




**SOCIEDAD
& ECONOMÍA**

N° 43
Mayo - Ago 2021

¿Qué tan lejos está el ODS # 8 para Colombia? Una década de medición del trabajo decente

*How Far is SDG # 8 for Colombia? A Decade of
Measuring Decent Work*

Silvio Fernando López-Mera¹

Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia; Universidad Eafit, Medellín, Colombia.

✉ silviofercho@gmail.com

🆔 <https://orcid.org/0000-0002-7577-0881>

**Recibido: 21-07-2020
Aceptado: 03-10-2020
Publicado: 01-05-2021**

.....
1 Magíster en Economía y en Políticas Públicas.

Resumen

En la ruta hacia el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles –ODS– toma relevancia la preocupación por el trabajo decente en las naciones. El estudio, a partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, la base de datos RLDatos de riesgos laborales de Fasescol y el sistema Sislab de la Escuela Nacional Sindical, estima para el periodo 2010-2019 una serie de indicadores que dan cuenta de la realidad, evolución y retos que tiene Colombia en cuanto al cumplimiento del ODS # 8. Los resultados indican que, antes de iniciar la pandemia, el país ya venía perdiendo parte del terreno recorrido en materia de cantidad y calidad del empleo y que, en materia de trabajo decente, existen diferencias importantes entre territorios y brechas de género, y que, sumadas a la tendencia negativa en varios indicadores, señalan un distanciamiento significativo de las metas del ODS # 8.

Palabras clave: trabajo decente; ODS; empleo; Colombia; informalidad.

Clasificación JEL: J01, J08, J30, J60.

Abstract

On the road to the attainment of the Sustainable Development Goals –SDGs– the concern for decent work in nations becomes relevant. This study, based on the DANE's Large Integrated Household Survey, Fasescol's RLDatos of occupational risks, and the Sislab system of the National Union School, estimates for the period 2010-2019 a set of indicators that account for the reality, evolution, and challenges that Colombia has in the achievement of SDG # 8. The results indicate that before the start of the pandemic, Colombia had already been losing part of the ground it had accomplished in terms of quantity and quality of employment and that, in terms of decent work, there were important differences between territories and gender gaps, which added to the negative trend in several indicators, indicate a significant distance from the goals of SDG # 8.

Keywords: Decent work; SDG; employment; Colombia; informality.

JEL Classification: J01, J08, J30, J60.

Financiación

Estudio inspirado en artículos previos sobre economía laboral del autor y por la pertenencia al comité técnico del Observatorio Regional de Mercado de Trabajo (ORMET) de Antioquia. Estudio no financiado.

Conflicto de interés

El autor declara no tener ningún conflicto de interés en la publicación de este artículo.



Este trabajo está bajo la licencia **Atribución-No-Comercial 4.0 Internacional**

¿Cómo citar este artículo?

López-Mera, S. F. (2021). ¿Qué tan lejos está el ODS # 8 para Colombia? Una década de medición del trabajo decente. *Sociedad y economía*, (43), e10710914. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i43.10914>

1. Introducción

Con la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo de Ginebra, realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999, aparece un nuevo concepto en el empleo: el de trabajo decente, como resultado de la precarización del empleo en todo el mundo, las transformaciones sociales y económicas y los nuevos desafíos de una economía mundial. De igual manera, es una respuesta a la necesidad de dignificar al ser humano en el mundo laboral y de reformular objetivos y políticas laborales en los países, especialmente en los menos desarrollados. A partir de esta definición, lo que vino luego fue aterrizar el concepto y buscar mecanismos para su medición. En este proceso, surgen los cuatro pilares del trabajo decente y once dimensiones que contienen, a su vez, un conjunto de indicadores estadísticos y jurídicos para su medición. Diecisiete años después, en el 2015, se gestan los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con el fin de trabajar mundialmente por la erradicación de la pobreza, protección del planeta y la prosperidad de todos los pueblos.

Precisamente en el ODS # 8, se incluye la concepción de trabajo decente, fruto de considerar que, para crear condiciones suficientes que mitiguen la pobreza y promuevan el desarrollo humano, se requieren necesariamente empleos decentes (PNUD, 2016). Este es el tema central del presente estudio, el cual tiene como objetivo determinar qué tan distante está Colombia en materia de cumplimiento de los ODS en su componente de trabajo decente antes de que iniciara la pandemia por COVID-19. Para ello, a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE (2020), la base de RLDatos de riesgos laborales de Fasescolda (2020) y el sistema Sislab de la Escuela Nacional Sindical (ENS, 2020), el estudio calcula para la década 2010-2019 una serie de indicadores en el marco de las dimensiones del trabajo decente, con los que se identifican los principales avances y retos de Colombia en el cumplimiento de las metas del ODS # 8. La estimación de los indicadores se realiza para el total de las trece ciudades principales y sus áreas metropolitanas, el agregado nacional y la zona urbana y rural, haciendo una desagregación

según enfoque de género. Vale mencionar que son pocos los indicadores definidos por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), para monitorear el cumplimiento del ODS # 8 en Colombia y que, en este estudio, se presentan más indicadores para dar mayor información sobre la situación en el país en cada una de las dimensiones que abarca el trabajo decente.

Para ello, el documento se divide en cinco secciones aparte de esta introducción. En la primera sección, se detallan los antecedentes, definición y evolución del concepto de trabajo decente. En la siguiente, se exploran los ODS y en particular el # 8, así como las metas trazadas por Colombia en materia de trabajo decente. La tercera sección describe los datos y metodología empleada. La siguiente expone, para cada dimensión considerada, los indicadores para su aproximación cuantitativa, así como su respectivo análisis, cumplimiento de los ODS y algunas recomendaciones de política pública. La última sección concluye.

2. Trabajo decente: origen, concepto y evolución

Es a partir de 1999 cuando se empieza a hablar de trabajo decente en la literatura y en los espacios políticos. Desde ahí se planteó que el trabajo es decente cuando satisface las aspiraciones de la población en el mundo laboral, por tanto, es fuente de dignificación del ser humano y garantía de estabilidad familiar y comunitaria. En términos de la OIT (1999), es el “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (p. 4). Algunos autores manejan los términos de trabajo digno y empleo de calidad como sinónimos de trabajo decente. Al respecto, ha surgido en la literatura un amplio debate. No obstante, los tres términos se inscriben en el mismo esfuerzo de humanizar el trabajo más allá de la visión productivista (Gálvez *et al.*, 2011).

Pineda y Acosta (2011) entienden el trabajo decente y digno como un concepto más am-

plio y relacionado con la situación laboral, así que cubre el interés por los desempleados, los niños y jóvenes y el resto de grupos etarios, mientras que la calidad del empleo estaría referenciando solo a las personas que se encuentran trabajando. Teniendo claro esto, el trabajo decente se enmarca en cuatro pilares (OIT, 1999; 2015), infundidos a partir de los objetivos que han buscado lograr los acuerdos entre gobierno, empresarios y trabajadores en el marco de la OIT. Estos son:

- i. *Promover la garantía de los principales y derechos fundamentales en el trabajo*, para que los trabajadores tengan representatividad, libertad sindical y de asociación, reconocimiento de derechos a la negociación colectiva y estén ajenos a la discriminación laboral y al trabajo forzoso e infantil.
- ii. *Crear empleos e ingresos* para alcanzar una vida digna y desarrollo personal y social.
- iii. *Extender la protección social* que les permita a hombres y mujeres disfrutar de condiciones seguras en el trabajo y ser parte de inclusión social.
- vi. *Promover el diálogo social*, principalmente entre gobierno, empresarios y trabajadores que mejore la participación ciudadana y la cohesión social.

De esta manera, el trabajo decente es un concepto integrador, ya que incorpora los objetivos estratégicos de la OIT y es, a su vez, universal: aplica para cualquier oficio, trabajador, tipo de trabajo y territorio (Sen, 2000).

Una vez definido el concepto, se ha venido publicando abundante literatura para precisarlo y concretarlo². Para su comprensión, la OIT ha definido 11 dimensiones que le apuntan a los cuatro pilares estratégicos mencionados, a saber (entre paréntesis, se identifica con cuáles de los cuatro pilares se relaciona cada dimensión):

- i. Oportunidades de empleo (i,ii): capacidad del mercado para absorber la oferta laboral. Generación de empleos suficientes y dignos. Emparejamiento entre la oferta y demanda de trabajo.
- ii. Ingresos adecuados y trabajo productivo (i, iii): remuneración a los trabajadores suficiente para una vida digna. Cumplimiento de mínimos vitales de los trabajadores.
- iii. Tiempo de trabajo decente (i, iii): jornada laboral según legislación nacional.
- iv. Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal (i, iii): conciencia de la vida personal, familiar y social de un trabajador. Destinación del tiempo del trabajador para otras actividades.
- v. Trabajo que debería ser abolido (i, iii): erradicación del trabajo infantil. Erradicación del trabajo forzoso.
- vi. Estabilidad y seguridad del trabajo (i, ii, iii): grado de estabilidad de los empleos. Duración de los contratos de trabajo. Condiciones contractuales de los trabajadores.
- vii. Igualdad de oportunidades y trato en el empleo (i, ii, ii): trato igual en el mundo laboral hacia los hombres y mujeres. Empleos libres de discriminación de todo tipo. Igualdad de oportunidades.
- viii. Entorno de trabajo seguro (i, iii): seguridad para los trabajadores en su empleo, bajo la premisa de que los trabajos decentes son seguros.
- ix. Seguridad social (i, iii): trabajadores y familiares cubiertos por un sistema de salud y de pensiones. Protección de los trabajadores en situaciones de enfermedad, vejez, incapacidad, desempleo, maternidad, etc. Protección social para los trabajadores.
- x. Diálogo social y representación de empleadores y trabajadores (i, iv): espacios para la negociación, consulta e intercambio de información y opiniones en el marco de un

2 Para más detalles sobre el concepto de trabajo decente puede verse Pineda *et al.* (2013), Somavía (2014) y López (2020).

diálogo social entre gobierno, gremio de empleadores, trabajadores y sindicatos para la promoción de empleos en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

- xi. Contexto económico y social para el trabajo decente: escenario económico y social del territorio adecuado para la consolidación de una política pública de trabajo decente). Esta dimensión se relaciona con el contexto económico y social para el trabajo decente y, aunque no es abordada en este estudio, incluye entre otros indicadores, el PIB y contexto de variables macroeconómicas. Para esta dimensión es útil revisar el capítulo de contexto macroeconómico del Marco Fiscal de Mediano Plazo (Ministerio de Hacienda y Crédito Público, 2019).

3. Los ODS y el trabajo decente: ODS # 8

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Objetivos Mundiales) se gestaron en la Conferencia de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sobre el desarrollo sostenible, realizada en Río de Janeiro en el 2012; teniendo como antecedentes y legado los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), los cuales brindaron lecciones aprendidas y experiencias importantes y, especialmente, un margen considerable de trabajo y mejora (PNUD, 2016). La intención se basó en la definición de un conjunto de objetivos interrelacionados que dieran cuenta de los desafíos mundiales en materia ambiental, política y socioeconómica y que fueran buscados no solo por los países en desarrollo, sino por todos.

