



OBSERVATORIO  
SOCIOECONÓMICO  
DE SANTANDER

# CSE

## Circular Socioeconómica

**MERCADO LABORAL:** *Conceptos generales y generalidades del mercado laboral en Colombia y Santander.*



Coordinadora

Maryi Yurany Olarte Dueñas

Equipo técnico

Angélica Flórez Olachica

Kevin Eduardo Sosa Sanabria

Kendry Paola Santana Pérez



UNIVERSIDAD  
**SANTO TOMÁS**  
— BUCARAMANGA —

## MERCADO LABORAL

### TABLA DE CONTENIDO

1. Los ciclos económicos y sus efectos en el mercado laboral.....	4
1.1 Definición de los ciclos económicos y su relación con el mercado laboral.....	5
1.2 Descripción de los niveles de Empleo.....	5
1.3 Definición de los niveles de desempleo.....	6
2. Modelos de trabajo.....	7
2.1 Formalidad laboral.....	7
2.2 Informalidad laboral.....	7
3. Variables asociadas al mercado laboral.....	8
3.1. Inflación.....	8
3.2. El Salario Mínimo.....	9
3.2.1. Capital humano, salarios y brechas entre hombres y mujeres.....	10
Conclusiones.....	11
Referencias.....	12

### LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Variación anual (%) PIB a nivel nacional y el departamento de Santander en el periodo 2001-2019.....	5
Figura 2. Tasa de ocupación y Tasa Global de Participación en Santander para el periodo 2011-2020.....	5
Figura 3. Distribución porcentual y contribución de la población ocupada según la rama de actividad en Santander 2020.....	6
Figura 4. Tasa de desempleo nacional vs Santander en los periodos enero-diciembre 2015-2020.....	6
Figura 5. Población ocupada según sexo y rama de actividad económica en Bucaramanga AM.....	7
Figura 6. Evolución de la tasa de formalidad.....	7
Figura 7. +Proporción ocupados informales mayo-diciembre (2019- 2020).....	8
Figura 8. Histórico de la inflación anual para los periodos 2000 – 2020.....	8
Figura 9. Salario mínimo en Colombia 1984 -2021.....	10
Figura 10. Brecha salarial de género según el ingreso laboral del total nacional – 2019.....	11

## MERCADO LABORAL

### INTRODUCCIÓN

La tercera edición de la circular socioeconómica tiene como objetivo mostrar algunos aspectos relacionados con el mercado laboral en Colombia y en el Departamento de Santander. Se estructura en 3 grandes apartados.

- i) Los ciclos económicos y sus efectos en el mercado laboral;
- ii) Modelos de trabajo;
- iii) Variables Asociadas al empleo.

En esta edición el lector podrá conocer acerca de la conceptualización de los ciclos económicos y su relación con los indicadores de empleo y desempleo, así como la relación que presenta con el crecimiento económico. Igualmente aborda algunos aspectos relacionados con la formalidad y la informalidad como los dos modelos de trabajo esenciales para la economía colombiana. En el tercer apartado se espera que el lector encuentre información relevante sobre tres aspectos

fundamentales: la inflación, el desempleo y la Disparidad Salarial basado en las teorías del capital humano y su incidencia en el crecimiento. Por tanto, presenta el salario definido para el país y sus cambios, las diferencias entre los salarios de hombres y mujeres.

Lo anterior, con el objetivo de dar a conocer los diferentes indicadores o variables tanto microeconómicas como macroeconómicas que se relacionan con el mercado laboral evidenciando algunas cifras estadísticas que muestran la situación real del país y el departamento en términos de mercado laboral.



Fuente: Andrés Rodríguez / Forbes



## MERCADO LABORAL

### 1. Los ciclos económicos y su relación con el mercado laboral

La primera vez que se habló de la teoría de los ciclos económicos durante el siglo XX, fue por parte del economista sueco Knut Wicksell, a pesar de que su aporte no fue significativo, dio una introducción general al término, Wicksell sustentaba que la explicación del ciclo debe buscarse en una “fuerza externa capaz de perpetuar el movimiento cíclico” esta fuerza debe estar construida por: “un flujo incesante y variable del progreso técnico”. Wicksell, K. ([1907], 2001, p. 338). Por su lado Hayek de la escuela Austriaca, discrepo de Wicksell al momento de decir que “los factores monetarios son esenciales en la explicación de ciclo económico” Hageman (2001), para este autor la elasticidad del dinero en manos de la economía es la condición necesaria y suficiente para el ciclo, también apartándose de wicksell, expone la relevancia del concepto del nivel de los precios y establece la importancia de la tasa monetaria. (Hayek, 1936, p.118).

