



MERCADO LABORAL

EL DISEÑO DEL MERCADO LABORAL
COLOMBIANO, DE ESPALDAS A SU REALIDAD



MERCADO LABORAL

EL DISEÑO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO, DE ESPALDAS A SU REALIDAD

Introducción

1

Evolución del empleo

2

Sesgos del mercado laboral

3

Retos del mercado laboral colombiano

4

Recomendaciones de política pública

5

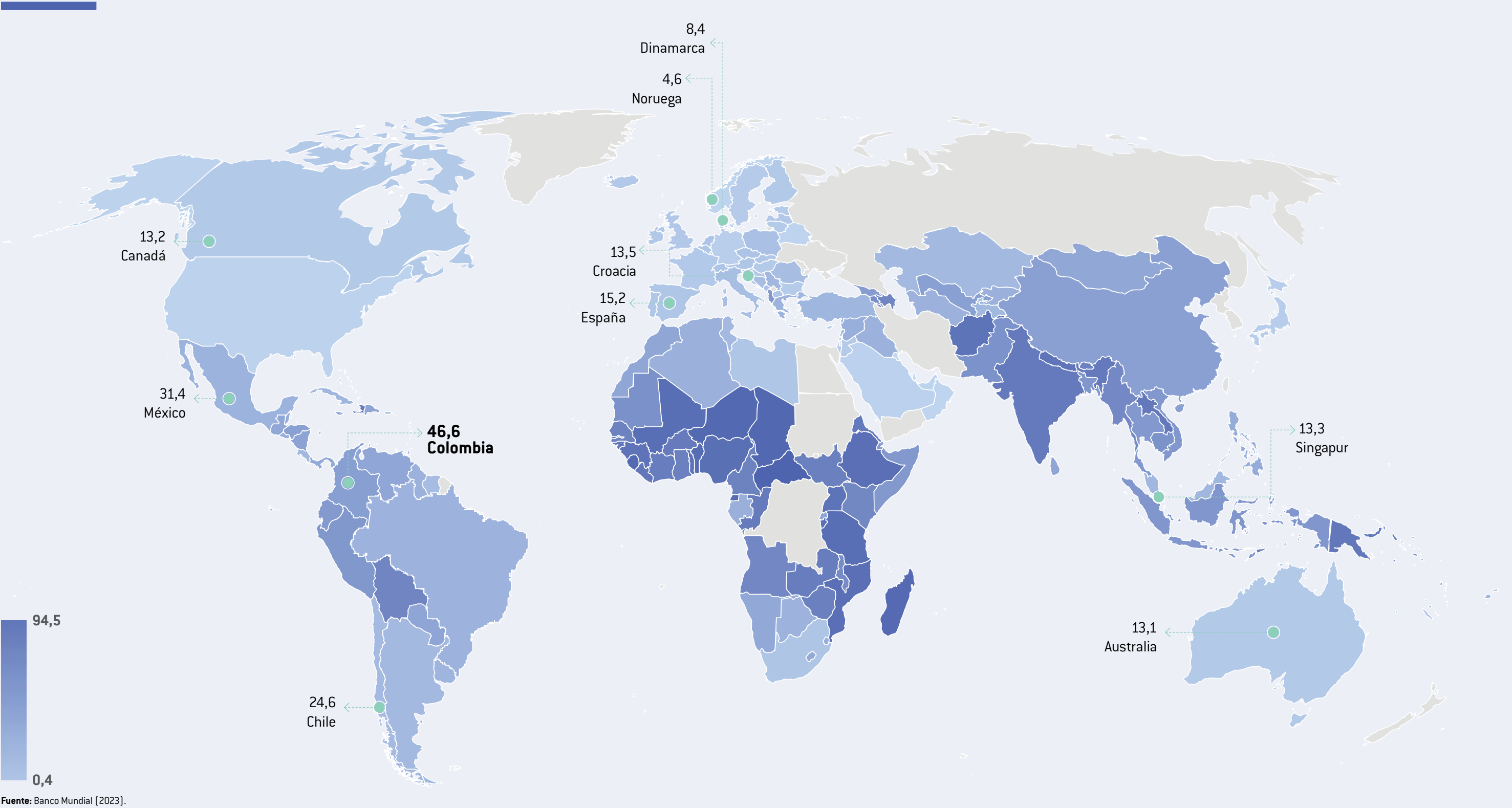
Síntesis de recomendaciones

6

Referencias

7

TRABAJADORES INDEPENDIENTES COMO PORCENTAJE DEL EMPLEO TOTAL





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	Descripción
Desempeño del mercado laboral y productividad	Tasa de participación de la fuerza laboral (población mayor de 15 años)	63,5	5 de 12	Perú (72,8)	62,2	OIT (2024)	Proporción de personas de 15 años o más que están ocupadas o buscando trabajo activamente.
	Tasa de desempleo	9,6	12 de 12	México (2,7)	5,7	OIT (2024)	Porcentaje de la fuerza laboral que busca empleo activamente y no lo encuentra.
	Tasa de desempleo femenina	11,9	12 de 12	México (2,7)	6,0	OIT (2024)	Porcentaje de mujeres en la fuerza laboral que están desempleadas. Refleja desigualdades de género en el acceso al empleo.
	Tasa de desempleo juvenil (población entre 15 y 24 años)	19,4	8 de 12	México (5,8)	14,6	OIT (2024)	Proporción de jóvenes en la fuerza laboral que no logran emplearse.
	Proporción de la población entre 15 y 24 años que no estudia, no trabaja y no recibe capacitación	23,2	13 de 17	Bolivia (9,2)	10,2	OIT (2024)	Porcentaje de jóvenes fuera del sistema educativo y del mercado laboral.
	Productividad laboral (producto por hora trabajada)	18,9 USD	8 de 17	Panamá (USD 42,9)	USD 68,1	OIT (2025)	Valor económico promedio generado por cada hora efectiva de trabajo.
	Salario mínimo relativo al salario medio de los trabajadores a tiempo completo	92,3	4 de 4	México (73,7)	57,0	OCDE (2024)	Proporción que representa el salario mínimo legal en relación con el salario medio de los trabajadores a tiempo completo.



1 Introducción

Este capítulo del *Informe nacional de competitividad (INC) 2025-2026*, titulado “Distintos, no distantes: acuerdos incómodos para avanzar”, propone un cambio de enfoque en la discusión sobre el desarrollo nacional. Más que proyectarnos hacia un futuro sostenido únicamente en la promesa tecnológica —como lo hizo la edición anterior al resaltar la digitalización, el envejecimiento poblacional y las transiciones ambientales—, esta versión nos invita a hacer una pausa, mirarnos con franqueza y reconocer las limitaciones que aún condicionan nuestro avance.

Si aspiramos a una Colombia más competitiva y equitativa, resulta imprescindible identificar las tensiones institucionales, económicas y culturales que persisten. Entre ellas, una que se impone por su magnitud y resistencia al cambio es el estancamiento del mercado laboral. Mientras otros sectores muestran avances graduales, el mundo del trabajo sigue marcado por la informalidad estructural, la baja productividad y la precariedad, problemas que han sobrevivido tanto a reformas normativas como a ciclos de crecimiento económico. Esta realidad, incómoda pero ineludible, no debe asumirse como un obstáculo secundario, sino como el punto de partida para cualquier debate serio sobre el futuro del país.

Colombia arrastra desde hace varias décadas un problema persistente de *desempleo crónicamente alto*, con tasas que se han mantenido entre el 9 % y el 11 %. Los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) indican que, en 2024, la tasa de desocupación nacional cerró en 9,1 %. Este fenómeno no solo refleja un mercado laboral frágil, sino también excluyente: en dicho año, la tasa de desempleo femenino fue de 12,7 %, frente a un 8,2 % en los hombres, lo que evidencia una marcada brecha de género. A su vez, los jóvenes continúan enfrentando las mayores barreras de entrada al empleo: la tasa de desempleo en esta población se mantuvo cercana al 17 % en el mismo periodo. A estos datos se suma la elevada *informalidad laboral*, que en 2024 alcanzó al 55 % de los ocupados, mientras que en las zonas rurales superó el 80 %.

Estas cifras ponen de relieve que el país no ha logrado articular un modelo laboral que combine generación de empleo de calidad, productividad y cobertura en seguridad social. El problema, sin embargo, no puede explicarse únicamente por restricciones técnicas o presupuestales: también intervienen *sesgos cognitivos y narrativas institucionales rígidas* que limitan la innovación en política pública. La *aversión a la pérdida* frena reformas que implican costos iniciales, mientras que el *sesgo de representatividad* invisibiliza el peso del trabajo no asalariado en la economía. Estos factores, muchas veces inadvertidos, condicionan tanto la acción de los formuladores de política como las percepciones de los ciudadanos, perpetuando un mercado laboral caracterizado por la exclusión, la baja productividad y la precariedad.

Por lo anterior, este capítulo aplica herramientas de la economía del comportamiento para entender cómo los sesgos cognitivos condicionan la toma de decisiones en el ámbito laboral y qué tipo de intervenciones podrían superarlos. Lejos de asumir que los trabajadores, los empleadores o las instituciones actúan con información completa y racionalidad plena, se parte del reconocimiento de que los comportamientos están mediados por expectativas, emociones, miedos y creencias que muchas veces distorsionan la lógica de las reformas.

A través de este enfoque, el capítulo explora propuestas concretas para rediseñar los incentivos, flexibilizar los marcos normativos y construir nuevas narrativas que hagan viable una agenda laboral más inclusiva y realista. El objetivo no es simplemente mejorar indicadores, sino romper el ciclo de inmovilidad que ha convertido al mercado laboral en uno de los principales frenos a la competitividad, la equidad y la cohesión social del país. En Colombia, como en otros contextos, avanzar en el mundo del trabajo exige primero dejar atrás los viejos anclajes que lo mantienen estático y, en ocasiones, *perder certezas o paradigmas obsoletos es la única manera de abrirle espacio a una transformación genuina*.



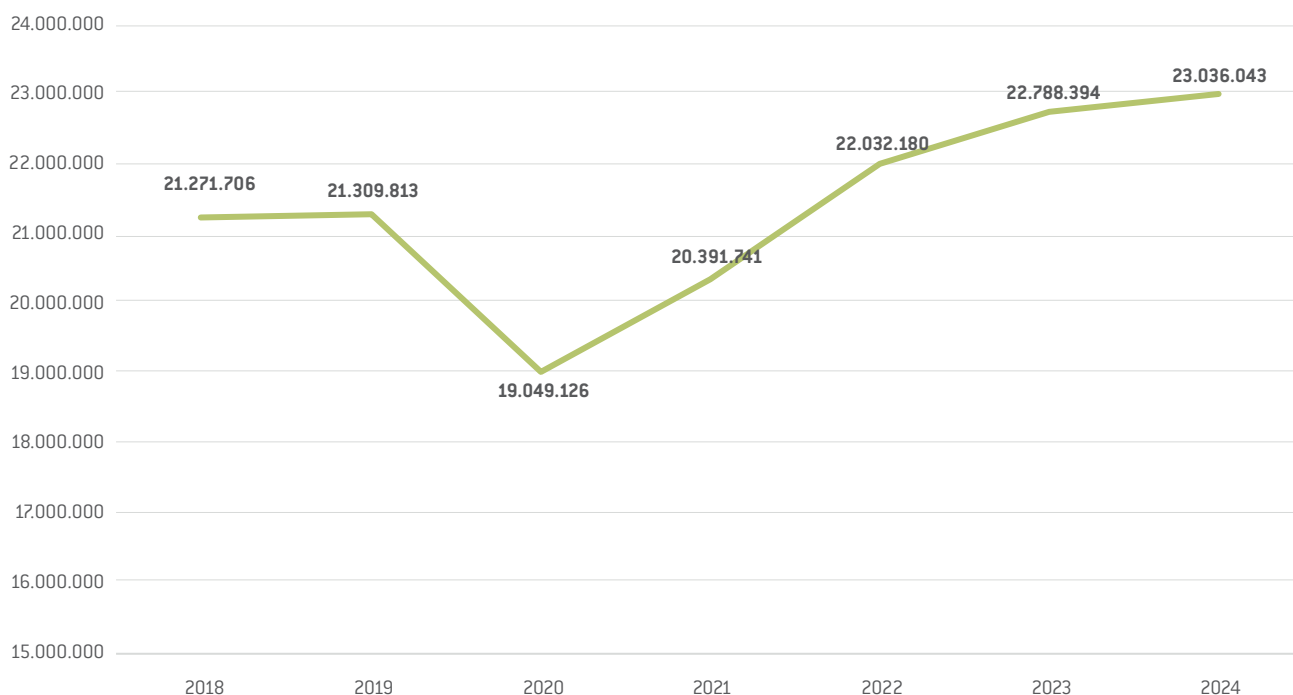
2 Evolución del empleo

Entre 2018 y 2024, el número total de trabajadores en Colombia mostró una trayectoria marcada por una fuerte contracción en 2020, seguida de una recuperación progresiva hasta alcanzar un nuevo máximo histórico en 2024 (Gráfica 1). La caída en 2020, de más de 2,2 millones de ocupados, refleja el impacto inmediato de la pandemia del COVID-19 sobre la actividad económica y el empleo, especialmente en sectores intensivos en contacto humano como comercio, transporte y servicios personales.

La pérdida masiva de empleos en el marco de la pandemia en 2020 es coherente con lo documentado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), que señaló a Colombia como uno de los países latinoamericanos con mayor afectación laboral durante ese año. La posterior recuperación no solo evidencia un rebote económico, sino también el efecto de políticas de estímulo y reapertura productiva; sin embargo, el aumento en el número de trabajadores no necesariamente se traduce en mejoras en la calidad del empleo.

La evolución de la posición ocupacional revela un cambio estructural paulatino pero significativo: el empleo asalariado aumentó su participación del 42,3 % en 2018 al 48,4 % en 2024, mientras que el trabajo independiente disminuyó del 57,7 % al 51,6 % en el mismo periodo (Gráfica 2). Este comportamiento sugiere una tendencia hacia formas de empleo más formales y estables, posiblemente asociada a esfuerzos institucionales por incentivar la contratación formal y mejorar el cumplimiento laboral. Sin embargo, esta transición ha sido lenta y enfrenta obstáculos estructurales como la baja productividad, el alto costo de la formalización y la fragmentación del aparato productivo, especialmente en zonas rurales y en actividades de baja escala. Como advierte la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal, 2023), la persistencia de la informalidad en América Latina requiere políticas integrales que combinen incentivos, capacitación y simplificación normativa.

Gráfica 1. Evolución de trabajadores en Colombia



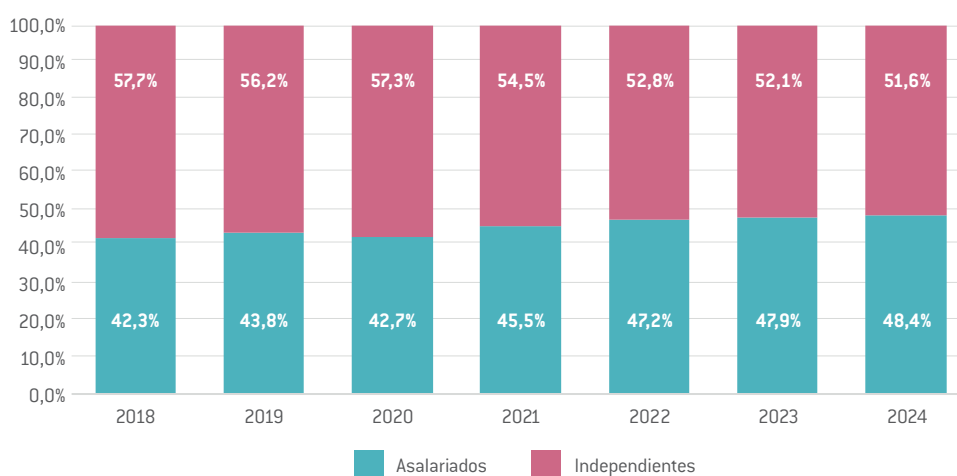
Fuente: GEIH-DANE. Cálculos: CPC.



