

# Cuadernos de Desarrollo Económico

# 36

Seguimiento a la  
Política Pública de Trabajo  
Decente y Digno - PPTDD  
2014 - 2016

**Nohora Margarita Sánchez  
Cristian Felipe González**



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ  
**MEJOR**  
PARA TODOS

# **CUADERNOS DE DESARROLLO ECONÓMICO**

**CUADERNO No. 36**

**SEGUIMIENTO A LA POLÍTICA PÚBLICA  
DE TRABAJO DECENTE Y DIGNO -  
PPTDD 2014 - 2016**

Nohora Margarita Sánchez  
Cristian Felipe González

**SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO**

**DIRECCIÓN DE ESTUDIOS  
DE DESARROLLO ECONÓMICO**

**SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS ESTRATÉGICOS**

**Bogotá, D.C.  
Diciembre 2017**

**Secretaría de Desarrollo Económico**

Alcaldía Mayor de Bogotá

**Enrique Peñalosa**

Alcalde Mayor de Bogotá

**Juan Miguel Durán**

Secretario de Desarrollo Económico

**Erick Behar Villegas**

Subsecretario de Desarrollo Económico

**Mauricio Ospina Torres**

Director de Estudios de Desarrollo Económico

**Anyela Guerrero Albarracín**

Subdirectora de Estudios Estratégicos (E)

**Yamile León Vargas**

Subdirectora de Información y Estadística

**Autores**

**Nohora Margarita Sánchez**

**Cristian Felipe González**

**Investigadora Auxiliar**

Mónica Eliana Flórez Bustamante

**Diseño y diagramación**

Nicolay Villamarín Orduña

ISSN

2216-0671

Puede encontrar información adicional de este cuaderno en la página Web

<http://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co>

La Serie de Cuadernos de Desarrollo Económico es una publicación de la Secretaría de Desarrollo Económico de la Alcaldía Mayor de Bogotá. Los trabajos de la Serie de cuadernos son de carácter provisional; las opiniones y errores son responsabilidad exclusiva de los autores y no comprometen a la Secretaría de Desarrollo Económico ni a la Alcaldía Mayor de Bogotá. Todo el material está protegido por derechos de autor; su uso está permitido libremente siempre y cuando se realice la debida cita bibliográfica.

## RESUMEN

El presente documento sintetiza el seguimiento a la política Pública de Trabajo Decente y Digno, y da cuenta de la evolución del mercado laboral desde el año 2014 hasta 2016, a partir del análisis de la batería de indicadores que se estableció en la misma política.

Estos indicadores permitieron visualizar cambios a escala sectorial en la economía de la capital y a escala de género, al tiempo que facilitaron identificar los avances obtenidos con relación al cierre de brechas en aspectos como género y región.

## ABSTRACT

This document follows up the Public Policy of Dignified and Decent Employment, and reports the evolution of the labor market from 2014 to 2016, through the battery of indicators established in this policy.

These indicators allow to visualize the changes of the employment at economic sector level and at gender level. At the same time, it facilitates the identification of the progress obtained in relation to the gaps closing in different aspects, such as gender and region.



## PRÓLOGO

Con el fin de conocer el panorama del mercado laboral de Bogotá en 2016 de cara a las disposiciones de la Política de Trabajo Decente y Digno, consignada en el Decreto 380 de 2015, la Dirección de Estudios de Desarrollo Económico elaboró el siguiente informe, que logra determinar el grado de avance obtenido desde 2014 en los 30 indicadores de trabajo decente y digno, establecidos como herramientas de monitoreo de la dinámica laboral. Lo anterior, dando cumplimiento a lo establecido en el Artículo 25 del mismo Decreto, que contempla la generación de información, análisis, monitoreo, investigación y prospectiva, que permitan revisar o reorientar los instrumentos de Política de Trabajo Decente y Digno.

Estos indicadores permitieron visualizar cambios a escala sectorial en la economía de la capital y a escala de género, al tiempo que facilitaron identificar los avances obtenidos con relación al cierre de brechas en aspectos como género y región. En este sentido, el presente documento resume los principales hallazgos de la investigación.

El documento se organiza en cuatro grandes secciones. En primera instancia, la sección introductoria presenta los objetivos, general y específicos, de la investigación. En segundo lugar, se desarrolla el marco conceptual y antecedente, donde se presentan los principales antecedentes de la política pública de trabajo decente y digno que dan lugar al desarrollo del presente informe. En la tercera sección, se describen las principales características del mercado laboral de Bogotá, incluyendo estructura y cambios recientes identificados entre 2014 y 2016, enfocando el desarrollo de la sección desde la óptica de los indicadores de trabajo decente y digno, que a su vez, se centran en el componente de oferta toda vez que se siguen lineamientos impartidos por la Organización Internacional del Trabajo – OIT. Finalmente, el informe establece las conclusiones del análisis mediante el resumen de los principales hallazgos derivados de la actualización de los indicadores mencionados y se esbozan recomendaciones de política.

Es relevante precisar que, el periodo objeto de atención se refiere a los últimos dos años calendario, esto es 2015 y 2016, teniendo en cuenta, que el estudio más reciente acerca del mercado laboral de la capital se efectuó con corte a 2014, liderado por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, entre otras instancias distritales. Dicho estudio, denominado “Documento Técnico de Soporte para la Construcción de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno de Bogotá”, contó con el apoyo y acompañamiento de centrales obreras, la OIT, la Federación Nacional de

Comerciantes Fenalco y la Asociación Nacional de Industriales ANDI, y derivó en la formulación de la política pública de trabajo decente y digno de Bogotá, a través del Decreto 380 de 2015.

Es de aclarar que las características generales del mercado de trabajo en Bogotá y su dinámica en el transcurso del tiempo, pudieron precisarse a través del análisis de los principales indicadores que se obtuvieron a partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH-, encuesta de carácter robusto por el tamaño de la muestra sobre la que hace seguimiento y el cubrimiento que tiene a nivel nacional. Esta encuesta es desarrollada periódicamente por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas – DANE y la misma se especializa en la medición de la estructura del mercado laboral y el ingreso de los hogares.

## Contenido

<b>RESUMEN</b>	<b>3</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>3</b>
<b>PRÓLOGO</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>11</b>
<b>Marco conceptual y antecedentes</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>15</b>
<b>El mercado laboral de Bogotá en 2016</b>	<b>15</b>
<b>2.1. Indicadores generales</b>	<b>15</b>
<b>2.2. Cambios recientes en el mercado laboral bogotano</b>	<b>17</b>
2.2.1. Dinámica de la ocupación	17
2.2.2. Calidad del empleo	23
2.2.3. Educación y mercado de trabajo	30
2.2.4. Desocupados, cesantes y aspirantes	33
2.2.5. Jóvenes que no estudian ni trabajan	38
<b>2.3. Dimensiones e indicadores del trabajo decente</b>	<b>41</b>
2.3.1. Dimensión 1: Oportunidades de empleo	41
2.3.2. Dimensión 2: Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo	50
2.3.3. Dimensión 3: Horas de Trabajo Decente	55
2.3.4. Dimensión 4: Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal	57
2.3.5. Dimensión 5: Trabajo que debería abolirse	59
2.3.6. Dimensión 6: Estabilidad y seguridad del Trabajo	60
2.3.7. Dimensión 7: Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	65
2.3.8. Dimensión 8: Entorno de trabajo seguro	71
2.3.9. Dimensión 9: Seguridad social	75
2.3.10. Dimensión 10: Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores	79



---

<b>2.4. Informe de seguimiento a la Política Pública de Trabajo Decente y Digno</b>	<b>83</b>
<b>2.4.1. Estrategias y herramientas contempladas en el Capítulo II del Decreto 380 de 2015</b>	<b>84</b>
<b>2.4.2. Estrategias y herramientas contempladas en el Capítulo III del Decreto 380 de 2015</b>	<b>89</b>
<b>Conclusiones</b>	<b>95</b>
<b>Glosario</b>	<b>101</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>105</b>
<b>Acrónimos</b>	<b>107</b>
<b>Anexos</b>	<b>109</b>

## INTRODUCCIÓN

Con el objeto de dar cumplimiento a los artículos 22 y 25 del Decreto 380 de 2015 Política Pública de Trabajo Decente y Digno, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico a través de la Dirección de Estudios de Desarrollo Económico, realizó el seguimiento y evaluación de avances obtenidos en el mercado laboral de Bogotá entre 2014 y 2016, por medio del cálculo y actualización de la batería de indicadores de Trabajo Decente y Digno, previamente definidos por el Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá para este fin.

Fruto de este trabajo, se logró determinar que en los últimos dos años se obtuvo avances concretos en varios aspectos del mercado de trabajo, asociados al bienestar de la población. Entre estos, se destacan la disminución de 0,7 puntos porcentuales en la brecha de ocupación según género, continuando con la tendencia descrita en los últimos siete años: convergencia hacia condiciones de equidad. También se identificó aumento de 2,5 puntos porcentuales en la masa asalariada, entre 2014 y 2016, lo que equivale a un poco más de 106.000 personas. Paralelo a lo anterior, se observó reducción en la proporción de trabajadores autónomos (por cuenta propia) e incremento en la proporción de mujeres que se desempeñan en cargos directivos.

Otro cambio detectado en el mercado laboral de la capital, es la reducción en las tasas de informalidad (trabajadores familiares sin remuneración y/o empresas de cinco trabajadores o menos) e informalidad fuerte (total de ocupados que no realizaron aportes al sistema general de seguridad social). Ambos indicadores señalan que el mercado laboral es más sólido hoy respecto a 2014, puesto que aumentó la capacidad del sector formal de emplear población o, expresado en otros términos, mejoró la capacidad de absorción de mano de obra en condiciones favorables para el trabajador, avanzando así, en el logro del objetivo de política pública de mejorar el nivel de bienestar y equidad para los trabajadores con relación a la vinculación al sistema de protección social.

Estos y otros resultados positivos derivados del proceso de seguimiento, análisis y evaluación de avances de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno se consiguen en el presente estudio de seguimiento a los indicadores del mercado laboral.



## CAPÍTULO I

### Marco conceptual y antecedentes

Al finalizar el siglo XX, la Organización Internacional del Trabajo – OIT- vivenció un retroceso en las condiciones de trabajo en el mundo, después de dos décadas de competencia global y reducción de costos laborales que derivaron en la afectación de múltiples dimensiones del trabajo, y planteó el reto de establecer nuevas alternativas de desarrollo (OIT, 1999). Esta visión se concretó en el concepto de trabajo decente, presentado en el marco de la 87ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1999.

A partir de la conceptualización de la OIT, distintos países inician sus respectivas agendas de trabajo decente. No obstante, en el año 2005 Asia Central fue pionera en el desarrollo del trabajo decente en su región, instaurando pautas de implementación. Desde entonces, se han venido realizando esfuerzos internacionales y nacionales, para concretar los objetivos estratégicos planteados por la OIT y definir una metodología común de medición del trabajo decente.

Para la OIT, el trabajo decente se define como “aquella ocupación productiva justamente remunerada y ejercida en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto por la dignidad humana”<sup>1</sup>. Las metas del trabajo decente pueden ser sintetizadas en cuatro grandes objetivos: i) oportunidades de empleo e ingresos, ii) protección y seguridad social iii) principios y derechos fundamentales del trabajo y iv) dialogo social y tripartidismo (Pineda, 2013).

En Bogotá, la administración distrital 2012 – 2016 incluyó el trabajo decente como un eje articulador central de sus planes de desarrollo y en ese contexto, se lanza el libro “El trabajo decente en Bogotá, diagnóstico, análisis y perspectivas”, que constituyó uno de los primeros ejercicios rigurosos que buscaron medir y valorar las múltiples dimensiones del trabajo decente y contribuir a su fundamento conceptual.

Bajo la premisa de construir e implementar una política distrital de trabajo decente, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico -SDDE- definió la necesidad de contar con información sobre los distintos componentes y dimensiones del trabajo. Fue así como se creó el Observatorio del Trabajo Decente ODTD, como una instancia del Observatorio de Desarrollo Económico de la SDDE y con el objetivo de gestionar de manera continua información sobre los distintos componentes y dimensiones del trabajo decente, velando por su precisión, actualización y pertinencia.

---

1 En desarrollo de la 87ª Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, su director – en ese momento-, el doctor Juan Somavia, señaló que los principios básicos del trabajo decente son universales y por tanto aplican a hombres y mujeres, cualquiera que sea su ocupación. Ginebra 1999.

Uno de los primeros resultados obtenido por el ODTD fue el libro “El trabajo decente en Bogotá, diagnóstico, análisis y perspectivas”, publicado en 2013, a través del cual se presentó el concepto de Trabajo Decente, su relevancia a escala distrital y sugirió replantear la orientación de la política laboral en todos sus campos de competencia. Además planteó una variedad de 10 dimensiones de análisis conformadas por 30 indicadores orientados a la medición del trabajo decente en Bogotá. El principal propósito de dicha investigación era establecer un marco de interpretación de análisis para las relaciones laborales en la ciudad y su interdependencia con variables estructurales, como educación, que aporte las bases para el desarrollo de una política pública de largo plazo, acorde a las necesidades de la ciudad. Este proyecto fue el resultado de un trabajo en equipo de distintos grupos, como son el Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo (Cider) de la Universidad de los Andes, la Dirección de Estudios Económicos y la Subdirección de Formación y Capacitación de la SDDE, a través del convenio 429 de 2012.

Bogotá fue pionera en adoptar políticas progresistas en el campo laboral, mucho antes que el país las adoptara a nivel nacional. A su vez, las autoridades del distrito capital llegaron a acuerdos colectivos con las organizaciones de trabajadores, fomentando el diálogo y el trabajo decente en la ciudad. Esta experiencia se replicó en el resto del país. También el estudio realizado por el Cider de la Universidad de los Andes amplió el conocimiento respecto al tema, describiendo parámetros del trabajo decente en el mundo. Desde el plan de desarrollo de Bogotá Humana (2012-2016), se estableció que el trabajo decente era el principal mecanismo para que la población bogotana pudiera gozar con autonomía de sus derechos, declarando que el trabajo decente es la base del desarrollo económico, la competitividad, y el criterio guía de las relaciones entre empleadores y trabajadores, tanto en el sector público como en el privado (Pineda, 2013).

Factores tales como desempleo, ocupación, género, edad y la falta de garantías laborales, permitieron plantear seis parámetros centrales para formular la política laboral distrital a través de acciones públicas articuladas, procesos de formación y capacitación para el trabajo (Pineda, 2013):

- Primero, proteger a niños y niñas, jóvenes, ancianos, ciudadanos de la calle y personas con limitaciones físicas impulsando proyectos de vida digna, para ellos.
- Segundo, fortalecer y promover políticas dirigidas a la juventud garantizando el ejercicio de sus derechos.
- Tercero, adoptar mecanismos efectivos para el diseño y apoyo a la gestión productiva de iniciativas colectivas para los jóvenes profesionales y no profesionales.

- Cuarto, apoyar proyectos y acciones para la prevención integral de problemas asociados con la orientación vocacional y ocupacional.
- Quinto, garantizar el derecho a ser joven, respetando sus imaginarios y expectativas, y,
- Sexto, fortalecer el tejido productivo de la ciudad con énfasis en la economía popular, garantizando el trabajo en condiciones de equidad y dignidad.

Contextualizando el porqué de esta investigación, el Observatorio de Trabajo Decente junto con el Cider de la Universidad de los Andes, tomaron como referencia los lineamientos generales de la OIT y presentaron una batería de 30 indicadores repartidos en 10 dimensiones. Estos indicadores surgieron de la revisión de cuatro tipos de indicadores de trabajo decente expuestos por la OIT, que a su vez, se agrupan en: indicadores principales, de contexto, adicionales y de futuro.

En Bogotá, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico – SDDE- implementó la batería de indicadores, acción que permitió derivar mayor información en torno al mercado laboral de la capital y en esta vía, favorecer el desarrollo de la Política de Trabajo Decente y Digno, materializada posteriormente en el Decreto 380 de 2015. La política, fue el resultado del trabajo mancomunado y participativo de organizaciones de trabajadores, gremios empresariales, la Alcaldía desde la Dirección de Estudios de Desarrollo Económico de la SDDE, el apoyo de la OIT y el Ministerio de Trabajo.

