



MERCADO LABORAL

MERCADO LABORAL

Introducción

1

Hitos en el mercado laboral colombiano

2

La gran deuda

3

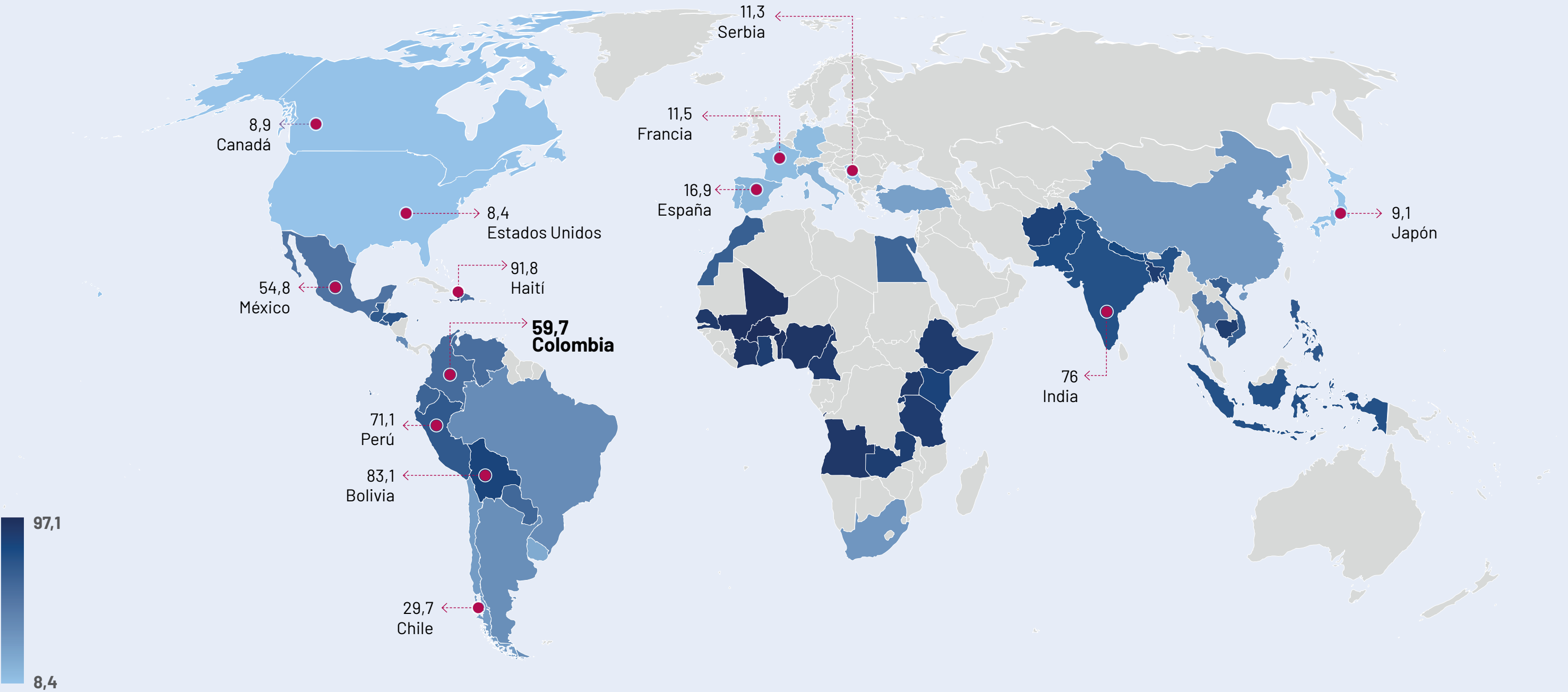
Hoja de Ruta 2026-2030

4

Referencias

5

PORCENTAJE DE INFORMALIDAD LABORAL



Fuente: Banco Mundial (2023).



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)	64	8 de 16	Bolivia (79,6)	62,1	OIT (2025)	Proporción de personas de 15 años o más que están ocupadas o buscando trabajo activamente.
	Tasa de desempleo	8,4	14 de 16	Argentina (1,7)	5,6	OIT (2025)	Porcentaje de la fuerza laboral que busca empleo activamente y no lo encuentra.
	Tasa de desempleo femenina	10,7	15 de 16	Argentina (1,8)	5,7	OIT (2025)	Porcentaje de mujeres en la fuerza laboral que están desempleadas, lo que refleja desigualdades de género en el acceso al empleo.
	Tasa de desempleo juvenil (población entre 15 y 24 años)	17,5	11 de 15	Guatemala (3,8)	14	OIT (2025)	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 16	Bolivia (7,7)	10,5	OIT (2026)	Porcentaje de jóvenes fuera del sistema educativo y del mercado laboral.
	Productividad laboral (producto por hora trabajada)	USD 18,4	8 de 16	Panamá (USD 44,5)	USD 69,4	OIT (2026)	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

El desarrollo del mercado laboral colombiano es uno de los principales avances institucionales del país y, al mismo tiempo, uno de sus mayores desafíos estructurales. En este entorno se refleja con claridad una tensión persistente: mientras Colombia ha fortalecido sus capacidades estadísticas, ampliado la participación laboral y robustecido su marco normativo, estas mejoras no se han traducido en una transformación de dimensiones equivalentes en términos de formalización, productividad y acceso efectivo a la protección social.

Este capítulo se inscribe en una edición especial del **Informe Nacional de Competitividad (INC)**, que en 2026 cumple 20 años de seguimiento técnico a los determinantes del crecimiento económico y bienestar de la población. Durante este periodo, esta publicación ha documentado cómo la competitividad no depende únicamente de la estabilidad macroeconómica, sino de una serie de capacidades; entre ellas, la de construir mercados laborales funcionales, incluyentes y coherentes con su estructura productiva y social. En ese balance de largo plazo, el mercado laboral colombiano muestra una paradoja clara: a pesar de todos los avances en sus fundamentos institucionales, mantiene una deuda estructural de tal magnitud que puede ser quizás el gran talón de Aquiles de nuestra sociedad.

En este contexto, el capítulo identifica **tres hitos fundamentales** en la evolución reciente del mercado laboral. En primer lugar, la consolidación de un sistema de información integral y persistente en el tiempo, basado en la articulación entre la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) y la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), que ha permitido mejorar la medición, la trazabilidad y la evaluación de las políticas laborales. En segundo lugar, el aumento sostenido de la participación laboral femenina, impulsado por transformaciones educativas, demográficas y sociales que han ampliado la oferta laboral y el potencial productivo del país. En tercer lugar, el fortalecimiento progresivo del marco de derechos laborales y sindicales, que ha alineado el sistema colombiano con estándares internacionales y ha mejorado su arquitectura institucional.

No obstante, estos avances conviven con una realidad estructural que desdice de nuestra capacidad de convertir medios en resultados: la persistencia de altos niveles de exclusión e informalidad, particularmente agudos en contextos

rurales y de baja productividad. Como se documenta en este capítulo, la informalidad no es un fenómeno homogéneo ni transitorio, sino la expresión de una profunda desalineación entre el diseño institucional del mercado laboral y la heterogeneidad de nuestra estructura social y productiva. Bajo las condiciones actuales, la formalidad no constituye el equilibrio natural del mercado, sino un conjunto de protecciones que el aparato productivo no puede sostener, haciendo que una proporción significativa de trabajadores y unidades productivas no pueda alcanzar tales garantías. En estas condiciones, la informalidad, más que una excepción, constituye la forma predominante de inserción laboral, y la alternativa es la exclusión total del sistema.

Este fenómeno responde a barreras concretas: costos laborales elevados y mecanismos de determinación que no recogen información esencial del mercado, esquemas de cotización al sistema de protección social rígidos y un sistema de protección social diseñado para empleos formales, estables y de tiempo completo. Si bien hay otros elementos, en particular la interacción del mundo laboral con el sistema educativo, las barreras mencionadas son determinantes. Para muchos trabajadores y empresas, cumplir con estas condiciones no es viable y, por eso, la informalidad termina siendo una decisión racional a pesar de sus múltiples consecuencias negativas. Si la formalidad no es posible bajo las reglas actuales, el problema no está en las personas, sino en el diseño del sistema.