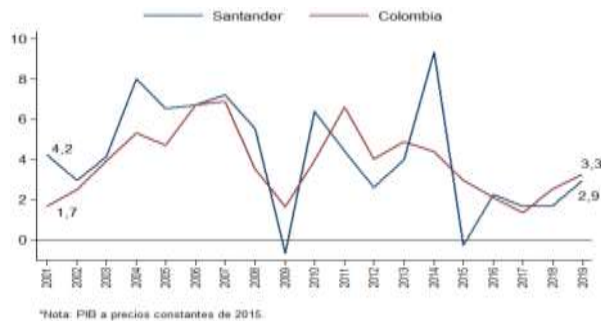
En 1946, la obra de Burns y Mitchell “measuring bussines cycles” se consideró como el primer estudio sistemático de los ciclos económicos basados en una serie de tiempo Blanchard y Fischer (1989, p. 7), previamente Mitchell ya había logrado definir este término en un ensayo publicado por el NBER en 1923, donde explica que la dinámica económica va de la mano de la función del lucro, y es precisamente en la búsqueda de éste como suceden los ciclos económicos recurrentes en los cuales la crisis es seguida por la depresión, la cual es precedida por la recuperación y culmina en prosperidad que posteriormente traerá una nueva crisis (Mitchell,1923).

Estos puntos de inflexión evidencian los movimientos que ha presentado la economía a nivel mundial relacionando comportamientos coyunturales reflejados en indicadores macroeconómicos como lo son el crecimiento del desempleo, intensificación de la informalidad, fluctuaciones en las tasas financieras, entre otras que han mostrado afectaciones importantes en la calidad de vida de los ciudadanos que habitan el territorio afectado y que por ende se muestra una relación inminente con el crecimiento económico donde el PIB en épocas de crisis muestra decrecimiento (figura 1).

De este modo se establece la importancia del crecimiento de un país, ya que es relevante para mantener el desarrollo económico y social de un territorio. Las ciudades y regiones que logran niveles de crecimiento económico estable generan empleo, ingresos, aumento de calidad de vida y se convierten en las localidades más convenientes para crear empresa, invertir y realizar negocios, como sucede desde este enfoque para el departamento de Santander, el cual según el informe “Perfiles departamentales 2021” publicado por el Ministerio de Comercio, para el año 2019 obtuvo un crecimiento del 2.9% como se observa en la figura 1; resultado que continúa ubicando al departamento como la cuarta economía más relevante del país con una participación de 6.9% al PIB nacional. Todos los sectores registraron resultados positivos a excepción de la minería, lo que demuestra el buen grado de diversificación y su gran capacidad productiva (MinComercio, 2021).

## MERCADO LABORAL

**Figura 1.** Variación anual (%) PIB a nivel nacional y el departamento de Santander en el periodo 2001-2019.

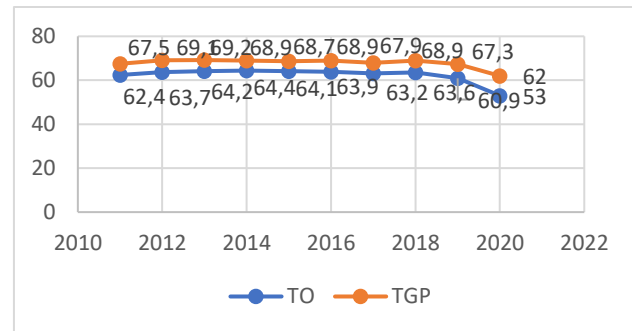


Fuente: Tomado de Ministerio de Comercio. Datos DANE. Fecha de publicación: 25 de septiembre de 2020.