La metodología considerada por la OIT para medir el progreso hacia el trabajo decente, contempló los siguientes pasos: 1) definición de un modelo global de indicadores (cualitativos y cuantitativos), 2) recopilación y análisis de estadísticas e información cualitativa de estos indicadores (por país) y 3) la presentación del perfil del trabajo de decente por país en función de los indicadores estipulados.

En Bogotá, se propusieron y seleccionaron 30 indicadores para el análisis de esta temática, teniendo en cuenta lineamientos fijados por la OIT, con relación a considerar a todos los trabajadores, desagregando entre hombres y mujeres. La Gran Encuesta Integra de Hogares - GEIH es la principal fuente de información para el cálculo de los indicadores y la Encuesta Nacional Sindical es la segunda fuente de consulta más importante. Es necesario señalar que a la fecha no se cuenta con información que permita calcular los indicadores de dialogo social de empresas afiliadas a organizaciones de empleadores y días no trabajados a causa de huelgas y cierres patronales.

En desarrollo del presente documento se entregarán resultados representativos a escala Bogotá y 12 principales ciudades y áreas metropolitanas del país, excluyendo de este último a la capital, a partir de los indicadores propuestos para el trabajo decente en Bogotá.

La ficha técnica de los indicadores aplicados se incluye en el anexo 1 - Indicadores estadísticos de trabajo decente para Bogotá.

## CAPÍTULO II

### El mercado laboral de Bogotá en 2016

#### 2.1. Indicadores generales

Desde el punto de vista de la oferta, el 58% del mercado laboral bogotano estuvo conformado por población económicamente activa (PEA) en 2016, esto es, personas que trabajaron o buscaron empleo. En forma complementaria, se pudo establecer que una de cada cuatro personas en la capital (24%) integró el grupo de población económicamente inactiva (PEI), conformado principalmente por amas de casa y estudiantes<sup>2</sup>. Los niños y niñas menores de 12 años de edad representaron el 18,1% restante.

Así, la fuerza laboral de la ciudad en 2016 fue integrada por el 81,9% del total de la población residente, porcentaje superior en 0,4 puntos porcentuales a la estructura registrada en 2014, lo que indica que un total de 197.357 personas se sumaron en estos dos últimos años a la oferta potencial de trabajo en la capital (Tabla 1).

**Tabla 1. Estructura y distribución de la oferta laboral en Bogotá 2014 y 2016**

Indicador	2014	2016	Var. (%)	Part. Porc. (%) '14	Part. Porc. (%) '16	Distr. Porc. (%) '16
Población Total (GEIH-Dane)	7.760.431	7.963.361	2,6	100,0	100,0	100,0
Población menor de 12 años	1.435.379	1.440.952	0,4	18,5	18,1	18,1
Población en Edad de Trabajar	6.325.052	6.522.409	3,1	81,5	81,9	
PEI	1.741.046	1.907.315	9,5	27,5	29,2	24,0
PEA	4.584.006	4.615.094	0,7	72,5	70,8	
Ocupados	4.186.000	4.186.503	0,0	91,3	90,7	52,6
Desocupados	398.006	428.591	7,7	8,7	9,3	5,4

Fuente: DANE, GEIH. Cálculos Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá ODEB-SDDE

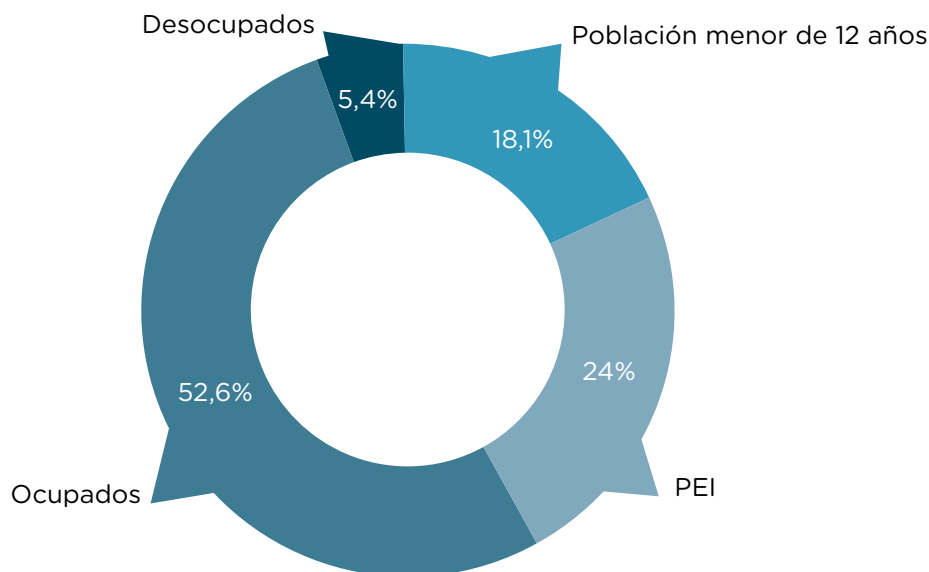
Entre 2014 y 2016 la población total de Bogotá aumentó en 202.929 personas y se situó en 7'963.361, lo que representó una variación total de 2,6%, incremento que impactó principalmente los segmentos de PEI y Desocupados. Estos, variaron respecto a 2014 en 9,5% y 7,7% respectivamente. A pesar de mantenerse la estructura del mercado laboral en su conjunto, conservándose la relevancia de la población

<sup>2</sup> El DANE define la Población económicamente inactiva (PEI) como todas las personas en edad de trabajar que no participan en la producción de bienes y servicios porque no necesitan, no pueden o no están interesadas en tener actividad remunerada. A este grupo pertenecen estudiantes, amas de casa, pensionados, jubilados, rentistas, inválidos (incapacitados permanentemente para trabajar).



ocupada<sup>3</sup> (52,6%), ésta cedió 1,6 puntos porcentuales a favor de la PEI, que pasó de representar 22,4% en 2014 a 24% en 2016, y de los desocupados, siendo su participación 5,4% en 2016, esto es, superior en 0,3 puntos porcentuales a la registrada en 2014 (5,1%) (ver tabla 1 y gráfica 1).

**Gráfico 1. Estructura de la oferta laboral en Bogotá 2016**



Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

Por género se observa que las mujeres representan un poco más de la mitad de la población residente en la ciudad. De hecho, en 2016 representaron 51,6% con una diferencia de 3,2 puntos en representatividad respecto al total de hombres (48,4%). Al interior del total de la población en edad de trabajar – PET- la diferencia se acentúa a 4,5 puntos, a favor de la población masculina, y aumenta a 4,6 puntos en la población económicamente activa – PEA-. En esta última, la población masculina representó 52,3% (Gráfica 2).

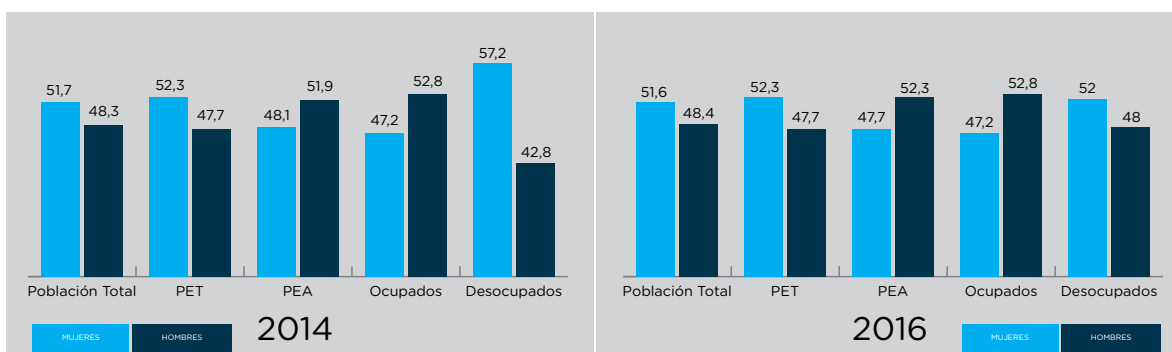
La brecha o desbalance en la interacción de géneros se aprecia en mayor medida al interior del total de ocupados, con 5,5 puntos de diferencia. De hecho, los hombres representaron el 52,8% del total de ocupados, como se precisa en la gráfica 2, sin que exista evidencia de cambio en la tasa entre 2014 y 2016, mientras que las mujeres representaron 47,2%.

<sup>3</sup> DANE considera en la GEIH que una persona estuvo ocupada, si y solo si: la persona trabajó en la semana de referencia por lo menos una hora; si por circunstancias particulares no trabajó pero tenía un empleo y, las personas que trabajaron dentro de sus hogares sin remuneración. Ver glosario.

Por su parte, el total de personas desocupadas en 2016 se calculó en 428.591, con incremento respecto a 2014 de 7,7%. La representatividad de esta población frente a los económicamente activos aumentó de 8,7% a 9,3% en los últimos dos años.

Una mirada desde el punto de vista de género permite destacar que continúa siendo mayoritaria la condición de desocupación en las mujeres, aunque la tasa de desempleo en este subgrupo de población se redujo cinco puntos porcentuales en el periodo de análisis, al pasar de representar 57,2% en 2014 a 52% en 2016.

## Gráfico 2. Indicadores generales del mercado laboral y distribución según género. Bogotá 2014 y 2016



Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

## 2.2. Cambios recientes en el mercado laboral bogotano

### 2.2.1. Dinámica de la ocupación

Al cabo de dos años, el total de la población ocupada en Bogotá se sostuvo alrededor de 4'186.000 personas, a pesar del dinamismo registrado a escala sectorial en actividades inmobiliarias e intermediación financiera, creadores cada uno de 41.462 y 12.599 vacantes respectivamente, según contabilizó la GEIH (Tabla 2).

Cuatro de los diez sectores productivos de la capital se destacaron como creadores de empleo entre 2014 y 2016, a partir de la vinculación de 62.246 personas. Sin embargo, en los restantes seis sectores productivos se perdieron 61.742 plazas de trabajo. En cifras absolutas, la capital generó 503 nuevas vacantes al concluir el periodo. Se observa entonces cierta segmentación laboral, con reducción de la proporción de trabajadores ocupados en las actividades fabriles, mientras se muestra una tendencia a la concentración de ocupados en los sectores oferentes de servicios.

Es pertinente traer a colación que 2015 y 2016 centraron una coyuntura económica para el país marcada por la contracción productiva, particularmente en las industrias minero extractivas a partir del choque petrolero, y en las manufactureras, impactadas por la competencia externa. Esto se vio reflejado en la disminución del recaudo tributario y en esa vía, en el déficit fiscal de la nación, tras ser más activas las importaciones que las exportaciones.

Lo anterior pudo haber derivado en la determinación de los empresarios de prescindir de los servicios de trabajadores, que en el caso del sector manufacturero de la capital, representó más de 20.300 personas entre obreros, operarios y administrativos. Dicha condición destacó a esta rama de actividad como la de mayor reducción de vacantes, seguida por comercio, hoteles y restaurantes, sector que aminoró el total de ocupados en 19.586 personas. Sin embargo, es pertinente resaltar que las ramas que redujeron en mayor proporción el total de ocupados, al cabo de estos dos años, fueron explotación de minas y canteras y suministro de electricidad, gas y agua, con reducciones de 40,5% y 14,5%, respectivamente (Tabla 2).

**Tabla 2. Variación del número de ocupados en Bogotá por sector económico 2014 - 2016**

Sectores que incrementaron el número de empleos				
Sectores	2014	2016	Nuevos empleos	Part. Porc. (%) '16
Actividades Inmobiliarias	581.152	622.614	41.462	14,9
Intermediación financiera	117.647	130.246	12.599	3,1
Servicios comunales, sociales y personales	955.809	960.333	4.524	22,9
Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura	23.780	27.441	3.661	0,7
Sectores que redujeron el número de empleos				
Sectores	2014	2016	Reducción empleos	Part. Porc. (%) '16
No Informa	1.155	724	-431	0,0
Suministro de electricidad, gas y agua	15.446	13.214	-2.232	0,3
Construcción	232.476	226.467	-6.009	5,4
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	370.883	364.377	-6.506	8,7
Explotación de Minas y Canteras	16.410	9.758	-6.652	0,2
Comercio, Hoteles y Restaurantes	1.216.781	1.197.195	-19.586	28,6
Industria Manufacturera	654.461	634.136	-20.325	15,1
Total Ocupados en Bogotá	4.186.000	4.186.503	503	100,0

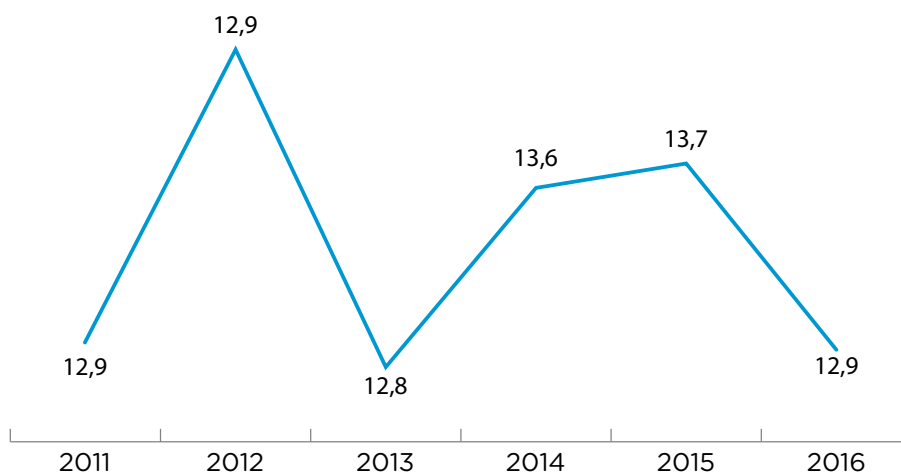
Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

La dinámica antes señalada, se reflejó en el descenso de dos puntos porcentuales en la tasa de ocupación, que pasó de 66,2% en 2014 a 64,2% en 2016, principalmente, por la baja generación de nuevos puestos de trabajo, tanto los demandados por las empresas presentes en la economía como los asociados a iniciativas de trabajo independiente (trabajadores por cuenta propia), respecto al total de personas que al cabo de estos dos años engrosaron el contingente de Población en Edad de Trabajar en la capital (197.357 personas). Es relevante mencionar que se interrumpió la tendencia creciente que mostró la tasa de ocupación de Bogotá durante el quinquenio 2010 hasta 2014, a partir del retroceso presentado entre los resultados de 2014 y 2016.

A escala de género, se aprecian cambios positivos que se evidencian en la reducción de 0,7 puntos porcentuales en la brecha de ocupación en este mismo periodo, al pasar de 13,6 puntos a 12,9 puntos, constituyéndose este en un resultado favorable en los indicadores de trabajo decente, por cuanto denota una mayor participación femenina en el mercado laboral (Gráfica 3).

Con relación a la posición ocupacional se advierte cambios a favor de los asalariados, esto, por cuenta de la disminución de 3,2% en el total de personas que realizaron trabajos por cuenta propia y de 37,2% en el total de trabajadores sin remuneración en otras empresas, de donde se concluye que el aumento de los ocupados en la capital fue impulsado por la mayor absorción de mano de obra que participó como empleado del gobierno o empleado particular. De hecho, entre 2014 y 2016 la variación en estas dos categorías se fijó en 4,9% y 4,5%, respectivamente (Gráfica 4).