El capítulo cierra con una **hoja de ruta normativa para el periodo 2026-2030**, orientada a iniciar la corrección de distorsiones estructurales. En primer lugar, se propone avanzar hacia esquemas de cotización más flexibles y proporcionales, que permitan ampliar el acceso a la seguridad social, complementando la modernización operativa de la PILA con instrumentos como la **unidad de trabajo especial (UTE)**. En segundo lugar, se plantea **corregir la desnaturalización del contrato de aprendizaje**, recuperando su carácter formativo y reduciendo las cargas que hoy lo equiparan a un contrato laboral, lo que ha desincentivado su uso como mecanismo de inserción al empleo. Este ajuste debe ir acompañado de la eliminación de barreras regulatorias, como el esquema de autorización individual para el trabajo adolescente —que exige permisos del inspector de trabajo o del alcalde—, que en la práctica restrin-



gen la vinculación formal de jóvenes y refuerzan trayectorias de informalidad temprana. En tercer lugar, se propone establecer **definiciones normativas claras para el trabajo en plataformas digitales** como condición necesaria para reducir la ambigüedad regulatoria, mejorar la medición y ampliar la cobertura de protección social en nuevas formas de empleo.

Así, el capítulo se estructura en tres momentos: los avances que han fortalecido la base institucional del mercado la-

boral, la deuda estructural que limita su funcionamiento y una agenda de reformas orientada a cerrar esta brecha. A veinte años del primer INC, el mensaje es claro: el desafío no es solo seguir fortaleciendo las instituciones, sino lograr que estas sean compatibles con la realidad económica del país. Solo bajo este principio será posible avanzar hacia un mercado laboral que opere como una palanca real de movilidad social y mejora en el bienestar de la población.



2 Hitos en el mercado laboral colombiano

Construcción del sistema de información laboral en Colombia

La efectividad de la política laboral no depende únicamente del diseño normativo, sino de la calidad y la consistencia de la información que sustenta su diagnóstico. En ausencia de series estadísticas continuas, comparables y metodológicamente estables, la capacidad del Estado para identificar fallas de mercado, evaluar reformas y ajustar instrumentos se ve limitada. En este sentido, la medición no es un insumo accesorio, sino una condición estructural para la toma de decisiones informadas y la corrección de desequilibrios en el mercado laboral (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2023; Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2015).

En Colombia, la construcción del sistema de información laboral ha sido un proceso progresivo más que continuo. La medición inició con la Encuesta Nacional de Hogares (ENH) en 1976, con cobertura urbana limitada. Posteriormente, la Encuesta Continua de Hogares (ECH) amplió la cobertura y frecuencia de recolección, pero aún con restricciones de comparabilidad y representatividad. El punto de inflexión se dio con la implementación de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) en 2006-2007, que unificó instrumentos, amplió la cobertura —incluyendo zonas rurales— y adoptó estándares internacionales definidos por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (DANE, 2023; OIT, 2013).

La GEIH permitió, por primera vez, una medición integrada del mercado laboral y de variables asociadas al bienestar de los hogares, incluyendo empleo, ingresos, informalidad y condiciones sociodemográficas, con representatividad nacional y comparabilidad internacional. Su diseño probabilístico, estratificado y multietápico, junto con su periodicidad mensual, posicionaron este instrumento como una de las principales fuentes para el análisis estructural del mercado laboral en Colombia (DANE, 2023). No obstante, más que un sistema perfectamente continuo, el proceso refleja una mejora progresiva en calidad, cobertura y capacidad analítica.

De manera complementaria, la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), cuya implementación comenzó en 2005 y cuyo proceso de masificación avanzó posteriormente, introdujo una fuente administrativa basada en registros de cotización a la seguridad social. A diferencia de la GEIH —que captura información mediante encuestas—, la PILA permite observar con alta precisión variables del empleo formal, como salarios base de cotización, densidad de aportes y trayectorias laborales en el sistema contributivo (Ministerio de Salud y Protección Social [Minsalud], 2022).

Esta diferencia metodológica es clave: mientras la GEIH ofrece una visión integral del mercado laboral —incluida la informalidad—, la PILA proporciona trazabilidad detallada del segmento formal. En conjunto, ambas fuentes configuran una arquitectura estadística complementaria que permite contrastar información, reducir sesgos de subdeclaración y mejorar la estimación de variables críticas para la política pública, como los costos laborales, la cobertura del sistema de protección social y la dinámica de formalización (Banco Interamericano de Desarrollo [BID], 2018; OCDE, 2015).

Si bien esta combinación no es única a nivel internacional, sí representa una capacidad analítica relevante para un país de ingreso medio, en la medida en que integra información de encuestas de hogares con registros administrativos para el seguimiento del mercado laboral. Esta articulación fortalece la transparencia, reduce asimetrías de información y amplía el margen para evaluaciones más rigurosas de política pública.

En términos institucionales, esta infraestructura estadística constituye un activo estratégico del Estado. Como señala North (1990), la disponibilidad de información confiable reduce la incertidumbre, mejora la coordinación entre agentes y fortalece la calidad de las decisiones. En el caso colombiano, el fortalecimiento progresivo del sistema de información laboral ha sido una condición habilitante para el diseño y la evaluación de políticas, aunque persisten desafíos en integración, interoperabilidad y uso efectivo de los datos.



Aumento significativo de la participación laboral femenina

El aumento de la participación laboral femenina en Colombia se enmarca en una tendencia estructural de largo plazo observada en América Latina desde finales del siglo XX. En la región, la tasa de participación femenina pasó de cerca del 40 % en 1990 a alrededor del 52 % en 2019, impulsada por la expansión educativa, la transición demográfica y cambios en los roles de género (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [Cepal], 2022). En Colombia, esta tendencia se ha materializado de forma consistente: en áreas urbanas, la participación femenina aumentó de aproximadamente 47 % a 65 % entre 1984 y 2006, reflejando tanto la acumulación de capital humano como transformaciones en la estructura de los hogares (Amador, 2013).

En los últimos 20 años, la información de la GEIH confirma una expansión importante de la participación laboral femenina, aunque sin una convergencia plena frente a los hombres. La tasa global de participación femenina pasó de 50,1 % en 2007 a un máximo puntual de 58,0 % en sep.-nov. de 2011, mientras que el promedio anual más alto se registró en 2012, con 56,8 %. Sin embargo,

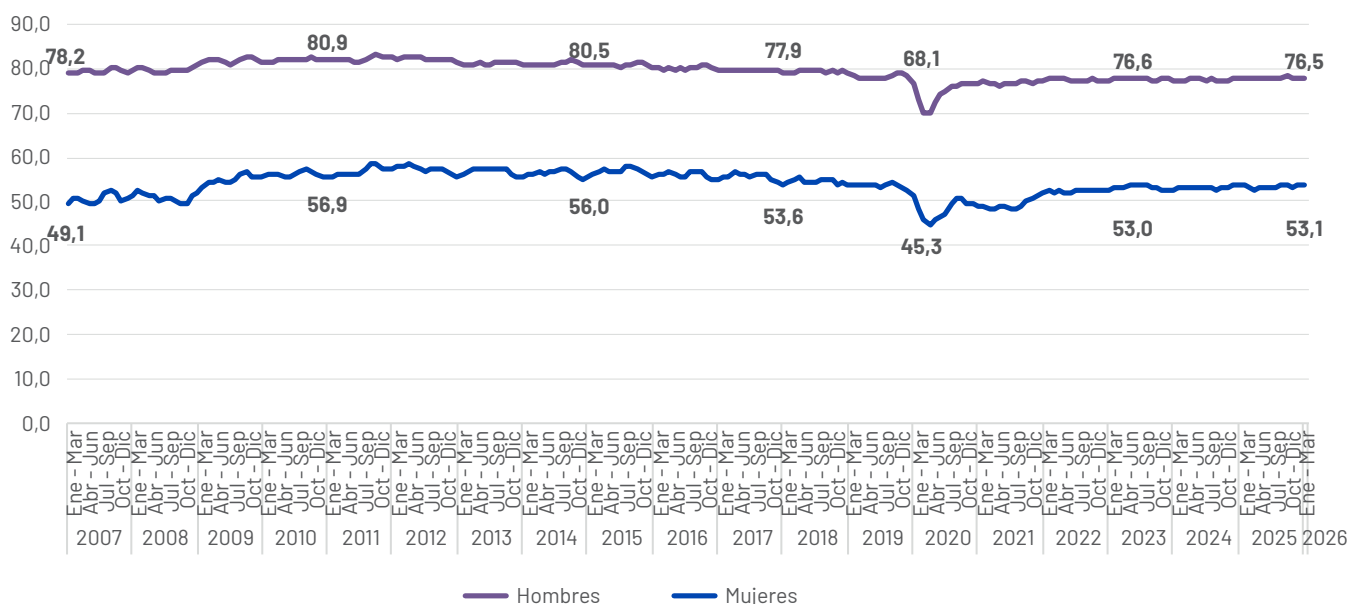
a partir de 2013 la tendencia pierde dinamismo y posteriormente se revierte parcialmente, con una caída hasta 47,9 % en 2020 como consecuencia del choque de la pandemia. Aunque la recuperación posterior ha sido significativa y en 2025 la participación femenina alcanzó 52,8 %, el indicador aún permanece por debajo de sus niveles máximos históricos.