### 1.1 Descripción de los niveles de empleo

De acuerdo con la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) realizada por el DANE, la Tasa de Ocupación paso de estar en 60.9 pp para el año 2019 a 53.0 pp en el año 2020, es decir, se evidencio una variación negativa significativa de 7.9 pp frente al año anterior. Así mismo, la Tasa Global de Participación demuestra el significativo decaimiento de ocupados en el departamento. Luego de tener una participación del 67.3 pp en el año 2019, los resultados se redujeron a 62.0 pp en el año 2020, presentando una variación negativa de 5.3pp. (Ver figura 2).

**Figura 2.** Tasa de ocupación y Tasa Global de Participación en Santander para el periodo 2011-2020



Fuente: DANE. GEIH. Elaboración propia.

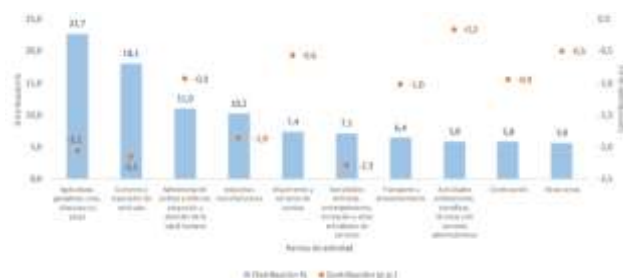
De acuerdo con lo anterior, la disminución de la ocupación tiene una fuerte relación con la crisis sanitaria por la COVID-19 que ha generado un gran impacto económico. Debido a las restricciones en los lugares de trabajo a causa de la pandemia, se registraron reducciones en la cantidad de horas en el trabajo, que trajo consigo la desvinculación laboral de gran cantidad de ciudadanos. Actualmente, el mundo enfrenta una crisis de empleo e ingresos sin precedentes y con mayor grado de incertidumbre, se espera una sólida recuperación de forma generalizada donde se promueva el empleo, la satisfacción de las necesidades básicas por medio de los ingresos, los derechos de los trabajadores y el dialogo social con el fin de generar una recuperación más centralizada.

Es importante mencionar que pausar la actividad económica-productiva trae consigo una disminución en la producción y, por ende, en los ingresos de las empresas y sus trabajadores. Como consecuencia de ello, se presenta el cierre de negocios, quiebras y sin duda un decrecimiento significativo de la ocupación. En la figura 3, se evidencia la distribución y contribución porcentual de la población ocupada de acuerdo con la rama

## MERCADO LABORAL

de actividad económica en el año 2020. El 22.7% de la población ocupada hace parte del sector agricultura, ganadería, caza silvicultura y pesca, que para el presente año obtuvo un aporte de -2.1%, el 18.1% de la población pertenece al sector del comercio y reparación de vehículos donde también registraron una contribución de -2.1% (DANE, 2020).

**Figura 3.** Distribución porcentual y contribución de la población ocupada según la rama de actividad en Santander 2020



Fuente: DANE.GEIH

Nota\* Otras ramas incluye exportación de minas y canteras; Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos; Información y comunicaciones.

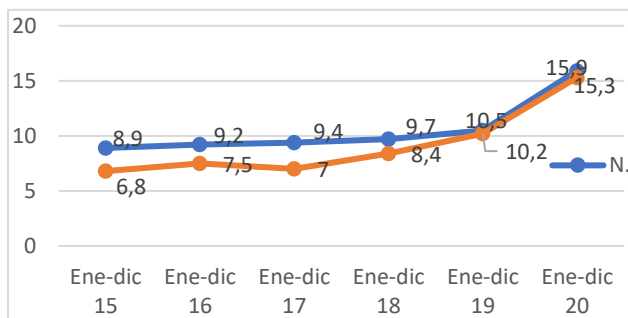
Por otra parte, es importante destacar que los sectores económicos ante la situación de COVID 19, han tenido que reinventar la forma de producir y distribuir sus productos o servicios, por medio de herramientas como el teletrabajo y diferentes canales virtuales, que permiten a los trabajadores desarrollar las actividades propias del cargo de manera asertiva y conservar el empleo.