Es así como en el 2015, los 193 Estados Miembros de la ONU adoptan 17 objetivos ambiciosos y 169 metas para el desarrollo sostenible de las economías para el 2030, buscando de esta forma frenar la pobreza, proteger el planeta del cambio climático y promover la paz y la prosperidad en el mundo. Así se da inicio a la Agenda 2030, en la cual la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y el PNUD, junto con los

gobiernos nacionales y locales, son los actores líderes de su seguimiento y cumplimiento.

Estos ODS están enmarcados en lo que actualmente se conoce como desarrollo humano sostenible y están interrelacionados al considerar que todos los problemas de las sociedades están interconectados y que, por tanto, para lograr un objetivo se requiere trabajar en los restantes.

En este orden de ideas, un elemento importante para el crecimiento económico y la reducción de la pobreza y el hambre es que las personas accedan a empleos duraderos, con remuneración suficiente para mantenerse a sí mismas y a sus familias, tanto en la edad productiva como en la vejez. En este sentido, el ODS # 8 busca promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para hombres y mujeres, a través de la estimulación del crecimiento económico sostenible, mediante el aumento de los niveles de productividad y la innovación tecnológica (PNUD, 2018). Por tanto, es imperativo el fomento de políticas que estimulen el espíritu empresarial y promuevan la creación de empleos suficientes en condiciones de libertad, igualdad y oportunidad, así como también de medidas tendientes a erradicar el trabajo forzoso, la esclavitud y el tráfico humano.

Para su seguimiento, se definieron doce objetivos junto con unas metas. De los 12 objetivos específicos, cinco están relacionados con empleos decentes y los restantes con crecimiento económico (excluyendo el objetivo 8.B, que se constituye como una apuesta de carácter mundial). La lista de estos ODS puede consultarse en PNUD Colombia (2021).

Son cinco las metas adoptadas por Colombia en cuanto a trabajo decente (PNUD, 2018). Estas están relacionadas con formalidad laboral, desempleo, actividades productivas de los jóvenes, trabajo infantil y seguridad en el empleo, respectivamente. Las siguientes son las metas sobre trabajo decente adoptadas:

- 8.3: promover políticas para apoyar la creación de empleo y el crecimiento de las em-

presas. Meta nacional (MN): aumentar a 2030 la tasa de formalidad laboral al 60%.

- 8.5: trabajo decente e igualdad de remuneración (MN: lograr a 2030 una tasa de desempleo del 6,8%).
- 8.6: reducir el desempleo juvenil (MN: lograr a 2030 una tasa de ninis –población de 14 a 28 años de edad que no estudia ni trabaja- del 15%).
- 8.7: poner fin a la esclavitud moderna, la trata y el trabajo infantil (MN: reducir al 2030 la tasa de trabajo infantil al 6%).
- 8.8: derechos laborales universales y entornos de trabajo seguros (MN: lograr al 2030 que el 48% de la población ocupada esté afiliada a una administradora de riesgos laborales).

Para su consecución, el gobierno nacional ha adoptado, entre otras, las siguientes estrategias y normatividades:

- *Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2014-2018*: incluyó lineamientos de trabajo decente, especialmente en sus retos i) “Colombia equitativa y sin pobreza extrema”, particularmente con el objetivo de reducir las brechas poblacionales y territoriales en materia de ingresos; ii) movilidad social para generar alternativas para crear empleos de calidad y acceder al aseguramiento ante la falta de ingresos y los riesgos laborales; y iii) seguridad, justicia y democracia para la construcción de paz con objetivo de fortalecer las instituciones para la promoción, respeto y protección de derechos. Esto sugiere que parte de las políticas públicas promoverían el trabajo decente (Departamento Nacional de Planeación –DNP-, 2015).
- Cinco pactos por el trabajo decente y empresas productivas propuestas por el Ministerio de Trabajo (MinTrabajo) en la Comisión de Concertación de Políticas Laborales y Salariales, los cuales son: i) proteger la vejez; ii) erradicación del trabajo infantil y peores formas, y protección al adolescente trabajador; iii) formalización laboral, protección social y

asociatividad; iv) empleo como un servicio público; y v) calidad del trabajo. Estos pactos han sido trabajados por el equipo técnico del Ministerio y originaron una serie de documentos con recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente a entes territoriales. Un ejemplo es el del Valle (Mintrabajo, 2015).

- PND 2018-2022: En el pacto por la equidad, se generaron unos objetivos trazadores y sus respectivas estrategias para promover el acceso a la protección social, la ubicación en puestos de calidad y mejorar la cualificación de las personas. Se tienen como metas crear 1,6 millones de empleos, reducir el desempleo al 7,9% y aumentar la formalidad hasta el 41,2% para el 2022 (DNP, 2019).

Por su parte, los municipios, a través de sus concejos, han implementado acuerdos municipales y, a través de las alcaldías, planes locales de empleo para fomentar el trabajo decente³. Así mismo, las gobernaciones han legislado ordenanzas en el tema. Adicionalmente, algunas entidades no gubernamentales han desarrollado documentos destinados a las empresas y sectores económicos para que estos implementen estrategias de promoción de empleos decentes –es el caso por ejemplo, de la Fundación Ideas para la Paz (2014)–.

4. Datos y metodología

Lo que vino después en la literatura tras la definición de las dimensiones que fundamentan el trabajo decente, fue la forma de medirlo y de hacerle seguimiento. Frente a la posibilidad de expresar el trabajo decente a través de un único índice sintético, la ILO (2013) ha recomendado no hacerlo ya que esto implicaría ponderar la importancia de sus objetivos y dimensiones, desconocer la multidimensionalidad del concepto y olvidarse de lo que se busca principalmente con este: analizar y tomar medidas frente a la evolución en un territorio,

3 Es el caso, por ejemplo, de Medellín con el Acuerdo 64 de 2013 (Concejo de Medellín, 2013) y el Plan Local de Empleo y Bogotá a través del Decreto 380 de 2015 (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2015).

Tabla 1. N° de indicadores estadísticos propuestos en el estudio y los definidos por OIT por dimensión

Dimensión	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Total
Estudio*	13(4)	6	4	1	2(1)	2	4	3(1)	2	2	0	39(6)
OIT	11	7	5	2	5	4	8	4	10	5	11	72

Nota: *() Indica el n° de indicadores propuestos de la dimensión para el seguimiento al ODS # 8

Fuente: elaboración propia.

en vez de comparar un país con otro. Teniendo en cuenta lo anterior, la OIT en 2013 propuso más de 80 indicadores, en su mayoría estadísticos y otros jurídicos. Varios de ellos, los principales, incorporan algunos ODM.

Lo que se presentó luego ha sido la adaptación de dichos indicadores al contexto y disponibilidad de las fuentes de información de las naciones. Es así como en este estudio, tomando como referencia la guía para productores y usuarios de indicadores (ILO, 2013) y el documento debate de la OIT (ILO, 2008), y las investigaciones de López (2020) y de Pineda *et al.* (2013), se proponen un total de 39 indicadores distribuidos en las primeras diez dimensiones del trabajo decente como se presenta en la Tabla 1.

Para su cálculo, se usaron principalmente los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE para el periodo 2010-2019 (DANE, 2020) utilizando *Stata*. Para la dimensión 9, en particular, se utilizó además la base de RLDatos de riesgos laborales (Fasecolda, 2020), la cual reporta el número de empresas afiliadas, de trabajadores, accidentes, enfermedades y muertes calificadas en el trabajo, el promedio de trabajadores por empresa y las tasas de accidentes y muertes laborales. Para la dimensión 10, se empleó el sistema Sislab de la ENS (2020), el cual contiene cifras del censo sindical y de la dinámica de la contratación.

La metodología empleada incluye el reporte de los indicadores junto con un análisis intertemporal y comparaciones entre unidades geográficas, así como una revisión con enfoque de género. En algunos casos, se examinan promedios; en otros, tendencias y ampliación o reducción de brechas territoriales y de género. También se analiza el nivel de cumplimiento de los objetivos del ODS # 8 en materia de em-

pleo decente, teniendo en cuenta que solo 6 de los indicadores propuestos para medir el trabajo decente en este estudio, cuentan con una meta oficial en el marco de los ODS. Así mismo, se realizan algunas recomendaciones de política pública. En la Tabla A1 del Anexo se reporta la ficha técnica resumida de cada indicador (dimensión a la que pertenece, nombre y código OIT, definición, fórmula de cálculo y unidad de medida).

Las unidades geográficas de interés consideradas en este estudio son cuatro y cuentan con representatividad estadística: i) total de trece principales ciudades y sus áreas metropolitanas⁴, ii) agregado nacional, iii) urbano nacional (cabeceras) y iv) rural nacional (centros poblados y rural disperso). Para el análisis con enfoque de género, se discriminan la mayoría de indicadores por sexo para el nivel nacional.

5. Medición del trabajo decente en Colombia

En esta sección, se presentan los principales resultados y hallazgos tras la estimación de los distintos indicadores por dimensión, así como algunas recomendaciones de política. Algunos indicadores no son presentados en gráfico o tabla por temas de extensión. Sin embargo, los indicadores laborales tradicionales y unos cuantos novedosos pueden consultarse a manera de imagen o en excel a través de la plataforma “Fuente de Información Laboral de Colombia (FILCO)” de Mintrabajo (2020).

4 Las cuales son: Bogotá, Medellín - Valle de Aburrá, Cali - Yumbo, Barranquilla - Soledad, Bucaramanga - Floridablanca - Girón - Piedecuesta, Manizales - Villamaría, Pasto, Pereira - Dosquebradas - La Virginia, Ibagué, Cúcuta - Villa del Rosario - Los Patios - El Zulia, Villavicencio, Montería y Cartagena.

5.1 Dimensión # 1: oportunidades de empleo

Esta primera dimensión da cuenta de lo que tradicionalmente ha interesado a los hacedores de política: el tema de cantidades (vacantes, puestos de trabajo, oferta y demanda laboral) y algo de calidad del empleo (formalidad). Los resultados de esta dimensión evidencian que la problemática de cantidades y de calidad del mundo laboral sigue vigente en el país. En particular:

- Para todos los casos de interés (desagregaciones a nivel de territorio y de sexo), se identifica una forma de “U” invertida en la tasa de ocupación, al igual que en la tasa de jóvenes de 14 a 28 años que ni estudian ni trabajan, mientras que en la de desempleo se registra una forma de “U”. Lo que indica que al inicio de la década se registraba una tendencia deseable (entre el 2010 y el 2015), pero luego un comportamiento preocupante. La tasa promedio de desempleo de la década es del 9,9%, registro inferior a la de 2018 y 2019 para el agregado nacional y las 13 ciudades. La meta ODS de la tasa de desempleo del 6,8% sería más difícil de alcanzar por parte de las mujeres (la tasa de 2019 es el doble de la meta), quienes en todo el periodo han registrado un mayor desempleo que los hombres. A nivel nacional, en el 2019, la distancia de la meta es de 3,7 puntos porcentuales (pp). En el 2015, cuando se definieron los ODS, la distancia era de 2,1 pp.
- Es de destacar la brecha importante entre hombres y mujeres en todos los indicadores a favor de los hombres. En el de ocupación, la diferencia es en promedio de 22,4pp; en la tasa de desempleo, es de -5,5pp; en el de niñas es de 18,2pp; en la informalidad, es de alrededor de 1 pp; en la tasa bruta de participación (TBP) es de 15,8pp y en la tasa global de participación (TGP) es de 21,1 pp.
- El desempleo golpea más a las mujeres (un promedio del 13% frente al 7,6% de los hombres); a quienes cuentan con una escolaridad más alta especialmente a los que cuentan con educación media y superior (en el 2019, ambas superaron el 12% frente a un 6,3%, registrada por quienes tienen a lo sumo básica primaria); y a los más

jóvenes, en primer lugar a los que tienen de 18 a 28 años, seguido de los menores de edad.