Además, durante todo el periodo la brecha frente a la participación masculina se mantuvo cercana a 25 puntos porcentuales, reflejando una convergencia lenta y persistentes desigualdades en el acceso al mercado laboral. Este comportamiento sugiere que, si bien las transformaciones educativas, demográficas y sociales ampliaron la oferta laboral femenina, persisten restricciones estructurales que limitan nuevas ganancias en participación y dificultan una convergencia más acelerada frente a los hombres. Entre estas restricciones destacan la distribución desigual del trabajo de cuidado no remunerado, la alta informalidad y las dificultades de acceso a empleos formales y de calidad.

Gráfica 1. Tasa global de participación femenina y masculina nacional



Aunque la participación laboral femenina aumentó frente a 2007, entre 2007 y 2025 la brecha frente a los hombres se mantuvo alrededor de 25 pp, evidenciando un estancamiento estructural en la convergencia laboral de género.



Fuente: cálculos del CPC con base en la GEIH.



Desde una perspectiva comparada, este comportamiento es consistente con lo observado en América Latina, donde los avances en participación femenina han tendido a desacelerarse en la última década, sugiriendo la presencia de barreras estructurales que limitan nuevas ganancias (Cepal, 2022; Gontero y Vezza, 2023).

Desde la teoría económica del hogar, la participación laboral femenina depende del salario relativo y del costo de oportunidad del tiempo, particularmente del tiempo destinado al cuidado (Becker, 1981). En este contexto, el aumento del capital humano ha sido un determinante central. En Colombia, la cobertura bruta en educación superior pasó de 24 % en 2000 a más de 55, 4 % en 2023 (Ministerio de Educación Nacional [Mineducación], 2023), mientras que **las mujeres jóvenes han alcanzado niveles educativos iguales o superiores a los de los hombres (OCDE, 2024)**. Este avance incrementa los retornos esperados de la participación laboral y fortalece la oferta de trabajo femenina.

A su vez, la transición demográfica ha reducido restricciones estructurales. La tasa de fecundidad cayó de 3,4 hijos por mujer en 1990 a 1,6 en 2022, disminuyendo las demandas de cuidado intensivo y facilitando la inserción laboral (Banco Mundial, 2024). Sin embargo, la evidencia reciente muestra una relación más compleja: para el periodo 2010-2018, las mujeres con mayor número de hijos no presentaron menores tasas de participación que en décadas anteriores, lo que sugiere cambios en normas sociales, acceso a servicios y estrategias de

conciliación entre trabajo y cuidado (Iregui-Bohórquez *et al.*, 2023). En otras palabras, los datos indican que la maternidad ha dejado de ser una restricción automática a la participación, aunque sigue condicionando la calidad del empleo.

Las decisiones laborales también están mediadas por la estructura del hogar. En familias biparentales, la participación responde en mayor medida a incentivos de ingreso y a una menor especialización en roles tradicionales. Entretanto, en las monoparentales —cuyo número ha aumentado—, la inserción laboral es, en gran medida, una necesidad económica. Así, el estado civil y la composición del hogar influyen directamente en la oferta laboral femenina a través de la distribución del ingreso y del trabajo de cuidado.

No obstante, estos avances enfrentan un techo institucional. **La evidencia muestra que la participación femenina no depende únicamente de decisiones individuales o del nivel educativo alcanzado, sino de condiciones estructurales:** la organización social del cuidado, la disponibilidad de servicios pertinentes, las rigideces del mercado laboral y los costos no salariales. Estas restricciones afectan tanto a hombres como a mujeres, pero tienen un impacto desproporcionado sobre estas últimas dado su mayor involucramiento en el trabajo de cuidado no remunerado. En ausencia de ajustes en estos frentes, los aumentos en educación no se traducen plenamente en empleo formal, limitando el potencial económico y social de una mayor participación femenina.

Reconocimiento de derechos laborales y sindicales

En las últimas dos décadas Colombia ha avanzado en la consolidación de un marco jurídico laboral más sólido y progresivamente alineado con estándares internacionales. Si bien este proceso no ha sido lineal y coexiste con desafíos estructurales —en particular, la persistencia de la informalidad y la exclusión de una proporción significativa de trabajadores—, sí evidencia una trayectoria de fortalecimiento institucional y ampliación de garantías formales para los trabajadores asalariados.

Un elemento central de esta evolución ha sido la internalización de los estándares laborales promovidos por la OIT. La ratificación de convenios fundamentales y los ajustes normativos derivados de los procesos de supervisión han contribuido a fortalecer el diálogo social, ampliar los mecanismos de protección de la libertad sindical y mejorar las capacidades institucionales de inspección laboral (OIT, 2013). Estos avances han sido particularmente relevantes en un contexto his-

tórico marcado por debilidades en la protección efectiva de los derechos colectivos.

En segundo lugar, **el proceso de adhesión de Colombia a la OCDE en 2020 operó como un mecanismo de disciplina institucional externa.** Este proceso implicó una revisión integral del sistema laboral y generó incentivos para fortalecer el cumplimiento normativo, reducir prácticas de intermediación indebida y mejorar los instrumentos de negociación colectiva (OCDE, 2020). Como parte de estos ajustes, se fortalecieron el Ministerio del Trabajo (Mintrabajo) y la inspección laboral, cuyo presupuesto aumentó de manera significativa en la última década, al tiempo que se establecieron lineamientos más estrictos sobre figuras como las cooperativas de trabajo asociado. Como resultado, el número de trabajadores vinculados a este tipo de esquemas se redujo de más de 600.000 en 2010 a cerca de 36.000 en 2023 (OCDE, 2024).



Desde la economía política, estos anclajes internacionales tienden a elevar los costos de reversión regulatoria y a consolidar trayectorias de política más estables y predecibles. En línea con el marco de instituciones inclusivas, el fortalecimiento de los derechos laborales puede interpretarse como un mecanismo para equilibrar el poder entre actores, ampliar la participación en los mercados y canalizar los conflictos laborales a través de reglas formales (Acemoglu y Robinson, 2012).

No obstante, estos avances también introducen una tensión estructural que es central para entender el mercado laboral colombiano. Los estándares laborales internacionales han sido diseñados, en gran medida, para economías con alta formalización, donde la mayoría de los trabajadores se encuentran dentro del sistema regulado. En contraste, en Colombia, una proporción significativa de la fuerza laboral permanece en la informalidad. En este contexto, el fortalecimiento de las garantías laborales en el segmento formal puede coexistir —e incluso tensionarse— con la exclusión de quienes no logran acceder a estos esquemas.