**Gráfico 3. Brecha en la ocupación laboral de Bogotá 2011-2016**

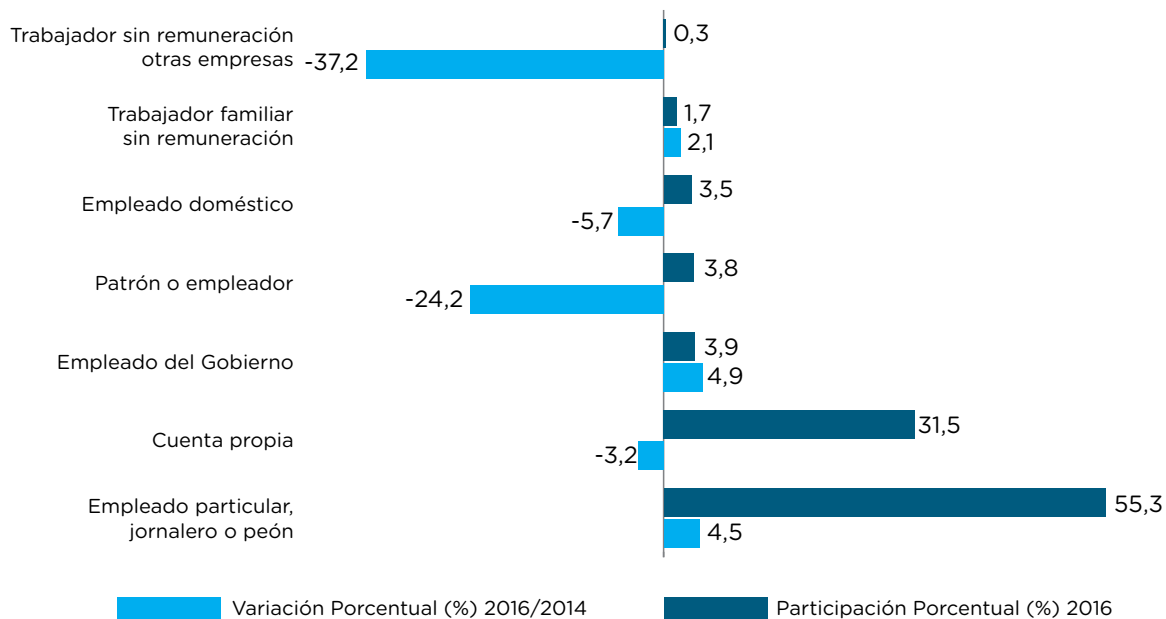


Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

Por su parte, el total de empleadores privados sigue mostrando la tendencia decreciente del último quinquenio. Solamente entre 2014 y 2016, los ocupados bajo esta posición ocupacional disminuyeron 24,2%, pasando de representar 5% del total de los ocupados en 2014 a 3,8% en 2016 (Tabla 3). Esta situación podrá afectar la dinámica del mercado de trabajo en años venideros, toda vez que refleja la disposición de los pequeños y medianos empresarios a la inversión y a la creación de empresa.

En cuanto a estructura, nueve de cada diez ocupados en la capital continúan siendo empleados particulares, jornaleros o peones (55,3%) y trabajadores por cuenta propia (31,5%), respecto a 2014.

**Gráfico 4. Distribución (%) y variación de la población ocupada, según posición ocupacional en Bogotá 2016**



Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

**Tabla 3. Distribución (%) de la población ocupada según posición ocupacional en Bogotá 2014-2016**

Posición ocupacional	2014	2015	2016
Trabajador sin remuneración otras empresas	0,4	0,3	0,3
Trabajador familiar sin remuneración	1,7	1,6	1,7
Empleado doméstico	3,7	4,0	3,5
Patrón o empleador	5,0	4,6	3,8
Empleado del Gobierno	3,7	3,7	3,9
Cuenta propia	32,6	31,3	31,5
Empleado particular, jornalero o peón	52,9	54,7	55,3

Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

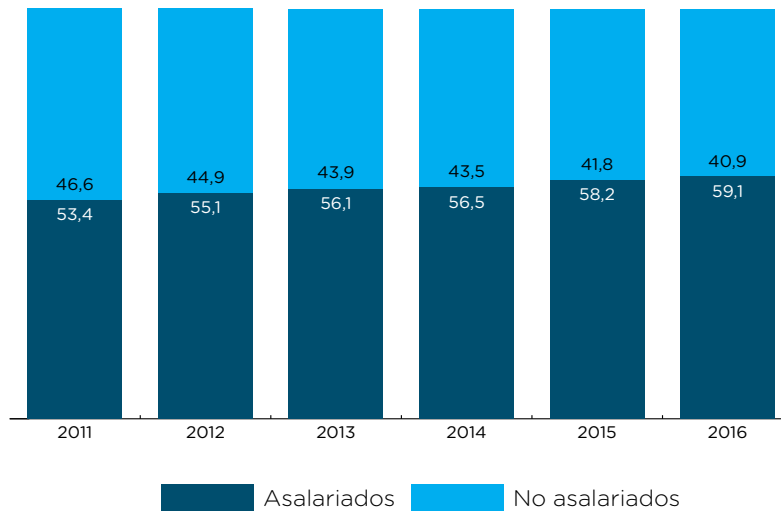
Otro cambio a favor de los ocupados en la capital es el aumento en la masa asalariada. Si bien este grupo poblacional viene presentando tendencia creciente en el mercado laboral, su incremento anual es lento, de alrededor de un punto porcentual. Así, creció 2,6 puntos porcentuales entre 2014 y 2016, lo que equivale a un poco más de 106.000 personas. Al cierre de 2016, seis de cada diez ocupados en Bogotá correspondió a personal asalariado (59,1%) (Gráfica 5).

Así pues, se observa que a medida que mejora la participación del empleo asalariado se reduce la proporción de trabajadores autónomos (por cuenta propia), lo que sitúa al emprendimiento más como una necesidad que como una oportunidad, como mecanismo para contrarrestar la falta de oportunidades de empleo asalariado.

De acuerdo a la posición ocupacional, siete de cada diez ocupados asalariados fueron empleados por el sector privado en 2016, es decir, el 74,3% de los asalariados correspondió a empleados particulares, conservando la relevancia de años anteriores. En importancia le siguieron los trabajadores autónomos o por cuenta propia, con una participación de 14%.

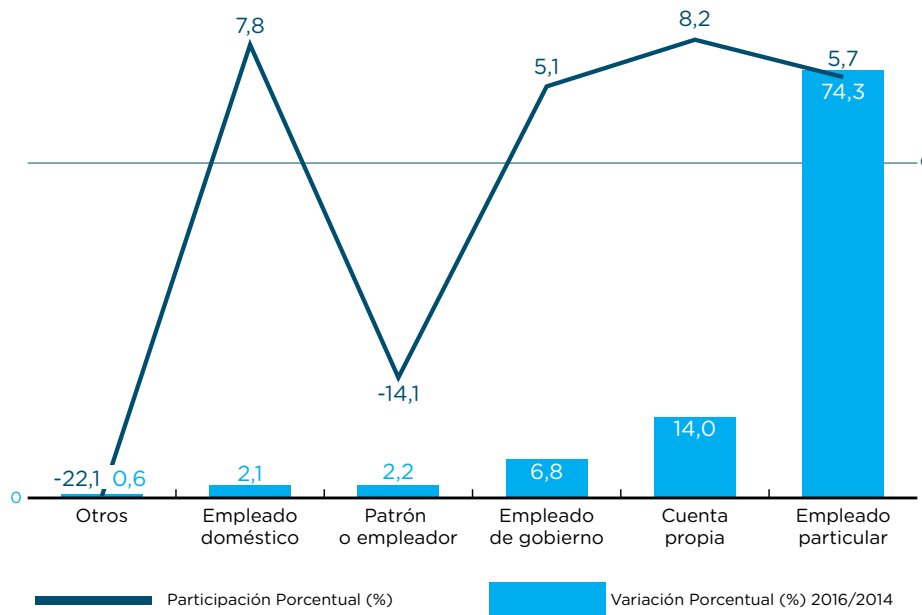
En los últimos dos años, los mayores incrementos en cuanto al número de personas se registraron en trabajadores por cuenta propia (8,2%), empleados domésticos (7,8%) y empleados particulares, con una variación estimada de 5,7% (Gráfica 6).

**Gráfico 5. Distribución (%) de los ocupados en Bogotá según asalariados y no asalariados 2011- 2016**



Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

**Gráfico 6. Distribución (%) de los asalariados según posición ocupacional en Bogotá 2016 y variación porcentual 2014-2016**

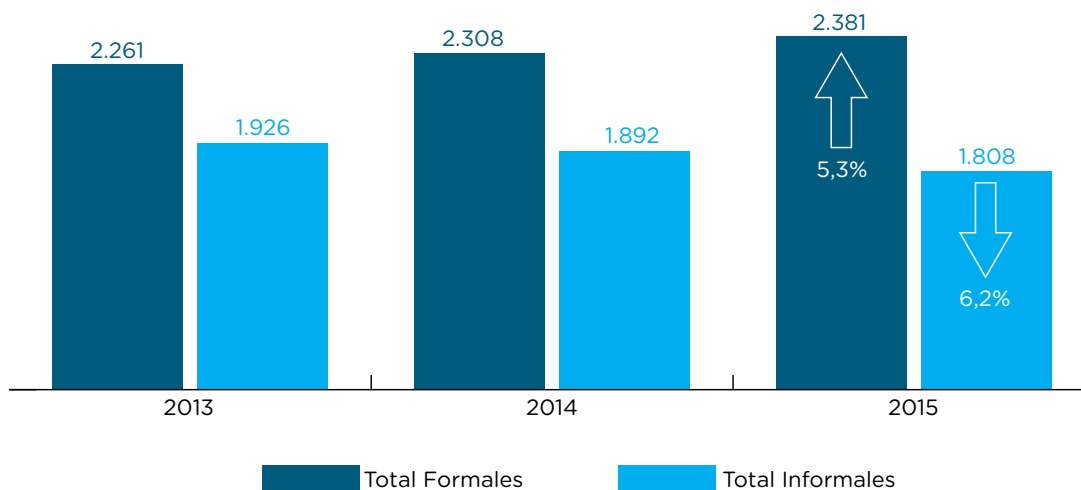


Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

### 2.2.2. Calidad del empleo

Ahora bien, durante 2014 y 2016 se devela una tendencia creciente respecto a la generación de empleo formal en la ciudad. De hecho, la proporción de ocupados formales e informales pasó de 54% y 46% en 2014 a 56,8% y 43,2% en 2016. En términos absolutos, cerca de 120 mil personas fueron menos vulnerables en el mercado laboral en 2016, transitando hacia la formalidad. La cifra anterior, representó el aumento de 5,3% en el total de ocupados formales durante el periodo, en contraste, se estima que el total de ocupados informales disminuyó 6,2% (Gráfica 7).

**Gráfico 7. Número de Empleos Formales e Informales en Bogotá 2014 - 2016**



Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

Desde la perspectiva sectorial y atendiendo la población ocupada formal, sobresalen intermediación financiera (94,4%), actividades inmobiliarias (72%) y servicios (67,2%), estando integrada en ésta última, las actividades de hotelería, turismo, restaurantes y servicios a las empresas, por estar en todos estos integrada su fuerza laboral principalmente por ocupados formales. Frente a lo anterior, se aprecia un claro contraste con dos sectores proclives a la generación de ocupación laboral informal, siendo estos comercio y construcción.

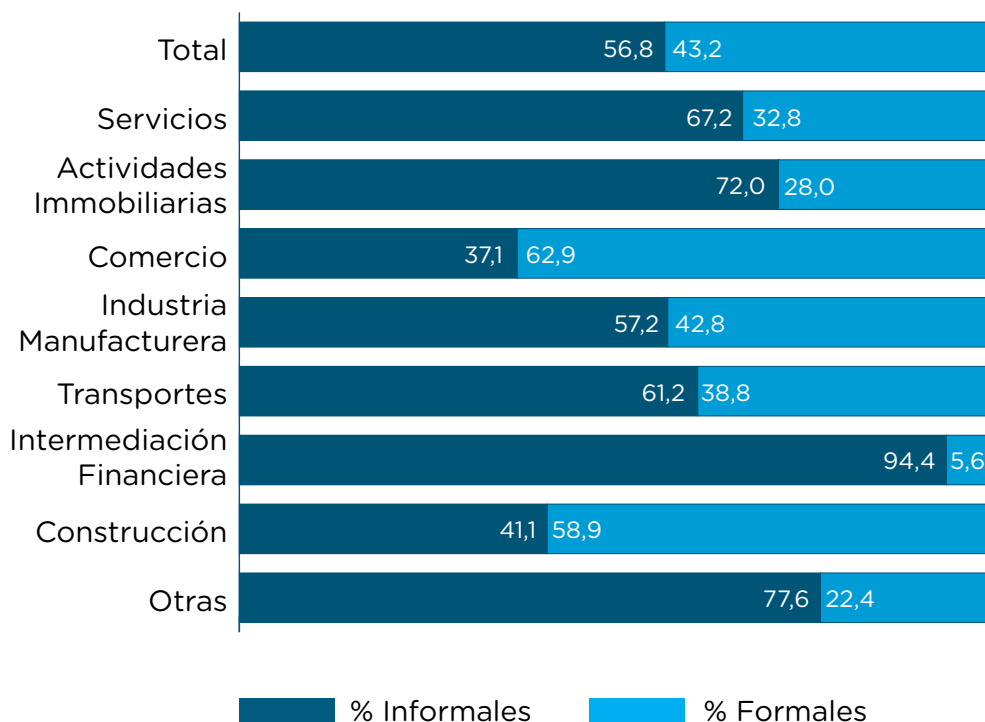
En efecto, el 62,9% de la población ocupada en el sector comercio durante 2016 correspondió a ocupados informales, proporción que se calculó en 58,9% en construcción. No obstante, es relevante destacar que en lo corrido de los últimos dos años, estas proporciones mejoraron en 1,4 puntos porcentuales en el caso de comercio, al



pasar de 64,2% a 62,9%, y en el caso de construcción en 2,8 puntos porcentuales, al pasar de 61,7% en 2014 a 58,9% en 2016 (ver gráfica 8).

Esta información denota que se han operado cambios a favor de los trabajadores y trabajadoras en el marco del mayor cumplimiento de la legislación laboral y que tienden a incrementar el porcentaje de ocupados que son cobijados por las garantías del trabajo formal.

**Gráfico 8. Distribución (%) de empleos Formales e Informales por sector económico en Bogotá 2016**



Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

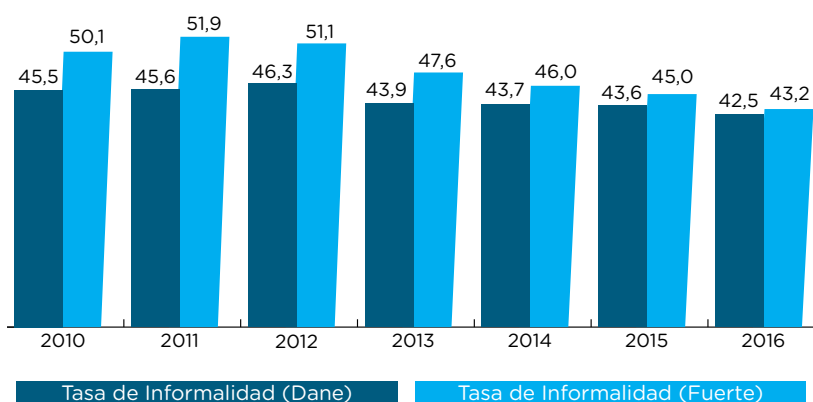
De hecho, la tasa de informalidad calculada por el DANE se redujo 1,2 puntos porcentuales en Bogotá entre 2014 y 2016, ubicándose en 42,5%, en tanto que la tasa de informalidad fuerte mejoró en 2,8 puntos porcentuales, esto es, el total de ocupados que no realizó aportes al sistema general de seguridad social (cotización a salud y pensión), que se ubicó en 43,2% (ver gráfica 9). Ambos indicadores señalan que el mercado laboral es más sólido hoy respecto a 2014, puesto que aumentó la

capacidad del sector formal de emplear población o, expresado en otros términos, mejoró la capacidad de absorción de mano de obra en condiciones favorables para el trabajador, avanzando así en el logro del objetivo de política pública de mejorar el nivel de bienestar y equidad para los trabajadores con relación a la vinculación al sistema de protección social.

Es relevante precisar que, si bien se presentan dos indicadores de informalidad, existen diferencias en su cálculo que se asocian fundamentalmente con la definición de informalidad. La medición oficial en Colombia es realizada por el DANE y corresponde con los preceptos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo – OIT, entorno a productividad de los trabajadores y el tamaño de las unidades económicas<sup>4</sup>. En contraste, la tasa de informalidad fuerte, calculada por el Observatorio de Desarrollo Económico, se refiere, como se precisó anteriormente, al total de ocupados que no realizan aportes al sistema de seguridad social.

En la siguiente gráfica se presenta la tendencia a converger entre la tasa de informalidad fuerte y la tasa de informalidad calculada por el DANE, con pendiente negativa en la línea de tendencia registrada en los últimos siete años, en ambos casos. De acuerdo a la dinámica observada, se estima que en 2018 coincidan ambos indicadores en torno a 42%.

