 %
Jóvenes 15-28	66,7 %	64,7 %	-2,0 %
LGBT	55,2 %	64,0 %	8,9 %
Campeños	81,5 %	82,4 %	0,8 %
Discapacitados	72,7 %	75,4 %	2,7 %
Edad			
Entre 15 y 24 años	67,2 %	65,1 %	-2,1 %
Entre 25 y 34 años	62,4 %	60,5 %	-1,9 %
Entre 35 y 44 años	61,1 %	59,1 %	-1,9 %
Entre 45 y 54 años	62,2 %	60,4 %	-1,8 %
Entre 55 y 64 años	70,0 %	70,1 %	0,1 %
Más de 65 años	73,4 %	73,2 %	-0,2 %
Nivel educativo			
Ninguno	87,0 %	86,1 %	-0,8 %
Básica primaria (1.o-5.o)	82,8 %	82,3 %	-0,4 %
Básica secundaria (6.o-9.o)	76,9 %	76,0 %	-0,9 %
Media académica	58,0 %	58,2 %	0,2 %
Técnica y tecnológica	50,2 %	49,0 %	-1,2 %
Universitaria	38,5 %	37,2 %	-1,3 %
Especialización, maestría o doctorado	17,9 %	16,6 %	-1,4 %

Fuente: GEIH 2022-2023. Cálculos: CPC.



La Gráfica 21 muestra el porcentaje de personas con baja calidad del mercado laboral en varias ciudades de Colombia para los años 2022 y 2023. En la mayoría de los casos, se observa una reducción en este índice, lo cual indica una mejora relativa en las condiciones laborales en comparación con el año anterior. No obstante, en algunas ciudades se tuvo un aumento; por ejemplo, en Riohacha, que en 2022 tenía un 72,2 % de personas en condiciones de baja calidad laboral, la proporción se incrementó a 73,0 % en 2023. Otras regiones, como Quibdó y Valledupar, que contaban con cifras elevadas en 2022, mostraron disminuciones, pasando de 71,8 % a 71,2 % y de 72,4 % a 71,5 %, respectivamente. Estas reducciones sugieren avances en la formalización del empleo o mejoras en las

condiciones laborales, aunque todavía hay un margen significativo para seguir mejorando.

Por otro lado, ciudades como San Andrés y Manizales, que ya mostraban índices más bajos de baja calidad laboral en 2022, también experimentaron una mejora notable. San Andrés redujo su porcentaje de 40,1 % en 2022 a 35,3 % en 2023, mientras que Manizales disminuyó de 47,2 % a 44,1 % en el mismo período. Estas disminuciones podrían reflejar políticas locales efectivas en la creación de empleo formal y en la mejora de las condiciones laborales. Sin embargo, aunque la tendencia general es positiva, es crucial mantener y fortalecer estas mejoras a través de políticas laborales sostenibles que continúen fomentando la formalización del empleo y el acceso a trabajos de calidad en todo el país.

Gráfica 21. Porcentaje de personas con bajo bienestar laboral y protección social



Fuente: GEIH 2022-2023. Cálculos: CPC.

Finalmente, la Gráfica 22 ilustra el porcentaje de personas con baja calidad laboral en diferentes sectores económicos en Colombia durante los años 2022 y 2023. En este caso se observa que los renglones más afectados son aquellos tradicionalmente asociados con menores niveles de formalización y estabilidad laboral. El segmento agropecuario, piscícola, silvicultura y caza presenta la mayor propor-