En otras palabras, una mayor protección dentro del empleo formal no necesariamente se traduce en una mayor cobertura del sistema laboral en su conjunto. Por el contrario: cuando estas regulaciones interactúan con altos costos laborales no salariales¹ y con una estructura productiva de baja producti-

vidad, pueden limitar la creación de empleo formal y reforzar la segmentación del mercado laboral. Esta tensión no implica que los avances en derechos laborales sean indeseables, sino que su efectividad depende críticamente de su compatibilidad con las condiciones del tejido productivo.

La reforma laboral reciente profundiza esta lógica al fortalecer la estabilidad en el empleo, restringir formas de contratación consideradas precarias y ampliar los recargos laborales. Estas medidas refuerzan el enfoque protector del derecho laboral y mejoran las condiciones dentro del empleo formal. Sin embargo, sus efectos sobre la formalización dependerán de su interacción con los costos laborales, la productividad de las empresas —particularmente, las micro y pequeñas— y la capacidad del sistema para adaptarse a trayectorias laborales más flexibles.

En síntesis, Colombia ha avanzado hacia un marco laboral más robusto en términos normativos e institucionales, con mayor alineación internacional y mejores garantías formales. No obstante, la principal limitación no radica únicamente en el diseño de las normas, sino en su capacidad de cobertura en un contexto de alta informalidad. El desafío central es, por tanto, cerrar la brecha entre protección y acceso: construir un sistema que no solo proteja mejor a quienes están dentro, sino que también permita la inclusión efectiva de quienes hoy permanecen por fuera.

1. Los costos laborales no salariales corresponden a los pagos adicionales al salario que asume el empleador —como aportes a salud, pensiones, riesgos laborales y parafiscales— y que encarecen la contratación formal sin aumentar el ingreso directo del trabajador.

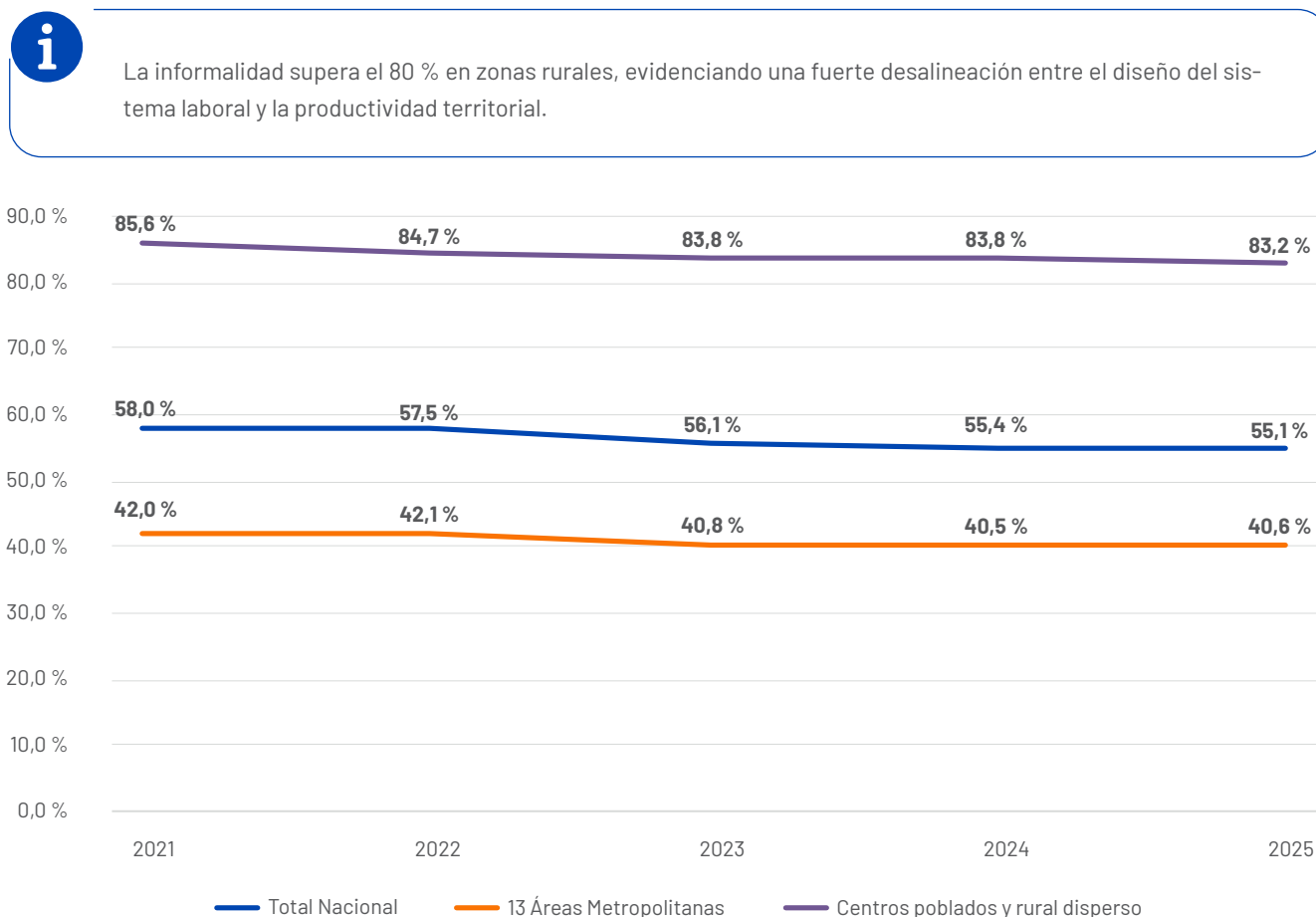


3 La gran deuda

La informalidad laboral en Colombia constituye la principal deuda estructural del mercado de trabajo. No es un fenómeno homogéneo ni un rezago transitorio, sino la manifestación más clara del desajuste entre el diseño institucional del sistema laboral y la heterogeneidad productiva del país. Su análisis exige ir más allá de los promedios agregados —incluso a nivel departamental— para reconocer que un mismo marco normativo genera resultados profundamente diferenciados según el contexto económico. En este sentido, la brecha urbano-rural no es un resultado marginal, sino una evidencia estructural de que el sistema actual solo es funcional en segmentos de mayor productividad, mientras excluye de manera sistemática a amplios territorios.

Como se observa en la Gráfica 2, en 2025 la informalidad alcanzó el 55,1 % a nivel nacional, consolidándose como la condición predominante del empleo en Colombia (DANE, 2025). Este resultado no solo refleja una persistencia, sino una reducción marginal frente a años anteriores que no altera la estructura del problema. El promedio nacional, sin embargo, oculta una fractura más profunda: en las 13 principales áreas metropolitanas la informalidad se ubica en 40,6 %, mientras que en centros poblados y zonas rurales dispersas asciende a 83,2 %, configurando una brecha superior a 40 pp. Esta divergencia no responde a rezagos temporales, sino a un sistema que no es neutral frente al territorio y cuya viabilidad depende críticamente de los niveles de productividad.

Gráfica 2. Informalidad en Colombia



Fuente: cálculos del CPC con base en la GEIH.



El origen de esta brecha radica en diferencias estructurales en la organización productiva. En entornos urbanos predominan empresas con mayor escala, acceso a financiamiento y capacidades administrativas que permiten internalizar los costos asociados al empleo formal. En contraste, en zonas rurales y segmentos de baja productividad prevalecen las unidades económicas pequeñas, con alta volatilidad de ingresos, baja incorporación tecnológica y márgenes reducidos. En estos contextos, el estándar formal de contratación impone costos que superan la capacidad económica de las unidades productivas, limitando de manera estructural la viabilidad de la formalización.

En este marco, los costos laborales no salariales adquieren un papel central. En Colombia, el empleo formal implica no solo el pago del salario, sino un conjunto amplio de contribuciones obligatorias a la seguridad social, prestaciones legales y otros beneficios que incrementan de manera significativa el costo total de contratación. Según el BID, estos gastos representaron en promedio el 51,1 % del salario en América Latina en 2023, con una tendencia creciente (Alaimo *et al.*, 2026). En términos económicos, esto implica que la decisión de contratar formalmente no depende únicamente del salario, sino de un paquete de obligaciones que eleva de modo sustancial el umbral de entrada a la formalidad.