Aunque el aumento del empleo asalariado puede interpretarse como una señal positiva de formalización, este avance debe analizarse con cautela. La proporción de trabajadores con contrato formal escrito pasó de 34,2 % en 2018 a 39,6 % en 2024 (Gráfica 3), con una caída significativa en 2020 (31,8 %) producto del choque pandémico, seguida por una recuperación sostenida. Si bien este repunte refleja la reactivación de sectores formales y cierta estabilidad institucional, el hecho de que apenas 4 de cada 10 ocupados cuenten con contrato escrito pone en evidencia las limitaciones del sistema laboral para garantizar condiciones básicas de formalidad y protección.

La persistencia de altos niveles de informalidad, especialmente entre los trabajadores independientes, cuyas tasas de afiliación a seguridad social siguen por debajo del 20 %, resalta la desconexión entre el tipo de ocupación y el acceso efectivo a derechos laborales (Consejo Privado de Competitividad [CPC], 2024). Estos resultados refuerzan la necesidad de reformar el marco de contribuciones y contratación, en particular para el empleo no asalariado, mediante esquemas proporcionales, flexibles y adaptados a la heterogeneidad productiva del país (Banco Mundial, 2022; OIT, 2023a).

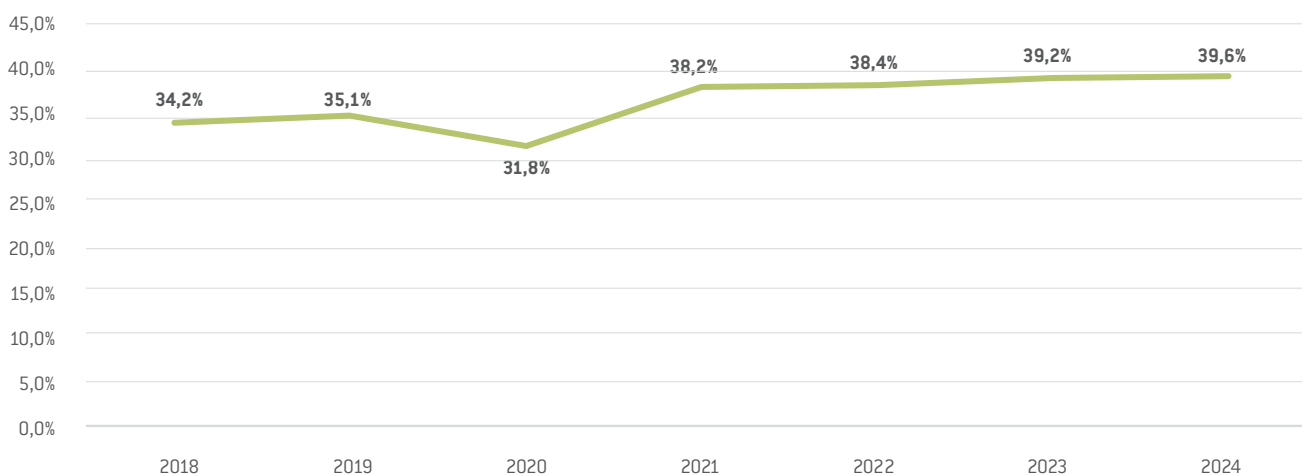
Gráfica 2. Posición ocupacional de trabajadores



Nota metodológica: En este documento se clasifican como **asalariados** quienes en la GEIH reportaron ser trabajadores de empresa particular, del gobierno o empleados domésticos con contrato escrito; y como **independientes** a los trabajadores por cuenta propia, empleados domésticos sin contrato, patrones, trabajadores familiares sin remuneración y jornaleros.

Fuente: GEIH-DANE. Cálculos: CPC.

Gráfica 3. Porcentaje de Trabajadores con contrato formal (escrito)



Fuente: GEIH-DANE. Cálculos: CPC.



Aunque se han observado avances en la proporción de trabajadores con contrato formal —que pasó de 34,2 % en 2018 a 39,6 % en 2024—, estos progresos aún resultan insuficientes frente a la magnitud del fenómeno de la informalidad. La Tabla 1 muestra que el 55,4 % de los trabajadores en Colombia no cotiza a seguridad social, lo que implica que más de la mitad del empleo nacional carece de protección social básica. Asimismo, la brecha entre asalariados e independientes es sig-

nificativa: mientras que el 74,8 % de los asalariados están formalizados, apenas el 16,2 % de los independientes accede a esquemas formales. Esta dualidad evidencia la segmentación estructural del mercado laboral, donde las trayectorias formales se concentran en sectores urbanos y organizados, mientras que los independientes —mayoritariamente rurales o informales urbanos— operan al margen de las regulaciones laborales vigentes (Tabla 1).

Tabla 1. Proporción de trabajadores informales por posición ocupacional, 2024

		Asalariados	Independientes	Total
Total trabajadores	Formal	74,8 %	16,2 %	44,6 %
	Informal	25,2 %	83,8 %	55,4 %

Fuente: GEIH 2024. Cálculos: CPC.

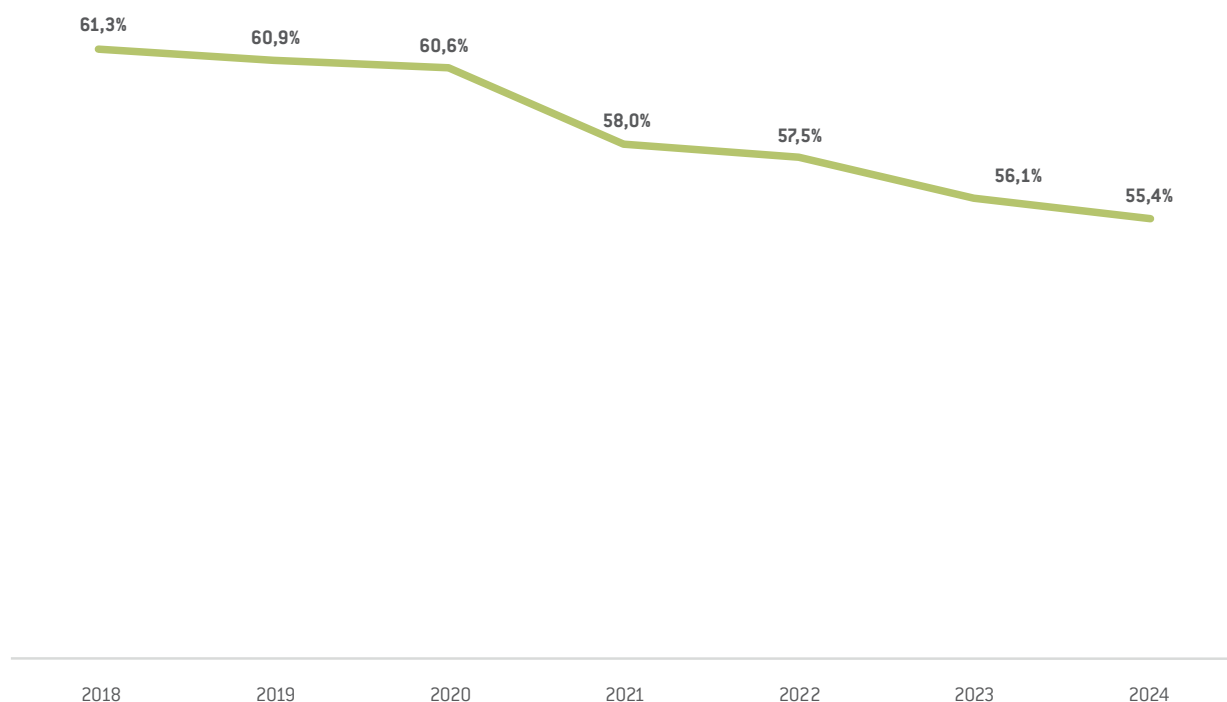
Informalidad

La informalidad laboral en Colombia, medida como la proporción de trabajadores no afiliados o que no aportan al sistema de seguridad social, se mantiene persistentemente alta. Un componente crítico de esta problemática es el marco normativo que exige a los trabajadores independientes cotizar al sistema de seguridad social sobre una base mínima de un salario mínimo legal mensual vigente (SMMLV), de acuerdo con lo establecido en el Decreto 780 de 2016, reiterado luego en la Ley 1955 de 2019 (Plan Nacional de Desarrollo [PND] 2018-2022). Esta disposición implica que incluso aquellos trabajadores cuyos ingresos reales son inferiores al SMMLV deben cotizar como si percibieran dicho monto, generando una carga económica significativa. En 2024, el costo de la cotización mensual bordeaba los COP

450.000, suma que resulta inalcanzable para una gran parte de los trabajadores independientes o rurales, cuyas actividades están marcadas por la estacionalidad, la baja productividad y la informalidad. Según un estudio del Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico (CEDE) de la Universidad de los Andes, el requerimiento de cotizar sobre un ingreso base igual al SMMLV constituye una de las principales barreras al acceso efectivo a la protección social para trabajadores independientes de bajos ingresos. En dicho trabajo, la institución propone reformar el sistema de contribuciones para permitir cotizaciones proporcionales a los ingresos reales, lo cual resultaría más acorde con la heterogeneidad del mercado laboral colombiano (Alvarado *et al.*, 2021).



Gráfica 4. Informalidad: porcentaje de trabajadores que no cotizan a seguridad social



Fuente: GEIH-DANE. Cálculos: CPC.

La Tabla 1 ofrece una radiografía detallada sobre la *formalidad e informalidad laboral*, desagregada por posición ocupacional (asalariado vs. independiente). A nivel agregado, se confirma que *la informalidad sigue siendo el rasgo dominante del mercado laboral*, afectando al 55,4 % del total de trabajadores. Tales cifras evidencian la falta de acceso a seguridad social, contratos formales, prestaciones y mecanismos de protección para la mayoría de la población, lo que los expone a vulnerabilidades económicas, laborales y sociales (Banco Mundial, 2022; OIT, 2021).

El bajo nivel de formalidad entre los trabajadores independientes responde a una combinación de barreras normativas, rigidez institucional y estructuras productivas de baja escala. Según Otero (2020), el requerimiento legal de cotizar sobre una base mínima equivalente al SMMLV excluye *de facto* a buena parte de los independientes de bajos ingresos, quienes simplemente no pueden asumir esa carga contributiva. Esta condición afecta de manera particular a las mujeres, los trabajadores del campo y quienes laboran en sectores como comercio informal, servicios personales y agricultura; de allí que varias propuestas, como las del Banco de

la República y Fedesarrollo, hayan recomendado establecer esquemas de cotización proporcional a los ingresos reales y fomentar mecanismos de vinculación flexible, progresiva y compatible con la informalidad productiva (Fernández y Misas, 2022).

Más allá de la normatividad, la alta informalidad entre independientes también refleja fallas en la productividad y en el diseño de políticas de desarrollo productivo. El informe de Fernández y Misas (2022) destaca que los independientes enfrentan dificultades de acceso a activos productivos, financiamiento, redes comerciales y servicios de formación. En este contexto, medidas centradas exclusivamente en el cumplimiento normativo resultan insuficientes. Se requiere una estrategia integral que articule incentivos a la formalización con mejoras reales en las condiciones de producción, incluyendo formación técnica pertinente, simplificación regulatoria, cobertura efectiva de protección social y apoyo a modelos asociativos. Sin estos elementos, la informalidad persistirá como vía de supervivencia para millones de trabajadores que operan al margen del sistema, a pesar de su voluntad de contribuir y protegerse.



Mediana de horas trabajadas

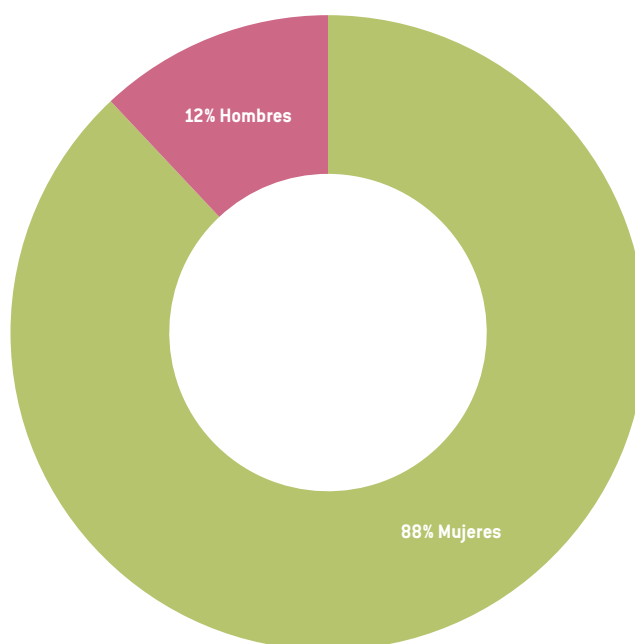
Entre 2018 y 2024 persiste una amplia brecha de género en las horas trabajadas. En el empleo asalariado, los hombres mantienen 48 horas semanales, mientras que las mujeres reducen marginalmente de 48 a 47. La diferencia se amplía en el trabajo independiente: los hombres sostienen 48 horas, pero las mujeres apenas entre 35 y 40, con una brecha de hasta 13 horas en 2020 que no se cierra hacia 2024.

Estas disparidades reflejan tanto la división sexual del trabajo como las limitaciones estructurales del mercado laboral colombiano,

donde solo el 48 % de los ocupados son asalariados y la mayoría trabaja de forma independiente, con alta informalidad y baja productividad. En las zonas rurales, la situación es más crítica: la informalidad supera el 85 % y la oferta institucional es mínima (DANE, 2024).

En este contexto, jornadas rígidas de 8 a. m. a 5 p. m. resultan incompatibles con las realidades de muchas mujeres, que enfrentan cargas no remuneradas de cuidado y labores domésticas. Esta sobrecarga restringe su disponibilidad laboral y su capacidad de cumplir con regímenes contributivos de 48 horas semanales (OIT, s. f.).

Gráfica 5. Inactivos que se dedican a realizar oficios del hogar



Fuente: GEIH 2024-DANE. Cálculos: CPC.

Las cifras son contundentes: en 2024 hubo 14,5 millones de inactivos, de los cuales 8 millones (55,5 %) se dedicaban a oficios del hogar; el 88 % eran mujeres. En términos relativos, casi la mitad de las mujeres inactivas realiza labores domésticas, frente a solo uno de cada diez hombres. Esta distribución sesgada del trabajo no remunerado reduce la participación laboral femenina y desaprovecha capital humano productivo.

El costo de oportunidad es elevado: si las 7 millones de mujeres dedicadas al hogar ingresaran al mercado con un ingreso equivalente al SMMVL, el ingreso laboral potencial superaría los COP 9

billones mensuales. Incluso con participación parcial, esto cerraría la brecha de 10 puntos en la tasa global de participación laboral femenina, con efectos positivos en crecimiento, recaudo tributario y sostenibilidad del sistema pensional.

La exclusión femenina del empleo formal no solo limita ingresos presentes, sino que también agrava la inequidad en la vejez y aumenta la presión fiscal futura por subsidios sociales. Ignorar estas restricciones perpetúa la segmentación del mercado laboral, debilita la competitividad y reduce la capacidad del país para aprovechar plenamente su capital humano (OIT, 2017).