**Gráfico 9. Tasa de informalidad e Informalidad fuerte en Bogotá 2014 - 2016**



Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

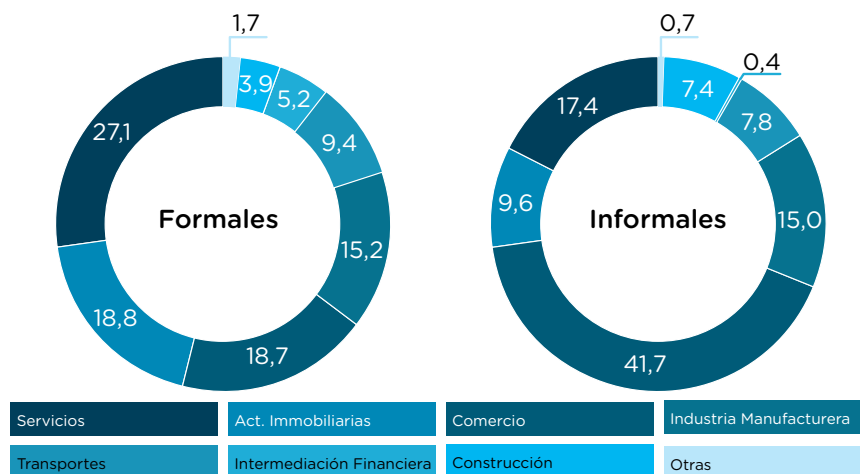
4 Se entiende por trabajador informal: (1) Los empleados particulares y los obreros que laboran en establecimientos que ocupan hasta cinco personas, incluyendo el patrono y/o socio, (2) Los trabajadores familiares sin remuneración, (3) Los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares, (4) Los empleados domésticos, (5) Los jornaleros o peones, (6) Los trabajadores por cuenta propia que laboran en establecimientos de hasta cinco personas, excepto los independientes profesionales, y (7) los patronos o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos.

En cuanto a la composición general del mercado laboral, 46% de los empleos formales en la capital fueron generados en dos grandes ramas de actividad económica: servicios e inmobiliarios, seguidas en representatividad por comercio (18,7%). Entre 2014 y 2016, estas tres ramas aumentaron la concentración de empleos formales en una décima pasando de 63,6% a 64,6%.

Paradójicamente, también son comercio y servicios los principales generadores de empleo informal. Se estima que, en 2016, seis de cada diez empleos informales se generaron en estos sectores, misma proporción calculada en 2014. Sin embargo, es importante señalar que sectores como transporte y servicios registraron menor participación en el total de empleos informales generados en 2016, respecto a la participación reportada en 2014, de acuerdo a la información recabada por la GEIH. La participación del primero de estos se redujo de 8,3% a 7,8% y en el segundo, pasó de 18,1% a 17,4% (Gráfica 10).

Paralelo a esto, aumentó la relevancia del sector comercio en 1,2 puntos porcentuales al cabo de los últimos dos años, sin embargo, es menester precisar que si bien aumentó la concentración de empleos informales en comercio, en términos relativos frente al total general de informales, disminuyó la proporción de ocupados informales a su interior respecto a los formales, tal como se presentó anteriormente.

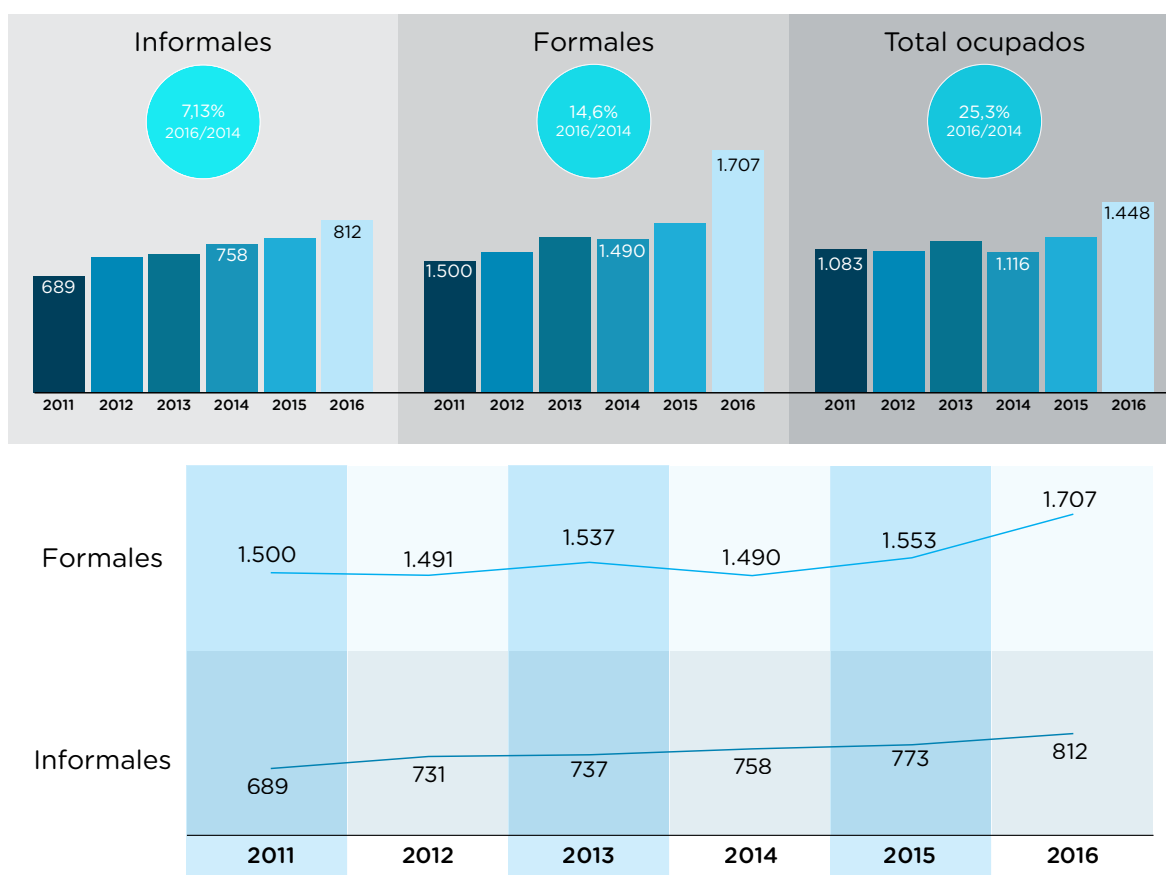
**Gráfico 10. Composición sectorial del empleo formal e informal en Bogotá 2016**



Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

Otra variable que permite analizar la calidad del empleo son los ingresos salariales. En los últimos años, la dinámica de los ingresos devengados por los ocupados en Bogotá ha registrado tendencia positiva, no obstante, es mayor la velocidad de crecimiento del ingreso percibido por los ocupados formales respecto al percibido por los informales. Entre 2014 y 2016, los ingresos promedio mensuales de los ocupados formales aumentaron 14,6%, duplicando el incremento calculado sobre los ingresos de los ocupados informales (7,1%).

**Gráfico 11. Ingresos salariales promedio mes de los ocupados formales e informales en Bogotá 2011-2016. (Pesos corrientes)**



Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

De otro lado, los ingresos percibidos por los ocupados informales equivalen, en promedio, al 48% de los devengados por los formales. De acuerdo a la información que suministra la GEIH, esta relación desmejoró en los últimos dos años, pasando de representar 50,9% en 2014 a 47,6% en 2016.

En términos del salario mínimo legal mensual vigente, \$616.000 en 2014 y \$689.454 para 2016, entre los ocupados formales el ingreso devengado mejoró al pasar de 2,42 SMLMV en 2014 a 2,48 en 2016, en tanto que para los informales desmejoró en 0,05 puntos, al pasar de 1,23 en 2014 a 1,18 en 2016. En consecuencia, se ensanchó la brecha salarial entre ambos grupos poblacionales. Es importante traer a colación, como se determinó anteriormente, que también se evidenció para este periodo transición de los ocupados en dirección a la formalidad. Esto, en conjunto, denota mejores condiciones laborales hoy respecto a 2014.

De otro lado, la denominada tasa de subempleo objetivo inadecuado por ingresos (TSO-Ingresos), se refiere a aquellas situaciones de empleo para las cuales los ingresos afectan el logro del bienestar de los trabajadores. Este indicador refleja limitaciones presentes en el mercado de trabajo y en su cálculo se incluye a todas las personas ocupadas que, durante el período de referencia, deseaban o buscaban cambiar su situación actual de empleo, con el objeto de mejorar sus ingresos económicos limitados, según define el DANE.

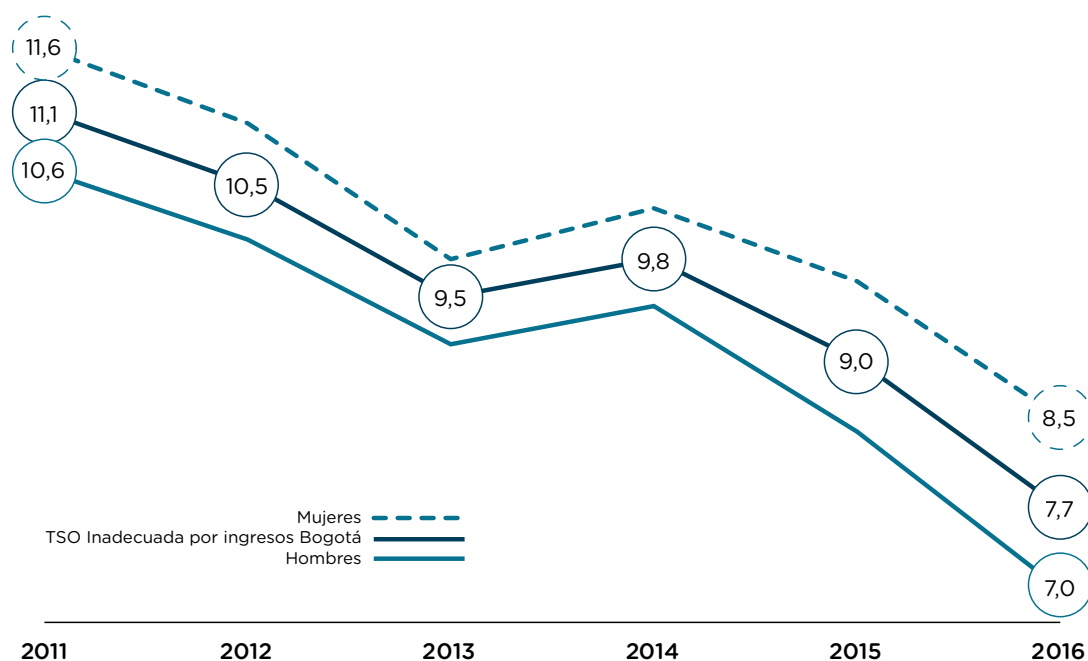
De acuerdo a la información recabada por la GEIH y a partir de los cálculos del Observatorio de Desarrollo Económico -ODEB-, esta tasa tiende a reducirse en Bogotá. De hecho, entre 2014 y 2016 descendió 2,2 puntos porcentuales, ubicándose en 7,7%.

La disminución paulatina en este indicador puede obedecer, de un lado, a que los trabajadores y trabajadoras percibieron año tras año mayor satisfacción respecto a los ingresos devengados, o de otro, a que los mismos tienden a ajustar sus expectativas de ingresos a las condiciones del mercado económico.

Según género, la tasa de subempleo objetivo inadecuado por ingresos es persistentemente mayor para las mujeres que para los hombres. En promedio, este indicador es superior en 1,1 puntos porcentuales para la población femenina, no obstante, la brecha registra continuo incremento para los últimos cuatro años desde 2013. Solo entre 2014 y 2016 se duplicó la diferencia pasando de 0,8 puntos a 1,5 puntos en 2016.

De acuerdo a los resultados observados en los indicadores asociados a la calidad del trabajo, el mercado laboral de Bogotá ha avanzado en la generación de trabajo decente.

**Gráfico 12. Tasa de subempleo objetivo inadecuado por ingresos según género en Bogotá 2011-2016.**



Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

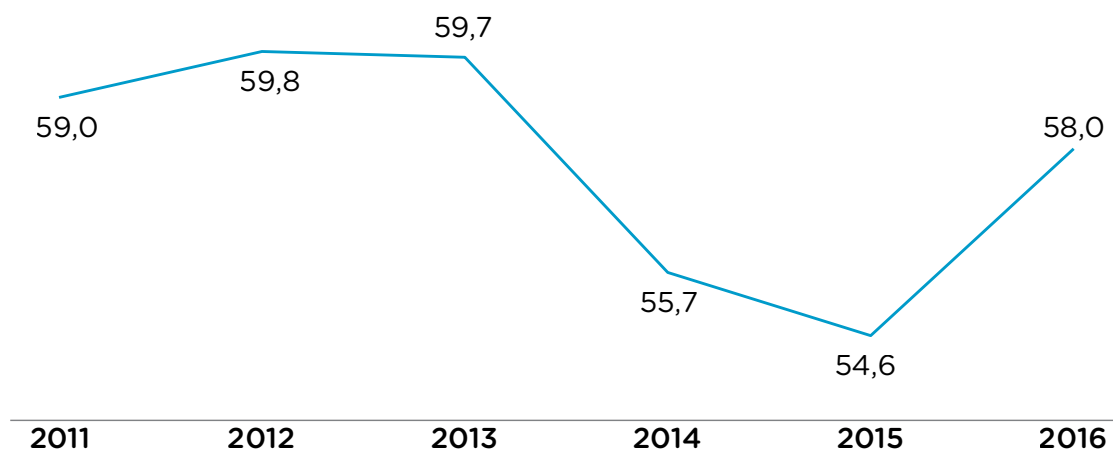
Adicional a la formalidad y a la remuneración, el indicador de permanencia o estabilidad en el empleo también brinda información con relación al funcionamiento del mercado laboral y específicamente sobre la calidad del empleo.

Para este indicador, en la medida que aumenta el número promedio de meses de vinculación promedio, se obtiene una lectura positiva bidireccional. De un lado, denota para los trabajadores mejora en las condiciones de permanencia y estabilidad, y de otro, representa para los empresarios reducción en los costos derivados de la rotación de personal como son: selección y reclutamiento de personal, capacitación y costos asociados a la indemnización o liquidación de personal.

El indicador de estabilidad laboral representa baja rotación o baja movilidad laboral. La obtención de mayor estabilidad laboral coadyuva en la construcción de trayectorias laborales más fuertes, en el entendido que se fortalece el capital humano a través de la acumulación de experiencia.

Para el caso de Bogotá, este indicador registró una tendencia negativa a partir de 2012 y que coincide con la tendencia recesiva de sectores económicos como manufactura. Sin embargo, esta tendencia aparentemente se quiebra desde 2016, cuando reporta aumento de 3,4 meses en el promedio, al situarse en 58 meses.

**Gráfico 13. Antigüedad en el trabajo en Bogotá 2011-2016**  
(meses promedio)



Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

### 2.2.3. Educación y mercado de trabajo

Los resultados que ofrece la GEIH señalan que en 2016 el mayor porcentaje de la población ocupada de Bogotá correspondió a bachilleres, con una representación de 54%, aumentando en 4,3 puntos porcentuales respecto a los registros obtenidos para 2014. También aumentó el total de ocupados con estudios universitarios concluidos, al pasar de 11,2% en 2014 a 11,8% en 2016, lo que podría estar dando muestras de que uno de los mayores incentivos que tiene la población en edad de trabajar para educarse es lograr niveles altos de remuneración.