Como se muestra en la Ilustración 1, este diferencial no es marginal, sino estructural: las contribuciones y prestaciones pueden incrementar el costo laboral en cerca de un 40-50 %. Este “salto” redefine los incentivos del empleador, especialmente en contextos de baja productividad, donde los ingresos generados por el trabajador no alcanzan a cubrir este costo ampliado. Desde una perspectiva más amplia, el BID introduce el concepto de costo de formalización del trabajo informal, el cual puede alcanzar cerca del 88 % del ingreso de un trabajador informal en 2023 (Alaimo *et al.*, 2026). En estos términos, formalizar a un trabajador puede implicar casi duplicar su costo, una condición particularmente restrictiva en economías de baja productividad.

El desbalance se acentúa en territorios rurales. Como se evidencia en la Ilustración 2, el peso de los costos laborales no salariales resulta desproporcionado cuando se compara con los niveles de ingreso y productividad de estas economías. Mientras en entornos urbanos estos costos pueden ser absorbidos como parte del funcionamiento empresarial, en zonas rurales superan la capacidad económica de las unidades productivas, profundizando la exclusión del sistema formal.

Ilustración 1. La anatomía de un contrato y el salto del 43 %



Fuente: elaboración propia con la herramienta de inteligencia artificial Gemini.



A esta rigidez se suma el diseño del sistema de protección social, que en Colombia se encuentra fuertemente anclado al empleo formal. Este esquema asume trayectorias laborales estables, ingresos continuos y relaciones laborales sostenidas, condiciones que difícilmente se cumplen en contextos

caracterizados por estacionalidad, fragmentación productiva y alta volatilidad de ingresos (OCDE, 2022). Como resultado, la formalidad deja de ser un equilibrio natural del mercado y se convierte en un umbral de entrada que una parte significativa del tejido productivo no logra alcanzar.

Ilustración 2. El peso desproporcionado de los costos laborales no salariales



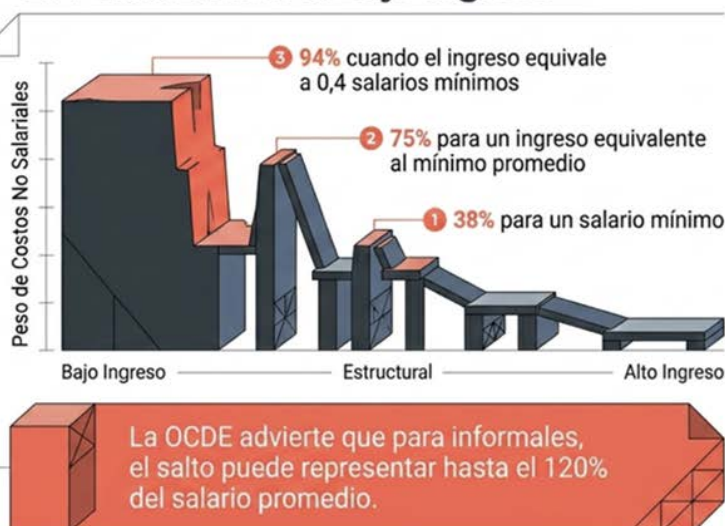
En contextos de baja productividad, los costos laborales no salariales representan una proporción desalineada frente a la capacidad real de generación de ingresos de trabajadores y unidades productivas.

El peso desproporcionado de los costos no salariales.

El Promedio



La Penalización al Bajo Ingreso



Fuente: elaboración propia con la herramienta de inteligencia artificial Gemini.

En consecuencia, la informalidad debe entenderse como el resultado de un desajuste estructural entre el diseño institucional y la realidad económica del país. No se trata de una falla de cumplimiento, sino de un mecanismo de ajuste que permite la supervivencia económica en contextos donde la formalidad es financieramente inviable. Este desajuste se ve agravado por la existencia de un estándar regulatorio uniforme aplicado a una economía profundamente heterogénea, lo que contribuye a segmentar los mercados laborales y a consolidar brechas territoriales persistentes (Alaimo *et al.*, 2026).

En este sentido, la brecha urbano-rural en informalidad constituye una señal clara de desalineación entre el marco institucional y la estructura productiva. La persistencia de niveles cercanos al 83 % de informalidad en zonas rurales indica que,

bajo las condiciones actuales, la formalización no es una opción viable para la mayoría de los trabajadores en estos territorios. Así, la informalidad no es la excepción del sistema, sino la regla bajo la cual opera gran parte de la economía.

Desde la perspectiva de política pública, este diagnóstico exige un cambio de enfoque. No se trata únicamente de incentivar la formalización, sino de rediseñar sus condiciones de acceso. Esto implica avanzar hacia esquemas de cotización proporcionales, mecanismos graduales de formalización y estructuras de costos diferenciadas que reconozcan explícitamente la heterogeneidad productiva y territorial. Sin estos ajustes, la formalidad continuará operando como una meta normativa, pero no como un equilibrio económico capaz de promover inclusión, productividad y movilidad social.



4 Hoja de Ruta 2026-2030

Hacia una formalidad posible: cotización proporcional para cerrar la brecha de acceso

Tal como se expuso en el inciso anterior, **la gran deuda del mercado laboral colombiano sigue siendo los altos niveles de informalidad**, resultado de un desajuste estructural entre el diseño del sistema de protección social y la heterogeneidad productiva del país. Este desacople no responde a decisiones de evasión, sino a restricciones económicas: amplios segmentos de trabajadores enfrentan esquemas de cotización cuyos costos de acceso son incompatibles con su nivel de ingreso y estabilidad laboral.

En una economía donde una proporción significativa de ocupados genera ingresos inferiores al salario mínimo o altamente variables, un sistema de protección social anclado a umbrales rígidos —diseñado para trayectorias laborales continuas y de tiempo completo— termina operando como una barrera de entrada. Así, la informalidad deja de ser una anomalía y se convierte en un mecanismo de ajuste frente a un diseño institucional que no logra adaptarse a la realidad productiva.

En este contexto, la Ley 2466 de 2025 introduce avances relevantes en la flexibilización operativa del sistema de aportes. En particular, los artículos 34 y 61 introducen mecanismos para facilitar cotizaciones a tiempo parcial y adaptar la PILA a modalidades laborales que requieren un tratamiento particular. El artículo 61 establece expresamente que los ajustes técnicos de la PILA deberán permitir pagos a tiempo parcial o de forma concurrente ante la existencia de uno o más contratantes. Estas medidas corrigen rigideces administrativas, reducen costos de transacción y mejoran la trazabilidad, lo que constituye un avance importante en la modernización del sistema.

No obstante, estos cambios no alteran el núcleo del problema identificado: **la existencia de un umbral de entrada que sigue siendo excluyente para una parte significativa de los trabajadores**. Aunque la reforma habilita cotizaciones proporcionales incluso para ingresos inferiores al salario mínimo, mantiene una lógica de acceso que continúa siendo incompatible con la capacidad de generación de ingresos de los segmentos más vulnerables. En términos analíticos, esto implica que la reforma mejora el funcionamiento del sistema para quienes están cerca de la formalidad, pero no logra integrar a quienes están estructuralmente excluidos.

La dinámica descrita reproduce una “trampa de formalidad” (Levy, 2008): un equilibrio en el que los costos de acceso al sistema superan la capacidad de pago de los trabajadores de menor productividad, generando exclusión persistente. En América Latina, la evidencia muestra que la informalidad se concentra en trabajadores independientes y unidades productivas de baja escala, donde los costos regulatorios y de seguridad social representan una alta proporción del ingreso (BID, 2020). En Colombia, esta restricción se amplifica por el uso del salario mínimo como base rígida de cotización.