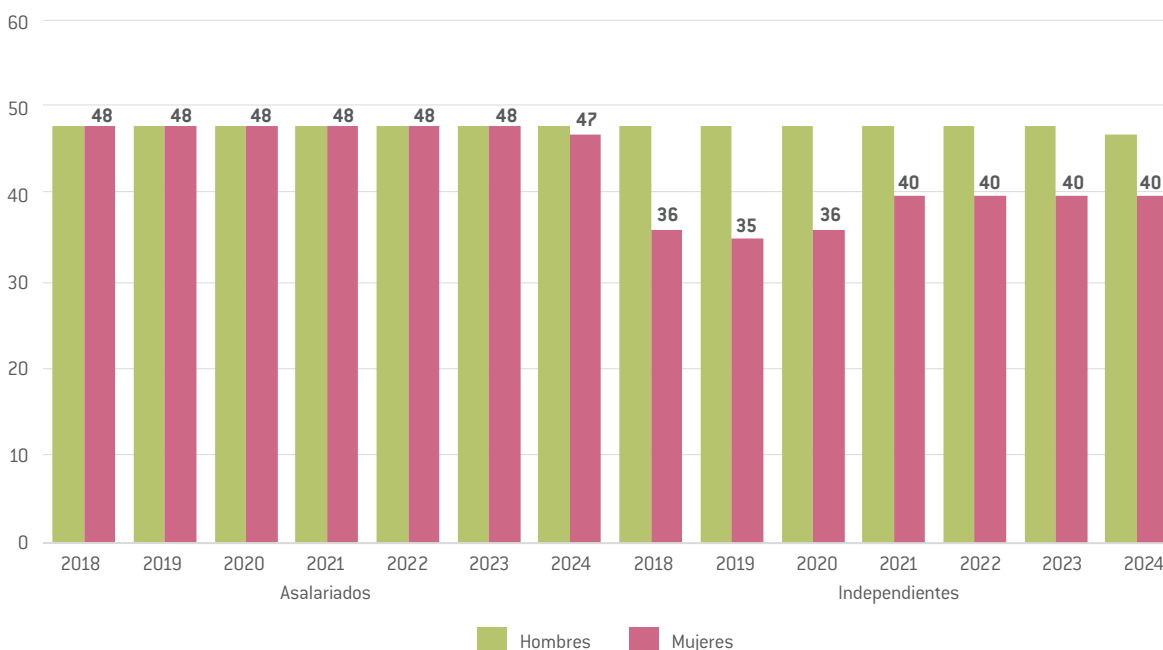


El análisis de estas cifras, además, debe contextualizarse con los cambios introducidos por la *Ley 2101 de 2021*, que plantea la reducción progresiva de la jornada laboral de 48 a 42 horas semanales para 2026. Si bien la norma representa un avance en la modernización del régimen laboral, su impacto efectivo aún no se refleja en los datos de mediana de horas trabajadas. A diciembre de 2024, las jornadas informadas por los asalariados continúan en niveles previos, lo cual puede explicarse por el calendario de implementación escalonada permitido hasta el 15 de julio de 2026. No obstante, esta transición también debe evaluarse desde una perspectiva realista: una jornada más corta debe ir acompañada

de mecanismos de adaptabilidad que reconozcan la heterogeneidad del empleo y las limitaciones de la oferta laboral.

Como ha señalado la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO, 2022), cerrar las brechas de género en el acceso al empleo y en el uso del tiempo requiere políticas que eliminen las barreras de acceso y fortalezcan la inclusión productiva de las mujeres. En el caso colombiano, este propósito implica avanzar hacia un marco normativo que combine *flexibilidad laboral con protección efectiva*, reconozca trayectorias ocupacionales diversas y garantice la cobertura de protección social más allá del vínculo contractual o del cumplimiento de jornadas estándar.

Gráfica 6. Mediana de horas trabajadas



Fuente: GEIH - DANE. Cálculos: CPC.

Análisis de los ingresos laborales

Entre 2018 y 2024, el SMMLV en Colombia creció de COP 869.453 a COP 1.462.000, lo que representa un incremento acumulado del 68,1 %. Este proceso puede dividirse en tres fases analíticas: (1) entre 2018 y 2020, alzas nominales moderadas, cercanas al 6 % anual; (2) una desaceleración significativa en 2021 con un aumento del 3,5 %, en un contexto de inflación y pospandemia; y (3) una aceleración marcada desde 2022, con aumentos de doble dígito —el 16,4 % en 2023 y el 12,4 % en 2024— impulsados por recomposición salarial y políticas contracíclicas. Estas etapas reflejan

tanto decisiones de política pública para contener las presiones inflacionarias como choques externos derivados de la pandemia y la coyuntura global (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2024).

En términos reales —calculados a partir del SMMLV deflactado con el índice de precios al consumidor (IPC) del DANE y expresado en pesos constantes de 2024—, el salario mínimo en Colombia presentó una *ganancia acumulada del 16,1 % entre 2018 y 2024*. Este desempeño refleja un proceso de recuperación del poder adquisitivo



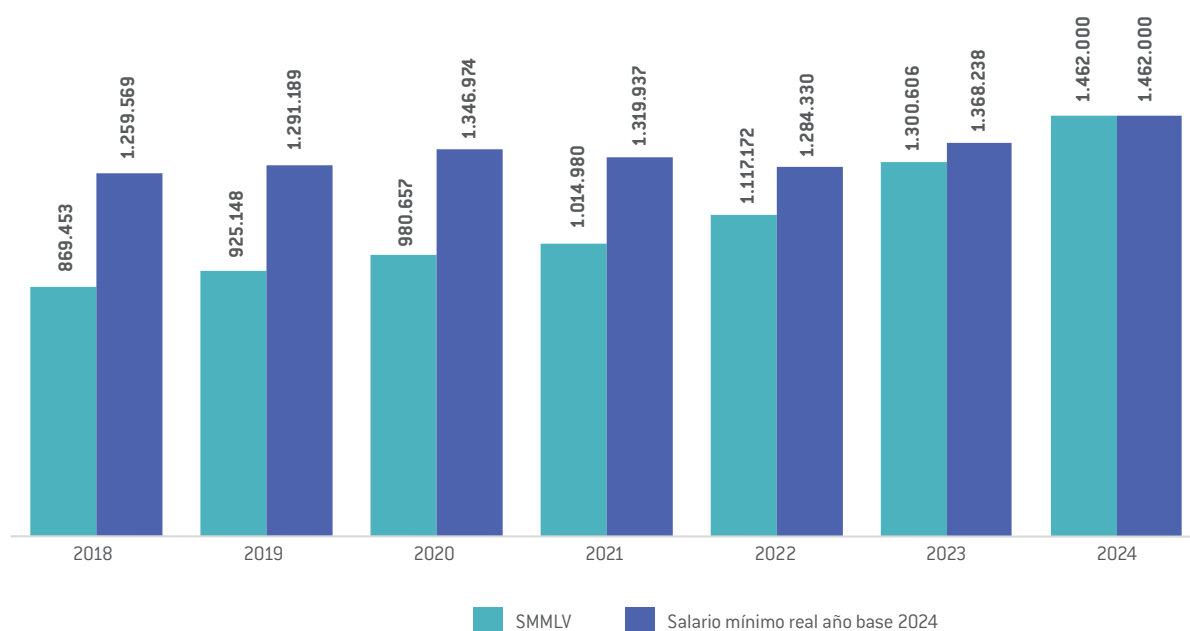
tras la erosión sufrida en 2021 y 2022, cuando la inflación (13,12 % anual en 2022) superó el incremento nominal decretado (10,07 %). En contraste, los fuertes ajustes de 2023 (16 %) y 2024 (12 %) no solo compensaron las pérdidas, sino que llevaron el ingreso real a un máximo histórico: *COP 1.462.000 incluyendo auxilio de transporte*, según lo establecido en el Decreto 2292 de 2023 (Presidencia de la República de Colombia, 2023). Esta dinámica muestra que las políticas salariales recientes tuvieron un carácter contracíclico, buscando proteger el ingreso de los hogares frente a choques inflacionarios y preservar la capacidad de consumo de los trabajadores formales.

Sin embargo, esta recuperación plantea interrogantes sobre su sostenibilidad estructural. Los aumentos nominales extraordinarios del salario mínimo en 2023 y 2024 mejoran el ingreso real de trabajadores formales, pero repercuten de forma significativa en los costos laborales de micro y pequeñas empresas, que según el DANE representan cerca del 90 % del tejido empresarial colombiano. A su vez, estudios recientes del Banco de la República muestran que, cuando el salario mínimo excede ciertos niveles relativos de productividad —por ejemplo, comparado con el percentil 70 de los ingresos laborales—, aumenta la probabilidad de informalidad,

especialmente entre trabajadores de baja calificación o en sectores de baja productividad. Este efecto se vuelve más fuerte para las empresas de menor escala, que tienen menor capacidad de absorción de costos laborales adicionales, lo cual sugiere que ajustes salariales elevados pueden generar un *trade-off* entre protección del ingreso y empleo formal (Banco de la República, 2025).

El análisis comparativo entre el salario mínimo y la inflación confirma tres fases críticas. *Primero*, entre 2018 y 2020 los ajustes salariales mantuvieron un crecimiento real positivo (2,5 %-4,3 %), en línea con una inflación moderada. *Segundo*, en 2021 y 2022 se presentó una erosión del poder adquisitivo: el aumento nominal (3,5 % y 10,1 %, respectivamente) fue inferior al alza de precios (5,6 % y 13,1 %), lo que resultó en caídas reales de -2,0 % y -2,7 %. *Tercero*, en 2023 y 2024 la política salarial asumió un carácter contracíclico: los incrementos del 16,4 % y 12,4 % superaron ampliamente la inflación (9,3 % y 5,2 %), logrando recuperar el poder adquisitivo perdido. Este comportamiento evidencia la función estabilizadora del salario mínimo, pero también plantea dudas sobre la sostenibilidad de aumentos reales prolongados sin mejoras equivalentes en productividad (OCDE, 2024).

Gráfica 7. SMMLV nominal y real para Colombia, 2018-2024



Fuente: Ministerio del Trabajo (Mintrabajo) e IPC del DANE¹. Cálculos: CPC.

1. El valor del SMMLV corresponde al acordado más el auxilio de transporte. Los salarios reales se expresan con base en el año 2024.

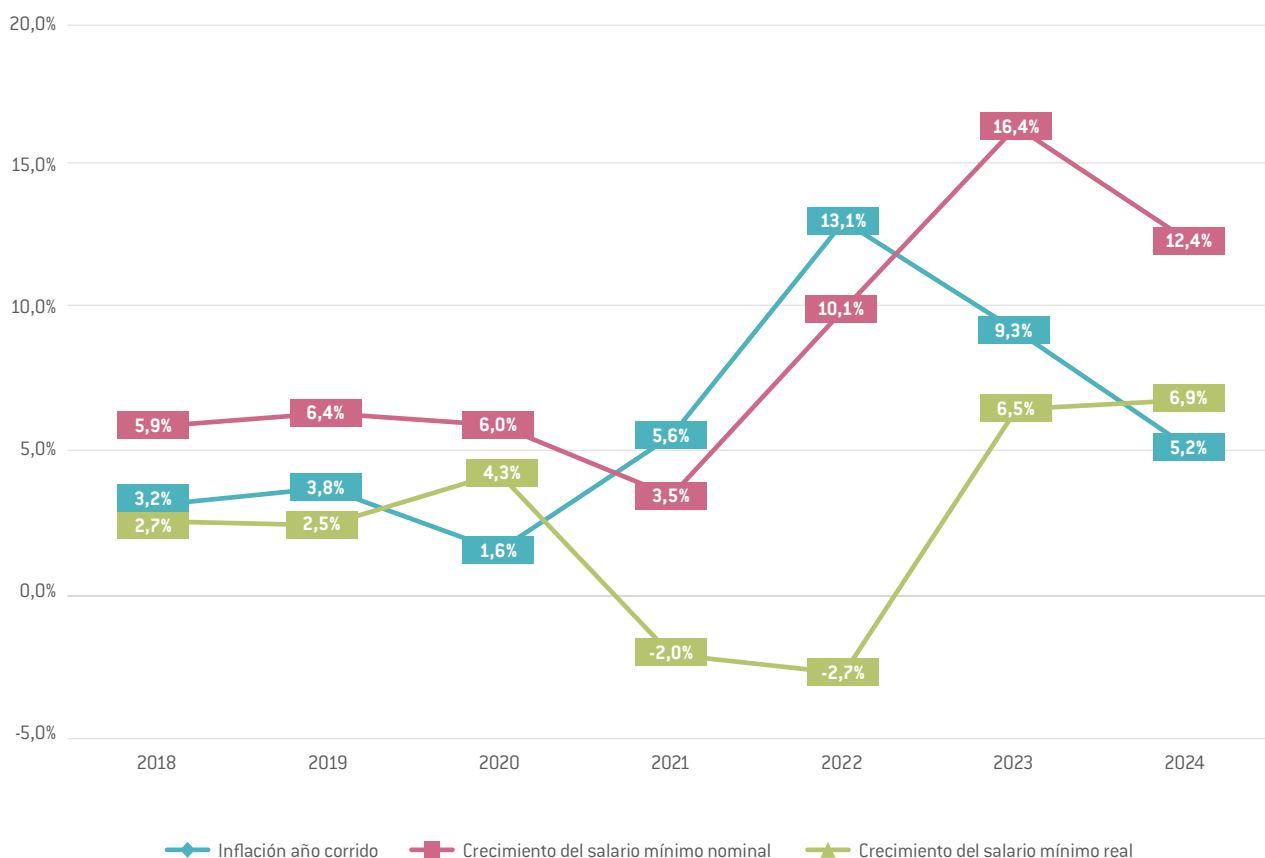


La *productividad laboral por hora trabajada* exhibe un patrón errático y de baja tendencia en el periodo 2005-2024. Destacan picos en 2006 (6,8 %), 2013 (4,9 %) y 2020 (4,8 %), así como caídas en 2008, 2016, 2022 y 2023 (todas cercanas a cero o negativas). Entretanto, la *productividad total de los factores (PTF)* ha tenido un comportamiento aún más débil: en promedio, sus aportes al crecimiento del producto interno bruto (PIB) no superan 1 punto porcentual (pp) anual, con años de contracción como 2022 (-0,1 %) y 2023 (0,0 %). Esto refleja que los avances recientes en el PIB obedecen más a la acumulación de insumos (capital y horas trabajadas) que a mejoras

de eficiencia sistémica (Departamento Nacional de Planeación [DNP], 2021).

El débil dinamismo de la PTF limita la justificación técnica de incrementos salariales reales sostenidos. Aunque los aumentos del SMMLV contribuyen a mejorar la equidad y a compensar la inflación, sin respaldo en productividad generan riesgos de pérdida de competitividad, mayor presión sobre las micro y pequeñas empresas y ampliación de la informalidad. Este último riesgo es particularmente relevante en un mercado laboral donde *más del 55 % de los ocupados permanece en la informalidad* y la mayoría de los independientes no cotiza regularmente a seguridad social (Otero *et al.*, 2025).

Gráfica 8. Tasas de crecimiento real y nominal del SMMLV e inflación, 2018-2024



Fuente: GEIH -DANE. Cálculos: CPC.

La discusión sobre el salario mínimo debe inscribirse en una estrategia integral que articule mejoras en la productividad laboral, reducción de la informalidad y un entorno propicio para la formalización empresarial. Aunque los incrementos de 2023 y 2024 lograron recuperar el poder adquisitivo, la productividad y la PTF continúan

mostrando un desempeño débil. Esta brecha genera riesgos de pérdida de competitividad y mayor informalidad. En ausencia de una mirada estructural, los aumentos salariales, pese a su aporte en equidad, pueden profundizar la segmentación del mercado laboral entre trabajadores protegidos y aquellos en condiciones precarias.



Gráfica 9. Productividad laboral por persona empleada, 2005-2024^{pr} (valor agregado)



Nota: 2023^p corresponde a provisional, y 2024^{pr}, a datos preliminares.
Fuente: cuentas nacionales del DANE.

Porcentaje de trabajadores con ingresos laborales inferiores al SMMLV

El porcentaje de trabajadores con ingresos inferiores al SMMLV en Colombia entre 2018 y 2024 muestra diferencias significativas entre asalariados e independientes. Los primeros, que incluyen empleados de empresas privadas (no siempre formales), sector público y trabajadores domésticos con contrato, presentan entre 25 % y 31 % con ingresos bajos, lo que refleja trabajos de baja remuneración o parcialidad incluso dentro del ámbito formal.

En contraste, entre el 69 % y el 77 % de los independientes — que abarcan trabajadores por cuenta propia, patrones, jornaleros y familiares no remunerados— ganan menos del SMMLV, lo cual evidencia su mayor vulnerabilidad y precariedad económica. Esta situación revela la informalidad estructural del trabajo independiente en Colombia y subraya la urgencia de políticas diferenciadas que mejoren la formalización, la calidad del empleo y los ingresos, especialmente para los trabajadores no asalariados.



Gráfica 10. Porcentaje de trabajadores con ingresos inferiores al SMMLV



Fuente: GEIH-DANE. Cálculos: CPC.