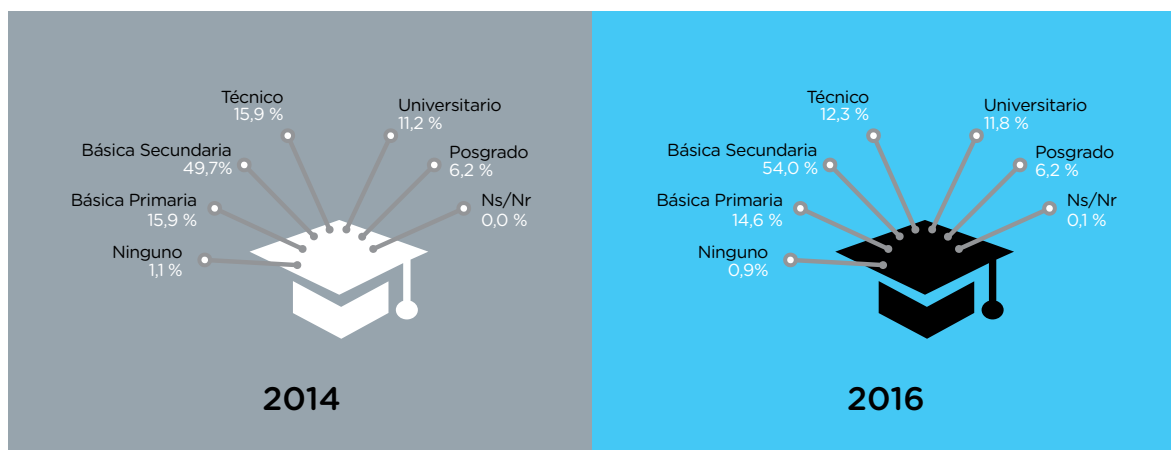
Sin embargo, y teniendo en consideración las participaciones de los demás niveles de educación, continúa siendo muy elevado el porcentaje de población ocupada que solamente ha completado los estudios obligatorios como bachilleres, máxime si se tiene presente que se redujo en 3,6 puntos porcentuales la participación de ocupados con estudios técnicos o tecnológicos y que el porcentaje de ocupados que reportó haber concluido estudios de postgrado se mantuvo en 6,2%.

Lo anterior, aporta indicios de vulnerabilidad de la fuerza de trabajo al momento de querer ingresar al mercado laboral teniendo presente que existe distorsión entre la

oferta y la demanda laboral, referida a los niveles de cualificación requeridos por el sector productivo.

Si bien, un lapso de dos años es poco tiempo para evidenciar la transición en la estructura de educación del personal ocupado actualmente en el mercado laboral, sirve como punto de referencia para identificar que la transición es lenta con relación a las necesidades del mercado y respecto a las metas de generar escenarios de mayor igualdad, equidad y calidad del empleo.

**Gráfico 14. Distribución (%) de los ocupados por niveles educativos en Bogotá 2014 y 2016**



Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

Al respecto, el Observatorio de Mercado de Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado concluyó, a partir de recientes estudios, que en el mercado laboral se presentan dos fenómenos de carácter temporal entorno a la educación: el primero es la sobre educación, que se refiere al número de trabajadores cuyo nivel de educación excede las exigencias para el desempeño del cargo para el cual es vinculado. El segundo es la sub educación, que se asocia al escaso nivel de educación formal que recibió un trabajador respecto a las actividades laborales que debería ejecutar<sup>5</sup>. Este último es consistente con la reducción identificada en la participación de los ocupados con educación primaria.

Para el Observatorio del Externado, el desajuste educativo, por exceso o por defecto, afecta al 50% del total de ocupados en el país. En contraste, la OIT estima que a escala internacional ese mismo desajuste se ubica en un rango de entre 30% y 50%.

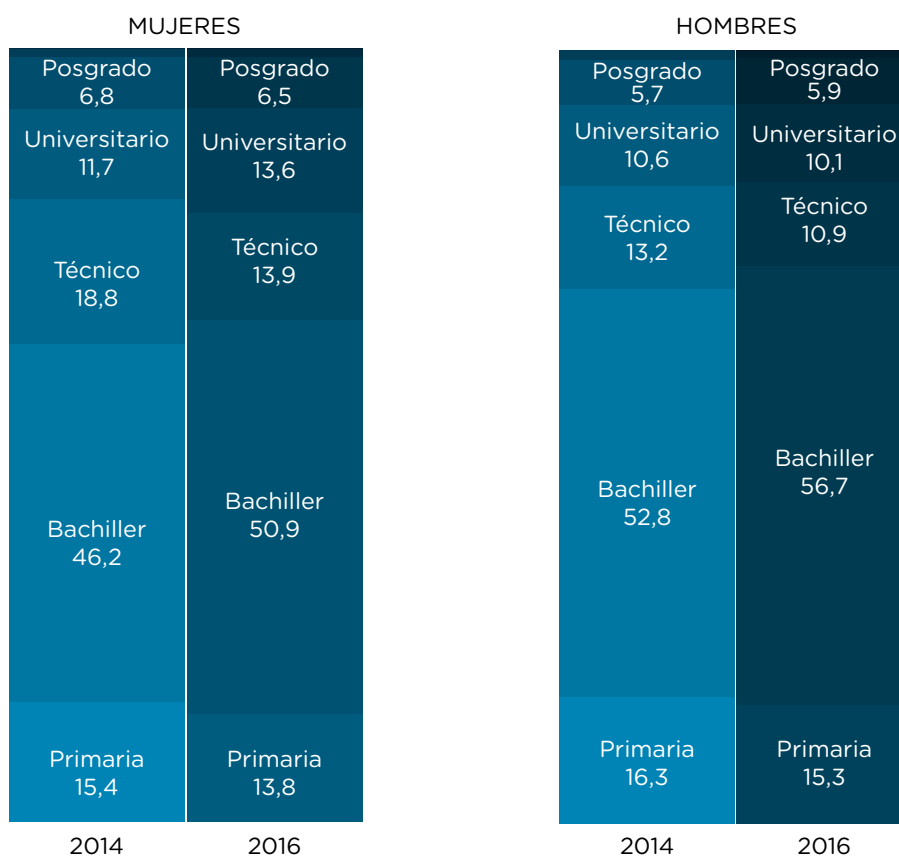
<sup>5</sup> Mercado laboral y educación: desajuste educativo en Colombia. Universidad Externado de Colombia. Bogotá, agosto de 2017



Para Bogotá, medido el desajuste a partir de la tasa de subempleo- subjetivo- inadecuado por competencias (relación entre los declarados subempleados subjetivos inadecuado por competencias y la población económicamente activa -PEA- o fuerza laboral), podría corresponder entre el 22% y el 30% de la población ocupada, estando las mujeres más cercanas a la cota superior del rango y los hombres a la cota inferior.

Ahora bien, al comparar la distribución de hombres y mujeres ocupados según nivel educativo, se encuentra que el mayor porcentaje corresponde a bachilleres, aunque es superior este porcentaje en hombres respecto al de mujeres. Para 2016, los mismos se calcularon en 56,7% y 50,9% respectivamente. En ambos casos se incrementó la participación porcentual respecto a 2014.

**Gráfico 15. Distribución (%) de ocupados por niveles educativos y género. Bogotá 2014 y 2016**



Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

También se observa una distribución más homogénea de las mujeres en los niveles de educación primaria, tecnológico y universitario, con participaciones cercanas a 13,5%, mientras que en la población masculina, la distribución es más heterogénea y con prevalencia de aquellos que concluyeron como máximo, la primaria (15,3%).

Con respecto a 2014, se aprecian avances en el total de la población femenina ocupada con estudios universitarios (13,6%) y de postgrado (6,5%), en tanto que en la población masculina se incrementó la participación porcentual del total de ocupados con estudios de postgrado de 5,7% en 2014 a 5,9% en 2016. Los elementos identificados anteriormente, permiten concluir que son más vulnerables los hombres que las mujeres en el mercado laboral por cuanto, en términos generales, ellos ofertan mano de obra con menor cualificación educativa respecto a las mujeres.

#### **2.2.4. Desocupados, cesantes y aspirantes**

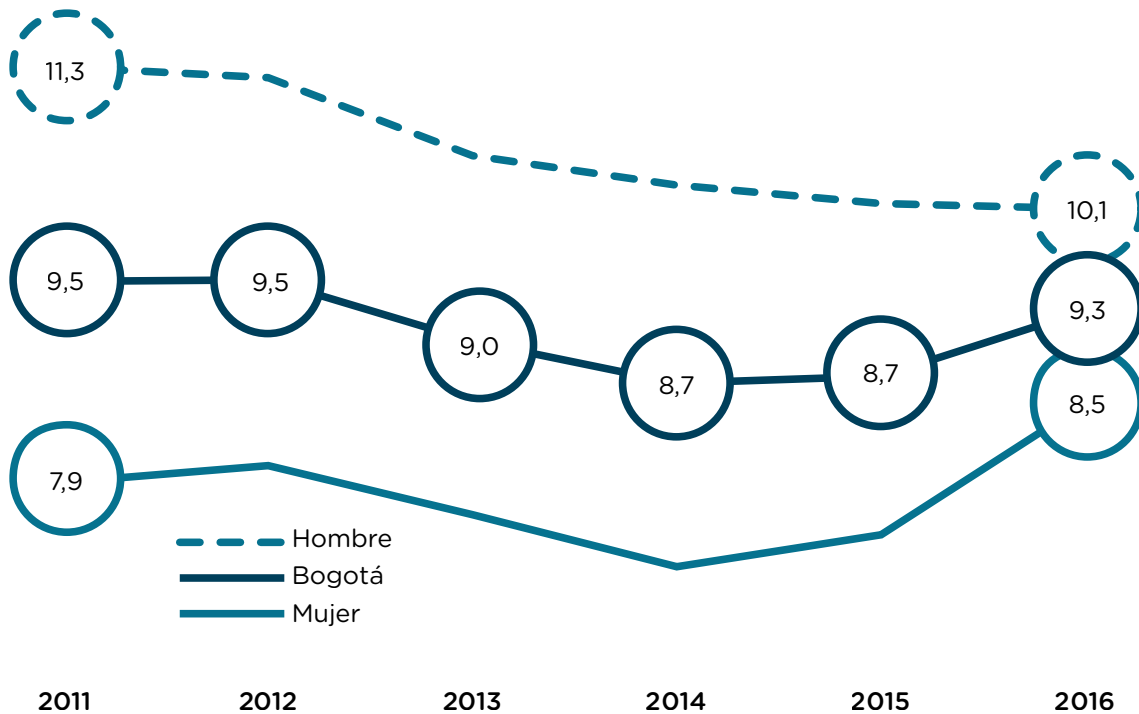
Al igual que los indicadores revisados anteriormente, los asociados al desempleo aportan elementos interesantes para analizar el desempeño del mercado de trabajo. Entre estos, se destaca el total de desocupados, conformado por los cesantes y los aspirantes. Los cesantes son las personas que en la actualidad están desocupadas pero trabajaron anteriormente. Los aspirantes corresponden a las personas que entran por primera vez al mercado a buscar trabajo.

En 2016, se identificó un total de 428.591 desocupados en Bogotá, que representaron el 5,4% del total de la población de la ciudad. Entre 2014 y 2016, este porcentaje se acentuó en 0,3 puntos porcentuales, tras el registro de 30.585 desempleados más, con relación a los identificados por la GEIH en 2014 (398.006).

Por género, se observa disminución en el total de mujeres desempleadas mientras que aumentó el porcentaje de hombres desempleados (ver gráfica 17). De hecho, en los últimos cinco años se aprecia tendencia a converger entre las tasas de desempleo de hombres y mujeres (ver gráfica 16).

Uno de los cambios más relevantes observado en los últimos dos años, se refiere al cierre de brechas en desempleo desde la perspectiva de género. En 2011, la diferencia entre las tasas se estimó en 3,5 puntos porcentuales (p.p), diferencia que se redujo paulatinamente a 3,2 p.p en 2014 para luego ubicarse en 1,6 p.p en 2016. Así, la brecha se redujo a la mitad entre 2011 y 2016 (ver gráfica 16).

Gráfico 16. Tasa de desempleo en Bogotá según género. 2011 – 2016

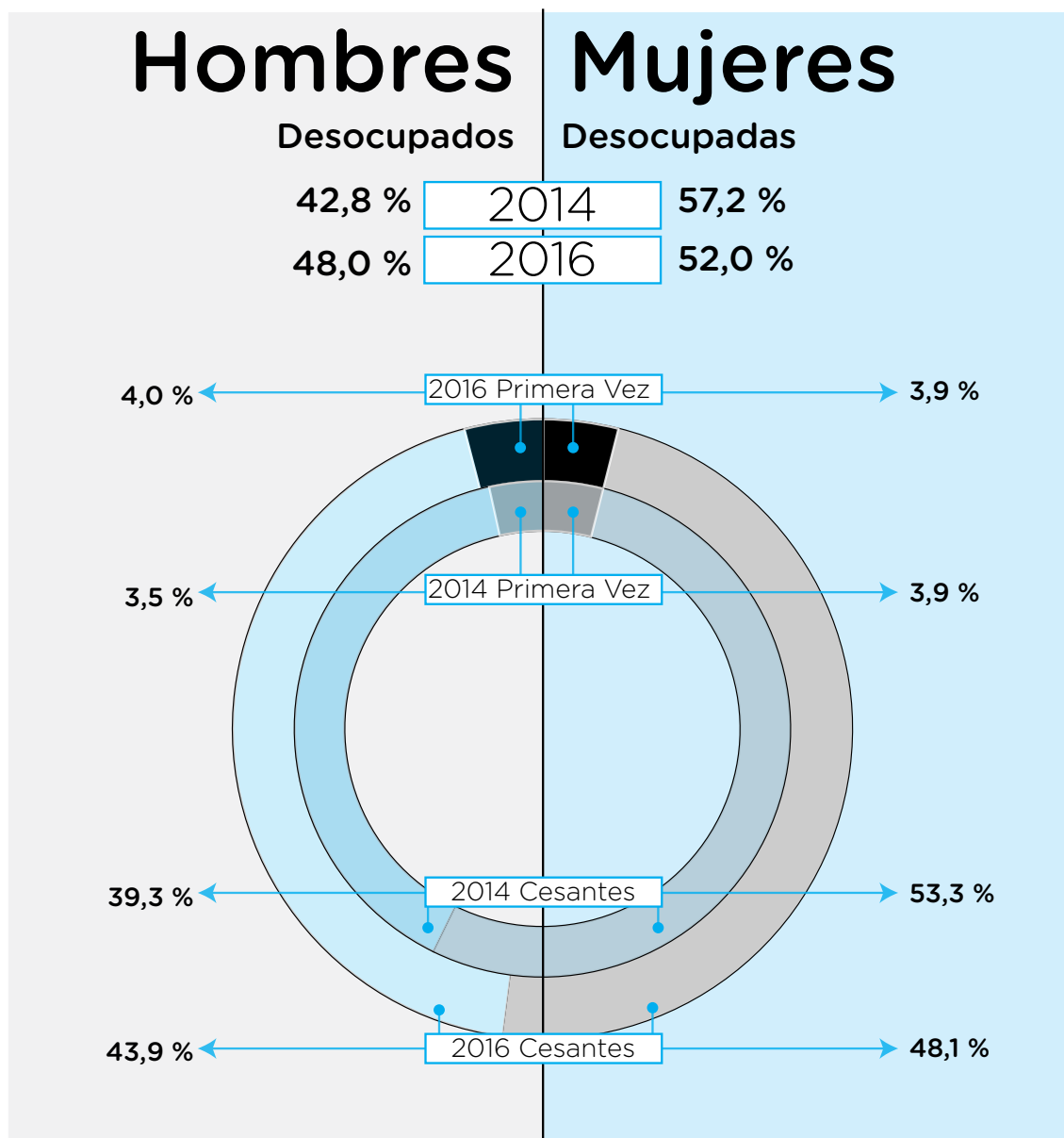


Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

Desde otra óptica, se identificó cambio en la composición del total de desempleados, denotando en 2016, incremento en el peso relativo de los desempleados de primera vez respecto a los cesantes. De hecho, la participación porcentual del total de desempleados de primera vez pasó de 7,4% en 2014 a 8% en 2016 y en forma complementaria disminuyó la de cesantes al pasar de 92,6% en 2014 a 92% en 2016. El incremento de desempleados por primera vez ocurre principalmente por el mayor ingreso de hombres al mercado laboral respecto a las mujeres, en una relación de 3:1, esto en términos porcentuales se presenta con una relación de 75% / 25%.

El análisis cruzado entre desocupados y género permitió identificar que disminuyó en cerca de 6.000 personas el total de mujeres cesantes entre 2014 y 2016, mientras que aumentó en 31.855 el total de hombres cesantes. Resultado de la anterior, disminuyó en 5,2 p.p la representatividad de las mujeres cesantes en el total de desocupados al tiempo que aumentó 4,6 p.p la de hombres cesantes.