Como se muestra en la Ilustración 3, la reforma introduce mejoras operativas —particularmente, en la flexibilización de la PILA—, pero el sistema continúa operando bajo una lógica binaria (formal vs. informal), sin mecanismos efectivos de transición gradual. En consecuencia, la formalización no se configura como un proceso progresivo, sino como un umbral difícil de alcanzar.

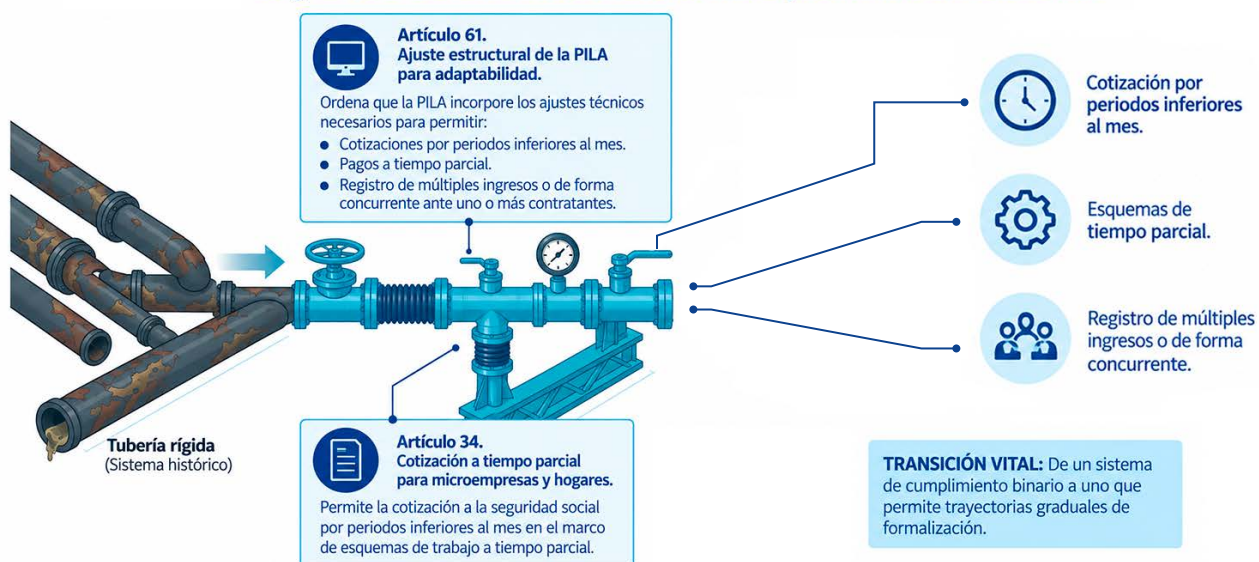


Ilustración 3. Propuesta para la actualización del sistema



La Ley 2466 de 2025 flexibiliza la operación de la PILA y permite cotizaciones más adaptables, pero mantiene barreras de acceso para trabajadores con ingresos bajos o variables.

Ley 2466 de 2025: Actualizando la plomería del sistema



Fuente: elaboración propia con la herramienta de inteligencia artificial Gemini.

Propuesta: UTE como mecanismo de inclusión progresiva

Para cerrar la brecha señalada hasta aquí —y avanzar en la resolución de la gran deuda de informalidad—, se propone la creación de la **UTE**, un esquema de cotización proporcional al ingreso efectivamente percibido por el trabajador en el mes. A diferencia del diseño actual, la UTE no parte de un umbral mínimo de ingreso, sino que permite que la afiliación al sistema se construya de manera gradual, en función de la capacidad real de generación de ingresos. Este cambio es fundamental: transforma la formalización de una condición dicotómica a un proceso progresivo de inclusión.

Desde el punto de vista técnico, la UTE introduce tres transformaciones clave. Primero, permite cotizar por debajo del salario mínimo sin excluir al trabajador del sistema, eliminando el principal cuello de botella de acceso. Segundo, alinea la base de cotización con el ingreso efectivamente generado en el mes —y no con supuestos de empleo continuo o de tiempo completo—, lo que facilita la inclusión de trabajadores con

ingresos variables o múltiples fuentes de ingreso. Tercero, reduce la brecha entre formalidad e informalidad al permitir trayectorias de transición.

En este marco, la relación entre la reforma y la UTE es complementaria pero no sustitutiva. La Ley 2466 de 2025 —a través de los artículos 34 y 61— moderniza la arquitectura operativa del sistema de aportes, mientras que la UTE redefine sus condiciones de acceso. Sin este segundo componente, la reforma tiende a mejorar la eficiencia del sistema sin resolver la exclusión estructural que explica la persistencia de la informalidad.

La evidencia internacional respalda este enfoque. Esquemas de cotización proporcional al ingreso han demostrado incrementar la cobertura al reducir barreras de entrada y permitir la incorporación de trabajadores previamente excluidos (BID, 2020; OCDE, 2021). En contextos de alta heterogeneidad productiva, estos instrumentos son condición necesaria para construir sistemas de protección social más inclusivos.

En síntesis, la gran deuda de la informalidad en Colombia no se resolverá únicamente mediante ajustes operativos; requiere un rediseño del acceso al sistema de protección social



que lo haga compatible con la realidad del mercado laboral. La UTE constituye ese ajuste estructural necesario para avanzar

hacia un modelo de formalización gradual, incluyente y económicamente viable.

Romper la trampa institucional del trabajo adolescente mediante un sistema de formación dual

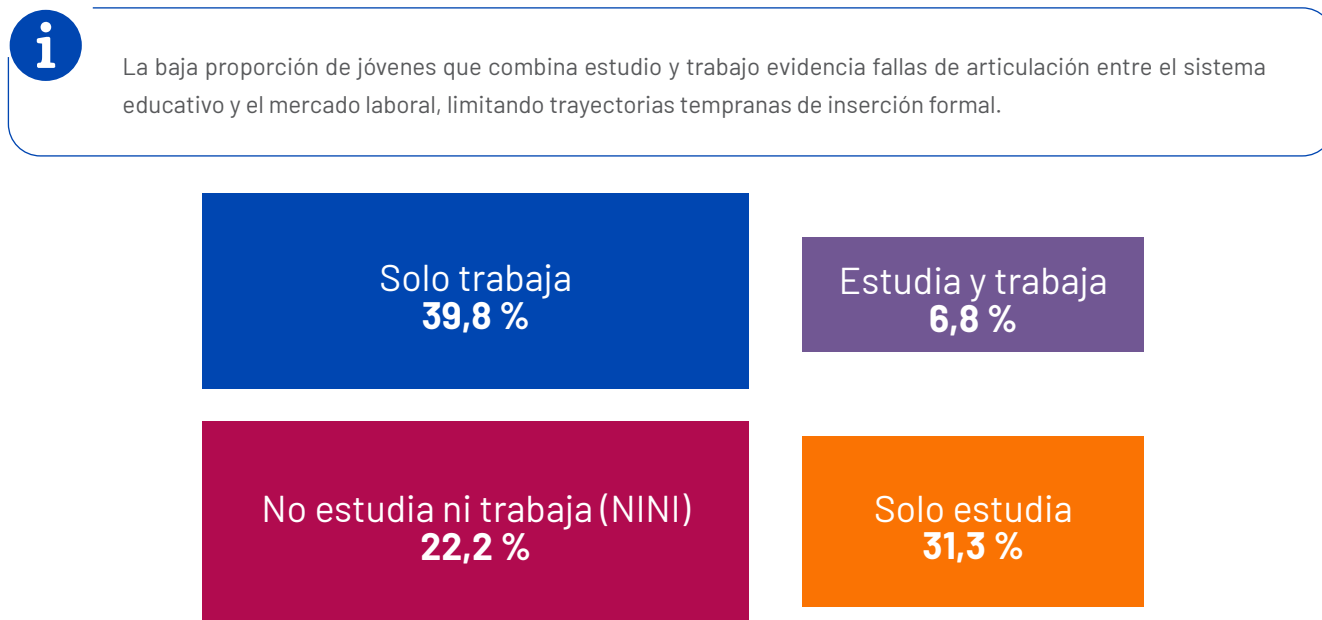
El mercado laboral colombiano enfrenta una paradoja persistente: mientras el marco normativo busca proteger a los adolescentes del trabajo precoz y la explotación laboral, en la práctica termina excluyéndolos de trayectorias formales de inserción productiva. Esta desconexión entre norma e implementación produce un resultado crítico: la informalidad juvenil temprana no solo persiste, sino que se consolida como puerta de entrada estructural al mercado laboral.