- La informalidad en sus dos medidas registra una tendencia decreciente (Ver Tabla A1). Sin embargo, la meta ODS del 40% es considerablemente alta, considerando la tasa de decrecimiento anual histórica que registra, la cual sugeriría que para el 2030 la informalidad estaría cerca del 49%. Mientras que en el 2010 en el agregado nacional, 64 (71)⁵ de cada 100 ocupados eran informales, 9 años después pasó a 59 (63). La problemática de la informalidad registra mayor incidencia en la zona rural, en la cual, entre 8 y 9 ocupados de cada 10 son informales. La meta a 2018 de llegar a una tasa de formalidad del 52% no se logró.
- Siguen siendo los hombres quienes participan más en el mundo laboral, aunque dicha diferencia viene siendo constantemente menor, lo que evidencia la mayor participación de las mujeres en el empleo que viene presentándose en el mundo (Cárdenas, 2013).
- Los ocupados del país son, en su mayoría, obreros o empleados de empresas particulares, siguiéndole los cuentapropistas. No obstante, la participación de los primeros registra una tendencia decreciente: mientras que en el 2010 el 51,4% de los ocupados pertenecían a esta categoría, en el 2019 no supera el 40% y el promedio se ubica en un 38,6%. En contraste, los cuentapropistas ganaron margen, pasando del 35,7% en 2010 al 40,6% en el 2019, con un promedio de 42,8%.
- Es en la zona rural del país donde se registra mayor porcentaje de trabajadores por cuenta propia y menor porcentaje de asalariados no agrícolas.

5.1.1 Discusiones y recomendaciones

La lectura de esta primera dimensión es insuficiente para dar conclusiones de si el mundo la-

.....
 5 Medición de la informalidad según la afiliación del ocupado tanto a salud como a pensión.

Tabla 2. Tasa de crecimiento en el n° de empresas generadoras de empleo formal Nacional: 2010-2016

Porcentaje	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	7,0%	6,0%	3,4%	3,5%	4,8%	2,0%	3,2%

Fuente: cálculos propios, FILCO (Mintrabajo, 2020).

boral colombiano es o no decente, o al menos, si es de calidad o no. Pese a ello, la involución de los indicadores tradicionales laborales que se viene presentando desde el 2015 (desempleo y ocupación), el relativo estancamiento en indicadores “novedosos” (ninis) y en tradicionales (TGP y TBP), la decreciente pero aún alta informalidad laboral y empleo cuentapropista (especialmente en la zona rural) y las brechas territoriales y de género a favor de la zona urbana y hombres, respectivamente, dan cuenta que basta analizar esta dimensión para concluir que el trabajo en Colombia no es decente. Adicional a esto, las tres metas ODS circunscritas en esta dimensión (desempleo al 6,8%; ninis al 15% y formalidad al 60%) no se lograrían según el comportamiento de los últimos cinco años: entre otras realidades, el país no está generando suficientes puestos de trabajo que absorban la oferta laboral algo mayor que hace unos años. El incremento de las empresas que generan empleo formal en el país es insuficiente; incluso es el año 2010 el que registra la tasa de crecimiento más alta de los últimos años (ver Tabla 2). En este orden de ideas, es clave que desde el gobierno nacional se adopten políticas que mejoren el ambiente económico, alivios tributarios, acceso a créditos blandos y acompañamientos a nacientes empresas que les permitan surgir dentro de la formalidad.

5.2 Dimensión # 2: ingresos adecuados y trabajo productivo

La tendencia de los indicadores en esta dimensión da cuenta de lo siguiente:

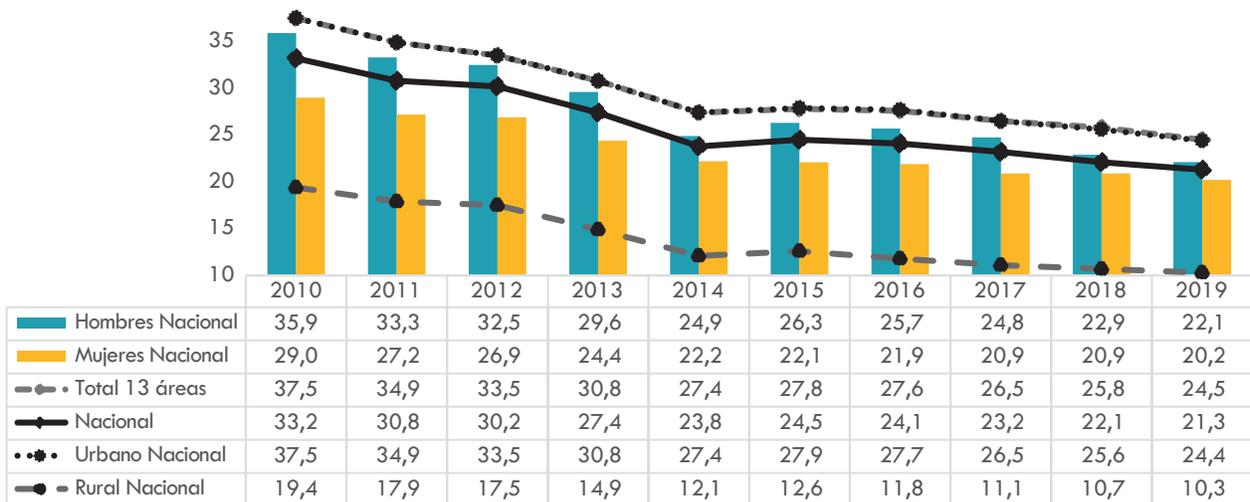
- El porcentaje de ocupados pobres, medido como la proporción de ocupados de hogares cuya línea de pobreza supera el ingreso familiar total per cápita del total de ocupados, registra una tendencia decreciente en todos los casos de interés. Mientras que, en el 2010, el 33% de los ocupados en el país eran pobres según la definición dada, 9 años después es el 21,3%. Esto da muestra de un comportamiento positivo en los ingresos de los hogares: que,

en cuanto se suman todos los recibidos en el hogar, los ingresos superan el parámetro frecuentemente usado para cuantificar la pobreza monetaria. Los resultados para las 13 ciudades son muy similares a los de la zona urbana, que son a propósito mejores que los registrados por la zona rural, para la cual no se registra una tasa superior del 20%. Para el 2019, la diferencia entre la zona urbana y la rural es del 14,1 pp y la brecha promedio es de 15,8 pp. Lo positivo es que dicha brecha se ha venido reduciendo en el tiempo (Figura 1).

- Esta tendencia a la baja también se evidencia en la tasa de asalariados con bajos ingresos, estos son, los ocupados asalariados que devengan una remuneración inferior a las dos terceras partes de la mediana del ingreso según el territorio y año. Aquí se confirma la mejor situación en materia de ingresos que se vive en la zona urbana del país y la diferencia a favor de los hombres (Figura 2).
- El ingreso laboral promedio por hora trabajada ha registrado siempre un incremento en todas las unidades geográficas y en hombres como en mujeres. Sin embargo, los hombres siempre han sido mejor remunerados, situación explicada en buena parte por la condición de madres de las mujeres⁶. Adicionalmente, quienes residen en la zona urbana del país también son mejor pagos.
- Considerando el efecto inflacionario en los ingresos, el salario promedio real (con año como base el 2018) confirma lo mencionado anteriormente, exceptuando que la tasa de crecimiento del salario medio entre un año y el otro no siempre ha sido positiva. En particular, entre el 2012 y 2011 los salarios en todas las unidades geográficas y en hombres y en mujeres cayeron

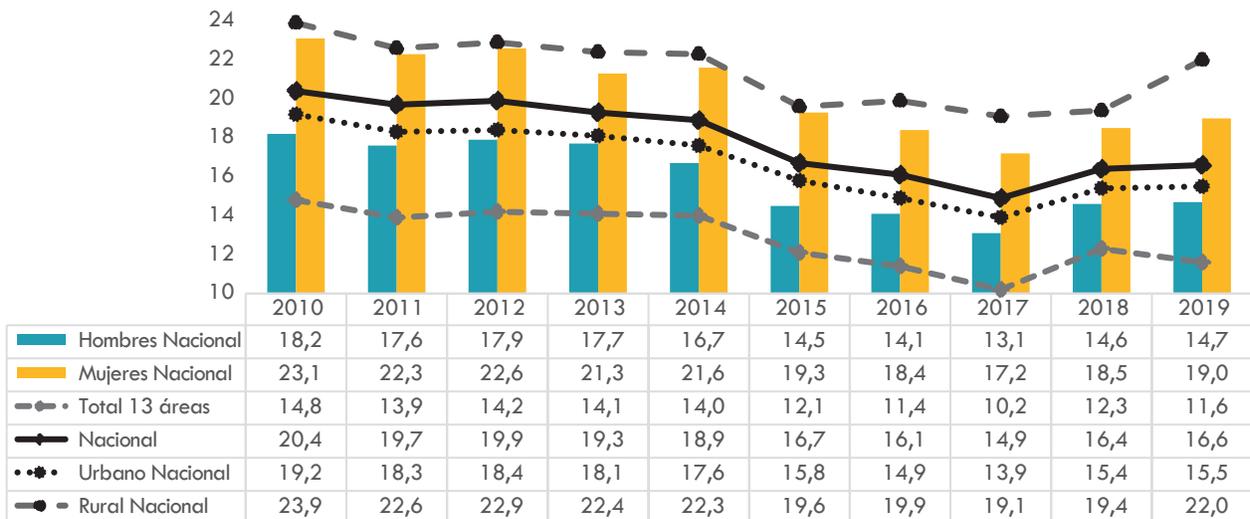
6 Hay en la literatura evidencia de que los ingresos durante la vida laboral de las mujeres son más bajos que el de los hombres debido a la “pena” de la maternidad (The Economist, 2019).

Figura 1. Tasa de ocupados pobres por unidad geográfica y sexo: 2010-2019



Fuente: elaboración propia con información de GEIH (DANE, 2020).

Figura 2. Tasa de asalariados con bajos ingresos por unidad geográfica y sexo: 2010-2019



Fuente: elaboración propia con información de GEIH (DANE, 2020).

(al menos un 1,5%), al igual que entre el 2014 y 2015 (con una caída de al menos el 3,3%), lo cual indica entonces la pérdida de capacidad adquisitiva de los ocupados del país.

- Para todo el periodo, el porcentaje del salario mediano según el territorio siempre ha sido superior al salario mínimo mensual vigente a nivel país, en la zona urbana, para las 13 principales ciudades y para los hombres. Dicho porcentaje ha sido creciente en el caso de las 13 ciudades

y el agregado nacional, no así si se considera la zona urbana. En el caso de las mujeres, el promedio del porcentaje de participación del salario es de 97,3% (con tendencia alcista) y, para el caso de la zona rural, es del 61,2%, también con comportamiento creciente.