**Gráfico 17. Distribución (%) de los desocupados por género y tipo en Bogotá 2014-2016**



Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

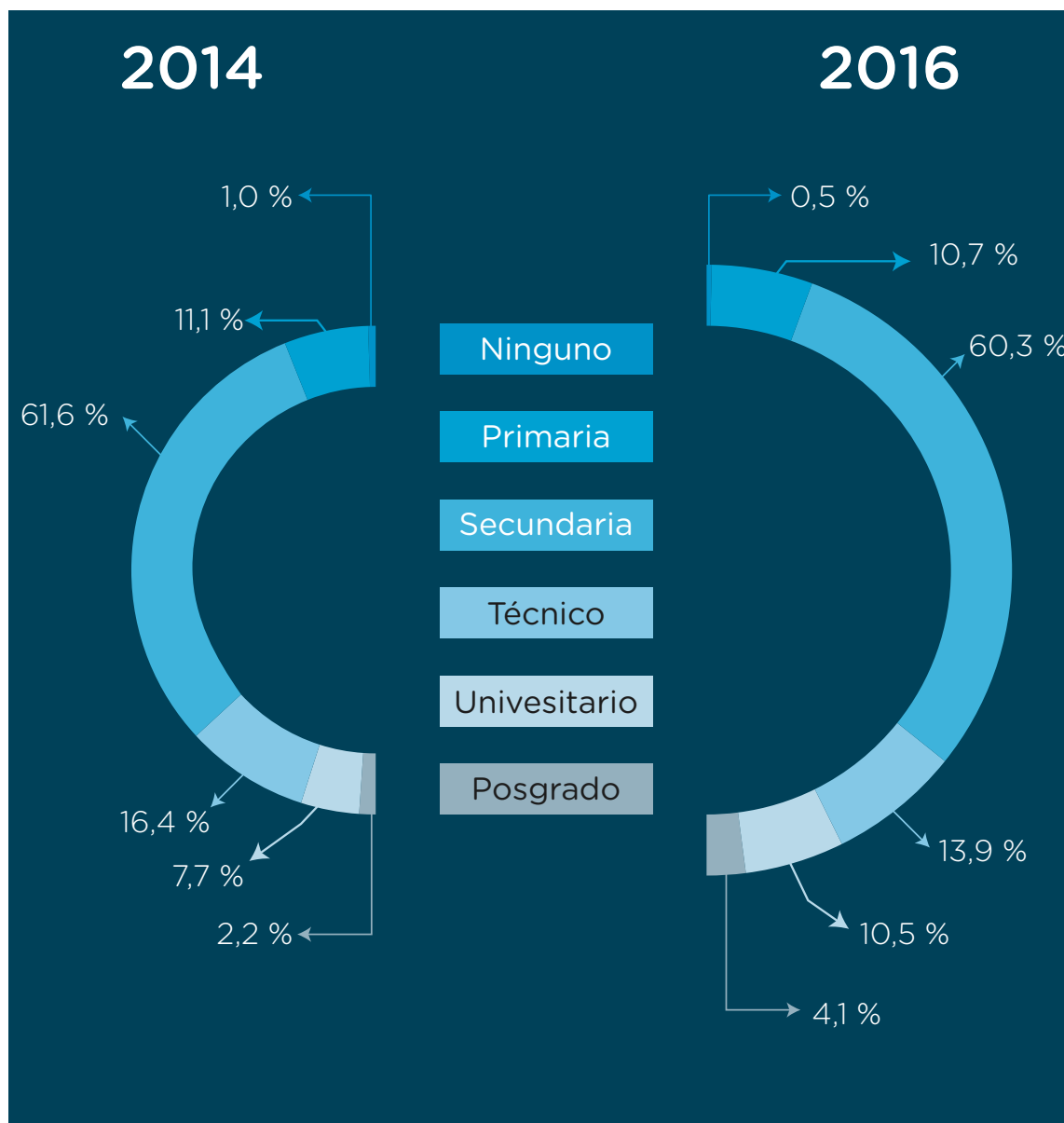
La verificación del nivel educativo de los desempleados permitió establecer que, al cabo de dos años, hasta 2016, aumentó el porcentaje de desempleados que concluyeron estudios universitarios y de postgrado. Para el primer caso, los universitarios desempleados, se registró un total de 14.408 desocupados más, lo que representó un incremento de 47% en este grupo de personas.

Para el segundo caso, los desocupados con estudios de postgrado (especialización o maestría), la situación coyuntural es más sensible, tomando como información de partida que el total de la población que integra este grupo se duplicó en tan sólo dos años, pasando de 8.750 en 2014 a 17.671 en 2016. Esta situación puede obedecer a que los jóvenes que concluyen sus estudios de postgrado enfrentan dificultades para conseguir su primer trabajo y la presión que ejercen como aspirantes sobre el mercado laboral se refleje, por consiguiente, en las cifras ya mencionadas. En contraste, se observó una dinámica favorable en el subgrupo de desocupados con nivel de formación técnica o tecnológica. De hecho, esta población disminuyó en cerca de 5.900 personas, cifra que representó una caída de 2,6 puntos porcentuales en la participación respecto al total de desempleados, al pasar de 65.469 en 2014 (16,4%) a 59.544 en 2016 (13,9%).

Teniendo en cuenta que durante los últimos dos años disminuyó en Bogotá la capacidad de absorción de nuevos trabajadores por parte del mercado laboral y que paralelo a esto aumenta constantemente la presión de vinculación por parte de nuevos oferentes, se espera que esta distorsión se refleje en incrementos de la tasa de desempleo, entre uno y dos puntos porcentuales en 2017.

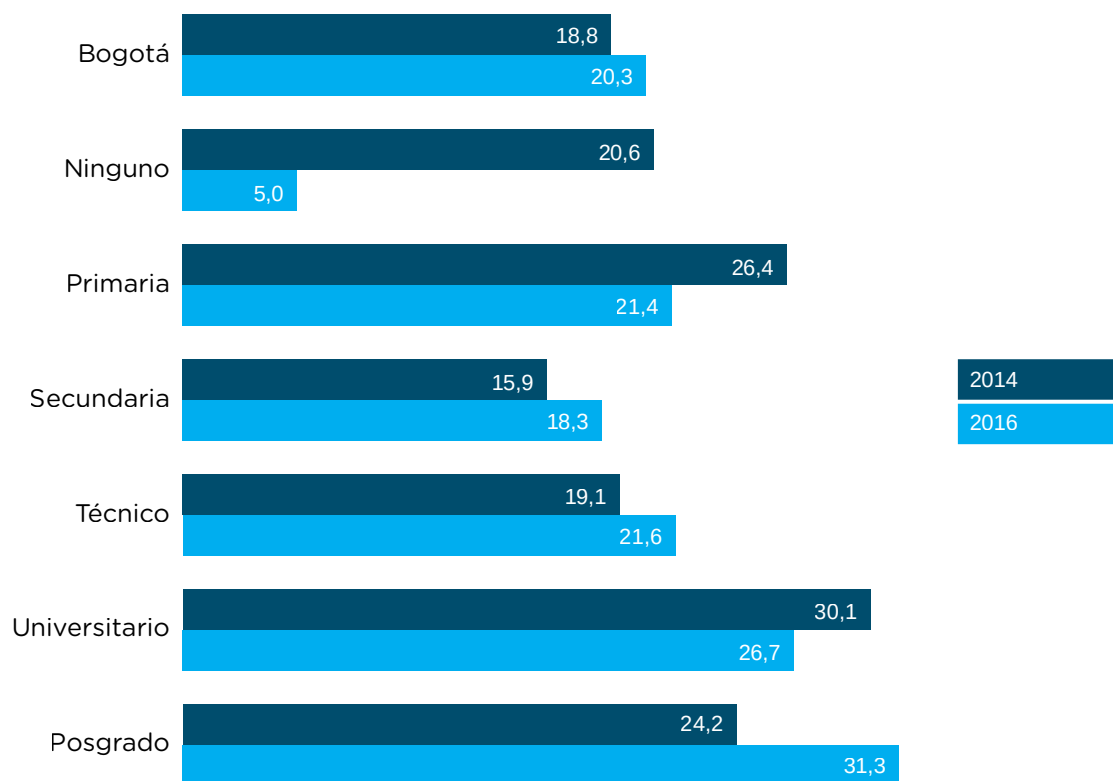
Desde otro ángulo, el indicador de semanas promedio destinadas a buscar empleo, sugiere que los grupos poblacionales que enfrentaron en 2016 mayor dificultad en este propósito fueron los universitarios (27 semanas) y los graduados de postgrado (31 semanas), mientras que en 2014, la mayor dificultad la afrontaron quienes concluyeron únicamente estudios primarios (26 semanas) y los graduados de postgrado (30 semanas). En términos generales, un desempleado en Bogotá destinó más tiempo en 2016 para buscar trabajo respecto a 2014, pasando de 18,8 a 20,3 semanas (ver gráfica 19).

**Gráfico 18. Distribución (%) de los desocupados según nivel educativo en Bogotá 2014-2016**



Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

**Gráfico 19. Promedio semanas buscando trabajo según nivel educativo. Bogotá 2014 y 2016**



Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

La Gran Encuesta Integrada de Hogares también proporciona información con relación al tiempo promedio que permanecen desempleadas las personas según grupos etáricos. De acuerdo a esto, en 2016 fue más difícil para aquellos con edades superiores a 45 años encontrar trabajo, destinando en promedio a esa búsqueda 23,3 semanas. Este grupo de personas superó en tres semanas la media ciudad (20,3).

### 2.2.5. Jóvenes que no estudian ni trabajan

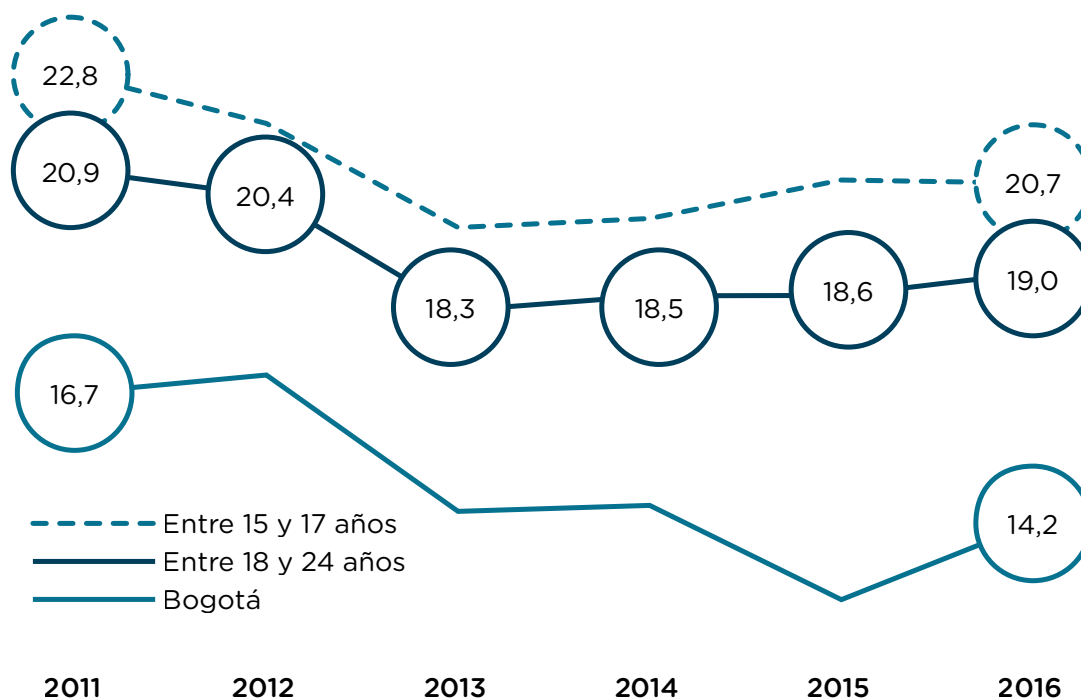
Desde 2014 se observa incremento en la proporción de jóvenes con edades entre los 15 – 24 años que no estudian ni trabajan (Nini) en Bogotá. A la fecha, uno de cada cinco jóvenes en la ciudad se clasifica como Ninis.

Los avances reportados por este indicador entre 2009 y 2013 en Bogotá, con una reducción equivalente a tres puntos porcentuales, coincidieron con el mejor

desempeño económico de la ciudad en ese periodo. Sin embargo, esos resultados se vieron ligeramente menguados y se reflejaron en un retroceso de la tasa a partir de 2014. Así, en los últimos dos años, hasta 2016, este indicador desmejoró en 0,5 (p.p) y se situó en 19%.

La GEIH contabilizó 257.631 jóvenes que cumplieron esta condición en Bogotá durante 2016, aumentando 3,2% respecto al total estimado en 2014. Este porcentaje correspondió a 8.015 personas. El incremento total de la población joven (15 – 24 años) en el periodo se estimó en 10.958, de los cuales 73% no estudiaron ni trabajaron.

**Gráfico 20. Tasa de Jóvenes que no estudiando ni trabajan en Bogotá según rango de edad. 2011 - 2016**



Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

El análisis a partir de rangos de edad permite identificar que los jóvenes con edades entre 18 y 24 años enfrentan tasas de inactividad académica y laboral más altas respecto a aquellos con edades entre los 15 y 17 años. Para los que ya cumplieron la mayoría de edad en 2016, la tasa se calculó en 20,7% mientras que los jóvenes menores de edad presentaron una tasa de 14,2% (Gráfica 20).



Si bien la tasa de jóvenes Ninis aumentó en los últimos dos años, es necesario precisar que se evidencia mejora para el subgrupo de jóvenes con edades entre los 15 y 17 años, con una reducción de la tasa de 0,4 puntos porcentuales, en tanto que, se acentuó el fenómeno entre la población que se considera mayor de edad, al pasar la tasa de 20% en 2014 a 20,7% en 2016. Resultado de lo anterior, se amplió la brecha entre estos dos subgrupos de 5,5 p.p en 2014 a 6,5 p.p en 2016.

El análisis que se restringe a las personas con edades entre los 15 y 24 años en Bogotá, arrojó resultados similares a los obtenidos por Banco Mundial para América Latina<sup>6</sup>, al determinar que 19,3% de los jóvenes de la región no estudian ni trabajan, a lo que se agrega que la tasa viene en ascenso. A escala mundial el indicador se estimó en 26%.

Adicionalmente, Banco Mundial logró establecer que en la región, 60% de estos jóvenes proviene de hogares pobres y que seis de cada 10 son mujeres. Sobre ellas precisó que, en un alto porcentaje corresponden a jóvenes que se casaron o embarazaron antes de los 18 años de edad. Determinó además, que los Ninis se ubican principalmente en zonas urbanas y abandonaron de manera prematura el sistema escolar.

A partir de esto, concluyó que la dinámica futura del mercado laboral estará condicionada porque tienden a reproducirse las mismas características que determinaron el aumento de los Ninis en el presente, razón por la cual recomienda implementar acciones que propendan por controlarlas, principalmente a través de intensificar la retención educativa y este sentido, aminorar los efectos negativos a mediano y largo plazo en la productividad de la economía (Banco Mundial, 2016).

Por su parte, el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario<sup>7</sup> concluyó tras analizar este grupo poblacional a escala nacional, que los logros educativos de la población que ni estudia ni trabaja están muy por debajo de jóvenes en circunstancias laborales y/o educativas activas. Sólo el 19% del total de los Ninis alcanzaron un título profesional, mientras que este porcentaje es de 38% para el resto de la población de jóvenes.