La evidencia es contundente y se ilustra en la Gráfica 3. En Colombia, el 22,2 % de los jóvenes entre 15 y 28 años no estudia ni trabaja (nini), mientras que el 39,8 % se encuentra únicamente trabajando y el 31,3 % exclusivamente estudia; solo

un 6,8 % logra combinar estudio y trabajo. Esta distribución revela una falla estructural: el sistema no está facilitando trayectorias que integren formación y experiencia laboral, sino que empuja a los jóvenes a transiciones fragmentadas y, en muchos casos, precarias.

El problema se agrava en el caso de los adolescentes. Cálculos con la GEIH 2025 muestran que **el 93 % de los jóvenes entre 15 y 18 años que trabajan lo hacen en condiciones de informalidad**, lo que evidencia que el sistema actual no está regulando el fenómeno, sino desplazándolo hacia espacios no protegidos. En otras palabras, la restricción normativa no elimina el trabajo adolescente: lo vuelve invisible, precario y sin protección.

Gráfica 3. Radiografía de la juventud (jóvenes entre 15 y 28 años)



Fuente: cálculos del CPC con base en la GEIH 2025.

Este resultado no es accidental, sino consecuencia de un diseño normativo que, bajo una lógica de protección, impone barreras de entrada excesivas a la experiencia laboral temprana. En particular, el esquema de autorizaciones individuales para el trabajo adolescente —establecido en la Ley 1098 de 2006— introduce altos costos de transacción, discrecionalidad administrativa y desin-

centivos tanto para las empresas como para las instituciones educativas. En la práctica, este mecanismo ha dejado de ser una herramienta efectiva de protección y ha contribuido a profundizar la desconexión entre el sistema educativo y el mercado laboral.

El problema, además, no radica únicamente en el incumplimiento normativo, sino en la ausencia de trayectorias for-



mativas pertinentes. La evidencia internacional muestra que quienes ingresan temprano al mercado laboral en condiciones informales tienen una probabilidad significativamente menor de transitar hacia la formalidad en etapas posteriores, consolidando trayectorias de baja productividad, bajos ingresos y alta vulnerabilidad (OCDE, 2018). En este sentido, la informalidad juvenil no es un fenómeno transitorio, sino un mecanismo de reproducción de desigualdades estructurales.

A esta problemática se suma la débil articulación entre el sistema educativo y el sector productivo. La alta proporción de jóvenes nini, junto con el reducido porcentaje que logra combinar estudio y trabajo, refleja una falla de coordinación: la formación no responde a las necesidades productivas y las empresas no encuentran mecanismos efectivos para formar talento desde etapas tempranas (Banco Mundial, 2020).

Frente a este diagnóstico, la propuesta se estructura en **dos reformas complementarias pero diferenciadas**: por un lado, **la reforma del contrato de aprendizaje**, que busca devolverle su naturaleza formativa —distinta de una relación laboral—, corrigiendo la distorsión introducida por la reciente reforma laboral que lo equiparó a un contrato de trabajo. Esta redefinición reduce los costos laborales asociados, restablece incentivos para las empresas y amplía las oportunidades de formación en entornos reales de producción. Adicionalmente, se propone un esquema de apoyo económico progresivo (por ejemplo, 50 % del salario mínimo en etapa lectiva y 75 % en etapa práctica), junto con cobertura en seguridad social en salud y riesgos laborales durante la fase práctica, garantizando protección sin desincentivar la participación empresarial.

Por otro lado, **la creación del Sistema Nacional de Formación Dual** introduce un cambio estructural en la forma en que se regula el trabajo adolescente. Este esquema reemplaza el de autorizaciones individuales por un modelo de

habilitación institucional, en el cual programas de formación dual previamente registrados permiten la participación de adolescentes sin requerir permisos caso a caso. Esta reforma reduce drásticamente los costos de transacción, elimina la discrecionalidad administrativa y genera un entorno predecible para empresas e instituciones educativas.

Desde una perspectiva económica, estas reformas corrigen fallas de mercado asociadas a la asimetría de información y a los altos costos de coordinación entre oferta y demanda de trabajo juvenil. La evidencia internacional demuestra que los sistemas duales son altamente efectivos para facilitar la transición escuela-trabajo, reducir el desempleo juvenil y mejorar la productividad laboral (OCDE, 2019) al integrar de manera sistemática formación académica y experiencia práctica.

El impacto potencial es significativo. En términos de formalización, permitiría que una proporción importante de jóvenes —hoy atrapados en trayectorias informales desde edades tempranas— transite hacia esquemas formativos protegidos. En cuanto a productividad, facilitaría la acumulación de capital humano pertinente. Finalmente, a nivel social, contribuiría a cerrar la brecha entre educación y empleo que hoy reproduce la exclusión juvenil.

En conclusión, el problema del trabajo adolescente en Colombia no es su existencia, sino su carácter informal, desarticulado y desprotegido. La evidencia es clara: cuando el 93 % de los adolescentes ocupados está en la informalidad, el problema no radica en su control; se trata de mejorar el diseño institucional. La combinación entre la reforma del contrato de aprendizaje y la creación del Sistema Nacional de Formación Dual constituye una respuesta estructural que alinea incentivos, reduce barreras y permite construir trayectorias formales desde etapas tempranas. Su implementación es condición necesaria para romper la trampa intergeneracional de la informalidad.

La necesidad de definiciones normativas del trabajo en plataformas digitales en el mercado laboral colombiano

El crecimiento de las plataformas digitales ha transformado la organización del trabajo al introducir nuevas modalidades de intermediación laboral que desbordan las categorías tradicionales de empleo dependiente e independiente. En Colombia, este fenómeno no es marginal: estimaciones de Fedesarrollo indican que alrededor de **200.000 personas trabajaban en plataformas digitales de mensajería y transporte hacia 2020**, lo

que representaba cerca del 0,9 % de la población ocupada (Fernández y Benavides, 2020). Esta cifra, además, corresponde únicamente a plataformas de reparto y transporte, por lo que subestima de manera importante la magnitud total del trabajo en plataformas en el país.

A nivel global, la escala del fenómeno confirma su carácter estructural. La OIT (2021a) ha identificado **al menos 777**



plataformas digitales de trabajo en el mundo, incluyendo las de localización física y aquellas completamente en línea. Este crecimiento refleja no solo la expansión tecnológica, sino una transformación profunda en la forma en que se organiza el empleo, con implicaciones directas sobre la regulación laboral.

En Colombia la expansión del trabajo mediado por plataformas ya trasciende el reparto. Sectores como los servicios profesionales, la economía creativa, las microtareas y ciertas actividades digitales —como la industria del modelaje *webcam*— evidencian la diversidad del fenómeno. En este último caso, se estima que entre **40.000 y 50.000 personas participan en esta actividad**, lo que muestra la relevancia de formas de trabajo digital que no están cubiertas por la regulación vigente (Human Rights Watch, 2024).

Sin embargo, la Ley 2466 de 2025 adoptó un enfoque parcial al limitar su alcance a las plataformas de reparto. Este diseño introduce una falla estructural: regula un subconjunto del fenómeno, dejando sin marco normativo otras formas de trabajo digital que operan bajo lógicas económicas similares. Como resultado, se genera un problema de coherencia regulatoria que debilita la efectividad de la política pública.