### 1.3. Definición de los niveles de desempleo

De acuerdo con la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) elaborada por el DANE, la tasa de desempleo dentro del periodo

enero- diciembre para el año 2019 en el departamento de Santander, fue de 10.2% y para el año 2020 fue de 15.3% (Ver figura 4). De acuerdo con lo anterior, se evidencia un aumento del 5.1% respecto al año anterior. Planteando un análisis, tanto a nivel nacional como departamental se evidencia un crecimiento significativo. Desde el año 2017 el desempleo en el departamento ha aumentado significativamente, al igual que lo sucedido en el periodo comprendido entre el año 2019 a 2020, el cual puede ser a consecuencia del cese de actividades por la crisis sanitaria. En el periodo de mayo a diciembre del 2020, el 14.2% eran hombres desempleados, mientras que, el 18.5% eran mujeres sin empleo (DANE, 2021).

**Figura 4.** Tasa de desempleo nacional vs Santander en los periodos enero-diciembre 2015-2020.



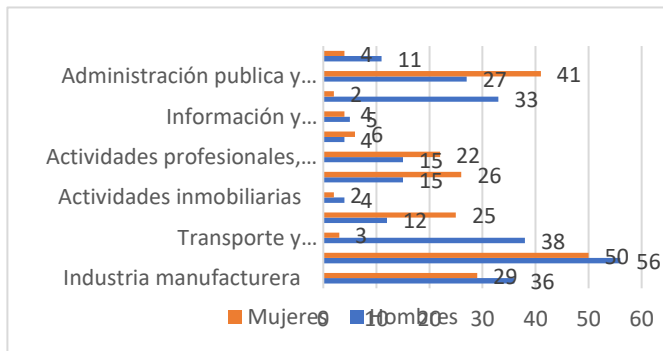
Fuente: DANE. GEIH. Elaboración propia.

A nivel mundial, encontrar trabajo es mucho más complejo para la mujer que para el hombre. Las brechas de género en el desempleo son un estigma social presente en el departamento de Santander. De acuerdo con los resultados anteriormente presentados, se evidencia que es mucho más complejo para el género femenino hacer parte de la fuerza de trabajo que para el masculino como se puede observar en la figura 5 con una discriminación por actividades sectoriales.



## MERCADO LABORAL

**Figura 5.** Población ocupada según sexo, y rama de actividad económica en Bucaramanga AM.



Fuente: DANE. GEIH. Elaboración propia.

De acuerdo con lo anterior, se demuestra que los hombres tienen mayor participación en trabajos técnicos y prácticos que requieran de fuerza física como el sector construcción, el comercio y la reparación de vehículos y el transporte y almacenamiento. Las mujeres concentran su participación en áreas administrativas, actividades artísticas, en sectores como servicios, alojamiento, etc.; Desempeñando funciones más dinámicas y funcionales. Es importante mitigar las brechas de género ya que desde una perspectiva económica la reducción de las brechas de participación podría aumentar el PIB mundial.

## 2. Modelos de trabajo

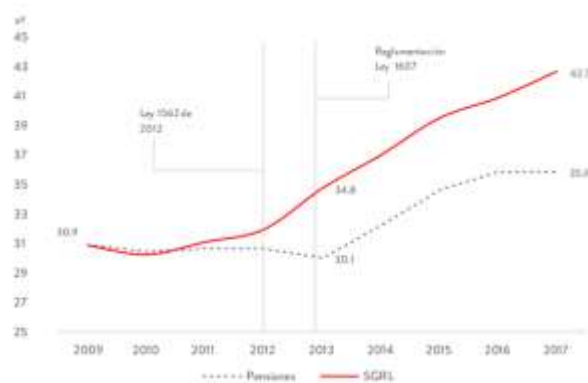
### 2.1. Formalidad laboral

Según (Mintrabajo, 2016), la concepción de una formalidad en el trabajo conlleva un ingreso digno y una protección social para el trabajador y su familia, todos estos aspectos se llevan dentro de la legislación manteniendo la plena convicción de un mejoramiento en la calidad de vida, el

progreso social y económico, y por supuesto, una reducción en la pobreza, así como el aumento de la equidad social.