- La dependencia económica, entendida como el porcentaje de hogares en los que por cada integrante ocupado hay más de 3 integrantes (1:3), ha registrado una tendencia decreciente. Mien-

tras que, en el 2010, el 31,4% de los hogares colombianos eran dependientes económicos, nueve años después es el 27,6%. La situación ha sido mejor en las 13 ciudades y en la zona urbana del país.

5.2.1 Discusión y recomendaciones

La tendencia a la baja del porcentaje de ocupados pobres y el comportamiento esperado de los ingresos laborales son hechos positivos para la condición decente del trabajo en Colombia. Los resultados ratifican la reducción de la pobreza monetaria que ha vivido el país (OCDE, 2019), la cual pasó, según cifras del DANE (2019), del 37,2% (nacional), 33,3% (urbano), 49,7% (rural), en el 2010, al 27%, 24,4% y 36,1% para el 2018, respectivamente. En términos generales, los resultados de esta dimensión dan cuenta de la evolución positiva que ha presentado el empleo en el agregado hacia su situación deseable de decente. Sin embargo, nuevamente se perciben peores condiciones para las mujeres y los residentes de la zona rural: sus ingresos laborales se han mantenido durante la década por debajo al registrado por los hombres y la zona urbana del país. En este sentido, dadas las brechas territoriales y de género, la conclusión es la misma: como hay desigualdades, el empleo en Colombia en materia de ingresos no es decente.

En este sentido, el reto más importante en esta dimensión es reducir las brechas mencionadas.

Para ello, la política pública debería ir encaminada a mejorar la cualificación de las mujeres y a transitar desde la situación de subempleabilidad que sufren ellas (en sus tres formas: por ingresos, competencias y horas laboradas) hacia una de mayores horas de trabajo, por ejemplo, flexibilizando los contratos laborales mediante técnicas de tipo virtualidad laboral o a distancia, cuando las mujeres se encuentren en maternidad.

5.3 Dimensión # 3: tiempo de trabajo decente

Los resultados en esta dimensión indican:

- La tasa de ocupados que laboran más de las 48 horas legales a la semana registró a lo largo de la década una tendencia bajista. Sin embargo, esta es relativamente alta. Mientras que para el agregado nacional el 36% de los ocupados tenían un trabajo excesivo en el 2010, en el 2019 este porcentaje bajó al 28%, aunque la mayor caída la presentaron las 13 ciudades (con 7,2 pp de reducción). De igual forma, son los hombres quienes más superan la jornada de 48 horas, al igual que los ocupados residentes en la zona urbana del país (Figura 3). Son las mujeres las que trabajan en su mayor parte menos de 40 horas justificando así sus menores rentas.
- La jornada laboral semanal en promedio en la década fue de 44,9 horas a nivel nacional, infe-

Figura 3. Tasa de tiempo de trabajo excesivo por unidad geográfica y sexo: 2010-2019



Fuente: elaboración propia con información de GEIH (DANE, 2020).

rior a la registrada por las 13 ciudades (46,7). Adicionalmente, y confirmando lo mencionado en el ítem anterior, los hombres trabajan más horas a la semana en promedio que las mujeres (al menos 8 horas más). En este indicador, también se observa una tendencia ligeramente bajista en el tiempo.

- La tasa de subempleo objetivo se entiende como la situación de quienes tienen el deseo y han hecho una gestión para materializar su aspiración y están en disposición de efectuar el cambio de empleo, debido a un subempleo por insuficiencia de horas o por empleo inadecuado, ya sea por ingresos menores al salario de reserva o por competencias (DANE, 2018). Esta tasa registró una tendencia a la baja hasta el 2016. A partir del 2017, se presenta un incremento en todos los casos de interés, aunque no alcanzando los valores de inicio de década. A 2019, el subempleo objetivo en el país se ubica en 12%. Y son las mujeres quienes se sienten más subempleadas (la brecha promedio es de 0,8 pp). De forma similar, son los ocupados de la zona urbana quienes más se consideran en situación de subempleo objetivo, aunque para este caso las brechas son más significativas (en promedio de 3,4 pp).

5.3.1 Discusión y recomendaciones

La dimensión de trabajo decente que no sería considerada dentro del análisis tradicional de los mercados laborales y que tampoco sería tomada en cuenta en un estudio sobre la calidad del empleo, brinda evidencia de los menores ingresos laborales de las mujeres por su mayor situación de subempleo. No obstante, que en el país y, en promedio, 3 de cada 10 ocupados laboren más de la jornada legal, indica que un porcentaje importante de los empleados de Colombia no cuentan con aquel tiempo de vida dedicado a la salud, a la recreación, al deporte, a la familia y al descanso. Ahora, esto lleva a preguntarse si ese tiempo extra de trabajo es o no remunerado. Con base en la GEIH, no es clara la situación: por un lado, se tiene que, en promedio, 9 de cada 10 ocupados con contrato (verbal o escrito) en el país no recibieron ingresos por concepto de horas extras. Por otro lado, en promedio, 4 de cada 100 ocupados con contrato trabajaron la semana pasada horas extras remuneradas. Con esta importante

diferencia estadística no es posible concluir.

En resumen, aquí se hace necesario entonces examinar bien el nivel de satisfacción de los trabajadores colombianos con su empleo para tomar medidas que mejoren la situación del subempleo en el país e impactar positivamente el tiempo que se le dedica a otras actividades.

5.4 Dimensión # 4: conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal

En consonancia con lo anterior, esta dimensión examina las relaciones existentes entre el trabajo y la vida familiar y personal de los trabajadores y, para ello, se debe analizar en detalle el caso de las mujeres, quienes usualmente ejercen actividades no remuneradas (cuidado de niños, enfermos, ancianos, oficios del hogar, etc.) (Anker *et al.*, 2003).

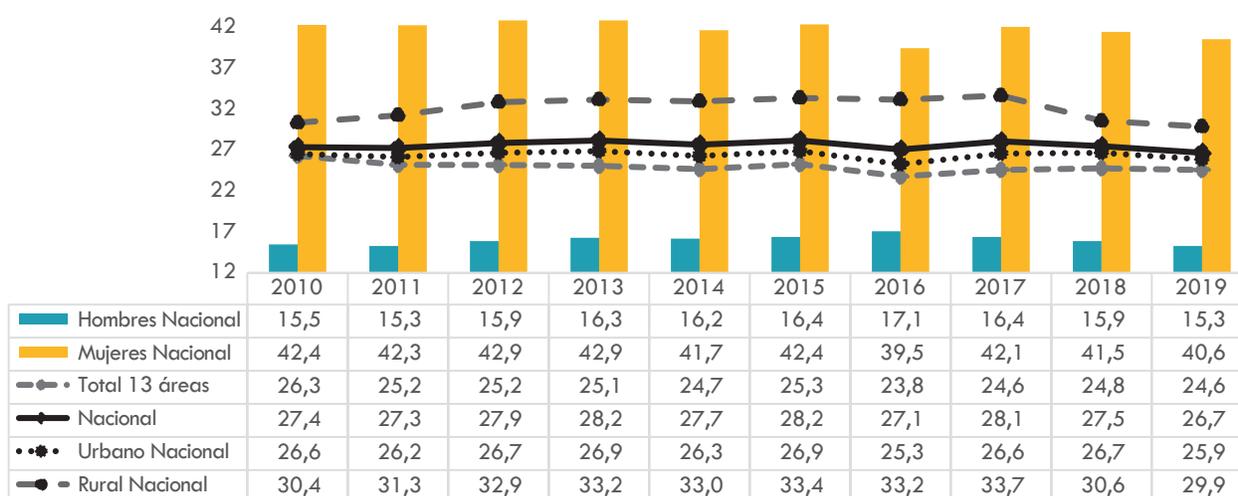
Para aproximarnos a esta dimensión, se propone⁷ la tasa de tiempo no remunerado (TNR) frente al tiempo total de los ocupados (Figura 4).

Según los resultados, se ha presentado relativa estabilidad en el indicador y, en promedio y a nivel nacional, el 27,6% del tiempo total de los ocupados se destina a actividades no remuneradas⁸. Adicionalmente, en toda la década, los porcentajes registrados para las 13 ciudades son menores al nacional, al igual que el urbano nacional. No es el caso de las mujeres: para este grupo poblacional, el porcentaje dedicado a actividades no

7 En la literatura, otros indicadores estadísticos que se proponen son: i) porcentaje de ocupados con horario laboral atípico y ii) protección de maternidad. Entre los indicadores legales se pueden usar: i) tasa de beneficios y tiempos de licencia de maternidad a la madre y padre (ILO, 2013; Anker *et al.*, 2003).

8 Del capítulo L de la GEIH se emplea la respuesta en horas a la semana a la pregunta: "Adicional a las actividades que me informó haber realizado la semana pasada, cuáles de las siguientes labores no remuneradas hizo". Aquí se incluyen labores del campo, oficios en el hogar y por fuera de este, cuidado de personas, actividades comunitarias, etc.

Figura 4. Tasa de TNR con respecto al total por unidad geográfica y sexo: 2010-2019



Fuente: elaboración propia con información de GEIH (DANE, 2020).

remuneradas siempre ha sido superior, con un máximo de 42,9% registrado en 2012 y 2013, y un mínimo de 39,5% ocurrido en 2016. Y, en promedio, la tasa de actividades no remuneradas es del 41,8%, frente a la de los hombres ubicada en el 16%. La situación negativa también la perciben los ocupados en zonas rurales del país, con un indicador promedio de 32,2%.

5.4.1 Discusión y recomendaciones

Con el indicador propuesto, es posible identificar la carga en tiempo no remunerado que tienen los ocupados colombianos, lo que incide directamente en la menor posibilidad de tener actividades adicionales con remuneración, teniendo en cuenta que en este indicador no se incluye el tiempo dedicado a la familia, a la vida personal o al descanso. Enlazando la dimensión anterior y esta, se hace importante reflexionar sobre la cobertura que tienen los programas de bienestar humano que tienen las empresas y la normatividad que las rige. De igual forma, es de revisar la discriminación que sufren las mujeres por ser las que dedican más de su tiempo a actividades no remuneradas.

5.5 Dimensión # 5: trabajo que debería ser abolido

Economías con empleos decentes garantizan la erradicación de trabajo forzoso, discriminatorio e infantil. Al respecto, la meta ODS de trabajo in-

fantil es del 6%. Según los resultados encontrados, este objetivo ya ha sido logrado únicamente a nivel de las 13 principales ciudades que, en promedio, registran una tasa de trabajo infantil para menores de 5 a 17 años del 5% y, desde el 2015, las mujeres vienen registrando un indicador inferior al 6% y con tendencia decreciente. Dicha tendencia positiva se identifica en todos los casos. Como complemento de este indicador, se calcula el mismo, pero para la población de 10 a 17 años (tomando como edad inicio la que define a la PET en el país, según el DANE) que labora a la semana más de 15 horas. Como es de esperarse, los valores de este segundo indicador son, en 41 de 42 casos, inferiores a los del primero. Las mujeres, los ocupados en la zona urbana del país y los residentes de las 13 ciudades han reportado siempre una tasa menor a la meta a 2030. A nivel nacional la tendencia es positiva ya que es decreciente, llegando en 2019 al 4,3% para el segundo indicador y a 0.1 pp de la meta ODS. Finalmente, son los niños los más afectados.