Las implicaciones de esta omisión son múltiples. En primer lugar, se produce una **subestimación estadística del fenómeno** ya que las fuentes oficiales no capturan de manera integral el universo de trabajadores en plataformas, especialmente aquellos que operan en línea o en servicios profesionales. En segundo lugar, se consolida un **riesgo de arbitraje regulatorio**, donde plataformas y trabajadores pueden desplazarse hacia segmentos no regulados para evitar costos laborales, reproduciendo dinámicas de informalidad. En tercer lugar, se profundiza la **segmentación del mercado laboral** al coexistir trabajadores que realizan actividades comparables bajo condiciones regulatorias diferenciadas (OCDE, 2023).

Este problema se agrava en un contexto donde la informalidad laboral supera el 50 % del empleo (DANE, 2024). En ausencia de un marco conceptual amplio y operativo, las plataformas digitales no corrigen esta falla estructural, sino que pueden amplificarla al expandir formas de trabajo sin cobertura efectiva de seguridad social.

En este contexto, la propuesta del CPC plantea la necesidad de **transitar desde una regulación centrada en actividades específicas hacia una basada en la naturaleza de la relación laboral mediada por plataformas**. Esto implica redefinir el alcance normativo para incluir todas las formas de trabajo digital, independientemente del sector.

En particular, se propone definir el trabajo en plataformas digitales como cualquier forma de intermediación laboral mediada por sistemas digitales que conectan oferentes y demandantes de servicios o tareas, incluyendo plataformas de reparto, transporte, servicios profesionales, microtareas y economía colaborativa. Esta definición amplia permite evitar vacíos regulatorios y asegurar consistencia en el tratamiento normativo.

Sobre esta base, la propuesta introduce tres ajustes estructurales. El primero es la incorporación de un **test de clasificación laboral basado en criterios funcionales**, como el grado de control de la plataforma, la dependencia económica y la autonomía del trabajador, en línea con estándares internacionales (OIT, 2021). El segundo es el desarrollo de **esquemas de cotización proporcional y flexible**, articulados con la PILA, que respondan a ingresos variables y reduzcan la exclusión del sistema de protección social. El tercero es el establecimiento de **obligaciones de reporte y trazabilidad para las plataformas**, con el fin de fortalecer la supervisión estatal y la producción de información estadística.

El valor de esta propuesta radica en que reconoce que el problema no es el tipo de plataforma, sino la ausencia de reglas claras sobre cómo se organiza el trabajo dentro de ellas. En un entorno donde estas formas de empleo continúan expandiéndose hacia nuevos sectores, una regulación parcial no solo es insuficiente, sino que puede resultar contraproducente al desplazar la informalidad hacia segmentos no regulados.

En síntesis, avanzar hacia una definición amplia y funcional del trabajo en plataformas digitales es una condición necesaria para dimensionar correctamente el fenómeno, cerrar brechas de protección social y evitar la fragmentación normativa. Sin este ajuste, la regulación seguirá siendo incompleta frente a una transformación estructural del mercado laboral.



5 Referencias

- 1 Acemoglu, D. y Robinson, J. A. (2012). *Why nations fail: The origins of power, prosperity, and poverty*. Crown Publishers.
- 2 Alaimo, V., Altamirano, Á. y Minaya, A. (2026). *Salaried Labor Costs in Latin America and the Caribbean: A Ten-Year Update* (Nota Técnica IDB-TN-03265). BID. <https://publications.iadb.org/en/salaried-labor-costs-latin-america-and-caribbean-ten-year-update>
- 3 Amador, D. (2013). *El aumento en la participación laboral femenina en Colombia: ¿fecundidad, estado civil o educación?* Universidad de los Andes. <https://repositorio.uniandes.edu.co/entities/publication/6828df99-f535-45f4-bb24-4a397891ecb>
- 4 Baldwin, R., Cave, M. y Lodge, M. (2012). *Understanding regulation: Theory, strategy, and practice*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199560219.001.0001>
- 5 Banco Mundial. (s. f.). *Fertility rate, total (births per woman) - Colombia*. <https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN?locations=CO>
- 6 Becker, G. S. (1981). *A Treatise on the Family*. Harvard University Press. <https://www.hup.harvard.edu/books/9780674906990>
- 7 BID. (2018). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe*. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El-futuro-del-trabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe.pdf>
- 8 BID. (2020). *La informalidad laboral en América Latina y el Caribe: Causas y consecuencias*. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-informalidad-laboral-en-América-Latina-y-el-Caribe-Causas-y-consecuencias.pdf>
- 9 Cedefop. (2017). *European qualifications framework (EQF)*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/european-qualifications-framework-eqf>
- 10 Cepal. (2022). *Panorama Social de América Latina y el Caribe 2022: la transformación de la educación como base para el desarrollo sostenible*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48518-panorama-social-america-latina-caribe-2022-la-transformacion-la-educacion-como>
- 11 Comisión Europea. (2021). *Proposal for a Directive on improving working conditions in platform work*. <https://eur-lex.europa.eu>
- 12 Congreso de la República de Colombia. (2025). *Ley 2466 de 2025: Reforma laboral*. Diario Oficial.
- 13 DANE. (2007). *Metodología Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)*.
- 14 DANE. (2023). *Metodología Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)*. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/empleo/geih-metodologia.pdf>
- 15 DANE. (2024). *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH): Mercado laboral*.
- 16 DANE. (2025). *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH): Mercado laboral*.
- 17 Fernández, C. y Benavides, J. (2020). *Las plataformas digitales, la productividad y el empleo en Colombia*. Fedesarrollo.
- 18 Gontero, S., y Vezza, E. (2023). *Participación laboral de las mujeres en América Latina: contribución al crecimiento*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/67986-participacion-laboral-mujeres-america-latina-contribucion-al-crecimiento>
- 19 Hanushek, E. A. y Woessmann, L. (2008). The role of cognitive skills in economic development. *Journal of Economic Literature*, 46(3), 607-668. <https://doi.org/10.1257/jel.46.3.607>
- 20 Human Rights Watch. (2024). *Colombia: Abusos laborales en la industria del modelaje webcam*.
- 21 Iregui-Bohórquez, A. M., Melo-Becerra, L. A., y Ramírez-Giraldo, M. T. (2023). *Fecundidad y participación laboral femenina en Colombia*. Banco de la República. <https://repositorio.banrep.gov.co/server/api/core/bitstreams/57c86e8b-46d8-4a40-ad2f-86397bb0ab53/content>
- 22 Kugler, A. y Kugler, M. (2009). Labor market effects of payroll taxes in developing countries: Evidence from Colombia. *Economic Development and Cultural Change*, 57(2), 335-358.
- 23 Levy, S. (2008). *Good intentions, bad outcomes: Social policy, informality, and economic growth in Mexico*. Brookings Institution.
- 24 Ministerio de Educación Nacional. (2023). *Resumen de indicadores de educación superior (SNIES)*. <https://snies.mineducacion.gov.co/porta/Informes-e-indicadores/Resumen-indicadores-Educacion-Superior/>



- 25** Minsalud. (2022). *Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA): Funcionamiento y alcance*.
- 26** North, D. C. (1990). *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge University Press.
- 27** OCDE. (2015). *Estudios económicos de la OCDE: Colombia*. <https://www.oecd.org/economy/surveys/Colombia-2015-overview-Spanish.pdf>
- 28** OCDE. (2018). *Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy*. París: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264308817-en>
- 29** OCDE. (2019). *OECD Skills Outlook 2019: Thriving in a Digital World*. París: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/df80bc12-en>
- 30** OCDE (2020). *Colombia joins the OECD*. <https://www.oecd.org/newsroom/colombia-joins-the-oecd.htm>
- 31** OCDE (2021). *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*. París: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/ca401ebd-en>
- 32** OCDE (2022). <https://www.oecd.org/en/topics/sub-issues/economic-surveys/colombia-economic-snapshot.html>
- 33** OCDE. (2023). *Employment Outlook 2023: Artificial intelligence and the labour market*.
- 34** OIT. (2013). *Resolución sobre estadísticas del trabajo, empleo y subutilización de la fuerza de trabajo (CIET)*.
- 35** OIT. (2021 a). *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*.
- 36** OIT. (2021 b). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. Ginebra: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_843915.pdf
- 37** World Bank. (2024). *World Development Indicators*. <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>