Distribución de los ingresos salariales

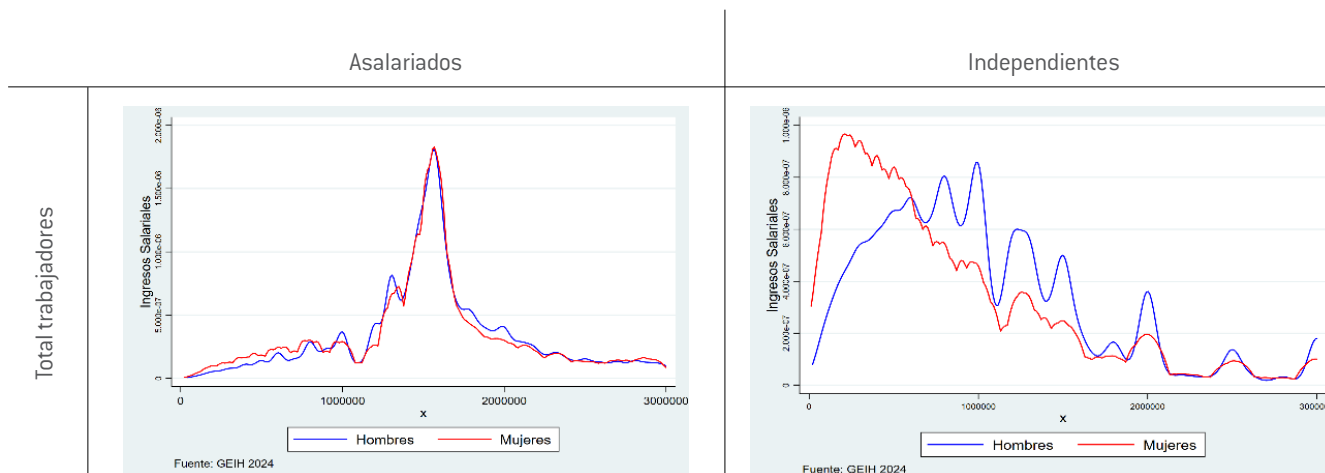
El análisis de ingresos laborales revela brechas estructurales entre asalariados e independientes, y entre hombres y mujeres. En los asalariados, ambos sexos muestran una alta concentración salarial en torno al salario mínimo (COP 1 millón-COP 1,5 millones en 2024), lo que refleja rigidez en la base de la distribución y posible cumplimiento de la normatividad en sectores formales como el agro (Banco Mundial, 2022; OIT, 2022a). Sin embargo, en los tramos altos de ingreso, los hombres superan levemente a las

mujeres, posiblemente por diferencias en ocupación, antigüedad o acceso a incentivos.

Entre los independientes, los ingresos son más dispersos y tienden a ser bajos, especialmente en mujeres, cuya concentración salarial se ubica por debajo de la de los hombres. Esto refleja un limitado acceso femenino a activos productivos, financiamiento y tiempo disponible por la carga de cuidados no remunerados (FAO, 2022).



Gráfica 11. Distribución de los ingresos laborales por sexo en el total nacional²



Fuente: GEIH 2024-DANE. Cálculos: CPC.

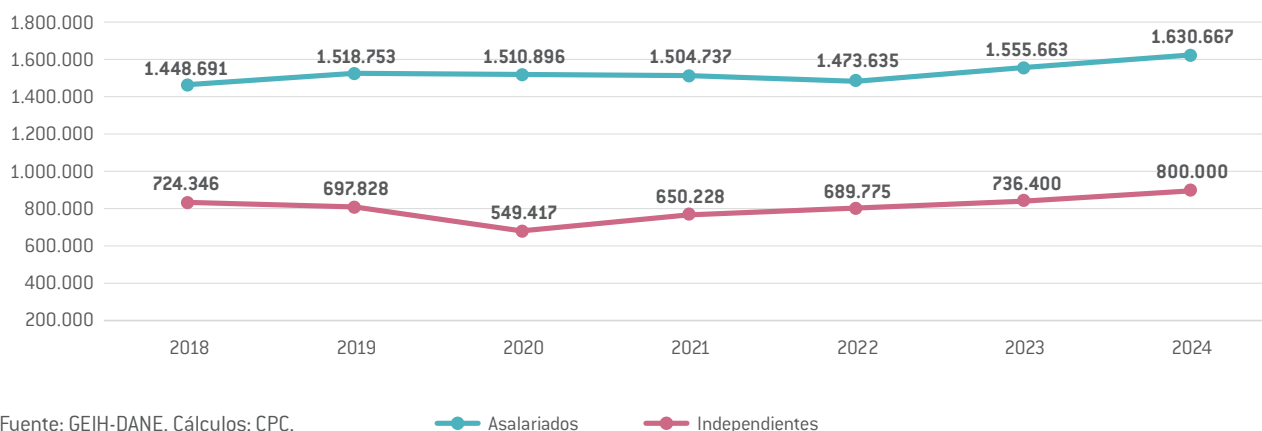
Mediana de los ingresos salariales reales

Entre 2018 y 2024, la mediana de ingresos laborales reales de los asalariados en Colombia pasó de **COP 1.448.691 a COP 1.630.667**, lo que representa una ganancia acumulada de alrededor del **12,6 % en términos reales**. Este aumento refleja tanto la recuperación pospandemia como el impacto de los incrementos reales del salario mínimo durante 2023 y 2024, que reforzaron el poder adquisitivo del empleo formal.

Sin embargo, el análisis estructural sugiere que parte de este avance no obedece exclusivamente a mejoras de productividad, sino a *efectos de composición laboral*: la salida de trabajadores de

ingresos bajos en los sectores más golpeados por la crisis (como comercio minorista y servicios personales) y la mayor participación relativa de ocupaciones en ramas de mayor productividad (como servicios profesionales o financieros). En este sentido, la dinámica de la mediana salarial podría estar sobreestimando la mejora del bienestar, pues el crecimiento responde tanto a un efecto precio —vinculado al salario mínimo— como a un *efecto de selección* en el mercado laboral, fenómeno documentado en la literatura nacional e internacional (Banco de la República, 2023; OIT, 2022b).

Gráfica 12. Mediana de ingresos laborales reales, año base 2024



Fuente: GEIH-DANE. Cálculos: CPC.

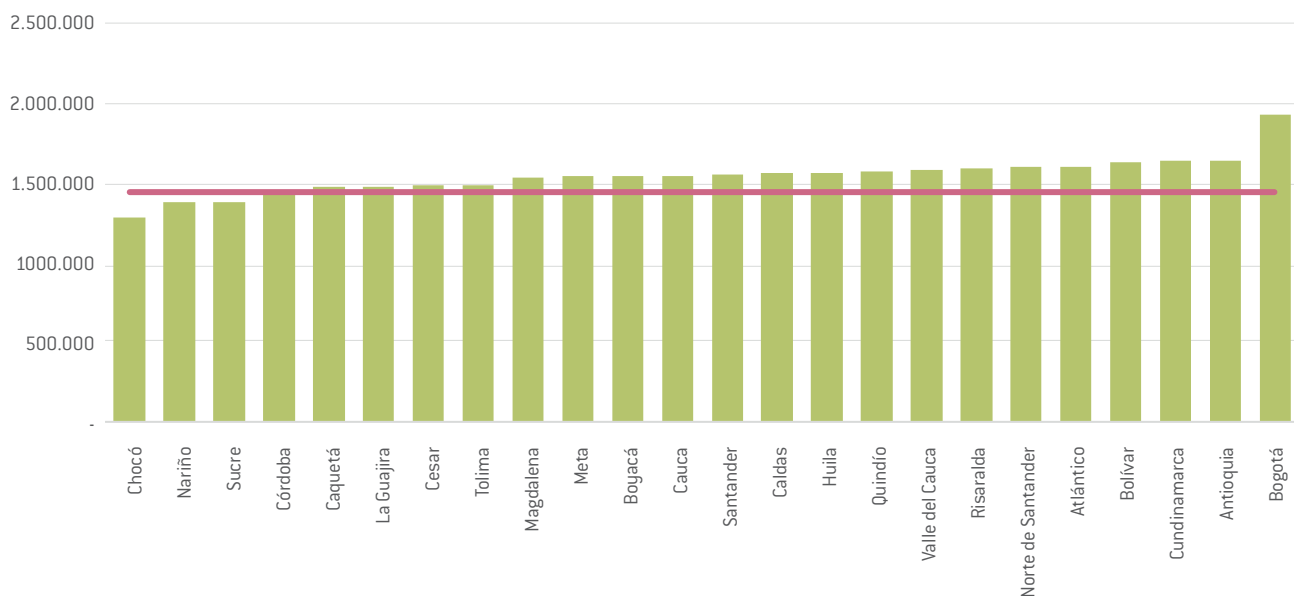
2. Para mejorar la distribución de las gráficas, se mantuvo un ingreso salarial máximo de COP 3.000.0000.



Entre 2020 y 2024, los ingresos reales de los trabajadores independientes se recuperaron gradualmente tras la caída causada por la pandemia, pasando de una mediana de COP 549.417 a COP 800.000. A pesar de este comportamiento positivo, los ingresos de este segmento siguen rezagados frente a los de los asalariados.

Según la OIT (2022b), el trabajo independiente continúa asociado a menores ingresos, baja cobertura en seguridad social y alta vulnerabilidad. Por tanto, promover el autoempleo con enfoque en formalización y protección social es clave para mejorar el bienestar laboral y reducir desigualdades estructurales.

Gráfica 13. Mediana del ingreso salarial por departamentos para los asalariados, 2024

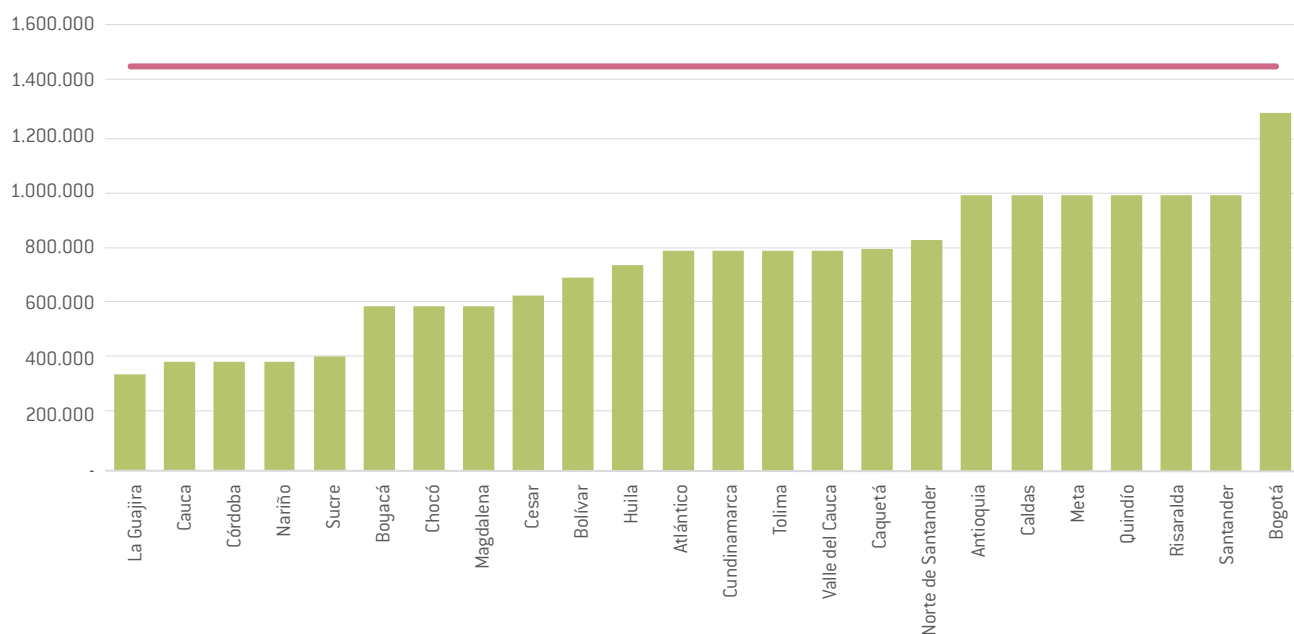


Nota: El SMMLV para 2024 fue de COP 1.462.000, incluyendo el auxilio de transporte.

Fuente: GEIH 2024-DANE. Cálculos: CPC

Mediana del Ing. laboral SMMLV

Gráfica 14. Mediana del ingreso salarial por departamentos para los independientes, 2024



Nota: El SMMLV para 2024 fue de COP 1.462.000, incluyendo el auxilio de transporte.

Fuente: GEIH 2024-DANE. Cálculos: CPC

Mediana del Ing. laboral SMMLV

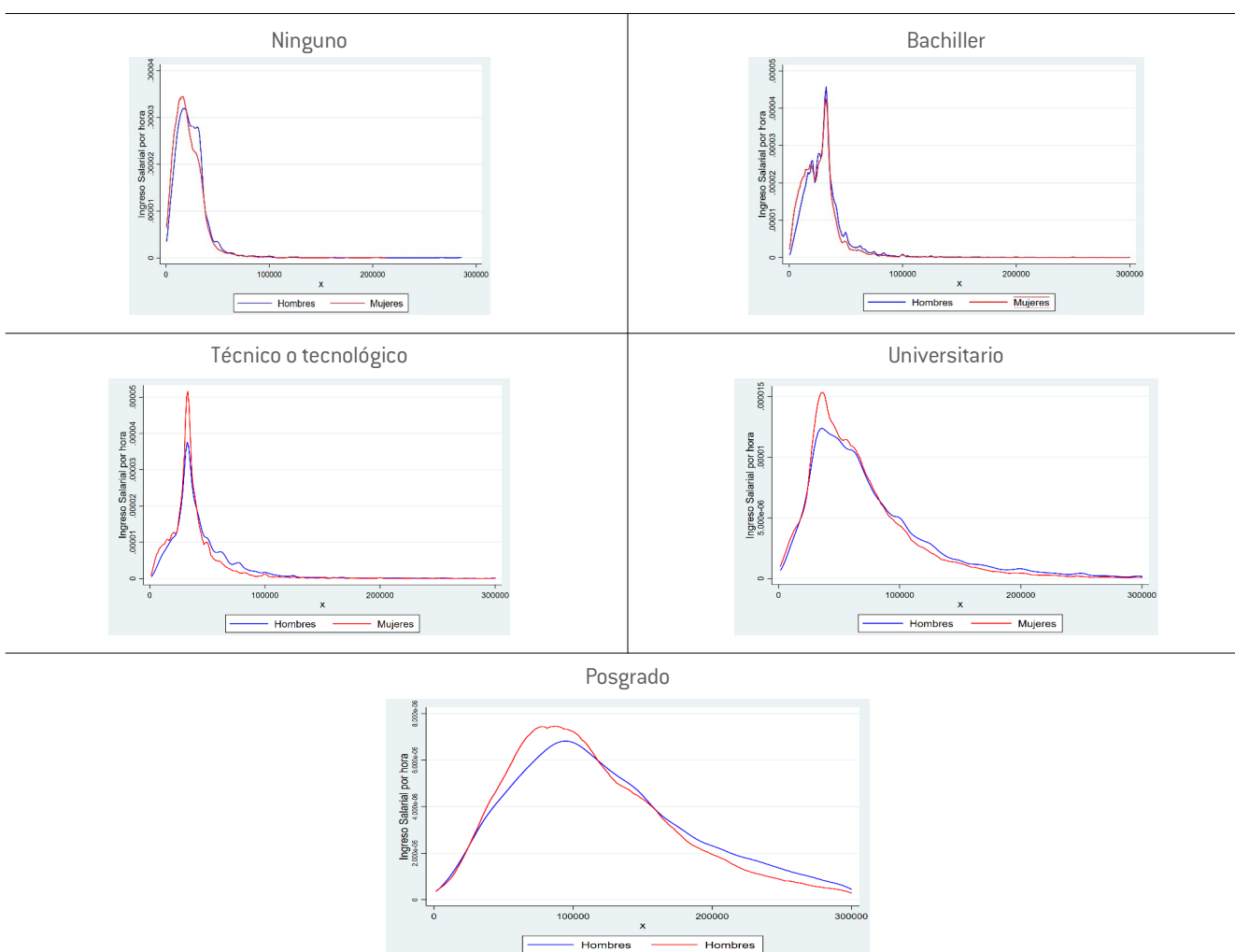


Distribución del ingreso salarial por hora, sexo y nivel educativo

La distribución del ingreso salarial por hora en Colombia según el nivel educativo y el sexo (DANE, 2024) revela profundas desigualdades tanto por género como por escalafón educativo. En los niveles educativos más bajos (ninguno y bachiller), los hombres presentan una mayor concentración de ingresos en el extremo superior de la distribución, mientras que las mujeres tienden a agruparse en los tramos más bajos. Esta asimetría indica no solo diferencias en los tipos de ocupación a los que acceden hombres y mujeres, sino también barreras estructurales como la discriminación salarial y la segmentación del mercado laboral.