---

6 Banco Mundial. El informe Ninis en América Latina: 20 millones de jóvenes en busca de oportunidades. Washington 2016

7 Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario. Perfil juvenil urbano de la inactividad y el desempleo en Colombia, marzo 2017

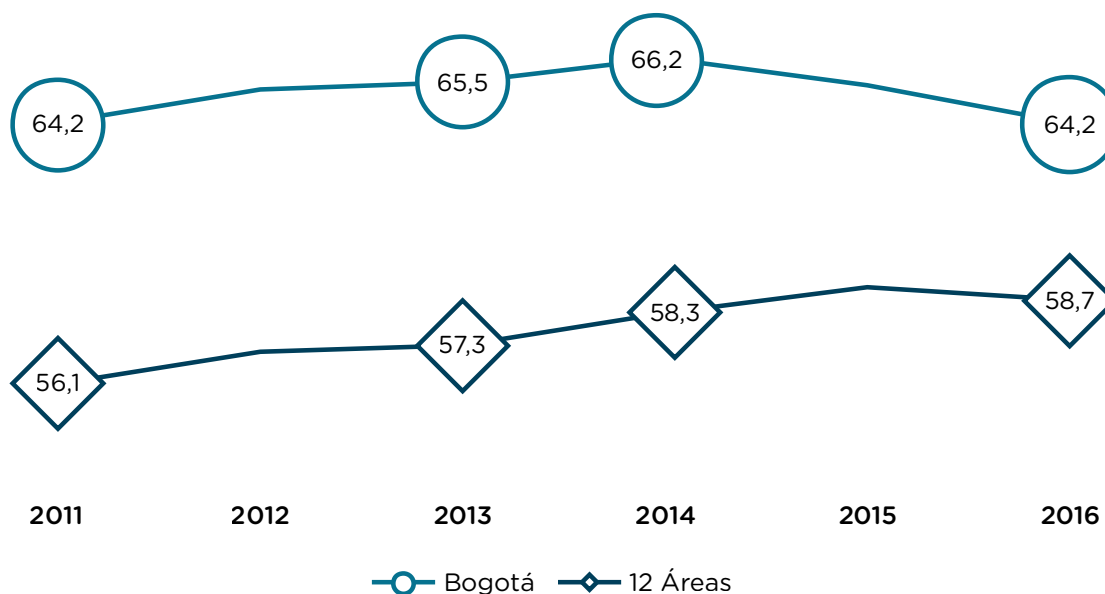
## 2.3. Dimensiones e indicadores del trabajo decente

### 2.3.1. Dimensión 1: Oportunidades de empleo

Siete indicadores integran la primera dimensión del trabajo decente, y en su conjunto, permiten valorar las oportunidades de trabajo que se presentaron en el mercado para todas las personas que integraron la fuerza laboral, o en otras palabras, que se clasificaron como población en edad de trabajar.

La tasa de ocupación es el primero de este grupo de indicadores. Éste retrocedió dos puntos porcentuales en Bogotá entre 2014 y 2016, como se mencionó anteriormente, reflejando menor capacidad de absorción de mano de obra por parte del mercado de trabajo, situación que tiene relación directa con la dinámica empresarial de la ciudad, en particular, con variables como creación, estabilidad y tamaño de las unidades económicas. No obstante, es pertinente resaltar que la masa asalariada aumentó en 106.000 personas durante este mismo periodo en Bogotá, muestra de la creación de puestos de trabajo. Sin embargo, la creación de nuevas plazas de trabajo fue menor al ingreso de personas al mercado laboral. Lo anterior contrasta con la evolución del indicador en las 12 principales ciudades y áreas metropolitanas del país, toda vez que en éstas aumentó 0,4 p.p la tasa de ocupación en los últimos dos años.

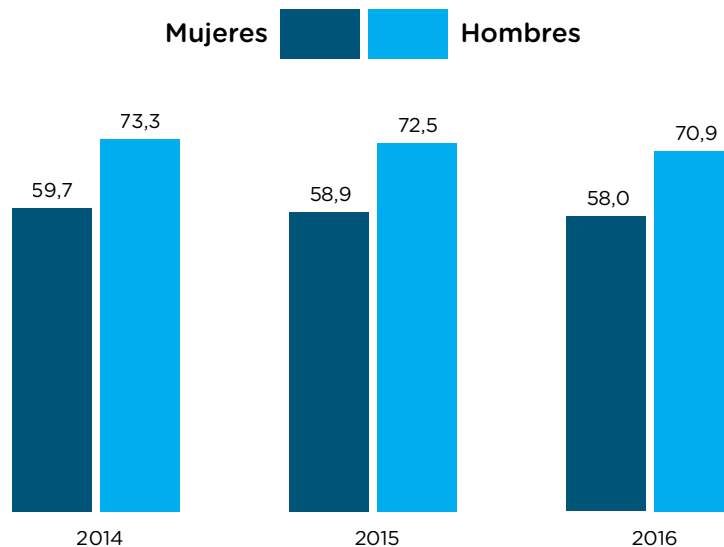
**Gráfico 21. Tasa de ocupación en Bogotá y 12 Áreas. 2011 – 2016**



Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

Asimismo, se observó reducción en la tasa de ocupación tanto de hombres como de mujeres en la capital. Para ellos significó al cierre de 2016, la pérdida de 2,4 p.p en la tasa de ocupación frente a 2014 y para ellas de 1,7 p.p. Adicionalmente, se evidenció que en el largo plazo tiende a equilibrarse la tasa de ocupación entre géneros, brecha que actualmente se cuantifica en 12,9 p.p

**Gráfico 22. Tasa de ocupación en Bogotá según género. 2014 – 2016**



Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

Los resultados arrojados por la GEIH establecen que existe diferencial en las tasas de ocupación de género tanto en Bogotá como en las 12 principales ciudades y áreas metropolitanas del país (sin incluir Bogotá). Sin embargo, en la capital del país es menor el diferencial, aunque en ambos casos es menor la participación de la mujer en el mercado laboral. En la tabla 4 se detalla la evolución de la tasa de ocupación entre 2014 y 2016, para las áreas antes mencionadas.

**Tabla 4. Tasa de ocupación según género en Bogotá y 12 áreas. 2014 y 2016**

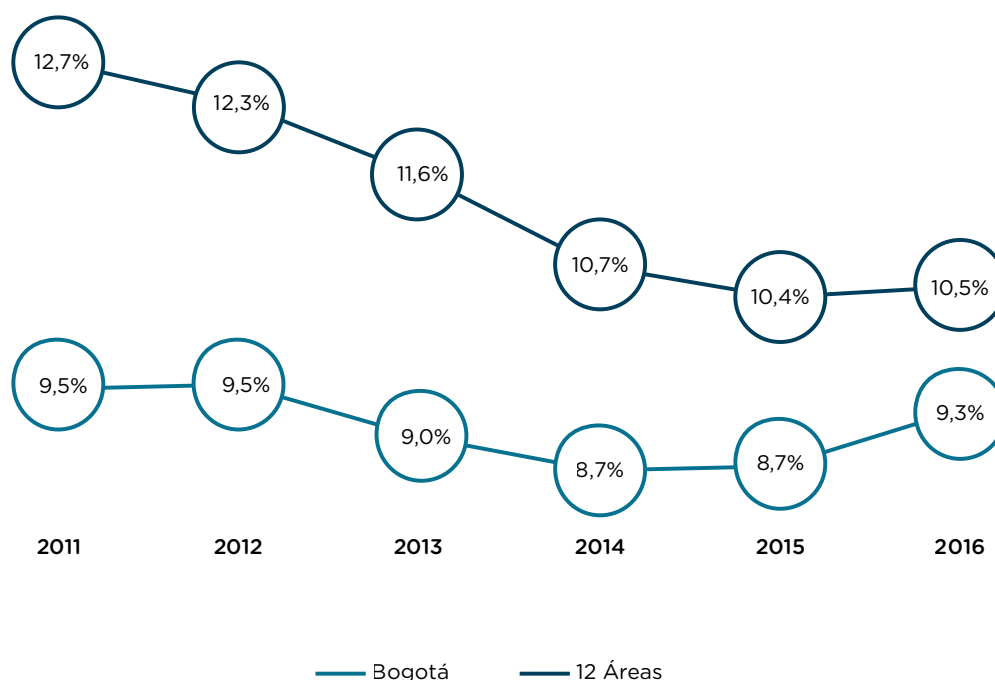
Indicador según género	Bogotá			12 Áreas		
	2014	2016	Lectura	2014	2016	Lectura
Total	66,2%	64,2%	-	58,3%	58,7%	+
Hombre	73,3%	70,9%	-	67,6%	67,8%	+
Mujer	59,7%	58,0%	-	49,9%	50,5%	+

Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

El segundo indicador que compone esta dimensión es la tasa de desempleo, indicador que se mantuvo en un dígito porcentual durante el último quinquenio, ubicándose en 9,3% al cierre de 2016. Es preciso resaltar que entre 2014 y 2016 se presentó un leve repunte en el desempleo lo que refleja la desaceleración de la economía, o visto desde otro punto de vista, el deterioro de la demanda interna y externa sobre los bienes y servicios producidos por Bogotá, mientras que entre 2012 y 2014 su alta demanda estuvo relacionada en un importante porcentaje con la ejecución de actividades conexas a la actividad minero extractiva, como son sísmica, transporte de hidrocarburos y alquiler de maquinaria especial, entre otras.

Al finalizar el 2016, Bogotá registró la cuarta menor tasa de desempleo entre las principales ciudades del país, después de Barranquilla (8,3%), Bucaramanga (8,6%) y Cartagena (8,9%)<sup>8</sup>, en tanto que el cálculo para el conjunto de las principales 12 ciudades y áreas metropolitanas mejoró en 0,2 p.p, al situarse en 10,5% durante 2016, después de haberse calculado en 10,7% para 2014.

**Gráfico 23. Tasa de desempleo en Bogotá y 12 Áreas. 2011 – 2016**



Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

<sup>8</sup> Para mayor información consultar el Boletín de Mercado Laboral no.78 del Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá, <http://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/portal/>

El tercer indicador contemplado por la PPTDD es el total de jóvenes con edades entre los 15 – 24 años que no estudian ni trabajan, grupo poblacional al cual se le denomina Ninis. Es necesario precisar que la PPTDD acorta en cuatro años el rango de edad usado para el cálculo y análisis de este indicador respecto al usado a escala nacional por el DANE, disminuyendo la cota superior de 28 a 24 años.

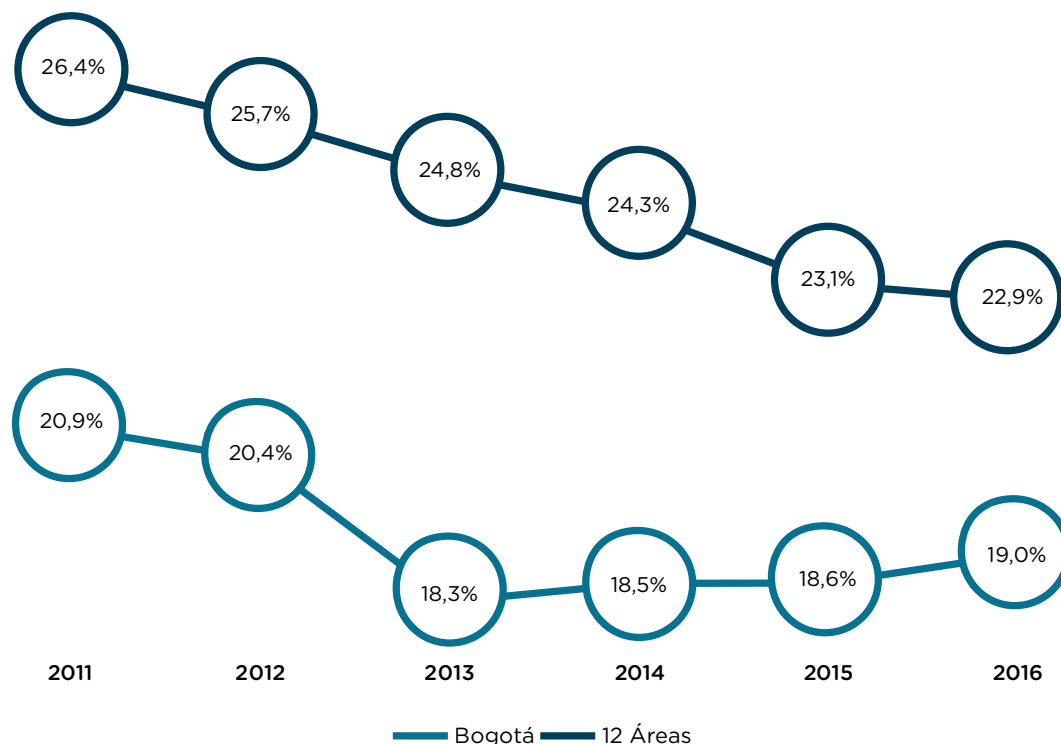
En general, el impacto económico de este grupo poblacional sobre el mercado laboral es negativo, teniendo en cuenta que son parte de la fuerza laboral de la sociedad y su inactividad se refleja en algunos casos, como talento y habilidades no desarrolladas, así como en aportes a la sociedad no realizados. En este orden de ideas, es deseable que el porcentaje de “Ninis” tienda a reducirse. No obstante, el indicador reveló que en Bogotá, durante los últimos dos años, aumentó en 0,5 p.p el porcentaje de jóvenes en esta condición, contrario a la tendencia registrada en las 12 principales ciudades y áreas metropolitanas, en las cuales se reduce de manera constante desde 2011, como se aprecia en la gráfica 24.

Aunque el indicador calculado para Bogotá reveló un retroceso, es necesario señalar que el balance de los últimos cinco años continúa siendo favorable para la capital, con un avance de dos puntos porcentuales desde 2011, a lo que se agrega la expectativa positiva sobre la dinámica económica de la capital entre 2017 y 2020.

El fenómeno de los Ninis tiene presencia y efectos a escala internacional, razón por la cual organismos como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico –OCDE- y la OIT invitan al desarrollo de medidas que activen la participación de los jóvenes en algunos de los dos frentes (educativo o laboral).

Entre estas, proponen incrementar los mínimos de educación básica, medida con la que se lograría activar la participación de los jóvenes con edades entre los 15 y 17 años, es decir, de los menores de edad. También propone ejecutar acciones encaminadas a alinear los requerimientos del mercado productivo con las capacidades de la mano de obra, medidas que redundarían en el robustecimiento y ensanchamiento del mercado laboral. Colombia y Bogotá han avanzado con respecto a esta última propuesta, a partir de la identificación de perfiles ocupacionales y la definición de normas técnicas de competencias, con el liderazgo del Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-.

**Gráfico 24. Tasa de Jóvenes que no están estudiando ni trabajando en Bogotá y 12 Áreas. 2011 – 2016**

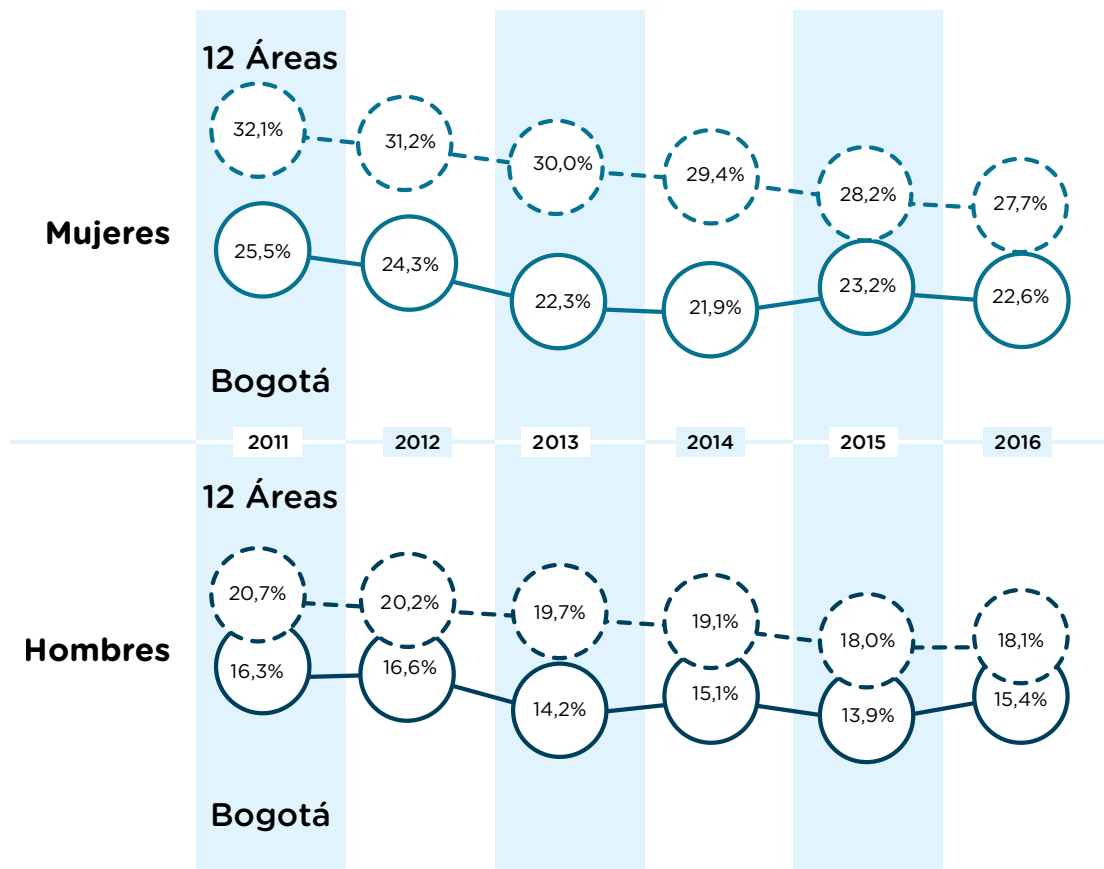


Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

Las mujeres integran en mayor proporción el contingente de jóvenes Ninis. De hecho, en Bogotá esta proporción correspondió a 59,4% con corte a 2016 y el restante 40,6% a hombres. De otro lado, se verificó que es mayor la tasa de Ninis entre mujeres, superando la de hombres en 7,6 p.p en el caso de la capital y en 9,6 p.p en las principales 12 ciudades y áreas metropolitanas del país.