5.5.1 Discusión y recomendaciones

El comportamiento decreciente en todos los casos de interés de ambos indicadores refleja el mayor avance hasta el momento del país en materia de trabajo decente. De las metas ODS es la que actualmente y de manera parcial se cumple y es de esperar que se logre al 2030. Es importante, entonces, que la política pública nacional continúe facilitando el acceso de los niños y jóvenes al

sistema educativo mediante la otorgación de becas y créditos blandos en el caso de los estudios postsecundarios y reclutamiento de los niños desescolarizados. Así mismo, trabajar por el fortalecimiento del sistema de inspección, control y vigilancia de Mintrabajo para reducir aún más el trabajo infantil junto con el forzoso. También estar verificando la necesidad o no de replantear la estrategia nacional para prevenir y erradicar las peores formas de trabajo infantil y proteger al joven trabajador (Comité Interinstitucional Nacional, 2008) y el programa “Trabajar no es tarea de niños”. También se hace importante mantener el Sistema de Información Integrado para el Registro y la Erradicación del Trabajo Infantil y sus Peores Formas (SIRITI).

5.6 Dimensión # 6: estabilidad y seguridad del trabajo

Un trabajo decente es estable para que el trabajador se sienta seguro y tranquilo en él; que, en el país, 5 de cada 10 ocupados no cuenten con contrato laboral y que, de estos, 3 sean verbales, da cuenta de la alta inestabilidad e inseguridad que tienen los colombianos en sus empleos, condiciones asociadas a informalidad y mala calidad de los mismos.

Con base en los indicadores propuestos para esta dimensión, la tasa de trabajo precario, entendida como la proporción de la población ocupada que vive una situación laboral caracterizada por inseguridad, incertidumbre y falta de garantías en su trabajo, como es no tener un contrato, que este sea verbal o a término fijo, o que haya alguna empresa intermediaria en la contratación, viene registrando una tendencia decreciente en todos los casos de interés (Figura 5). No obstante, la tasa supera el 70-80%, indicando que, en promedio, 8 de cada 10 ocupados tienen un empleo precario según la definición expuesta, coherente con la alta informalidad diagnosticada anteriormente. La situación es más preocupante en la zona rural, en donde la tasa media es del 93,8% –y la brecha con el resto de casos es en promedio de 12 pp–; siguiéndole el registrado por los hombres (82%) y el agregado nacional (81,7%).

En cuanto a la duración de los contratos, la mayor antigüedad en todo el periodo la registra la

zona rural del país, cuyo promedio, si bien es oscilante, se ubica en 103 meses, siguiéndole el registro de los hombres con un promedio de 88 meses y el agregado nacional con 79. Con respecto a las mujeres, la diferencia con los hombres es en promedio de alrededor de 2 años, indicando entonces que las mujeres son quienes presentan una mayor inestabilidad en el empleo.

5.6.1 Discusión y recomendaciones

La inestabilidad de los empleos asociada con la informalidad refuerza la discusión planteada en la primera dimensión. El apoyo a las empresas formales y garantizar un buen ambiente económico son puntos clave para que en esta dimensión se siga con la tendencia decreciente de los empleos precarios. Así mismo, estrategias tendientes a promover la garantía de los derechos laborales.

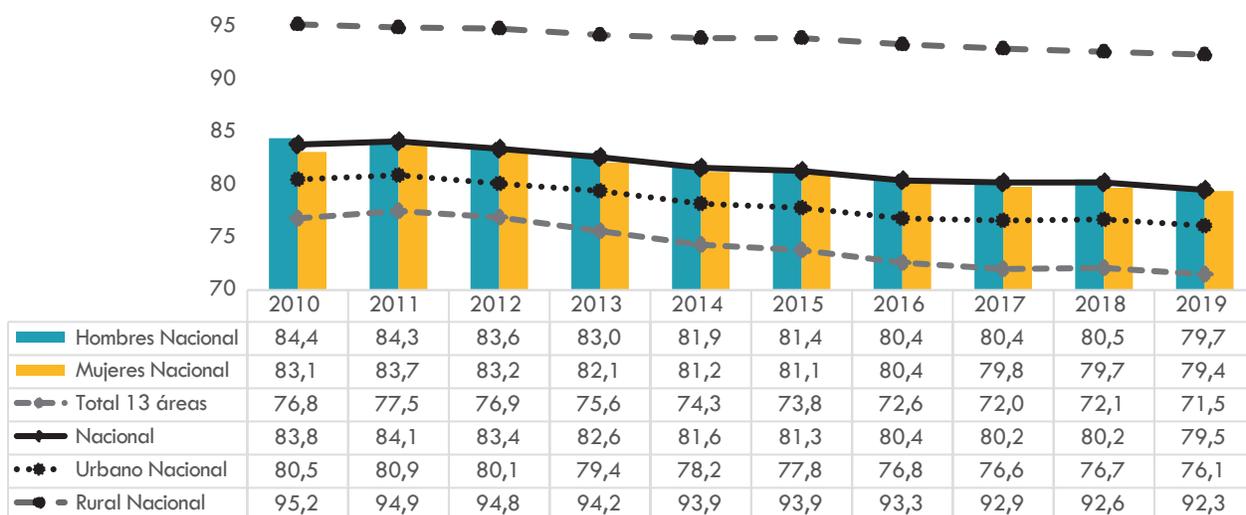
5.7 Dimensión # 7: igualdad de oportunidades y trato en el empleo

El trabajo decente, como ya se mencionó, necesariamente incluye el enfoque de género, por lo que se debe hablar sobre igualdad y trato en el mundo laboral. En este sentido, los indicadores de esta dimensión dan cuenta de la brecha laboral, tanto en salarios como en condiciones de trabajo, que han vivido las mujeres, al menos en esta última década, en el país.

El primer indicador propuesto mide la segregación ocupacional por sexo a través del conocido Índice de Duncan⁹, que evidencia la discriminación en contra de las mujeres, en la medida en que expresa la tradicional división sexual del trabajo, donde se subvaloran las actividades de tradición doméstica o que provienen y han sido desarrolladas por el trabajo no remunerado de la mujer. Los resultados indican que, a nivel nacional, el índice siempre ha estado por encima del resto de casos y su promedio es de 0,56; siguiéndola la zona rural con 0,52. Es en las 13 ciudades donde se podría decir que existe una

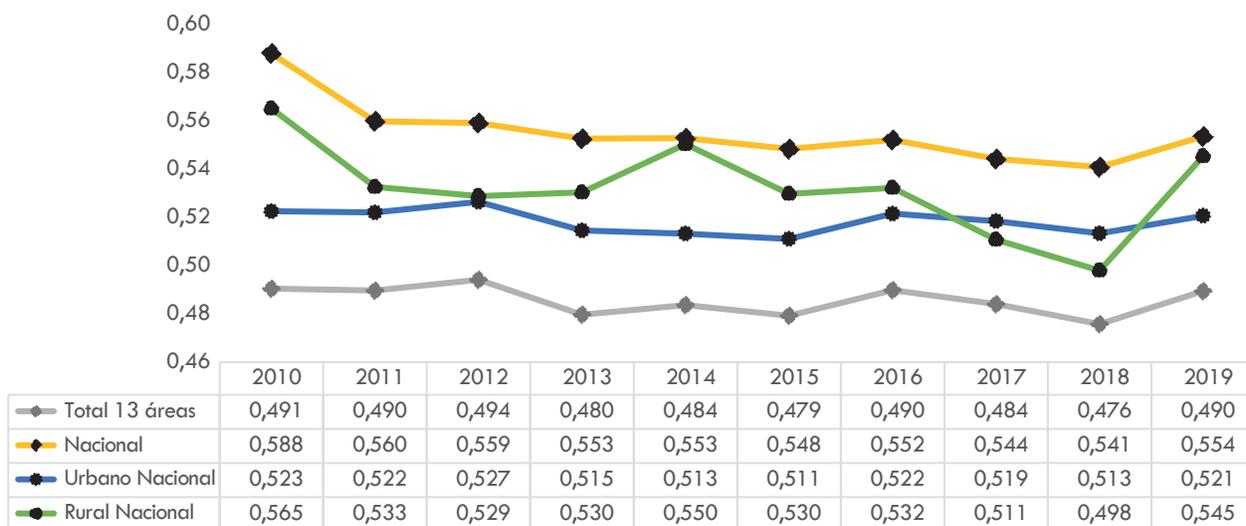
9 El comportamiento deseado de este indicador es que se aproxime a cero indicando así una distribución exactamente igualitaria entre hombres y mujeres (Duncan y Duncan, 1995).

Figura 5. Tasa de trabajo precario por unidad geográfica y sexo: 2010-2019



Fuente: elaboración propia con información de GEIH (DANE, 2020).

Figura 6. Índice de Duncan por unidad geográfica: 2010-2019



Fuente: elaboración propia con información de GEIH (DANE, 2020).

menor discriminación ocupacional hacia las mujeres, con un promedio de 0,49 (Figura 6).

A nivel de ingresos, en casi todos los casos de interés, la brecha salarial (entendida como la diferencia entre el salario total promedio por hora laborada, del primer y segundo empleo, entre los hombres y el de las mujeres) ha estado a favor de los hombres. De manera más significativa para las 13 ciudades, aunque con tendencia bajista, que

también se presenta en el urbano nacional. Para el nacional, se tiene un promedio de 701 pesos de diferencia entre los salarios totales por hora entre hombres y mujeres, que representa entre un 10% y un 20% del total del salario-hora.

En cuanto a la brecha en la jornada laboral, también se evidencia que las mujeres, en promedio, laboran menos que los hombres, y dicha diferencia es más significativa en la zona rural. Finalmen-

te, en el país y en los últimos años, cerca de 4 de cada 10 ocupados en cargos directivos son mujeres.

5.7.1 Discusión y recomendaciones

Toda política dirigida a evolucionar el mundo laboral hacia una condición de empleos decentes, debe sustentarse en información y evidencia rigurosa discriminada por sexo y territorio, de tal forma que tenga en cuenta la discriminación que sufren las mujeres y quienes residen en la zona rural del país. Es importante, también, promover campañas tendientes a garantizar el trato igualitario.

5.8 Dimensión # 8: entorno de trabajo seguro

RLDatos de Fasecolda (2020) registró, en el 2019, la tasa de accidentes laborales más alta en toda la década (8%), a pesar de que, desde el 2012, se viene registrando una caída persistente en la misma (ver Tabla 3). En cuanto a la tasa de enfermedad laboral, esta ha estado en el orden del 0,1%.

En esta dimensión también interesa conocer la proporción de ocupados afiliados al sistema de riesgos laborales. Según los resultados, la tendencia en todos los casos de interés durante la década fue creciente. Sin embargo, a 2019 aún faltan 10,5 pp a nivel nacional para alcanzar la meta ODS de 48% para el 2030. De acuerdo con la tasa media de crecimiento del 3% para el agregado nacional, la meta se lograría entre el 2027 y 2028. A nivel de sexo no

hay diferencias significativas, pero sí a nivel de zona urbano-rural, en donde hay una diferencia a favor de la zona urbana en promedio de 27,6 pp.