De acuerdo con el último artículo de (Fasecolda, 2017), la tasa de formalidad a nivel nacional ha tenido un significativo ascenso a lo largo de los años, alcanzando un 42,7% en el 2017; Dicho aumento se evidencia gracias al aumento en términos de seguridad social (Con un aumento del 54% para el 2017) a la que están vinculados los trabajadores formales, además, de un alza a lo largo de todo el periodo de tiempo del sistema de pensiones colombiano (Con un alza de 35.9% para el 2017).

**Figura 6.** Evolución de la tasa de formalidad



Fuente: Fasecolda, DANE Y DNP

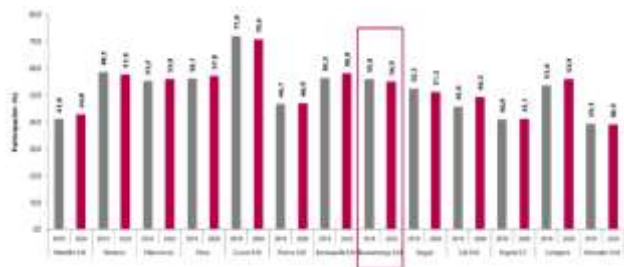
### 2.2. Informalidad laboral

La Organización Internacional del Trabajo define la informalidad laboral como una relación laboral que no se encuentra relacionada con la legislación nacional, por ende, no cumple con el pago de impuestos, no posee cobertura de protección social y carece de prestaciones relacionadas con el empleo (OIT). El empleo informal se mide a través del módulo de informalidad de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), según el informe realizado por el DANE, la proporción de ocupados informales en el

## MERCADO LABORAL

departamento de Santander entre el periodo mayo- diciembre del año 2020 según el sexo es de 63.6% en hombres y 64.4% en mujeres. Por otro lado, en Bucaramanga AM la informalidad en el año 2019 fue de 55.8% y en el 2020 de 54.9%; para este caso, se presenta una disminución de 0.9 pps. De acuerdo con lo anterior se puede inferir que de los 1.000 ocupados en el departamento de Santander, más del 60% hacen parte de la red informal de trabajo (DANE, 2021). Ver figura 7.

**Figura 7.** +Proporción ocupados informales Mayo-Diciembre (2019- 2020).



Fuente: DANE-GEIH

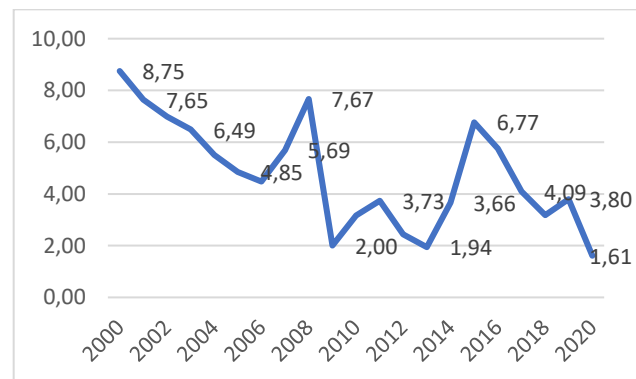
Esto permite evidenciar que el mercado laboral en el departamento de Santander, no presenta las garantías para mantener una calidad de vida basada en la estabilidad y la seguridad de una vejez, así como tampoco se evidencia unos ingresos permanentes en los hogares para suministrar a todos los integrantes la satisfacción de las necesidades dado que dependen de lo que se provea en el día a día, sin desmeritar que hay trabajos informales que probablemente suministran ingresos superiores al mínimo vigente en el país, por lo que se puede convertir en atractivo para algunas familias.

### 3. Variables asociadas al mercado laboral

#### 3.1. Inflación

Para abordar el tema de la inflación, es fundamental hablar del índice de precios al consumidor (IPC), dicho índice se encarga de medir el comportamiento del costo promedio de la canasta de bienes y servicios que represente el consumo final en los hogares, por lo tanto, la inflación se define como una variación porcentual de este índice entre dos periodos.