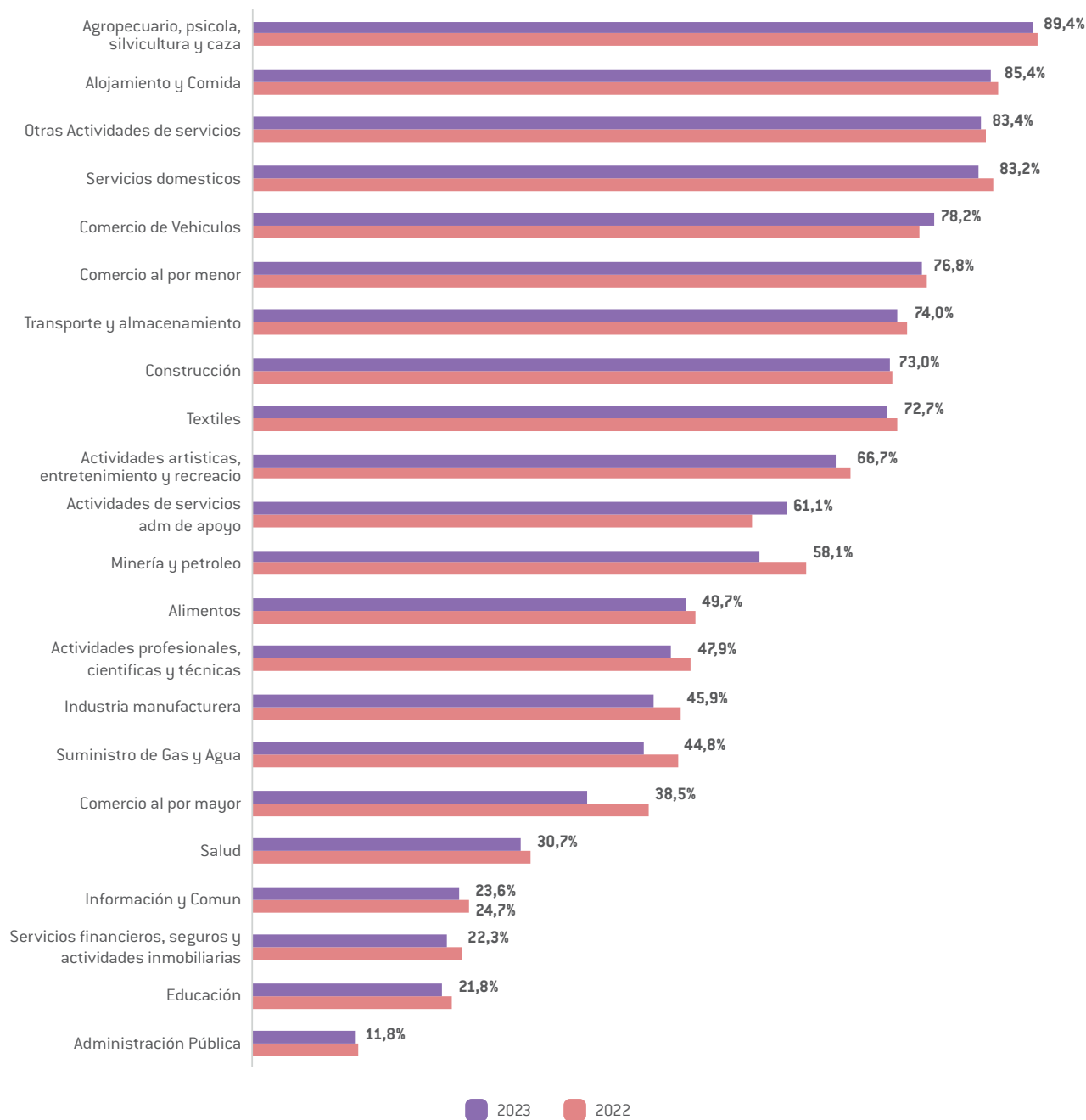
ción de personas con baja calidad laboral, con un 89,4 % en 2023, seguido por alojamiento y comida con un 84,6 % y otras actividades de servicios con un 83,4 %. Estos sectores suelen caracterizarse por una alta informalidad, y condiciones laborales precarias, lo que refleja la necesidad urgente de políticas que promuevan la formalización y mejoren las condiciones de trabajo en estos ámbitos.



Por otro lado, sectores como la administración pública, educación, y servicios financieros, seguros y actividades inmobiliarias muestran los porcentajes más bajos de personas con baja calidad laboral, con cifras de 11,8 %, 21,8 % y 22,3 % respectivamente en 2023. Esto sugiere que estos sectores ofrecen mayor estabilidad y mejores condiciones laborales en comparación con otros.

La disparidad entre sectores económicos en términos de calidad laboral resalta la importancia de implementar estrategias sectoriales específicas que aborden las necesidades particulares de cada sector. Políticas que incentiven la formalización, mejoren la capacitación y promuevan el acceso a beneficios laborales son esenciales para reducir las brechas de calidad laboral y fomentar un mercado laboral más inclusivo y equitativo en Colombia.

Gráfica 22. Porcentaje de personas con bajo bienestar laboral por sectores económicos



Fuente: GEIH 2022-2023. Cálculos: CPC.