5.8.1 Discusión y recomendaciones

Es importante seguir cubriendo a los trabajadores del país con el sistema de riesgos laborales, para asegurarles un entorno de trabajo seguro, decente, y enfocado en los trabajadores rurales, quienes son los que están en mayor riesgo en sus trabajos. En la zona urbana del país, es en donde más se ha avanzado, no solo porque se ha venido aumentando de manera constante la cobertura, sino que también se ha caracterizado por no diferenciar entre hombres y mujeres. De igual manera, el gobierno nacional, a través de Mintrabajo, debe fortalecer el sistema de inspección, vigilancia y control para reducir los accidentes y muertes en el trabajo. Lo bueno es que, de los ODS, este sería uno de los más alcanzables en materia de trabajo decente.

5.9 Dimensión # 9: seguridad social

Los resultados en esta dimensión evidencian la falta de cubrimiento del sistema de pensiones en el país, por lo que da cuenta de la condición de empleos no decentes que caracteriza el mundo laboral colombiano. La situación para el 2019 es muy similar a lo registrado al inicio de la década. Para el agregado nacional, por ejemplo, en el 2010, el 26,5% de los adultos en edad de jubilación eran beneficiarios de

Tabla 3. Indicadores de entorno laboral a nivel nacional: 2010-2019

Año	N° Empresas	N° Trabajadores	N° Accidentes	N° Enfermedades laborales	N.° Muertes	Promedio de empleados por empresa	Tasa de accidentes (%)	Tasa de enfermedad (%)
2010	438.083	6.813.664	450.564	8.902	691	16	6,6	0,13
2011	491.056	7.499.489	555.479	8.277	693	15	7,4	0,11
2012	557.377	8.430.802	659.170	10.053	678	15	7,8	0,12
2013	607.957	8.271.920	622.486	9.483	708	14	7,5	0,11
2014	595.066	8.936.937	688.942	9.710	569	15	7,7	0,11
2015	644.011	9.656.829	723.696	9.583	566	15	7,5	0,1
2016	688.107	10.039.533	701.696	10.572	607	15	6,9	0,11
2017	743.449	10.237.811	660.110	9.692	568	14	6,5	0,09
2018	805.737	10.487.600	645.119	10.450	573	13	6,2	0,1
2019	839.016	9.655.505	776.078	8.636	492	12	8,0	0,09

Fuente: cálculos a partir de RLDatos (Fasecolda, 2020).

pensión de vejez; nueve años después, dicho porcentaje se ubicó en 24,9%. La zona rural es la más crítica, pues alrededor de 7 de cada 100 adultos mayores cuentan con pensión, mientras que en la zona urbana el promedio es de 29,4%. Las mujeres nuevamente registran una desventaja: la brecha es de 9,9 pp, en promedio, exceptuando el 2010 donde la diferencia entre hombres y mujeres fue de menos de 2 pp.

Para el caso de los cotizantes a pensión, no hay diferencias significativas por sexo, pero, como en el caso anterior, sí es determinante la zona donde se reside. Mientras que en la zona urbana la tasa promedio es de 36,3%; a nivel rural es de 11,9%. No obstante, se registra una deseable tendencia alcista permanente en todos los casos de interés desde el 2010. En el 2019, se tiene que 34 de cada 100 personas de la PEA, cotizan en un fondo de pensiones, situación que, si bien es mejor que hace 9 años, es aún deficiente respecto al ideal y para considerar al mundo laboral colombiano como decente (Figura 7).

5.9.1 Discusión y recomendaciones

El gobierno nacional con su ministerio de trabajo debe poner sus ojos en la zona rural del país, que según los hallazgos, es la más alejada de la concepción de trabajo decente en el

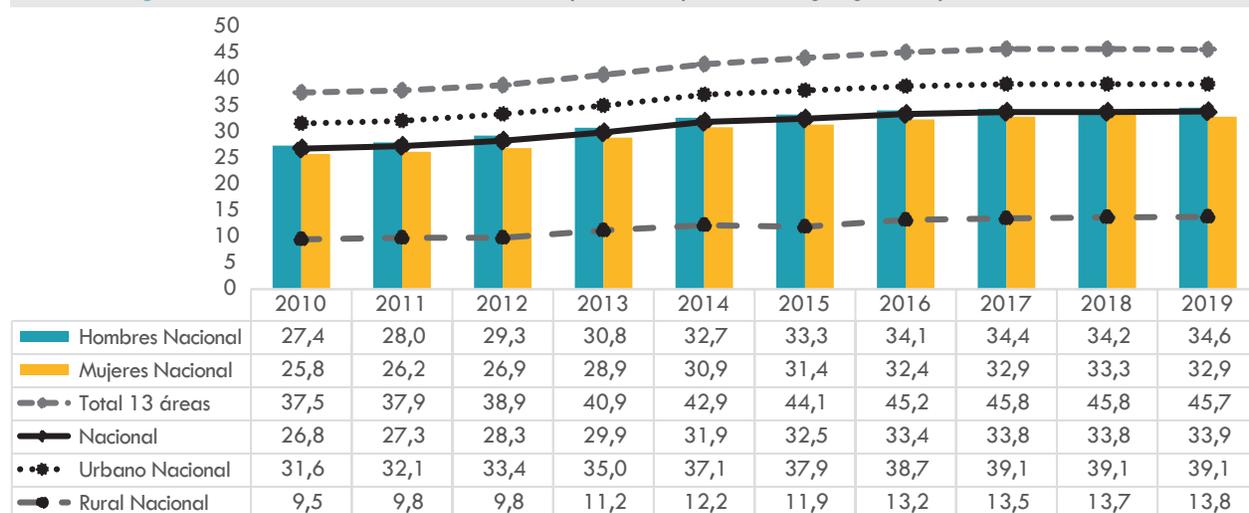
marco de seguridad social. El sistema de inspección, vigilancia y control puede servir para esto, así como leyes especiales para los adultos mayores junto con una necesaria reforma pensional.

5.10 Dimensión # 10: diálogo social y representación de empleadores y trabajadores

De acuerdo con los datos del sistema Sislab de la ENS, sintetizados en la Tabla 4, alrededor de 4 de cada 100 ocupados en el país está afiliado a un sindicato, cifra que se ha mantenido constante entre el 2013 y 2017. En este último, se registran 5.523 sindicatos, un 1,4% más que en el 2016. En este orden de ideas, se puede concluir que, en las relaciones laborales que ocurren en el país, el sindicalismo es marginal dadas las bajas cifras.

En cuanto a los convenios colectivos (convenciones, pactos y contratos sindicales) que se negocian cada año en el país, de acuerdo son Sislab, son reducidos y confirman así, el conocimiento popular de que Colombia es uno de los países donde resulta más difícil ejercer el derecho a la libertad sindical, a pesar de estar amparado en la Constitución (Asamblea Nacional Constituyente, 1991, Art. 2).

Figura 7. Tasa de cotizantes a fondos de pensiones por unidad geográfica y sexo: 2010-2019



Fuente: elaboración propia con información de GEIH (DANE, 2020).

Tabla 4. Convenciones, pactos y cobertura de la contratación colectiva Nacional: 2013-2017

Clase de Sindicato (S)	2013			2014			2015			2016			2017		
	N°	Afiliados	Tasa de S.	N°	Afiliados	Tasa de S.	N°	Afiliados	Tasa de S.	N°	Afiliados	Tasa de S.	N°	Afiliados	Tasa de S.
S de gremio	2.124	488.098	2,3%	2.309	496.055	2,3%	2.414	501.175	2,3%	2.520	506.352	2,3%	2.547	507.329	2,3%
S. de empresa	1.571	223.807	1,1%	1.710	228.863	1,1%	1.822	233.198	1,1%	1.863	238.401	1,1%	1.885	239.239	1,1%
S. de industria	629	243.259	1,2%	753	261.187	1,2%	863	265.277	1,2%	939	274.606	1,2%	960	275.635	1,2%
S. oficios varios	60	4.050	0,0%	117	6.045	0,0%	130	6.500	0,0%	127	6.395	0,0%	131	6.561	0,0%
Total	4.384	959.214	4,6%	4.889	992.150	4,6%	5.229	1.006.150	4,6%	5.449	1.025.754	4,6%	5.523	1.028.764	4,6%

Fuente: elaboración propia con base en Informes SISLAB (ENS, 2020).

6. Conclusiones

El mundo laboral colombiano está lejos de ser considerado como decente, a la luz de la estimación para el periodo 2010 a 2019 de 39 indicadores estadísticos distribuidos en las primeras diez dimensiones que definen la nueva concepción del empleo: el trabajo decente que, como se mostró en la sección de resultados, va más allá de empleos suficientes para la fuerza laboral y de empleos de calidad, pues pensar en trabajos decentes es también tener en cuenta a las familias, a los desempleados y jubilados, la vida personal de la población y el trato igual sin discriminación; no solo a los ocupados. En este sentido, en 2019 Colombia está muy lejos de lograr el ODS # 8.

Esto porque los avances en materia de cantidad en el mercado laboral, es decir, reducción del desempleo y aumento de la ocupación que se venía presentando hasta mitad de la década, se han ido perdiendo desde los últimos cinco años. En este sentido, el caso del ODS de reducir el desempleo en 2030 a 6,8%, dada la tendencia de los últimos cinco años no se alcanzaría. Y si se tienen en cuenta los efectos negativos, que si bien aún no han sido estimados pero se cree que serán importantes y de largo plazo en la economía mundial, de la emergencia sanitaria por la pandemia del COVID-19 sobre el empleo y en la economía, el panorama deseado en el marco de la Agenda 2030 estaría caracterizado por el incumplimiento de varias metas de los ODS.

Adicionalmente, en el tema de calidad laboral, medido usualmente a través de la informalidad y nivel de ingresos del empleo, si bien los indicadores muestran una tendencia deseable (al alza), aún se está considerablemente lejos de la meta de tener una formalidad laboral del 60%. Según la tendencia de esta última década,

para el 2030 se tendría una informalidad cercana al 55%.

Ahora, en cuanto a indicadores por género, se encuentra que las mujeres de manera consistente siempre han estado en una situación de desventaja en el mundo laboral, tanto en aseguramiento a los sistemas de salud, pensión y riesgos laborales, como en salarios y en condiciones contractuales. Similar fenómeno sucede entre la zona urbana y rural: la ruralidad en Colombia cuenta con un mundo laboral no decente y está más lejos de lograr los ODS a 2030.

Considerando la tasa de cambio de los últimos años, de los indicadores definidos por Colombia para monitorear el cumplimiento de los ODS concernientes a empleo decente, se puede concluir que, a nivel nacional, la meta de trabajo infantil ya fue alcanzada (y así se mantendría para el 2030) y la de afiliación a riesgos laborales se podría lograr a 2030. No obstante, a nivel de municipios y departamentos esto no necesariamente sea cierto, debido a las diferencias territoriales importantes que hay en el país y que fueron identificadas anteriormente al desagregar los indicadores a nivel urbano-rural¹⁰. Las metas restantes no serían alcanzables dada la tendencia de la segunda mitad de la década. La síntesis se describe en la Tabla 5.