**Figura 8.** Histórico de la inflación anual para los periodos 2000 - 2020



Elaboración propia / Fuente: DANE

En la figura 10 se observa el comportamiento de la inflación en Colombia los últimos 20 años, en donde se evidencia un descenso significativo a lo largo de los años, de la misma forma, se aprecian dos picos, uno para el año 2008 en donde la inflación alcanzó el 7,67%, esta cifra coincide con la crisis económica inmobiliaria que tuvo repercusiones a nivel mundial, y el segundo para el año 2015 en donde la inflación fue de 6,77% también coincidiendo con la crisis petrolera de ese año. Es importante destacar que en épocas de crisis y de inflación alta la capacidad de pago de las familias se reduce y los niveles de



## MERCADO LABORAL

desempleo se incrementan lo que en conjunto representa la calidad de vida y pobreza en la que los habitantes de un territorio viven.

### 3.2. Salario Mínimo

El concepto de salario mínimo nace en Nueva Zelanda, su origen motivado en la huelga marítima de 1890, una de las más cruciales en este país, trajo como consecuencia la ley de arbitramento y conciliación industrial, hito que lograron los sindicatos para ser reconocidos y obtener el cobijo de un salario mínimo obligatorio y unas mejores condiciones del pleno empleo (Department of Labour, 1966 citado por Arango, Herrera y Posada:2008, pág. 211).

Mucho después a finales del siglo XIX e inicios del siglo XX, Durante el periodo de la posguerra, los movimientos obreros y sindicatos, dieron un gran paso para la consolidación de las bases institucionales para lograr un salario mínimo en Gran Bretaña, también con el apoyo de los gobiernos liberales ingleses se promulgaron leyes como la ley de la marina mercante, en la cual se vieron mejoradas las condiciones de trabajo de los marineros y la ley de pensiones para la vejez, también se creó la ley de seguros nacionales, para proteger a la población del desempleo y enfermedades, no obstante, el paso del tiempo se presentaron huelgas por parte de los trabajadores para exigir un salario mínimo a finales de 1911 ( Arango, Herrera y Posada: 2008)

Posteriormente en el año 1919 se elabora la carta del trabajo, a nivel internacional, en este hecho donde se crearon mesas de concertación entre los patronos y trabajadores para de esta manera establecer un salario mínimo concreto, de la misma forma este encuentro fue de mucha

ayuda al momento de la creación de la organización internacional del trabajo (OIT), que desde ese momento se encarga de mejorar las condiciones de los trabajadores alrededor del mundo. (artículos 387 al 399, organización internacional del trabajo, citado por Arango, Posada y Herrera, 2008).

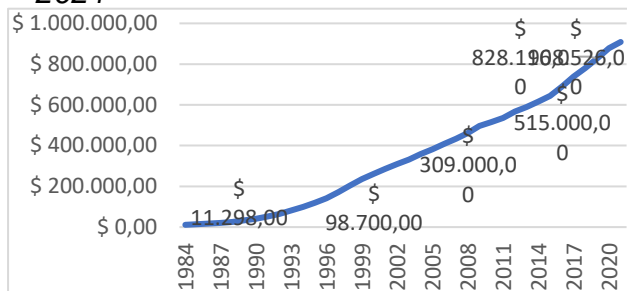
Según el Banco de la República (2021) se entiende por sueldo y salario la retribución que el personal recibe por el pago de sus servicios prestados durante el periodo al que se refiere la información suministrada en la Encuesta de Manufacturas realizada por el DANE, antes de deducir descuentos por retención en la fuente, seguro social, fondo de empleados y similares. (párr. 1).

Así mismo, para Colombia se establece el salario mínimo en la Constitución de 1991 en el artículo 53 como remuneración vital y móvil, donde se establece que el congreso de la república deberá consignarla en el Estatuto laboral del país, por lo que en el artículo 1 define que el artículo 23 del código sustantivo del trabajo tendrá como elemento esencial el pago de un salario como retribución del servicio.(Ley 50 de 28 de diciembre de 1990, por el que se introducen reformas al código sustantivo del trabajo y en el mismo código sustantivo del trabajo de 2011) , considerándose además que el salario mínimo es según el artículo 145 capítulo II, del código sustantivo del trabajo como el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural considerando que Para fijar el salario mínimo deben tomarse en cuenta el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de las empresas y empleadores y las condiciones de cada región y actividad. En Colombia se observa que el salario

## MERCADO LABORAL

mínimo en el periodo 1984 al 2021 se evidencia un incremento del 12.8% (variación porcentual anual) pasando de \$ 11.298 pesos en el año 1984 a \$908.526 pesos en el 2021 como se observa en la figura 9.