Al observar los niveles técnicos, tecnológicos y universitarios, se aprecia una mejora en los ingresos promedio para ambos sexos, aunque persiste una brecha. En el nivel universitario, por ejemplo, si bien las mujeres tienen una mayor densidad de ingresos en el rango modal (alrededor de COP 50.000-COP 80.000), los hombres están más representados en los percentiles superiores. Esto sugiere que las mujeres, pese a tener igual o mayor calificación, enfrentan un “techo de cristal” que limita su acceso a cargos mejor remunerados o con mayor jerarquía.

Gráfica 15. Distribución salarial por hora, sexo y nivel educativo para el total de trabajadores, 2024



Fuente: GEIH 2024-DANE. Cálculos: CPC

En el caso de posgrado, el comportamiento se invierte parcialmente: las mujeres muestran una distribución salarial por hora que supera a la de los hombres en casi todos los rangos de ingreso. Esta singularidad podría estar relacionada con una mayor presencia femenina en áreas de alta remuneración dentro del ámbito académico o profes-

sional, o bien con un sesgo de selección positiva —es decir, que solo un grupo reducido pero altamente competitivo de mujeres accede a estudios de posgrado, lo cual eleva su ingreso promedio—. No obstante, esta ventaja relativa sigue siendo la excepción y no la regla en el contexto general del mercado laboral colombiano.



3 Sesgos del mercado laboral

Sesgo de anclaje

El sesgo de anclaje ocurre cuando las decisiones están excesivamente influenciadas por un valor inicial, que actúa como punto de referencia inamovible. En el caso del mercado laboral colombiano, el SMMLV ha funcionado como esa ancla. Sin embargo, su influencia no puede ser entendida únicamente desde una perspectiva cognitiva individual.

En Colombia, el salario mínimo cumple una función normativa estructural: no solo establece el umbral legal para la contratación formal, sino que también sirve como base para múltiples determinaciones institucionales, incluidos aportes a la seguridad social, subsidios estatales y sanciones laborales. En ese sentido, es tanto una referencia simbólica como una regla legalmente vinculante (OCDE, 2019).

Aun así, el SMMLV genera efectos económicos que se asemejan a los de un ancla cognitiva, en la medida en que estructura la escala

salarial de manera rígida, incluso en contextos donde las condiciones de productividad o los ingresos del trabajador no justifican tal umbral. El 71,1 % de los asalariados gana entre uno y dos salarios mínimos, lo cual refleja una alta concentración en el tramo inferior de la distribución del ingreso (DANE, 2024). Además, el ingreso promedio de los trabajadores por cuenta propia fue de COP 1.011.922 en 2023, por debajo del SMMLV vigente (COP 1.160.000).

La desconexión entre ingresos reales y umbrales contributivos genera efectos regresivos en el sistema de protección social: apenas el 16,1 % de los trabajadores independientes cotiza al sistema pensional (GEIH 2024-DANE. Cálculos: CPC). Aunque el comportamiento de anclaje es reforzado por normativas y reglas explícitas, también revela cómo la persistencia de ciertos valores de referencia limita la capacidad de adaptación del sistema laboral a realidades heterogéneas.

Sesgo de confirmación

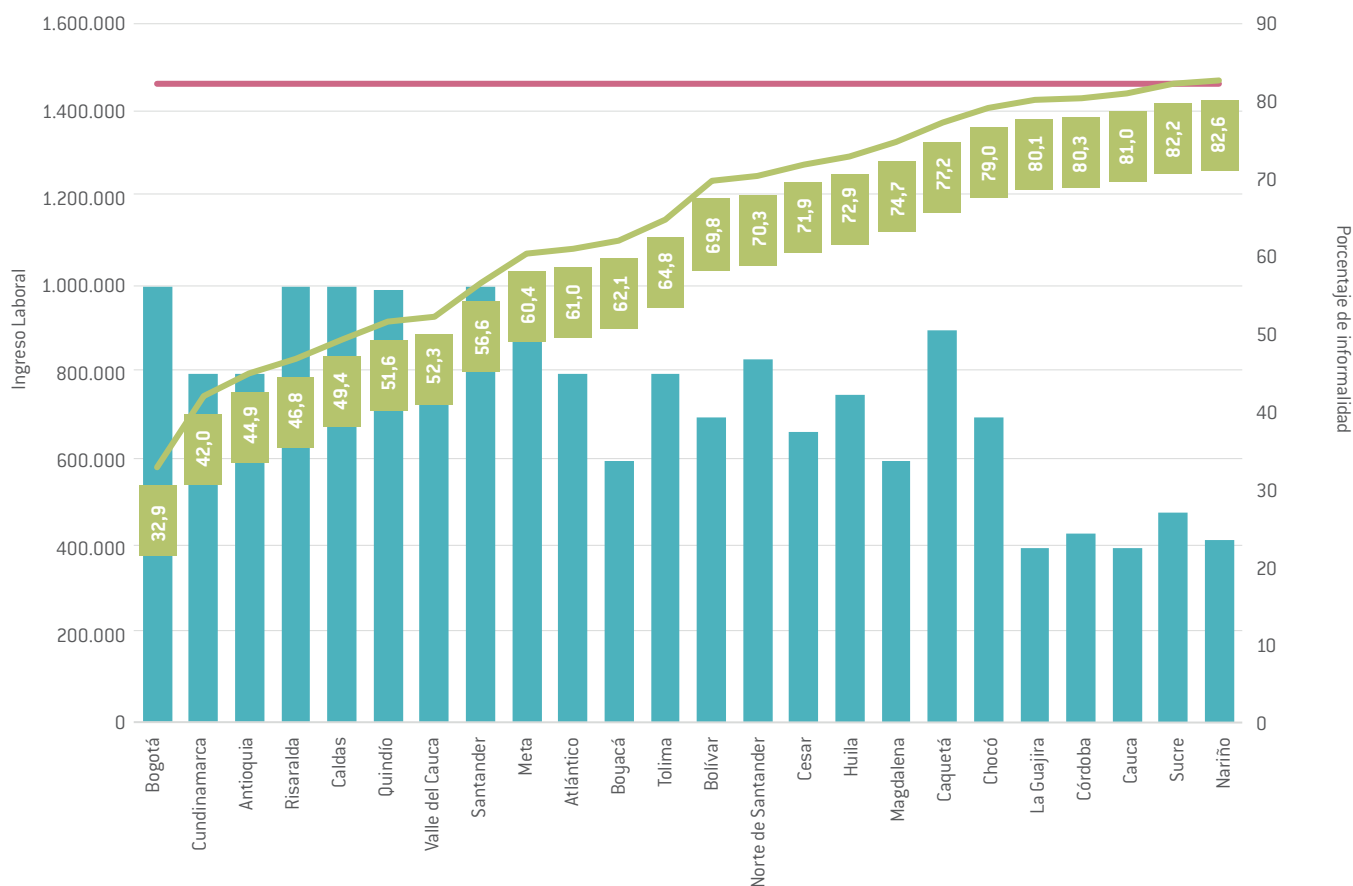
El sesgo de confirmación se manifiesta cuando los juicios o las decisiones se sustentan únicamente en la información que valida creencias previas, ignorando datos que las contradicen. Esta predisposición, documentada en múltiples estudios de psicología cognitiva, también opera en el diseño de políticas públicas cuando se parte de diagnósticos parciales o ideológicamente sesgados. En Colombia, tal fenómeno es visible en la explicación simplista de que la informalidad laboral es resultado exclusivo del exceso de regulación. Dicha idea ha sido ampliamente sostenida en debates públicos y documentos de política, lo que ha llevado a priorizar reformas normativas sin abordar las causas estructurales de fondo.

Sin embargo, los datos muestran una realidad más compleja. El 62,4 % de los trabajadores por cuenta propia es informal, no por

que desconozca las reglas, sino porque sus ingresos no alcanzan para cubrir los costos asociados a la formalidad, como aportes a seguridad social, costos contables o facturación electrónica (GEIH 2024-DANE. Cálculos: CPC). Además, existen diferencias regionales profundas: en departamentos como Nariño, Sucre o Cauca, la informalidad supera el 81 %, mientras que en Bogotá se ubica en torno al 33 %, a pesar de regirse por el mismo marco legal. Este contraste evidencia que la informalidad es también producto de asimetrías en productividad, informalidad empresarial, estructuras de mercado y capacidad estatal. Insistir en una narrativa centrada exclusivamente en la sobreregulación refleja un sesgo de confirmación que limita la efectividad de las políticas de formalización al ignorar la complejidad del problema (OIT, 2023a).



Gráfica 16. Mediana del ingreso laboral para informales y porcentaje de informalidad 2024



Fuente: GEIH 2024-DANE. Cálculos: CPC

Nota: El SMMVL para 2024 fue de COP 1.462.000, incluyendo el auxilio de transporte.

Falacia del costo hundido

La falacia del costo hundido es un sesgo conductual que ocurre cuando las decisiones actuales se justifican con base en inversiones pasadas —de tiempo, recursos o capital político— en lugar de considerar los beneficios futuros esperados. Este fenómeno es particularmente relevante en políticas públicas que presentan continuidad institucional a pesar de resultados limitados.

No obstante, es importante aclarar que la persistencia de ciertas medidas no siempre debe interpretarse como un error cognitivo; en algunos casos puede ser una decisión racional, motivada por consideraciones de gobernabilidad, estabilidad institucional o preservación de redes político-administrativas. Aun así, cuando la evidencia muestra ineficiencia sostenida, la falta de reajuste o

redireccionamiento revela una disfuncionalidad del sistema de evaluación de políticas.

En el contexto colombiano, esta falacia se manifiesta en programas de empleo y formación laboral que han demostrado baja efectividad en mejorar la empleabilidad formal. Muchas de estas iniciativas permanecen activos pese a no estar articuladas al aparato productivo ni responder a necesidades territoriales específicas. Además, carecen de incentivos claros para la contratación formal posterior o de mecanismos rigurosos de evaluación de impacto.

El DNP (2023) ha señalado que parte del crecimiento del ingreso real registrado en algunos sectores se debe más a la salida de trabajadores precarios del mercado que a un aumento en la calidad



del empleo. Esto evidencia que la permanencia de ciertas políticas no siempre obedece a criterios de eficiencia, sino que, en algunos

casos, responde a la dificultad institucional de cerrar programas, incluso cuando ya no aportan valor agregado.

Sesgo del estado actual (*statu quo bias*)

El sesgo del estado actual se manifiesta en la tendencia a mantener las condiciones existentes, incluso cuando existen alternativas objetivamente superiores. Desde la perspectiva de la economía del comportamiento, esta preferencia por el *statu quo* se basa en la aversión al cambio, al riesgo y a la pérdida de familiaridad institucional. En el mercado laboral colombiano, esta distorsión cognitiva contribuye a la rigidez del marco regulatorio frente a nuevas formas de empleo como el trabajo digital, remoto, por encargo o por plataformas.

Aunque el empleo asalariado ha mostrado un crecimiento sostenido —pasando del 42,3 % al 48,4 % del total entre 2018 y 2024—, la informalidad persiste como fenómeno estructural, especialmente entre trabajadores independientes. Muchos de ellos no encajan en el modelo tradicional basado en contratos a término fijo, jornadas completas y contribuciones uniformes, lo que los excluye

del sistema formal. Esta resistencia normativa a adaptar los marcos legales perpetúa vacíos de protección y reduce la capacidad del sistema para integrar formas emergentes de trabajo.

A pesar de que organismos internacionales como la OIT (2021) han recomendado la flexibilización regulatoria para contextos con alta heterogeneidad laboral, la normativa laboral en Colombia sigue respondiendo a una lógica uniforme que no reconoce plenamente la diversidad ocupacional del país. Romper con el sesgo del estado actual implica reconocer que la estabilidad no puede anteponerse a la necesidad de innovación institucional. Reformar los esquemas contributivos, adoptar sistemas proporcionales y modular la cobertura según perfiles reales de ingresos son pasos clave para modernizar el sistema de protección social y laboral en línea con los cambios del mundo del trabajo.

Efecto de marco (*framing effect*)

El efecto de marco es un sesgo cognitivo que se presenta cuando la forma en que se comunica una información afecta el modo en que las personas la interpretan y reaccionan a ella, incluso si el contenido sustantivo es idéntico (Kahneman y Tversky, 1981). En el diseño de políticas públicas, este fenómeno incide directamente en la aceptabilidad y legitimidad de las reformas, sobre todo en contextos de desconfianza institucional como el colombiano.

En el ámbito laboral y fiscal, cuando una reforma se presenta como un “aumento en la cotización obligatoria”, puede generar rechazo por parte de la ciudadanía, que lo percibe como una carga adicional. Sin embargo, si la misma medida se enmarca como una “contribución progresiva para garantizar acceso universal a derechos sociales”, su aceptación puede ser significativamente mayor. Esta diferencia en la presentación es capaz de determinar el éxito o el fracaso de políticas técnicamente sólidas.

El caso de los aportes al sistema de seguridad social es ilustrativo. Las cargas fijas como el 12,5 % para salud y el 16 % para pensión representan una barrera de entrada para los trabajadores independientes con ingresos bajos. Según el (GEIH 2024-DANE. Cálculos: CPC), el 78,7 % de los trabajadores por cuenta propia gana menos del salario mínimo, por lo que estos aportes superan el 30 % de su ingreso mensual. Esta estructura inflexible incentiva la evasión y la informalidad. Reformular estas contribuciones como proporcionales al ingreso y comunicar su utilidad como parte de un sistema solidario puede aumentar su legitimidad y reducir la resistencia.

Desde la economía conductual, este fenómeno refuerza la importancia de la narrativa y el lenguaje en la implementación de políticas públicas. No basta con el diseño técnico: la forma en que se explica una reforma influye directamente en su viabilidad política y social (Sunstein, 2014).



Sesgo de recencia

El sesgo de recencia ocurre cuando se otorga un peso desproporcionado a eventos recientes en la toma de decisiones, ignorando patrones estructurales o de largo plazo. En el contexto de política pública, esta predisposición conduce a respuestas reactivas frente a crisis inmediatas, dejando de lado intervenciones transformadoras que requieren más tiempo y consistencia.

Durante la recuperación económica posterior a la pandemia (2021-2023), las políticas laborales priorizaron medidas de corto plazo como subsidios a la contratación o alivios tributarios a sectores específicos. Estas intervenciones lograron estabilizar temporalmente el empleo formal, pero no abordaron las causas estructurales de la informalidad ni la baja productividad. En 2024, la informalidad laboral aún alcanzaba el 55,4 % del empleo, y la PTF

mostró una evolución errática: creció 0,4 % en 2021, cayó en 2022 y se mantuvo estancada en 2023 (DANE, 2024).

Además, temas estructurales como la economía del cuidado, la inclusión laboral rural o la brecha de género continúan sin ocupar un lugar prioritario en la agenda pública. El gasto en servicios de cuidado en Colombia apenas representa el 0,3 % del PIB, frente al promedio de 1,1 % de la OCDE (2022a). Esta falta de visión de largo plazo contribuye a ciclos de políticas fragmentadas, que ofrecen respuestas inmediatas, pero no sostenibles. Combatir el sesgo de recencia implica fortalecer la planeación estratégica, institucionalizar la evaluación de impacto y adoptar una perspectiva histórica que privilegie la transformación estructural sobre la inmediatez política.

Sesgo de representatividad

El sesgo de representatividad se produce cuando se generaliza a partir de un caso considerado prototípico, ignorando la diversidad de contextos reales. En el diseño de política laboral en Colombia, esto se traduce en marcos normativos centrados en el empleo asalariado urbano, formal, con jornada completa y contrato indefinido, a pesar de que este perfil representa solo una fracción de la realidad laboral del país.

La legislación laboral y los regímenes de protección social están diseñados bajo supuestos de estabilidad, formalidad y continuidad que no se ajustan al perfil mayoritario de la fuerza laboral. El 55 % del empleo es informal, y el 41,1 % corresponde a trabajadores por cuenta propia, de los cuales el 78,7 % gana menos del salario mínimo y menos de una cuarta parte cotiza regularmente

a pensión o salud (GEIH 2024-DANE. Cálculos: CPC). Esta brecha entre regulación y realidad genera vacíos de protección, políticas ineficaces y desincentivos para la formalización.