De acuerdo con los resultados, las recomendaciones de política serían, entre otras, las siguientes:

- Inclusión en los planes nacionales de desarrollo de políticas, programas y proyectos tendientes a generar empleos suficientes y de calidad a la fuerza laboral del país y a promover condiciones decentes en las vacantes.

¹⁰ Para mayor información de trabajo decente por territorios del país, remítase a López (2020) y a DNP (2020).

Tabla 5. Logros, metas y retos de ODS # 8 para Colombia

Objetivo	Logro 2019	Tasa de (de)crecimiento promedio últimos años	Meta 2030	Proyección 2030	PP** requeridos	Evaluación
Promover la disminución sostenida del desempleo a nivel nacional	Tasa de desempleo: 10,5%	+4,2%	Tasa de desempleo: 6,8%	Tendencia creciente	-3,7	No se lograría
Crear conciencia nacional frente a problemática que representa trabajo infantil en diferentes grados de vulnerabilidad (peores formas)	Tasa de trabajo infantil: 5,9%*	-9,2%	Tasa de trabajo infantil: 6%	Tendencia creciente	0	Ya alcanzable
Promover la formalidad laboral	Tasa de formalidad: 36,8%	+1,7%	Tasa de formalidad: 60%	45%	+26,2	Nada alcanzable
Reducir la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación	Tasa de ninis: 22,6%	+3,1%	Tasa de ninis: 15%	Tendencia creciente	-7,6	No se lograría
Aumentar la población afiliada a ARL	Tasa de afiliación: 37,5%	+3,1%	Tasa de afiliación: 48%	47,6%	+10,5	Muy alcanzable

Nota: *Logro de 2018; **Puntos porcentuales

Fuente: elaboración propia con información de GEIH (DANE, 2020) y PNUD (2018).

- Dar direccionamientos para que en los planes regionales y municipales de desarrollo, los gobernadores y alcaldes incluyan estrategias en pro del trabajo decente.
 - Expandir el servicio público de empleo en todo el territorio nacional.
 - Fortalecer el sistema de inspección, vigilancia y control del Ministerio de Trabajo para que proteja los derechos de los trabajadores y desempleados en el marco de los derechos internacionales del trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo.
 - Fortalecer los sistemas de información en el país para que puedan ser usados y den información pertinente y oportuna para la toma de decisiones.
 - Políticas que mejoren el ambiente económico en el que se desenvuelven las empresas.
 - Apoyar técnica y financieramente a las pymes, fami-empresas y medianas empresas para la creación de puestos de trabajo, especialmente aquellas cuyo valor agregado es alto.
 - Programas de co(financiamiento) de estudios superiores dirigidos a los jóvenes, especialmente a los más vulnerables.
 - Promover la creación de empresas generadoras de empleo formal.
 - Dar alivios tributarios y créditos blandos para las empresas formales y nacientes.
 - Aumentar la cobertura del sistema de salud, pensión y riesgos laborales.
- A nivel local, las estrategias deberían basarse en elaborar planes de empleo e incluir componentes de trabajo decente en los planes de desarrollo territoriales. Y para los empresarios, la tarea es promover trabajos decentes por la vía de modernizar en el marco del desarrollo humano, las relaciones con el trabajador, promoviendo, entre otros, aquellos programas innovadores de bienestar laboral, y flexibilizando el modo de trabajar por medio de teletrabajo y trabajo en casa.

7. Anexo

Tabla A1. Ficha técnica de indicadores propuestos para la medición de trabajo decente en Colombia

Nombre del indicador	Definición del indicador	Fórmula de cálculo	Unidad de medida
Dimensión 1: Oportunidades de empleo			
EMPL-1: Tasa de ocupación	Porcentaje de personas ocupadas (PO) -Trabajó por lo menos una hora remunerada en la semana de referencia; no trabajaron la semana de referencia, pero tenían un trabajo y trabajadores familiares sin remuneración que trabajaron en la semana de referencia por lo menos 1 hora; con respecto a la población de 10 o más años de edad en zona rural, más la población de 12 o más años en zona urbana (población en edad de trabajar, PET)	$(PO/PET)*100$	%
EMPL-2: Tasa de desempleo	Porcentaje de personas consideradas como desempleadas (o que se encuentran buscando empleo) con respecto a la población que integra la fuerza laboral (población económicamente activa PEA)	$(PD / PEA)*100$	%
EMPL-3: Tasa de ninis	Porcentaje de jóvenes de 14 a 28 años que no se encuentran estudiando ni trabajando (ninis) con respecto a la población total joven de 14 a 28 años de edad	$(NINIS\ 14-28\ años / Jóvenes\ 14-28)*100$	%
EMPL-4: Tasa de empleo informal por tamaño de empresa	Porcentaje de la población ocupada informal (POIF) con respecto a la población total ocupada (PO), según definición del DANE bajo la Resolución de 1993 de la OIT (DANE, 2009)	$(POIF/PO)*100$	%
EMPL-4: Tasa de empleo informal por afiliación a SGSSS	Porcentaje de la población ocupada que no está afiliada al sistema de salud o a pensiones (POIF2) del total de la población ocupada (PO)	$(POIF2/PO)*100$	%
EMPL-5: Tasa bruta de participación	Relación porcentual entre la población económicamente activa (PEA), es decir, aquellas que componen el mercado laboral y la población total (PT)	$(PEA / PT)*100$	%
EMPL-5: Tasa global de participación	Porcentaje de la fuerza laboral (PEA) con respecto a la población en edad de trabajar (PET)	$(PEA / PET)*100$	%
EMPL-6: Tasa de desempleo por rangos de edad	Porcentaje de población desempleada (PD) por rangos de edad (PEAJ)	$(PDJ / PEAJ)*100$	%
EMPL-7: Tasa de desempleo por nivel educativo	Porcentaje de población que se encuentra en estado de desempleo (PD) por nivel educativo (ninguno, preescolar, básica primaria, básica secundaria, media y superior) con respecto al total de la población económicamente activa (PEA)	$(PD/ PEA)*100$ por nivel	%
EMPL-8: Posición ocupacional	Participación porcentual de los ocupados según su situación ocupacional en el empleo principal	$(PO\ por\ posición\ ocupacional / PO)*100$	%
EMPL-9: Tasa de cuentapropistas y trabajadores familiares	Proporción de ocupados cuya situación en el empleo puede exponerlos a un mayor riesgo económico que las demás personas ocupadas por ser cuentapropista o trabajadores familiares	$(POCP/PO)*100$ (Número total de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares / población ocupada total)*100	%
EMPL-10: Porcentaje de asalariados no agrícolas del total de ocupados	Participación del empleo asalariado en la ocupación no agrícola	$(PONA / PO)*100$ (Número de ocupados asalariados en el sector no agrícola / ocupados totales)*100	%
Dimensión 2: Ingresos suficientes y productividad			
EARN-1: Tasa de ocupados pobres	Porcentaje de la población que, si bien se encuentra ocupada (PO), vive en la pobreza (POP); esto es, el ingreso total familiar per cápita es inferior a la línea de pobreza según año y territorio (línea de pobreza nacional, 13 áreas y urbano y rural)	$(POP/PO)*100$	%
EARN-2: Tasa de asalariados con bajos ingresos	Relación porcentual de ocupados asalariados (OA) que trabajan por salarios bajos (el ingreso laboral es menor a 2/3 del valor de la mediana del salario según año y territorio, OAB)	$(OAB/OA)*100$	%

Tabla A1. Ficha técnica de indicadores propuestos para la medición de trabajo decente en Colombia (continuación)

Nombre del indicador	Definición del indicador	Fórmula de cálculo	Unidad de medida
Dimensión 2: Ingresos suficientes y productividad			
EARN-3: Ingresos laborales medios por hora	Ingreso laboral del primer y segundo empleo, monetario y en especie (con imputaciones), medio por hora trabajada al mes	$((\text{Ingreso laboral mensual} / \text{Horas trabajadas a la semana} * 4) / \text{PO})$	N°
EARN-4: Salario promedio real	Ingreso laboral mensual promedio de asalariados a precios constantes de 2018 (IPC 2018=100)	$(\text{Ingreso laboral mensual de asalariados} / \text{Promedio IPC mensual según año}) * 100$	N°
EARN-5: Salario mediano como porcentaje del salario mediano	Porcentaje del salario mediano mensual según territorio y año, con respecto al salario mínimo mensual legal vigente	$(\text{Mediana del ingreso laboral mensual de asalariados} / \text{SMMLV según año}) * 100$	%
Tasa dependencia económica de los hogares	Porcentaje de hogares con dependencia económica, esto es, que la razón entre el total de integrantes del hogar y el total de integrantes ocupados (con un ingreso laboral superior a 0) es mayor a 3, con respecto al total de hogares.	$(\text{Hogares dependientes económicamente} / \text{Total de hogares}) * 100$	%
Dimensión 3: Tiempo de trabajo decente			
TIME-1: Tiempo de trabajo excesivo	Porcentaje de ocupados (PO) que laboran en la semana más de las 48 horas legales (POE), en el primer empleo	$(\text{POE} / \text{PO}) * 100$	%
TIME-2: Porcentaje de ocupados según jornada laboral	Participación porcentual de los ocupados (PO) según rango de horas trabajadas a la semana, en el primer empleo	$(\text{PO según horas de trabajo} / \text{PO}) * 100$	%
TIME-3: Jornada laboral promedio	Número de horas trabajadas a la semana en promedio, en el primer empleo	$\text{Sumatoria horas trabajadas} / \text{PO}$	%
TIME-4: Tasa de subempleo objetivo	Relación porcentual entre el número de personas en subempleo objetivo (SO), según DANE (comprende a quienes tienen el deseo, y han hecho una gestión para materializar su aspiración y están en disposición de efectuar el cambio, y personas que integran la fuerza laboral) y el total de ocupados (PO)	$(\text{SO} / \text{PEA}) * 100$	%
Dimensión 4: Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal			
Tasa de tiempo no remunerado con respecto al total	Participación porcentual de las horas remuneradas de población ocupada con respecto al total de horas destinadas en actividades remuneradas y no remuneradas para la población ocupada	$(\# \text{ de horas de trabajo no remunerado semanales} / \# \text{ de horas en actividades remuneradas y no remuneradas de PO}) * 100$	%
Dimensión 5: Trabajo que debería abolirse			
ABOL-1: Tasa de trabajo infantil	Porcentaje de la población infantil (5-17 años) que se encuentra ocupada (POI) frente a la población total de 5-17 años (PIN). Se usa el módulo de trabajo infantil de la GEIH	$(\text{POI} / \text{PIN}) * 100$	%
Tasa de trabajo infantil de 10 a 17 años	Porcentaje de la población infantil (10-17 años) que se encuentra ocupada y labora más de 15 horas a la semana (POI2), frente a la población total de 10-17 años (PIN2)	$(\text{POI2} / \text{PIN2}) * 100$	%
Dimensión 6: Estabilidad y seguridad del trabajo			
STAB-1: Tasa de empleo precario	Porcentaje de ocupados sin contrato, con contrato a término fijo o verbal o vinculados a través de empresas de servicios temporales, cooperativas de trabajo asociado o empresa asociativa de trabajo con respecto al total de ocupados (PO)	$(\text{Población ocupada sin contrato, con contrato verbal o a término fijo o vinculados temporalmente, con asociativas o cooperativas de trabajo} / \text{PO}) * 100$	%
STAB-2: Antigüedad en el trabajo	Antigüedad laboral de los trabajadores en su trabajo actual o principal o con su empleador actual. Promedio de la duración del empleo	$(\text{Sumatoria de horas} / \text{PO}) * 100$ $\text{Número de meses en total trabajados} / \text{Población ocupada}$	N°
Dimensión 7: Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo			
EQUA-1: Índice de Duncan (Segregación ocupacional por sexo)	Indicador de discriminación en la medida en que es expresión de la tradicional división sexual del trabajo, que subvalora aquellas actividades de tradición doméstica o que provienen y han sido desarrolladas por el trabajo no remunerado de la mujer	$0,5 * \text{Sumatoria } M_i / M - H_i / H \text{ desde } i=1 \text{ a } 82,$ donde i es el número de ocupaciones definidas por CIUO-88	Razón
EQUA-3: Brecha salarial por género	Diferencia entre el salario promedio (S) por hora laborada, del primer y segundo empleo, por pago monetario y en especie, de los hombres y el de las mujeres	$(\text{Salario promedio por hora de los hombres} - \text{Salario promedio por hora de las mujeres})$	N°