**Figura 9. Salario mínimo en Colombia 1984 – 2021**



Fuente: Elaboración propia basado en datos del Banco de la República

A pesar de que gracias a la inflación se ha visto un aumento a lo largo de los años del salario mínimo del país, en comparación con el salario mínimo de Estados Unidos solo representa un 19,72%, a cifras del año 2021, de la misma forma Colombia ocupa el puesto número 5 en América latina, en cuanto al salario mínimo siendo superado por países como: Chile, Uruguay, Ecuador y Bolivia según (Pasqualli, 2021).

### 3.2.1. Capital humano, salarios y Brechas entre Hombres y Mujeres

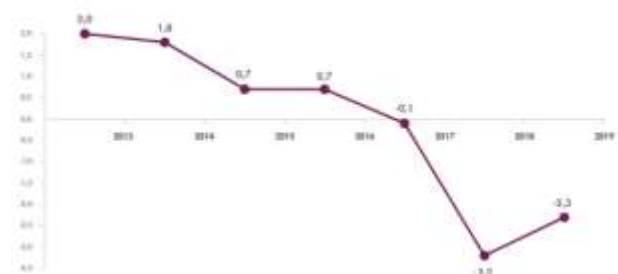
La teoría del capital humano es el principal instrumento para realizar el análisis de los determinantes salariales. De acuerdo con Aguilar y Vera, quienes citan el libro de capital humano de Gary S. Becker: “Invertir en la educación tiene una incidencia positiva en el salario ya que al tener un mayor nivel de formación ofrecen mayor productividad y por tanto, los ingresos aumentan de acuerdo al nivel de escolaridad”. La edad también es una característica determinante de salario

ya que a medida que la edad aumenta, el salario se incrementa; aunque en menor medida; es decir, que pese a la experiencia adquirida el aumento de edad ocasiona una disminución de salario (Aguilar & Vera, 2016).

El tipo de ocupación incide en gran medida sobre el monto salarial, se ha establecido un estigma social donde los hombres y las mujeres son asignados a diferentes ocupaciones dependiendo de las características del empleo como: nivel de formación, habilidades blandas y duras, esfuerzo físico, etc. (Amarante & Espino, 2004). Por lo general, los puestos directivos donde la remuneración es muy aceptable son ocupados principalmente por la población masculina, las mujeres ocupan en general, puestos administrativos que constituyen un monto salarial más bajo.

Según el DANE, La brecha salarial de género tiene como objetivo sacar a relucir las diferencias salariales que puedan existir entre hombres y mujeres que se encuentran ocupados, en donde para el periodo del año 2019 para los hombres el ingreso promedio es de 6,2 % mientras que para las mujeres es de un 6,3% lo que significa una brecha del -2,3%.

**Figura 10. Brecha salarial de género según el ingreso laboral del total nacional – 2019**



Fuente: Dane – Gran encuesta integrada de hogares

## MERCADO LABORAL

Según la figura 7 se observa que la brecha para los años 2013 a 2015 se muestra positiva con una disminución desde 2,9 pp hasta descender a 0,7 pp, mientras que a partir del año 2016 la brecha asciende en lo negativo desde -0,1 hasta -2,3, alcanzando un tope superior de -3,2pp para el año 2017.

### Conclusiones

Este informe es el reflejo de la realidad que enfrentan millones de colombianos, quienes durante meses, han tenido que lidiar con una doble pandemia “el covid-19 y el desempleo” este doble drama mantiene a gran parte de la población santandereana sin trabajo, con el agravante de que tuvieron que buscar la manera para poder subsistir en medio de una crisis sanitaria, en la cual muchas personas quedaron desempleadas, por cierre y quiebra de empresas, recorte de personal, entre otras cosas, porque de una u otra manera las empresas no contaban con los recursos para mantener la nómina de sus empleados. (Universidad del Rosario, 2021).