Por ejemplo, obligaciones laborales como la afiliación simultánea a múltiples subsistemas, el pago mensual anticipado o la gestión digital de aportes no son viables para un campesino, una trabajadora doméstica o un vendedor ambulante. Desde el enfoque de política pública adaptativa (Andrews *et al.*, 2017), este sesgo reduce la eficacia de las intervenciones al partir de un diagnóstico incorrecto. Reconocer la heterogeneidad del mercado laboral y diseñar marcos normativos modulares, proporcionales y ajustables es clave para avanzar hacia una protección social más equitativa y efectiva.

Sesgo de heurística de disponibilidad

La heurística de disponibilidad se manifiesta cuando los agentes económicos y los responsables de política otorgan un peso desproporcionado a eventos recientes o altamente visibles, dejando en segundo plano fenómenos estructurales menos evidentes pero más persistentes (Tversky y Kahneman, 1973). En el caso del mercado laboral colombiano, esta distorsión se ha reflejado en múltiples momentos de la agenda pública: el desempleo juve-

nil urbano, por ejemplo, recibe gran atención mediática y política, mientras que la informalidad crónica del sector rural —que supera el 84 % y en los departamentos como Cauca, Sucre o Vichada esta supera el 81%— permanece relegada en las prioridades de política (GEIH 2024-DANE. Cálculos: CPC).

Desde un punto de vista económico, este sesgo produce *ineficiencias en la asignación de recursos públicos*. La concentración



en problemas visibles (p. ej., subsidios temporales para desempleo juvenil tras la pandemia) desplaza la inversión en políticas de mayor impacto estructural, como la modernización de la economía rural, la creación de sistemas de cuidado que liberen tiempo productivo de las mujeres, o la mejora en el capital humano a través de formación técnica y tecnológica pertinente. De hecho, la OIT (2022b) advierte que gran parte de los trabajadores por cuenta propia e independientes en América Latina continúan atrapados en empleos de baja productividad justamente porque la política laboral reacciona a crisis coyunturales sin transformar las condiciones de fondo.

El sesgo también afecta las *expectativas del sector privado*. Durante choques como la pandemia, la narrativa de “desempleo masivo inmediato” llevó a una sobre-reacción empresarial en términos de despidos, aun en sectores que tenían capacidad de recuperación rápida. Por el contrario, problemas estructurales como la baja productividad laboral —que en Colombia creció en promedio menos del 1 % anual en la última década (OCDE, 2022)— reciben menos atención en el debate público, limitando la presión social para reformas de mayor calado.

Superar este sesgo requiere *institucionalizar mecanismos de planificación de largo plazo*. Algunas estrategias son:

1. **Uso sistemático de evidencia longitudinal:** diseñar políticas basadas en series históricas y no en episodios coyunturales.

Por ejemplo, evaluar la informalidad con datos de más de diez años y no solo con variaciones post-pandemia.

2. **Priorización presupuestal con criterios de impacto estructural:** asignar recursos no por la visibilidad mediática de un problema, sino por su efecto en productividad, formalización y reducción de desigualdades.
3. **Comunicación pública estratégica:** enmarcar (framing) los problemas laborales no solo como “crisis coyunturales”, sino como desafíos de productividad y competitividad que requieren continuidad en el tiempo.
4. **Evaluaciones contrafactuales periódicas:** incorporar análisis de impacto que diferencien entre medidas de choque efectivas (ej. subsidios temporales) y políticas que solo generan alivios transitorios.

En síntesis, la heurística de disponibilidad en el mercado laboral colombiano ha contribuido a políticas fragmentadas y reactivas. Combatirla implica reorientar la agenda hacia transformaciones estructurales, como la mejora sostenida de la productividad total de los factores, la inclusión laboral de mujeres y jóvenes en sectores dinámicos, y la reducción de las brechas territoriales, para que los recursos se destinen a lo que realmente amplía las oportunidades de empleo digno y formal.



4 Retos del mercado laboral colombiano

A pesar de la recuperación macroeconómica registrada entre 2021 y 2024, el mercado laboral colombiano mantiene una serie de restricciones estructurales que impiden su transformación hacia un sistema más inclusivo, resiliente y adaptado a las transiciones demográficas, tecnológicas y ambientales del siglo XXI. Estos de-

safíos se reflejan en cinco ejes principales: la persistencia de la informalidad laboral, la segmentación ocupacional, las brechas de género, la baja productividad laboral y la desconexión entre regulación normativa y realidad del trabajo. A continuación, se desarrolla el primero de estos desafíos.

Persistencia de la informalidad y baja cobertura en protección social

Uno de los desafíos más estructurales y persistentes del mercado laboral colombiano es su elevada tasa de informalidad. De acuerdo con datos recientes, el 55,4 % de los trabajadores ocupados no cotiza al sistema de seguridad social, y esta proporción asciende al 62,4 % en el caso de los trabajadores por cuenta propia (GEIH 2024-DANE. Cálculos: CPC). Esta situación no solo implica la ausencia de beneficios asociados al trabajo formal —como pensión, salud o protección frente a accidentes—, sino también una exclusión sistemática de millones de personas frente a los mecanismos institucionales de protección ante los riesgos económicos, el envejecimiento o la enfermedad (OIT, 2023a).

La informalidad laboral en Colombia presenta, además, una profunda heterogeneidad territorial. Mientras que en las principales ciudades el índice de informalidad se ubica alrededor del 43 %, en departamentos rurales como Nariño, Sucre y Cauca, el registro supera el 81 % (DANE, 2024). Esta disparidad refleja no solo diferencias en las estructuras productivas, sino también en las capacidades institucionales locales para facilitar la transición hacia la formalidad (OCDE, 2023). En este sentido, el reto no es solo normativo, sino también de articulación territorial y fortalecimiento institucional.

Uno de los principales factores que perpetúan la informalidad es el esquema contributivo rígido basado en el SMMLV. Este diseño impone un umbral que, en la práctica, excluye a millones de trabajadores cuyos ingresos son inferiores al salario mínimo. Por ejemplo, en

2023, el ingreso promedio de los trabajadores por cuenta propia fue de COP 1.011.922, mientras que el SMMLV ascendía a COP 1.160.000 (DANE, 2024). Esta brecha estructural impide que una gran proporción del mercado laboral pueda cumplir con las obligaciones contributivas, lo que explica que solo el 18,1 % de esta fuerza laboral independiente esté afiliado al sistema pensional (DANE, 2024).

Distintos estudios han demostrado que esquemas de cotización más proporcionales y graduales, adaptados al ingreso real de los trabajadores, pueden mejorar la cobertura del sistema sin poner en riesgo su sostenibilidad financiera. Según estimaciones del Banco Mundial y DNP (2022), permitir aportes sobre porcentajes variables del SMMLV —por ejemplo, entre el 40 % y el 80 %— podría duplicar la cobertura pensional entre trabajadores independientes y rurales. Ahora bien, esta propuesta requiere no solo ajustes normativos, sino también cambios en la narrativa pública que reconozcan la diversidad de trayectorias laborales y no penalicen la transición gradual hacia la formalidad.

La informalidad también afecta la productividad y la capacidad del país para avanzar hacia una economía basada en el conocimiento y la innovación. Las empresas informales —que representan cerca del 60 % de las unidades productivas, según estimaciones del Banco de la República— tienden a invertir menos en capacitación, tecnología o innovación, lo que perpetúa un círculo de baja productividad y baja calidad del empleo (Banco de la República, 2024).

Segmentación entre empleo asalariado e independiente

El mercado laboral colombiano exhibe una marcada segmentación, caracterizada por dos subsistemas con dinámicas y condiciones

muy distintas. En un extremo se encuentran los empleados asalariados formales, que en 2024 alcanzaron una tasa de formalidad



del 75 %; en el otro, los trabajadores independientes, de los cuales apenas el 16 % accede a la formalidad y solo el 18 % cotiza al sistema pensional (GEIH 2024-DANE. Cálculos: CPC). Esta inequidad evidencia un sistema dual, donde la inserción laboral efectiva y protegida se concentra en sectores organizados y urbanos, mientras que el autoempleo —que comprende el 44 % de la fuerza laboral— opera en condiciones de precariedad, sin acceso a protección social ni mecanismos de movilidad ascendente (Banco de la República, 2024).

La dualidad laboral descrita genera múltiples ineficiencias y fragilidades estructurales. Por un lado, segmenta las rutas de acceso al mercado formal, limitando el cumplimiento normativo y excluyendo a sectores productivos vulnerables. Por otro, promueve un círculo pernicioso: al no estar protegidos, muchos trabajadores independientes se ven forzados a permanecer fuera de la formalidad, lo que reduce su capacidad de inversión en productividad. En este contexto, sectores como el agropecuario, el comercio informal y el servicio doméstico se quedan al margen del crecimiento inclusivo y de la generación de capacidades (OCDE, 2023).

La evidencia señala que se requieren políticas diferentes según el tipo de trabajador:

- **Asalariados:** fortalecer la inspección laboral y mejorar los mecanismos de cumplimiento, así como promover incentivos fiscales para generar empleo protegido.
- **Independientes:** implementar esquemas de formalización gradual, basados en aportes proporcionales al ingreso, complementados con acceso a beneficios como crédito preferencial, asistencia técnica y seguros de salud básicos. Estas medidas deben articularse con estrategias de asociatividad y fortalecimiento productivo, especialmente en zonas rurales donde la capacidad institucional es limitada (Banco Mundial y DNP, 2022; Infobae, 2025).

En síntesis, revertir la segmentación laboral requiere, además de ajustes normativos, un rediseño integral de políticas: desde la fiscalización hasta sistemas modulares de protección social y programas de desarrollo económico territorial.

Brechas de género en tiempo, ingreso y acceso a oportunidades

El mercado laboral colombiano continúa evidenciando profundas brechas de género que afectan tanto la calidad como el acceso equitativo a las oportunidades de empleo para las mujeres. Estas disparidades no solo se manifiestan en los ingresos percibidos, sino también en el tiempo trabajado, la concentración sectorial y el acceso diferencial a la formalidad.

En términos de tiempo laboral, los datos de la (GEIH 2024-DANE. Cálculos: CPC) muestran que la mediana de horas trabajadas por los hombres se mantuvo constante en 48 horas semanales, mientras que en el caso de las mujeres fue de 45 horas. Esta diferencia, aunque menor que en años anteriores, sigue reflejando una carga desigual asociada principalmente a responsabilidades de cuidado no remuneradas, lo cual limita la inserción plena y sostenida de la población femenina en el mercado laboral.

En cuanto a ingresos, la brecha persiste de forma significativa. La mediana del ingreso salarial por hora en 2024 fue de COP 6.818 para las mujeres y de COP 8.107 para los hombres, lo que implica una diferencia del 15,9 % a favor de estos últimos. Tal desigualdad se amplifica a medida que aumenta el nivel educativo. Por ejemplo, entre trabajadores con formación universitaria, los hombres tienen una mayor concentración en el tramo superior de la distribución

salarial, mientras que las mujeres se aglutinan en niveles intermedios o bajos. Esta segmentación indica que, incluso con mayor formación, las mujeres enfrentan barreras para acceder a empleos de alta remuneración y responsabilidad (Banco Mundial, 2022).

Además, Las brechas de género en el mercado laboral no responden únicamente a diferencias individuales, sino a **patrones estructurales** vinculados a la segmentación ocupacional y la baja productividad sectorial. Una proporción significativa de mujeres independientes se concentra en ramas como comercio minorista, servicios personales y trabajo doméstico, caracterizadas por bajos ingresos y limitadas oportunidades de escalamiento productivo. Aunque las cifras del (GEIH 2024-DANE. Cálculos: CPC) muestran que la proporción de mujeres independientes que cotiza a pensión (16,7 %) es levemente superior a la de los hombres (15,9 %), esta aparente ventaja estadística no se traduce en mayor seguridad económica: el monto de los aportes suele ser más bajo, los históricos contributivos más fragmentados y las trayectorias laborales más inestables. En consecuencia, la **vulnerabilidad previsional de las mujeres independientes** sigue siendo mayor, dado que sus condiciones de inserción productiva no permiten acumular semanas suficientes para acceder a una pensión contributiva.



Frente a esta realidad, se requiere una agenda intersectorial de política pública con enfoque de género que aborde de manera integral las fuentes de desigualdad. Entre las acciones prioritarias se encuentran: (1) políticas de corresponsabilidad en el cuidado, incluyendo licencias parentales equitativas y expansión de servicios de cuidado infantil; (2) ampliación del acceso de mujeres a activos productivos, financiamiento y formación técnica; y (3) estrategias de formalización laboral que reconozcan las especificidades del trabajo femenino, particularmente en el autoempleo y la economía del cuidado.

Además, es indispensable incorporar un enfoque transversal de género en la regulación laboral, los programas de empleo y las

políticas de desarrollo productivo. Esto implica, por ejemplo, introducir criterios de equidad en los subsidios a la contratación, establecer metas de inclusión femenina en iniciativas de formación para el trabajo, y generar métricas de evaluación con desagregación por sexo, tipo de ocupación y territorio.

Abordar las brechas de género no solo es un imperativo de justicia social, sino también una estrategia clave para el crecimiento económico sostenible. Según estimaciones de la Cepal (2023), cerrar las brechas de participación laboral femenina podría incrementar hasta en 6 pp el PIB de los países de la región en el mediano plazo.

Baja y volátil productividad

Uno de los principales obstáculos estructurales del mercado laboral colombiano es el bajo y errático comportamiento de la PTF. Entre 2000 y 2023, esta variable ha mostrado alta volatilidad, con años de crecimiento marginal o incluso contracción. En 2023, por ejemplo, la PTF se contrajo en $-2,6\%$, similar al descenso registrado en 2022, lo que evidencia una tendencia preocupante de estancamiento productivo (DANE, 2024).

Este patrón se explica por varios factores interrelacionados. En primer lugar, el alto grado de informalidad limita las posibilidades de acumulación de capital humano y tecnológico, al tiempo que reduce los incentivos para la inversión privada en capacitación o mejora organizacional. En segundo lugar, la fragmentación del aparato productivo —compuesto en su mayoría por microempresas con bajo acceso a crédito y tecnología— restringe la generación de economías de escala. De hecho, el $96,4\%$ de las unidades productivas en Colombia son microempresas que concentran más del 50% del empleo, pero solo el 17% del valor agregado nacional (Confecámaras, 2023).

Adicionalmente, la desconexión entre el sistema educativo y las demandas del mercado laboral impide formar perfiles laborales con pertinencia sectorial. Según el Observatorio del Trabajo y la Seguridad Social (Mintrabajo, 2023b), apenas el 30% de los programas de formación técnica y tecnológica están alineados con los sectores de mayor crecimiento económico y demanda laboral.

Frente a este panorama, aumentar la productividad exige una estrategia nacional de desarrollo productivo basada en cinco ejes fundamentales:

- Inversión en innovación y tecnologías intermedias, priorizando la transferencia tecnológica en sectores de bajo valor agregado.
- Expansión de la formación técnica y certificación de competencias laborales, con articulación territorial y sectorial, especialmente en regiones con alta informalidad.
- Fortalecimiento de la asociatividad empresarial y los encadenamientos productivos para permitir a los pequeños productores integrarse a mercados formales.
- Desarrollo de infraestructura física y digital, con foco en zonas rurales e intermedias donde las brechas de conectividad limitan la productividad.
- Fomento de plataformas de información laboral y tecnológica, como bolsas regionales de empleo y redes de innovación abiertas.

Sin estas intervenciones estructurales, el mercado laboral seguirá anclado en sectores de baja productividad, con empleos precarios, mal remunerados y sin protección social. De hecho, la evidencia de la OCDE sugiere que los países que lograron aumentos sostenidos de productividad laboral combinan políticas activas del mercado de trabajo con apuestas productivas de largo plazo y sistemas de formación dual (OCDE, 2023).



Desfase normativo frente a la diversidad laboral

El marco regulatorio laboral en Colombia permanece centrado en un modelo tradicional de empleo asalariado, caracterizado por contrato escrito, jornada completa y contribuciones uniformes. Sin embargo, esta visión normativa resulta anacrónica frente a la heterogeneidad actual del mercado laboral, donde proliferan modalidades como el trabajo independiente, el empleo en plataformas digitales, el autoempleo rural y las ocupaciones temporales o por encargo.

Este desfase regulatorio no solo contribuye a la exclusión de millones de trabajadores de los sistemas de protección social, sino que también profundiza la dualidad del mercado laboral. Según el (GEIH 2024-DANE. Cálculos: CPC), el 52 % de los ocupados son independientes y, de estos, más del 84 % no cotiza al sistema pensional. Además, en sectores como el trabajo por plataformas —domiciliarios, conductores de aplicaciones, *freelancers* digitales— prevalecen relaciones contractuales informales, sin acceso a protección en salud, riesgos laborales ni ahorro para la vejez (OIT, 2023b).