Tabla A1. Ficha técnica de indicadores propuestos para la medición de trabajo decente en Colombia (continuación)

Nombre del indicador	Definición del indicador	Fórmula de cálculo	Unidad de medida
Dimensión 7: Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo			
Brecha de horas trabajadas por género	Diferencia de las horas trabajadas en el empleo principal y secundario, en promedio a la semana, de los hombres (Hh) respecto a las horas trabajadas en el empleo principal o secundario, en promedio a la semana, de las mujeres (Hm)	$[(\text{Horas laborales semana hombres} / \text{Total de Hombres ocupados} - (\text{Horas laborales semana mujeres} / \text{Total de mujeres ocupadas}))]$	N°
EQUA-2: Porcentaje de mujeres en cargos directivos	Relación porcentual entre el número de mujeres ocupadas en cargo directivo o de funcionarios superiores (MOD) del total de personas en este tipo de cargos (OD)	$(\text{MOD} / \text{OC}) * 100$	%
Dimensión 8: Entorno de trabajo seguro			
SAFE-2: Tasa de accidentes laborales	Relación porcentual de accidentes de trabajo (registrados) con respecto al total de ocupados registrados	$(\text{Número de accidentes laborales registrados} / \text{Población empleada registrada}) * 100$	%
SAFE-2: Tasa de enfermedades en el trabajo	Relación porcentual de enfermedades laborales (registrados) con respecto al total de ocupados registrados	$(\text{Número de enfermedades laborales registrados} / \text{Población empleada registrada}) * 100$	%
Tasa de afiliación a riesgos laborales	Relación porcentual entre la población ocupada afiliada al sistema general de riesgos laborales (PR) y el número total de ocupados (PO)	$(\text{PR} / \text{PO}) * 100$	%
Dimensión 9: Seguridad social			
SECU-1: Participación de los beneficiarios de pensión de vejez	Porcentaje de la población adulta mayor que recibe pensión de vejez con respecto al total de población adulta mayor. En mujeres, para aquellas que tienen 57 años o más, y en hombres, para aquellos que tienen 62 años o más	$(\text{PAP} / \text{PA}) * 100$ $(\text{Población receptora de pensión} / \text{Total Población según edad}) * 100$	%
SECU-4: Tasa de cotizantes en fondos de pensiones	Porcentaje de la fuerza laboral, ocupados como desempleados (PEA), que cotiza en un fondo obligatorio o voluntario de pensiones (POCP)	$(\text{POCP} / \text{PEA}) * 100$ $(\text{Población de la fuerza laboral que cotiza a un fondo de pensiones} / \text{Población económicamente activa}) * 100$	%
Dimensión 10: Diálogo social, representación de los ocupados y empleadores			
DIAL-1: Tasa de sindicalización	Porcentaje de la población ocupada afiliada a sindicatos	$\text{Población ocupada que hace parte de una asociación gremial-sindical} / \text{PO}$	%
DIAL-3: Tasa de cobertura de la negociación colectiva	Número de convenios firmados como negociación colectiva según tipo (convención colectiva, pactos y contratos sindicales)	$\text{Número de convenios firmados según tipo}$	N°

Nota: * Los códigos son los definidos por la OIT. Los indicadores sin código corresponden a aquellos que son propuestos para medir el trabajo decente en Colombia.

Fuente: elaboración propia.

Referencias

- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2015). *Decreto 380 de 2015*. http://www.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/planeacion/7._Decreto_380_de_2015.pdf
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. y Ritter, J. (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 161-195. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00172.x>
- Cárdenas, J. (2013). *El impacto de la participación femenina en el mercado laborales de los hombres en Colombia desde 1984 hasta 2012* (tesis de maestría). Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia.

- Comité Interinstitucional Nacional. (2008). *Estrategia nacional para prevenir y erradicar las peores formas de trabajo infantil y proteger al joven trabajador. 2008-2015*. https://app2.mintrabajo.gov.co/siriti/info/estrategia_colombia_2008_2015.pdf
- Concejo de Medellín. (2013). *Acuerdo 64 de 2013. Por medio del cual se establece la Política Pública de Trabajo Decente en la Ciudad de Medellín*. https://www.medellin.gov.co/normograma/docs/astrea/docs/a_conmed_0064_2013.htm
- DANE -Departamento Administrativo Nacional de Estadística-. (2009). *Boletín especial de prensa. Medición del empleo informal*. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bolet_ech_informalidad_sep_nov2009.pdf
- DANE -Departamento Administrativo Nacional de Estadística-. (2018). *Mercado laboral. Principales resultados*. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres_web_empleo_resultados_mar_18.pdf
- DANE -Departamento Administrativo Nacional de Estadística-. (2019). *Boletín técnico. Pobreza Monetaria en Colombia 2018*. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones_vida/pobreza/2018/bt_pobreza_multidimensional_18.pdf
- DANE -Departamento Administrativo Nacional de Estadística-. (2020). *Gran Encuesta Integrada de Hogares*. http://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/MICRODATOS/about_collection/23/1
- DNP -Departamento Nacional de Planeación-. (2015). *Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018. Todos por un nuevo país*. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/PND/PND%202014-2018%20Tomo%201%20internet.pdf>
- DNP -Departamento Nacional de Planeación-. (2019). *Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Pacto por Colombia, pacto por la equidad*. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/PND-Pacto-por-Colombia-pacto-por-la-equidad-2018-2022.pdf>
- DNP -Departamento Nacional de Planeación-. (2020). *Trabajo decente y crecimiento económico*. <https://www.ods.gov.co/es/objetivos/trabajo-decente-y-crecimiento-economico>
- Duncan, O. y Duncan, B. (1995). A methodological analysis of segregation indexes. *American Sociological Review*, 20(2), 210-217. <https://doi.org/10.2307/2088328>
- ENS -Escuela Nacional Sindical-. (2020). *Informes SISLAB*. <http://www.ens.org.co/lee-y-aprende/lee-y-descarga-nuestras-publicaciones/informes-sislab/>
- Fasecolda -Federación de Aseguradores Colombianos-. (2020). *RLDatos Riesgos Laborales*. <https://sistemas.fasecolda.com/rldatos/reportes/xclasegrupoactividad.aspx>
- Fundación Ideas para la Paz. (2014). *Guía de trabajo decente, Guías Colombia en empresas, derechos humanos y DIH*. <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/5a1ed81d548ce.pdf>
- Gálvez, E., Gutiérrez, E. y Picazzo, E. (2011). El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(1), 73-104. <http://dx.doi.org/10.22201/iis.01882503p.2011.1.23564>
- ILO -International Labour Organization-. (2008). *Measurement of decent work* (Discussion paper for the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work). ILO
- ILO -International Labour Organization-. (2013). *Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--integration/documents/publication/wcms_229374.pdf
- López, S. (2020). Caracterización del empleo en Colombia: Un análisis del trabajo decente para Medellín y otras ciudades principales del país 2010-2018. *Apuntes del Cenes*, 39(69), 169-217. <https://doi.org/10.19053/01203053.v39.n69.2020.9915>

- Ministerio de Hacienda y Crédito Público. (2019). *Marco Fiscal de Mediano Plazo 2019*. https://www.minhacienda.gov.co/webcenter/ShowProperty?nodeld=%2FConexionContent%2FWCC_CLUSTER-111638%2F%2FidcPrimaryFile&revision=latestreleased
- MinTrabajo -Ministerio del Trabajo-. (2015). *Recomendaciones para promoción del empleo en el marco del trabajo decente a entes territoriales 2016-2019. Política pública de empleo y trabajo decente*. <https://www.casanare.gov.co/Dependencias/Salud/Documentos%20de%20Inters/Recomendaciones%20para%20la%20promocion%20del%20empleo%20en%20el%20marco%20del%20trabajo%20decente%202016-2019.pdf>
- MinTrabajo -Ministerio del Trabajo-. (2020). *Fuente de Información Laboral de Colombia FILCO*. <http://filco.mintrabajo.gov.co/FILCO/;jsessionid=KIZOzjMJat6LeCz3QXumHep622KQodWPjVn7aK-M4pzdSGdgcDUH!1377569356>
- OCDE -Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos-. (2019). *Estudios Económicos de la OCDE: Colombia 2019*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/805f2a79-es>
- OIT -Organización Internacional del Trabajo-. (1999). *Memoria del Director General: Trabajo decente* (ponencia). 87ª Reunión Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.
- OIT -Organización Internacional del Trabajo-. (2015). *Trabajo decente*. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Pineda, J. y Acosta C. (2011). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Ensayos sobre Política Económica*, 29(65), 60-105. <https://doi.org/10.32468/Espe.6502>
- Pineda, J., Farné, S., Jiménez, D. y Rodríguez, V. (2013). Dimensiones e indicadores de trabajo decente para Bogotá. En J. Pineda (Comp.), *Trabajo decente en Bogotá. Diagnóstico, Análisis y perspectivas* (pp. 15-77). Ediciones Uniandes.
- PNUD -Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-. (2016). *Desde los ODM hasta el desarrollo sostenible para todos. Lecciones aprendidas tras 15 años de práctica*. http://www.undp.org/content/dam/undp/library/SDGs/Spanish/ES_f_UNDP_MDGs-to-SDGs_web.pdf
- PNUD -Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-. (2018). *ODS en Colombia: Los retos para 2030*. https://www.undp.org/content/dam/colombia/docs/ODS/undp_co_PUBL_julio_ODS_en_Colombia_los_retos_para_2030_ONU.pdf
- PNUD Colombia -Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Colombia-. (2021). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/sustainable-development-goals.html>
- Sen, A. (2000). Trabajo y derechos. *Revista Internacional del Trabajo*, 119(2), 129-139.
- Somavía, J. (2014). *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*. OIT.
- The Economist. (2019). *The struggle to reduce the “motherhood penalty”*. <https://www.economist.com/graphic-detail/2019/05/31/the-struggle-to-reduce-the-motherhood-penalty>