Por tal razón la informalidad empieza a hacerse más notoria, está de manera más recurrente en las mujeres, quienes distribuyen su tiempo entre actividades de cuidado del hogar, no remunerado y actividades que de cierta manera son remunerados. La pandemia también sacó a relucir falencias del sistema económico, entre ellas las brechas de género en el mercado laboral. Durante la crisis sanitaria fueron justamente las mujeres las más afectadas, según Tatiana Gélvez Rubio, PhD en Gobierno y docente de la Facultad de Economía de la U. Externado de Colombia, hay múltiples razones por las que

la crisis golpeó más fuerte a las mujeres como son la “mayor responsabilidad en el cuidado de niños y niñas en el hogar, que generó una salida del mercado laboral para dedicarse a los hijos en casa y la brecha salarial hizo que fuera que la decisión de dejar el trabajo para cuidar los niños privilegiara al hombre a mantener el empleo”. Cabe resaltar que la tasa de desempleo en Colombia para el mes de marzo ya venía alta, antes de iniciar pandemia, ligado a esto se evidenció una disminución importante en la tasa de ocupación. No obstante, con la reactivación económica se han ido disminuyendo estos impactos. Por su parte, la probabilidad de encontrar empleo en el sector formal disminuye.



## MERCADO LABORAL

### Referencias

- Aguilar, A. C., & Vera, M. A. (2016). *Diferencias salariales por género en el departamento de Santander, Colombia\**. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-30532016000100010](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-30532016000100010)
- Amarante, V., & Espino, A. (2004). *La segregación ocupacional de género y las diferencias en las remuneraciones de los asalariados provados*. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/3455869?seq=1>
- Cámara de Comercio. (s.f.2018). *Formalice su empresa*. Obtenido de <https://www.ccb.org.co/Cree-su-empresa/Formalice-su-empresa>
- DANE. (2020). *Boletín técnico, mercado laboral por departamentos*. Obtenido de [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ml\\_depto/Boletin\\_GEIH\\_dep\\_20.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ml_depto/Boletin_GEIH_dep_20.pdf)
- DANE. (febrero de 2021). *La información del DANE en la toma de decisiones regionales*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/planes-departamentos-ciudades/210204-InfoDane-Bucaramanga-Santander.pdf>
- Ecomex360. (27 de noviembre de 2018). *Claves para fomentar la formalidad laboral en Colombia*. Obtenido de <https://www.e-comex.com/claves-para-fomentar-la-formalidad-laboral-en-colombia-peru/>
- Fasecolda. (2017). "Trabajo formal en Colombia:.". *Revista Fasecolda*, 6.
- Kalmanovitz, S. (10 de 03 de 2021). *Ambito Jurídico*. Obtenido de <https://www.ambitojuridico.com/noticias/columnista-impreso/administracion-publica/las-fallas-del-mercado-laboral-colombiano>
- Kalmanovitz, S. (s.f.). *Ambito jurídico*.
- MinComercio. (Marzo de 2021). *Perfiles Económicos Departamentales Marzo 2021*. Obtenido de <https://www.mincit.gov.co/CMSPages/GetFile.aspx?guid=14bd43fc-7060-410d-972f-08cad3925963>
- Mineducación. (7 de febrero de 2017). *Mineducación*. Obtenido de [https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-196477.html?\\_noredirect=1](https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-196477.html?_noredirect=1)
- Mintrabajo. (09 de 06 de 2016). *Mintrabajo*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/formalizacion-laboral>
- OIT. (s.f.2018). *En america latina y el caribe hay 130 millones de trabajadores en la informalidad* . Obtenido de [http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_244404.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_244404.pdf)

## MERCADO LABORAL

Pasqualli, M. (14 de 01 de 2021). *Statista*. Obtenido de <https://es.statista.com/grafico/16576/ajuste-de-los-salarios-minimos-en-latinoamerica/>

Vicepresidencia. (18 de enero de 2021). *Bucaramanga da el sí a la formalización laboral*. Obtenido de <https://mlr.vicepresidencia.gov.co/Paginas/prensa/2020/Bucaramanga-da-el-si-a-la-formalizacion-laboral.aspx>