Este contexto se ve agravado por dos sesgos cognitivos documentados en el análisis conductual del informe: el sesgo de representatividad, que induce a formular políticas desde la experiencia del asalariado formal urbano, y el sesgo del estado actual, que genera resistencia institucional al cambio normativo. Como resulta-

do, las normas no reflejan la diversidad de trayectorias laborales ni promueven esquemas de protección adaptativos.

En este sentido, se requiere avanzar hacia un marco regulatorio más flexible e inclusivo, que contemple:

- **Esquemas de protección social modulares**, que permitan a los trabajadores configurar su seguridad social de acuerdo con sus ingresos y condiciones.
- **Mecanismos de formalización por etapas**, que reconozcan trayectorias laborales discontinuas o parciales.
- **Legislación diferenciada para nuevos formatos de empleo**, incluyendo modelos de contribución simplificada para trabajadores de plataformas, normas de corresponsabilidad para intermediarios digitales y garantías mínimas de ingreso.

Además, es fundamental crear una institucionalidad ágil que permita el monitoreo permanente de las nuevas formas de trabajo, así como el diseño participativo de regulaciones. Experiencias internacionales —como el Estatuto del Trabajo Autónomo en España o el Régimen de Monotributo Social en Argentina— pueden ofrecer aprendizajes útiles para el caso colombiano.



5 Recomendaciones de política pública



Nueva recomendación



Recomendación relacionada



Recomendación priorizada

El diagnóstico del mercado laboral colombiano evidencia que muchas de las barreras que limitan la efectividad de las políticas públicas no responden exclusivamente a factores técnicos, regulatorios o financieros, sino también a los costos de economía política y a distorsiones cognitivas y narrativas institucionalizadas. Entre tales sesgos se destacan el efecto de marco, el de anclaje, la falacia del costo hundido y la aversión a la pérdida, los cuales afectan tanto la formulación de políticas como su aceptación social. Sin

embargo, es fundamental reconocer que los costos políticos de implementar reformas laborales son significativos: ninguna reforma se diseña desde cero, y las propuestas requieren construir sobre lo existente y negociar con múltiples actores. En este marco, las siguientes recomendaciones combinan enfoques de economía del comportamiento, evidencia empírica y propuestas de rediseño institucional con el fin de mejorar la efectividad, la legitimidad y la sostenibilidad de las intervenciones en el mercado laboral colombiano.



Reformular la narrativa de las reformas laborales (mitigación del efecto de marco)

Uno de los principales obstáculos para avanzar en reformas laborales es la percepción pública que asocia cambios en la contribución al sistema de seguridad social con cargas adicionales o castigos económicos. Este fenómeno responde al “efecto de marco”, en el que el encuadre lingüístico y narrativo influye en la manera como los individuos valoran las políticas, incluso si el contenido técnico permanece constante (Kahneman y Tversky, 1981). Para mitigar este sesgo, se recomienda diseñar campañas de comunicación que presenten las reformas como mecanismos de expansión de derechos, solidaridad intergeneracional y acceso garantizado a protección social.

No obstante, es clave advertir que este tipo de reformas enfrentan costos políticos altos y requieren de gradualismo, dado que los actores sociales tienden a resistirse a cambios que perciben como pérdidas. Por ello, la narrativa debe complementarse con simuladores públicos, testimonios de beneficiarios y mecanismos de pedagogía ciudadana. Reconocer explícitamente que los ajustes implican costos de transición evita que las propuestas luzcan ingenuas y mejora la legitimidad política de las medidas.



Rediseñar los esquemas de cotización bajo un enfoque proporcional y gradual (corrección del sesgo de anclaje)

Actualmente, la exigencia normativa de cotizar sobre la base del SMMLV funciona como un punto de anclaje que distorsiona la relación entre ingresos reales y obligaciones contributivas, en particular para los trabajadores independientes. En 2024, el 78,7 % de los trabajadores por cuenta propia tenía ingresos inferiores al SMMLV, pero aun así enfrentaban una base contributiva que superaba su capacidad de pago (GEIH 2024-DANE. Cálculos: CPC). Este desajuste desincentiva la formalización y perpetúa la evasión de la seguridad social.

Para corregir este sesgo estructural, se recomienda implementar un esquema de cotización proporcional que permita declarar in-

gresos reales y contribuciones graduales, complementado con tramos progresivos y subsidios cruzados para asegurar mínimos de protección. Sin embargo, es necesario reconocer que la dificultad de implementar estos esquemas no es solo normativa o cultural, sino también administrativa: fiscalizar los aportes de trabajadores independientes es mucho más complejo que hacerlo en el caso de los asalariados. Experiencias en Uruguay y Brasil muestran que los esquemas proporcionales requieren fuertes inversiones en sistemas de información y capacidad institucional, además de ajustes normativos (Banco Mundial, 2022; Cepal, 2023).



Institucionalizar la evaluación de impacto y la revisión periódica de programas (superar la falacia del costo hundido)

La persistencia de programas ineficaces, a pesar de su bajo impacto, responde con frecuencia a la falacia del costo hundido. En Colombia, varios programas de capacitación laboral han mostrado baja correlación con empleabilidad formal, en parte porque están desvinculados de las necesidades del aparato productivo (DNP, 2023; Fernández y Misas, 2022).

Para contrarrestar esta inercia institucional, es indispensable fortalecer los sistemas de monitoreo y evaluación con

indicadores claros de resultado, mecanismos de rendición de cuentas y criterios de reorientación presupuestal. Además, es importante reconocer los límites de las reformas propuestas: en la literatura académica existe un debate sobre si las distorsiones regulatorias son el principal obstáculo a la productividad o si lo son más bien las deficiencias de capital humano. Situar las recomendaciones dentro de esta discusión amplía su relevancia y realismo.



Incorporar enfoques diferenciales por ocupación, género y territorio (corrección del sesgo de representatividad)

El diseño normativo actual parte de un modelo prototípico basado en el empleo asalariado urbano y de jornada completa, lo cual excluye a gran parte del mercado laboral colombiano caracterizado por alta informalidad, ruralidad y heterogeneidad productiva. El 83,8 % de los trabajadores independientes son informales, y más del 78 % gana menos del SMMLV, lo que evidencia la inadecuación del modelo regulatorio vigente para este segmento.

Avanzar hacia una estructura normativa diferenciada es indispensable, pero también conlleva *trade-offs*. Multiplicar

esquemas participativos o diferenciales puede aumentar la incertidumbre regulatoria y generar inequidades, ya que los grupos con mayor capacidad de organización no siempre coinciden con los más vulnerables. Por ello, la flexibilidad debe equilibrarse con la simplicidad normativa y con mecanismos de equidad distributiva. Asimismo, la articulación con políticas de desarrollo productivo debe ser explícita, evitando que los enfoques diferenciales se reduzcan a un simple asunto poblacional.



Priorizar políticas estructurales y de largo plazo (superar el sesgo de recencia)

El diseño de política pública en Colombia tiende con frecuencia a responder a coyunturas, pero sería un error asumir que siempre ocurre así. Existen ejemplos de construcción gradual y acumulativa sin necesidad de crisis, como el sistema de salud o los programas de transferencias condicionadas. Por lo tanto, la recomendación de superar el sesgo de recencia debe reconocer estas excepciones para evitar una visión reduccionista.

En cuanto al trabajo en plataformas, la versión aprobada de la reforma laboral permite que los trabajadores sean clasificados como independientes o asalariados según el caso. Gremios como Alianza In han expresado satisfacción con este resultado, lo que sugiere que no necesariamente es perjudicial. Se recomienda estudiar con mayor detalle la posición de los actores del sector antes de asumir impactos negativos.



Normas, leyes y decretos que frenan el mercado laboral colombiano

Uno de los factores más determinantes en la baja competitividad del mercado laboral colombiano es su marco regulatorio, que, si bien ha sido concebido con fines de protección social y búsqueda de universalidad, en la práctica ha generado rigideces e incongruencias frente a la realidad socioeconómica del país. El diseño normativo vigente no logra adaptarse a la heterogeneidad del empleo —marcado por altos niveles de infor-

malidad, gran presencia de autoempleo y baja productividad—, lo que ha derivado en reglas que, lejos de promover inclusión y formalización, terminan siendo barreras de acceso. Entre las disposiciones legales más problemáticas se encuentran las relativas a las bases de cotización, la estructura de aportes obligatorios y las cargas administrativas impuestas a los trabajadores independientes.

Cotización mínima sobre un salario mínimo

De acuerdo con el Decreto 780 de 2016 (art. 3.2.7.1) y lo establecido en la Ley 1955 de 2019 (PND 2018-2022), los trabajadores independientes deben cotizar a la seguridad social sobre una base mínima equivalente a 1 SMMLV, incluso si sus ingresos reales se sitúan por debajo de este umbral. En la práctica, esta norma impone una carga económica desproporcionada para quienes perciben ingresos bajos o inestables —típicos en la economía informal y en ocupaciones de subsistencia—, lo que genera exclusión en lugar de integración.

El efecto ha sido contundente: según cifras del DANE (2024), apenas el 18,1 % de los trabajadores independientes realizó cotizaciones al sistema pensional, lo que refleja la incapacidad del

diseño normativo para promover la protección social efectiva en un mercado laboral caracterizado por la irregularidad de ingresos y la prevalencia del trabajo por cuenta propia. En términos económicos, este requisito opera como un “impuesto de entrada a la formalidad” que muchos trabajadores simplemente no pueden pagar, perpetuando un círculo de informalidad, baja cobertura y desprotección frente a riesgos laborales y de vejez.

En suma, lo que se concibió como un mecanismo para garantizar universalidad se ha transformado en una barrera normativa de exclusión, que desconoce la diversidad de condiciones de ingresos y limita la posibilidad de que los trabajadores más vulnerables se vinculen al sistema de seguridad social.

Falta de esquemas proporcionales y flexibles

El marco normativo colombiano carece de mecanismos que permitan cotizaciones proporcionales al ingreso real, lo que genera un desajuste profundo entre la capacidad de pago de los trabajadores y las obligaciones impuestas por la ley. Esta rigidez afecta con mayor intensidad a quienes se desempeñan por cuenta propia en zonas rurales o en actividades de baja productividad, donde los ingresos suelen ser irregulares, variables estacionalmente o inferiores al SMMLV.

La evidencia técnica muestra que un diseño más adaptativo y flexible podría tener efectos significativos en la ampliación de cobertura. El Banco Mundial y DNP (2022) estiman que un esquema de cotización entre el 40 % y el 80 % del SMMLV permitiría duplicar la afiliación al sistema pensional entre trabajadores independientes al reducir la brecha entre ingresos reales y cargas contributi-

vas. Sin embargo, la adopción de estas propuestas ha enfrentado resistencias normativas, institucionales y culturales.

Por un lado, existe el temor de que introducir proporcionalidad se perciba como una renuncia a derechos adquiridos o una “segmentación” del sistema. Por otro, persiste el sesgo de *statu quo*, identificado por Thaler y Sunstein (2008), que tiende a privilegiar la inercia institucional frente a reformas innovadoras, aun cuando estas puedan mejorar el acceso y la sostenibilidad del sistema.

En consecuencia, la ausencia de esquemas contributivos adaptados a la heterogeneidad del mercado laboral colombiano mantiene fuera del sistema de protección social a millones de trabajadores que, si bien no logran cumplir con las exigencias actuales, podrían aportar de manera parcial y sostenida bajo un diseño proporcional.



Normas pensadas para un modelo asalariado tradicional

La legislación laboral colombiana sigue organizada bajo la lógica del contrato asalariado formal, urbano y a tiempo completo, una estructura normativa heredada de un modelo económico-industrial que ya no corresponde a la realidad laboral contemporánea. Este diseño ignora la diversidad de modalidades de trabajo que hoy caracterizan la economía nacional: desde el empleo por plataformas digitales y el trabajo por encargo hasta el autoempleo agrícola y rural.

La falta de regulación diferenciada para estas formas emergentes de ocupación implica que millones de personas queden excluidas de esquemas formales de protección social, pues los requisitos legales vigentes no se ajustan a su realidad contractual ni a sus patrones de ingreso. Como advierten Fernández y Misas (2022), esta

brecha normativa no solo perpetúa la informalidad, sino que también limita las oportunidades de movilidad social al mantener a una parte significativa de la población en condiciones de vulnerabilidad y desprotección frente a riesgos laborales, de salud y de vejez.

En términos de competitividad, la persistencia de un marco legal orientado al asalariado tradicional reduce la adaptabilidad del mercado laboral colombiano frente a la innovación tecnológica y la transformación productiva, dificultando la transición hacia modelos más inclusivos y sostenibles. En consecuencia, se hace necesario repensar la arquitectura normativa del trabajo en Colombia, de manera que reconozca y regule la pluralidad de formas de empleo, evitando que la formalización siga siendo un privilegio limitado a quienes acceden al contrato laboral estándar.

Elevados costos no salariales y contribuciones fijas

El marco contributivo colombiano se caracteriza por altos costos no salariales que recaen tanto sobre empleadores como sobre trabajadores independientes. Las obligaciones de aportar a salud (12,5 %) y pensión (16 %), calculadas sobre una base fija que no considera los ingresos reales, encarecen significativamente la formalización. Este diseño normativo, pensado para un mercado laboral homogéneo y de ingresos estables, resulta especialmente oneroso para microempresas, unidades productivas de baja escala y trabajadores por cuenta propia con ingresos volátiles.

En sectores de subsistencia, como el comercio informal urbano o la agricultura familiar, el peso de estas contribuciones puede representar más del 30 % del ingreso mensual disponible, generando un incentivo directo hacia la evasión, la sub-

declaración de ingresos o la permanencia en esquemas informales (OIT, 2023a). Desde la perspectiva económica, estas cargas fijas actúan como un “costo de entrada a la formalidad” que solo es viable para empresas medianas o grandes, profundizando la segmentación entre un sector formal reducido y una economía informal masiva.

La consecuencia es doble: por un lado, baja cobertura de protección social y, por otro, ineficiencia recaudatoria, ya que las contribuciones se concentran en un grupo pequeño de aportantes formales, mientras se excluye a la mayoría de trabajadores con ingresos bajos o irregulares. Este desequilibrio afecta tanto la equidad como la sostenibilidad fiscal del sistema de seguridad social, consolidando un círculo vicioso de informalidad y precariedad.

Desfase normativo frente a nuevas formas de empleo

El marco laboral colombiano muestra un rezago normativo significativo frente a la rápida transformación de las formas de empleo en el siglo XXI. A pesar del crecimiento sostenido de modalidades como el trabajo en plataformas digitales, el teletrabajo híbrido o las ocupaciones por encargo, las reformas laborales recientes no han incorporado figuras regulatorias específicas que reconozcan y formalicen estas actividades.

En contraste, países como España han desarrollado la categoría de trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE), mientras que en Argentina se implementó el monotributo social, un

régimen simplificado que permite la contribución proporcional y gradual de trabajadores independientes de bajos ingresos, otorgando acceso a seguridad social y derechos básicos (OCDE, 2022a; OIT, 2023b). Estos esquemas han mostrado ser alternativas efectivas para reducir la informalidad en segmentos laborales atípicos.

En Colombia, la ausencia de figuras análogas implica que los trabajadores de plataformas digitales y del autoempleo emergente permanezcan en una zona gris legal, sin acceso a protección social ni representación laboral efectiva. Esta omisión normativa no solo perpetúa la informalidad, sino que también limita la capacidad



del mercado laboral para adaptarse a la innovación tecnológica, la digitalización de servicios y la transición hacia economías más flexibles y diversificadas. En términos de competitividad, el desa-

se regulatorio colombiano representa un riesgo estratégico, pues restringe la inserción plena del país en la economía digital global y acentúa las brechas de exclusión laboral.



Buena práctica reconocida de Comfandi: Aprendizaje para la Vida Productiva

Aprendizaje para la Vida Productiva es una estrategia integral de Comfandi (Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca) para conectar mejor educación, empleo y desarrollo empresarial. Su objetivo es que más personas adquieran las habilidades que hoy pi-

den las empresas y logren transiciones exitosas de la educación al trabajo, impulsando al mismo tiempo la productividad regional. En pocas palabras: es un programa de Comfandi, liderado por Comfandi, para que estudiar sirva más y mejor a la vida laboral real.

¿A quién beneficia?

A *estudiantes* (desde preescolar hasta media y posmedia), *jóvenes que buscan empleo*, *trabajadores activos* y *empresas* que requieren talento pertinente. La intervención ocurre en el Valle del

Cauca y se apoya en los colegios y servicios de Comfandi, así como en alianzas con el sector productivo.

¿Cómo funciona?

- **Propuesta educativa (STEM+, bilingüismo y “mentalidad de aprendizaje”).** Se implementa en 13 instituciones educativas de Comfandi y busca impactar a más de 10.000 estudiantes. Integra ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas con innovación y resolución de problemas, y fortalece capacidades socioemocionales y de idiomas que piden los empleadores.
- **Acompañamiento a lo largo de la vida.** Atiende los momentos de cambio (del colegio al trabajo, del desempleo al empleo, de un empleo a uno mejor). Se propone *acompañar a más de 100.000 personas* en distintos ciclos, articulando orientación y vínculos con el mundo productivo para que cada decisión formativa tenga salida laboral.
- **Campus E (ecosistemas de aprendizaje con empresas y familias).** Son *hubs* físico-digitales de acceso abierto donde se integran formación, orientación y empleo. “*Espacios innovadores*” quiere decir que combinan infraestructura flexible y servicios conectados con el sector productivo para acelerar el paso de “aprender” a “trabajar”. En concreto, incluyen:
 - **Aulas y laboratorios flexibles:** *maker spaces*, laboratorios de prototipado y tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), salas de simulación (industria, comercio, salud, servicios), y zonas de *coworking* para proyectos con empresas.
 - **Servicios de talento y empleabilidad:** orientación vocacional, evaluación y certificación de competencias (incluido reconocimiento de aprendizajes previos), microcredenciales modulares y rutas de actualización rápida.
 - **Vinculación empresarial efectiva:** comités con empresas para ajustar contenidos, formación dual y en alternancia, proyectos reales, pasantías/prácticas, ferias de empleo y vitrinas de talento.
 - **Gestión basada en datos:** tableros de seguimiento de trayectorias (inscripción — certificación — inserción — retención), con indicadores como tasas de colocación, tiempo a empleo y salarios de entrada.



- **Puente con familias y comunidad:** talleres de alfabetización digital y financiera, apoyo a transiciones educativas, y oferta extracurricular que refuerza habilidades transversales.

Se proyecta la implementación de 13 Campus E en el departamento, actuando como nodos territoriales que articulan grandes apuestas de educación y empleo y movilizan la movilidad

social a través de rutas formativas pertinentes y validadas por el sector productivo.

4. **Prospectiva ocupacional (inteligencia de talento).** Anticipa los cambios del mercado laboral y traduce esas señales en *planes de estudio, servicios de empleo y formación*. La idea es cerrar brechas entre lo que se enseña y lo que de verdad piden las empresas.

¿Qué herramientas utiliza?

Mapas ocupacionales de las industrias 4.0.

Desde la prospectiva, Comfandi creó estos mapas para alinear formación con ocupaciones emergentes. El Servicio de Empleo de Colombia los reconoció como mejor práctica de empleabilidad (categoría avanzado). Gracias a este trabajo se han identificado *80 ocupaciones emergentes* y *200 conocimientos y habilidades* que hoy demanda el entorno productivo. Con esa evidencia Comfandi incorporó “ciencia de datos”

en la media y logró que 160 estudiantes y docentes se certifiquen en Java (Oracle Academy), fortaleciendo rutas reales de inserción laboral.

Además, los mapas sirven de base para diseñar credenciales alternativas de aprendizaje, validadas por comités consultivos empresariales (empresariado, academia y Comfandi), asegurando programas pertinentes y actualizados.

¿Por qué importa?

1. **Pertinencia:** lo que se enseña responde a lo que se necesita para trabajar hoy y mañana (no a ciegas).
2. **Oportunidades reales:** las rutas formativas (educación superior, educación para el trabajo, reconocimiento de aprendizajes y credenciales) permiten avanzar por etapas, combinando estudio y empleo según cada caso.
3. **Productividad con sentido humano:** el enfoque busca que empresas y personas crezcan juntas, con sostenibilidad y propósito.

Resultados tempranos y verificables

- **Mapas 4.0** reconocidos por el Servicio de Empleo como buena práctica.
- **80 ocupaciones** y **200 habilidades** priorizadas para ajustar oferta de formación.
- **Ciencia de datos** ya en el currículo de media.
- **160 certificaciones Java** para estudiantes y docentes.

Próximos pasos

- Consolidar y escalar Campus E en el territorio (meta de 13) como epicentros de conexión educación-empleo-empresa.
- Mantener la actualización periódica de los mapas para que la oferta formativa no se quede atrás frente a tecnologías y métodos de trabajo que cambian rápido.
- Profundizar en seguimiento de resultados (inserción laboral por cohortes, salarios de entrada, tiempo a empleo y trayectoria) para demostrar impacto sostenido.



En una frase

Aprendizaje para la Vida Productiva es el programa de Comfandi para que estudiar se traduzca en empleo y progreso real, apoyado por inteligencia

de talento (prospectiva), mapas ocupacionales validados por empresas y ecosistemas (Campus E) que cierran la brecha entre el aula y el trabajo.



6 Síntesis de recomendaciones

Recomendaciones del CPC que ya han sido acogidas

Recomendación	Año en el cual fue acogida	Impacto esperado/observado	Observaciones
Disminuir los costos asociados a la contratación formal.	2012	La Ley 1607 de 2012 redujo los costos laborales no salariales (CLNS) en 13,5 puntos porcentuales. Existe evidencia empírica de que esta reducción causó un aumento significativo del empleo formal, particularmente en las empresas medianas y pequeñas (Bernal y Eslava, 2017; Fernández y Villar, 2016; Kugler <i>et al.</i> , 2017).	Es necesario profundizar en lo que hizo la Ley 1607 de 2012, ya sea modificando la fuente de financiación de las cajas de compensación familiar, eliminando el pago de intereses sobre las cesantías a cargo de las empresas o implementando un esquema progresivo para el cobro de los aportes a salud y cajas de compensación (ver el cuadro de recomendaciones en las que se insiste).
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 <i>Informe Nacional de Competitividad 2020-2021</i> , como la implementación de proyectos en sectores intensivos en mano de obra (p. ej., construcción e infraestructura).	Es necesario diseñar estrategias para la creación de empleos formales de calidad. Estas pueden estar dirigidas a disminuir la inflexibilidad del mercado de trabajo y la obsolescencia de la normativa laboral.
Diseñar la política pública de teletrabajo y trabajo en casa.	2021	Según la Ley 2088 de 2021, el trabajo en casa es una modalidad que habilita a un trabajador para que en situaciones ocasionales o excepcionales preste el servicio de trabajo por fuera del sitio habitual, con lo que se diferencia del teletrabajo (Ley 1221 de 2008 y Decreto 884 de 2012).	Se recomienda cumplir lo contemplado en la Ley 1221 de 2008 respecto a la expedición de un documento CONPES que formule una política pública para el fomento de estas modalidades de trabajo, incluyendo indicadores que midan su impacto sobre productividad, bienestar y congestión urbana.



Recomendaciones en las que se insiste

Recomendación	Impacto/costo de oportunidad	Actores involucrados	Observaciones
Actualizar la legislación laboral.	Modificar y actualizar el Código Sustantivo del Trabajo permitiría que este refleje mejor el contexto económico y social del país, que haya mayor flexibilidad en el mercado laboral y adecuarse a las relaciones laborales que se desprenden de las nuevas economías.	Congreso de la República, Mintrabajo y Ministerio de Hacienda y Crédito Público (Minhacienda)	Es necesario que la legislación laboral sea acorde con las necesidades de la economía colaborativa.
Crear un seguro de desempleo o reformar el régimen de cesantías.	Es necesario transitar de esquemas normativos basados en la protección del empleo hacia uno que proteja al trabajador. Esto resguardaría sus ingresos frente a contingencias y les permitiría a las empresas ajustarse al ciclo económico.	Mintrabajo, Ministerio de Salud y Protección Social (Minsalud), 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.	Ministerio de Educación Nacional (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 promueve 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 facilitar 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 la 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 de Mineducación, Servicio Nacional de Aprendizaje (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.
Promover un nuevo mecanismo institucional para fijar el salario mínimo.	Un salario mínimo que no corresponda a la productividad laboral es una de las principales fuentes de desempleo y una de las causas estructurales de la informalidad. Esto ha sido propiciado, parcialmente, por la institucionalidad que rodea su fijación, pues no se consideran diferencias regionales o sectoriales en productividad, y no siempre se siguen los criterios de inflación y productividad.	Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, Congreso de la República, Minhacienda y DNP	Es importante que el aumento del salario mínimo considere las diferencias regionales y sectoriales; de lo contrario, puede aumentar la informalidad.
Avanzar en las acciones definidas en el CONPES 3956 de formalización empresarial.	Reducir la informalidad empresarial, mejorando la relación costo-beneficio de la formalidad, reduciría, a su vez, la informalidad laboral.	DNP y Presidencia de la República	Revisar que las reformas futuras (laboral y tributaria) no generen desincentivos a la formalidad empresarial.



Recomendación	Impacto/costo de oportunidad	Actores involucrados	Observaciones
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, 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 niveles 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.



Recomendación	Impacto/costo de oportunidad	Actores involucrados	Observaciones
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 del RAP.



7 Referencias

- 1 Alvarado, F., Álvarez, A., Chaparro, J. C., González, C., Levy, S., Maldonado, D., Meléndez, M., Pantoja, M., Ramírez, N. y Villaveces, M. J. (2021). *Reporte ejecutivo de la Misión de Empleo de Colombia*. Misión de Empleo de Colombia. https://www.misionempleo.gov.co/Documentos%20compartidos/Informe_Final_Doc_Diagnostico/Reporte_ejecutivo_Mision_de_Empleo.pdf
- 2 Andrews, M., Pritchett, L. y Woolcock, M. (2017). *Building state capability: Evidence, analysis, action*. Oxford University Press.
- 3 Banco de la República. (2023). *Reporte de mercado laboral – número 26, abril de 2023*. <https://repositorio.banrep.gov.co/server/api/core/bitstreams/f3ab271c-0419-4f8f-8997-2be63afc7d0e/content>
- 4 Banco de la República. (2024). *Nueva evidencia sobre la informalidad laboral y empresarial en Colombia* (Ensayo sobre Política Económica N.º 108). <https://repositorio.banrep.gov.co/items/2eab4ca5-7b60-4373-934d-1f5897b70d58>
- 5 Banco de la República. (2025). *Nueva evidencia del efecto del salario mínimo sobre la informalidad laboral*. https://www.banrep.gov.co/es/publicaciones-investigaciones/borradores-economia/borrador-1104?utm_source=
- 6 Banco Mundial. (2021). *Colombia overview: Productivity growth and constraints*.
- 7 Banco Mundial. (2023). *Protección social adaptativa en Colombia: ¿Cuál es el impacto distributivo de los choques climáticos y económicos y cómo el sistema de protección social puede responder mejor ante ellos?* <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099603103222337305/pdf>
- 8 Banco Mundial y DNP. (2022). *Desafíos del sistema de protección social colombiano*. Banco Mundial.
- 9 Bernal, R., Eslava, M. y Morales, J. (2017). *Nueva evidencia sobre la informalidad laboral y empresarial en Colombia* (Ensayo sobre Política Económica N.º 108). Banco de la República. <https://investiga.banrep.gov.co/es/espe/espe108>
- 10 Cepal. (2023). *Panorama social de América Latina y el Caribe 2023*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/68702-panorama-social-america-latina-caribe-2023-la-inclusion-laboral-como-eje-central>
- 11 Confecámaras. (2023). *Informe sobre unidades productivas y valor agregado en Colombia*.
- 12 CPC. (2024). *Informe nacional de competitividad 2024-2025*.
- 13 DANE. (2024). *Productividad Total de los Factores (PTF) – Boletín Técnico*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/productividad>
- 14 DNP. (2021). *Revisión de la productividad en las empresas en Colombia*. https://www.dnp.gov.co/LaEntidad/misiones/mision-internacionalizacion/Documents/Notas_politica_Espanol/Revision_de_la_productividad_en_las_empresas_en_Colombia.pdf
- 15 DNP. (2023). *Evaluación de impacto de programas de empleo y capacitación*.
- 16 FAO. (2022). *Regional Gender Strategy and Action Plan 2022-2025*. https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/942ca55f-b5cd-4cd0-a58d-ec44664eb030/content?utm_source
- 17 Fernández, C. y Villar, L. (2016). *A Taxonomy of Colombia's Informal Labor Market* (Documento de Trabajo N.º 73). Fedesarrollo https://fedesarrollo.org.co/documentos-de-trabajo/1fb0ab31-0a38-40fc-be-ff-08d81fca113e?utm_source
- 18 Fernández, C. y Misas, M. (2022). *La formalización laboral de trabajadores independientes en Colombia: Diagnóstico y propuestas* (Documento de Trabajo N.º 65). Fedesarrollo.
- 19 Kahneman, D. y Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47(2), 263-291. <https://doi.org/10.2307/1914185>
- 20 Kahneman, D. y Tversky, A. (1981). The framing of decisions and the psychology of choice. *Science*, 211(4481), 453-458. <https://doi.org/10.1126/science.7455683>
- 21 Kugler, A., Kugler, M. y Herrera-Prada, M. (2017). *Do payroll tax breaks stimulate formality? Evidence from Colombia* (Working Paper N.º 23308). National Bureau of Economic Research. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w23308/w23308.pdf?utm_source
- 22 Manpower Group. (2025). *Talent Shortage Survey 2015*.
- 23 Mintrabajo. (2023a). *Informe del Observatorio del Trabajo y la Seguridad Social: Alineación de la formación técnica y tecnológica con la demanda laboral*.
- 24 Mintrabajo. (2023b). *Informe nacional de empleo y formación técnica*.
- 25 OCDE. (2019). *Estudios económicos de la OCDE: Colombia 2019*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2019/10/oecd-economic-surveys-colombia-2019_41e920c-b/805f2a79-es.pdf
- 26 OCDE. (2022a). *Behavioral insights and public policy: Lessons from around the world*.
- 27 OCDE. (2022b). *Time use across the world*.
- 28 OCDE. (2023). *Transición verde y formalización laboral en Colombia*. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2023/01/transicion-verde-y-formalizacion-laboral-en-colombia_0cbba217/54d4ed8f-es.pdf



- 29 OCDE. (2024). *Estudios Económicos de la OCDE: Colombia 2024*. https://www.oecd.org/es/publications/estudios-economicos-de-la-ocde-colombia-2024_e61e16ad-es.html.
- 30 OIT. (s. f.). *Helpdesk de la OIT: Tiempo de trabajo*. <https://www.ilo.org/es/resource/otro/helpdesk-de-la-oit-tiempo-de-trabajo>
- 31 OIT. (2017). *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_624890.pdf
- 32 OIT. (2022a). *Informe mundial sobre salarios 2022-2023: El impacto de la inflación y el COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo*. <https://webapps.ilo.org/digitalguides/es-es/story/globalwagereport2022-23>
- 33 OIT. (2022b). *Panorama Laboral 2022: América Latina y el Caribe*. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40oro-li/ma/documents/publication/wcms_867497.pdf
- 34 OIT. (2023a). *Panorama laboral de América Latina y el Caribe 2023*.
- 35 OIT. (2023b). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2023*.
- 36 Otero, J. (2020). *Políticas de protección social y mercado laboral: Obstáculos para la inclusión contributiva de trabajadores independientes* [Borradores de Economía N.º 1167]. Banco de la República.
- 37 Presidencia de la República de Colombia. (2023, 29 de diciembre). *Decreto 2292 de 2023 por el cual se fija el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente para 2024*. Diario Oficial N.º 52.518. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=227530&utm_source=
- 38 Sunstein, C. R. (2014). *Why nudge? The politics of libertarian paternalism*. Yale University Press.
- 39 Thaler, R. H. y Sunstein, C. R. (2008). *Nudge: Improving decisions about health, wealth, and happiness*. Yale University Press.
- 40 Tversky, A. y Kahneman, D. (1973). Availability: A heuristic for judging frequency and probability. *Cognitive Psychology*, 5(2), 207–232 <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0010028573900339?via%3Dihub>