De acuerdo a los resultados obtenidos a partir del cálculo de este indicador, tanto en Bogotá como en las 12 principales ciudades y áreas metropolitanas tiende a reducirse la tasa de Ninis en ambos géneros, no obstante, es menor la pendiente de descenso en la capital, según se aprecia en la gráfica 25.

**Gráfico 25. Tasa de Jóvenes que no están estudiando ni trabajando según género en Bogotá y 12 principales ciudades y Áreas metropolitanas. 2011-2016**



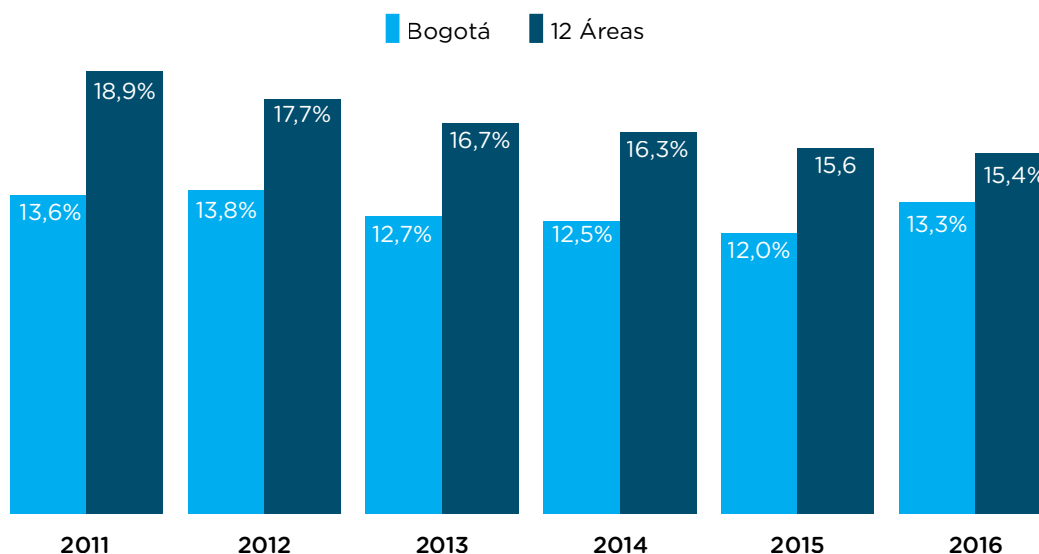
Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

Las oportunidades de empleo en el mercado laboral también pueden analizarse desde la óptica de la tasa de desempleo juvenil, tema álgido a escala internacional por cuanto son justamente las nuevas generaciones las llamadas a efectuar tanto el empalme como el relevo laboral.

Recientemente, OIT estimó que por efecto de la desaceleración de la economía mundial y en particular de las economías emergentes, la tasa de desempleo juvenil a escala internacional se situó en 13,1% en 2016, aumentando dos décimas frente a 2015 (12,9%), lo que en términos absolutos equivale a 500.000 jóvenes desempleados adicionales en el mundo, completándose un total de 71 millones de personas

con edades entre los 15 y 28 años en esta condición<sup>9</sup>. Asimismo, precisó que en el mercado laboral mundial se observó que mientras la tasa de desempleo general cede, la de los jóvenes crece, constituyéndose esta última en la principal razón por la cual los jóvenes deciden migrar a otros países.

**Gráfico 26. Tasa de desempleo Juvenil en Bogotá y 12 Áreas metropolitanas. 2011 - 2016**



Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

En Colombia, la proporción de jóvenes en condición de desempleo en 2016 superó la media internacional al ubicarse en 15,4% en las principales 12 ciudades y Áreas metropolitanas según la GEIH, mientras que en Bogotá se ubicó en 13,3%. Aunque en ambos casos marcó tendencia decreciente en los últimos cinco años, en Bogotá se reversionó el indicador entre 2015 y 2016 (Gráfica 26).

El registro atípico de este último año, se explica en parte por la menor dinámica de sectores como comercio e industria manufacturera que a su vez, se resintieron con el impacto del alza de los precios, la incertidumbre generada por el paro caminero, el proceso de paz y la reforma tributaria, situaciones que en conjunto afectaron las oportunidades de empleo de los jóvenes.

Esta dimensión también considera la tasa de informalidad, por cuanto este indicador aporta herramientas para analizar la calidad del empleo de los ocupados. Como se mencionó anteriormente, en Bogotá la informalidad se redujo 1,2 puntos

9 Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias del empleo juvenil 2016, OIT Ginebra



porcentuales entre 2014 y 2016, ubicándose en 42,5%, lo que denota que aumentó la capacidad de absorción de mano de obra en condiciones favorables para el trabajador.

En el caso de Bogotá, el indicador de trabajadores por cuenta propia mejoró en los últimos dos años, de acuerdo a los resultados generados a partir de la información provista por la GEIH, con una disminución que se cuantificó en un punto porcentual, como se precisa en la tabla 5. No obstante, uno de cada tres trabajadores en la capital se considera trabajador autónomo, es decir, no dispone de prestaciones y la vinculación al sistema de seguridad social es su responsabilidad.

Desde la perspectiva de género, se logró establecer que tanto para hombres como para mujeres disminuyó la proporción de trabajadores autónomos en la capital del país. Sin embargo, esta reducción ha sido más sensible entre las mujeres, lo que denota que han aumentado las oportunidades de vinculación laboral entre ellas.

La tasa de trabajadores por cuenta propia es mayor en las principales 12 ciudades y áreas metropolitanas de Colombia respecto a los registros obtenidos para Bogotá, sin embargo, como se mencionó anteriormente, este indicador tiende a descender y es más favorable a las mujeres.

**Tabla 5. Proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares en la ocupación total en Bogotá y 12 Áreas metropolitanas. 2014 y 2016**

Indicador según sexo	Bogotá			12 Áreas		
	2014	2016	Lectura	2014	2016	Lectura
Total	34,2%	33,2%	+	41,6%	40,7%	+
Hombre	33,7%	33,4%	+	41,1%	40,4%	+
Mujer	34,8%	33,1%	+	42,2%	41,1%	+

Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

Otro indicador que permite analizar la dinámica del mercado laboral es la tasa de asalariados en ocupaciones no agrícolas. Este, refleja la transición de los ocupados hacia ocupaciones de mayor productividad respecto al sector primario agrícola.

Los resultados generados por el ODEB permitieron establecer que es mayor el porcentaje de hombres que se dedican a labores distintas a las agrícolas respecto a las mujeres, o en otras palabras, que es más apetecida la mano de obra femenina para el desempeño de actividades laborales en trabajos relacionados con el sector

agrícola, como son la hidroponía o la floricultura. Aunque las actividades que ellas ejecutan suelen ser tareas que exigen delicadeza, suelen ser de baja productividad y por consiguiente de baja remuneración, situación que impacta los registros de ingresos promedio obtenidos a escala género.

En Bogotá, por cada diez asalariados hombres, siete se desempeñan en actividades no agrícolas, en tanto que para las mujeres esta proporción es de seis de cada diez. La diferencia es más sensible en las 12 principales ciudades y áreas metropolitanas, donde se identificó que es mucho mayor el peso de la economía campesina respecto a Bogotá y que la ejecución de las actividades rurales o agrícolas es desempeñada en mayor porcentaje por las mujeres, en consecuencia, es menor el porcentaje de mujeres que laboran en sectores distintos al agrícola.

**Tabla 6. Proporción de asalariados en ocupaciones no agrícolas en Bogotá y 12 Áreas metropolitanas. 2014 y 2016**

Indicador según sexo	Bogotá			12 Áreas		
	2014	2016	Lectura	2014	2016	Lectura
Total	56,5%	59,1%	+	50,4%	51,9%	+
Hombre	65,5%	68,2%	+	58,9%	59,3%	+
Mujer	54,0%	56,6%	+	46,8%	47,1%	+

Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

### Resumen resultados para Bogotá – Dimensión 1:

Indicador Estadístico	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Lectura	
	Dimensión 1: Oportunidades de empleo							
1. Tasa de ocupación	64,2%	65,2%	65,5%	66,2%	65,4%	64,2%	-	Cambio negativo
2. Tasa de desempleo	9,5%	9,5%	9,0%	8,7%	8,7%	9,3%	-	Cambio negativo
3. Jóvenes que no están estudiando ni trabajando	20,9%	20,4%	18,3%	18,5%	18,6%	19,0%	-	Cambio negativo
4. Tasa de Informalidad	45,6%	46,3%	43,9%	43,7%	43,6%	42,5%	+	Cambio positivo
5. Tasa de desempleo juvenil	15,9%	16,2%	14,8%	14,5%	13,7%	15,1%	-	Cambio negativo
Nacional	13,6%	17,7%	16,4%	15,8%	15,2%	15,9%	-	Leve cambio negativo
Internacional*	16,3%	15,7%	15,2%	14,6%	12,9%	13,1%	+	Cambio positivo
6. Proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares en la ocupación total	37,2%	35,3%	34,1%	34,2%	32,8%	33,2%	+	Cambio positivo
7. Proporción de asalariados en ocupaciones no agrícolas	53,4%	55,1%	56,0%	56,5%	58,2%	59,1%	+	Cambio positivo

Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

\*Fuente: OIT, Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo

### 2.3.2. Dimensión 2: Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo

Teniendo presente que los ingresos económicos de una persona le posibilitan procurarse condiciones de vida dignas y que esta condición, en conjunto con el trabajo productivo, recaen sobre la percepción de satisfacción, autonomía y bienestar de los trabajadores, se contempló incluir la dimensión de ingresos adecuados y trabajo productivo en la batería de indicadores de trabajo decente y digno. Esta dimensión está integrada por cuatro indicadores, los cuales facilitan la identificación de niveles de remuneración justa y mínima para garantizar el acceso a una vida digna.

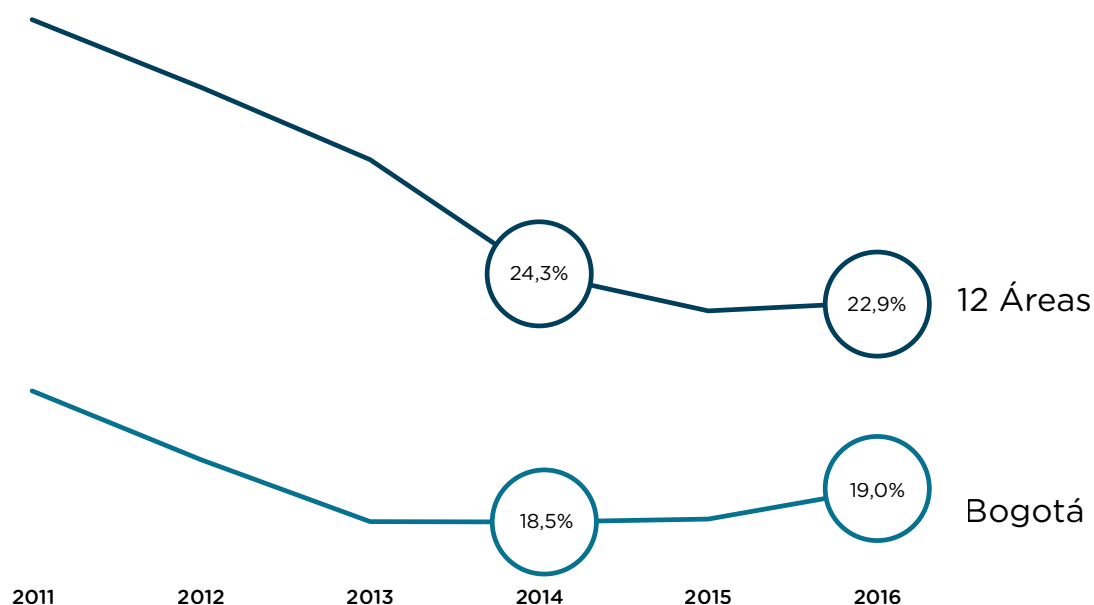
El primero de estos indicadores es la tasa de trabajadores pobres, indicador que se considera como uno de los más relevantes para el análisis de esta dimensión, por cuanto tiene en consideración la línea de pobreza. El cálculo de este indicador se efectúa a partir de la identificación de los trabajadores que viven en hogares clasificados como pobres, es decir, que sus ingresos no son adecuados para garantizar condiciones de bienestar mínimas a su núcleo familiar. En consecuencia, la disminución del indicador es sinónimo de mejora.

En Bogotá, la tasa de trabajadores pobres es menor con relación al registro obtenido para las 12 principales ciudades y áreas metropolitanas de país. De hecho, representa cerca del 50% de la tasa calculada para éstas últimas. No obstante, entre 2014 y 2016 aumentó 0,6 puntos porcentuales retomando los niveles registrados durante 2012, lo que denota que en el último año aumentó la distorsión existente entre la remuneración al trabajo y la capacidad de éste para cubrir el costo de vida (Gráfica 27).

A escala de género, se concluye que cuando el hogar depende económicamente de la mujer, este tiene mayor probabilidad de ser clasificado como un hogar con ingresos por debajo de la línea de pobreza, teniendo en consideración que en promedio, ellas perciben remuneraciones inferiores a las de los hombres y de acuerdo a los indicadores antes observados, es mayor el porcentaje de mujeres que se desempeña en labores agrícolas, sector proclive a remunerar con salarios más bajos respecto a los demás sectores económicos.

De otro lado, la tasa de trabajadores asalariados con bajos ingresos permite establecer la proporción de trabajadores que perciben ingresos por debajo de la media relativa. En Bogotá, este indicador muestra una tendencia decreciente. Entre 2014 y 2016 la tasa se redujo en 1,2 p.p lo que devela mejora en el nivel de salarios de los trabajadores. Asimismo, se percibe mejora a escala de género, aunque es más favorable para ellas, con reducciones en la tasa de 1,1 p.p en el mismo lapso de tiempo (Tabla 7).

**Gráfico 27. Tasa de trabajadores pobres en Bogotá y 12 Áreas metropolitanas. 2014 y 2016**



Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

Adicionalmente, la información recabada por la GEIH permitió establecer que la brecha entre los resultados obtenidos para este indicador en Bogotá y las 12 principales ciudades y áreas metropolitanas, no es tan amplia como la percibida en otros indicadores, lo que pone de manifiesto que se mantiene en términos generales, la proporcionalidad de este a escala nacional.

**Tabla 7. Tasa de Asalariados con bajos ingresos según género en Bogotá y 12 Áreas metropolitanas. 2014 y 2016**

Indicador según género	Bogotá			12 Áreas		
	2014	2016	Lectura	2014	2016	Lectura
Total	10,4%	9,2%	+	12,42%	10,86%	+
Hombre	7,9%	7,0%	+	10,1%	9,0%	+
Mujer	12,5%	11,4%	+	14,4%	12,7%	+

Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

El tercer indicador contemplado en la dimensión de ingresos adecuados es la remuneración media por hora a precios corrientes. El mismo, permite establecer la remuneración promedio hora percibida anualmente por los trabajadores. Teniendo en cuenta que durante 2016 se fijó como salario mínimo \$689.455, con una remuneración media por hora de \$3.590, puede precisarse que en general, en Bogotá, los trabajadores perciben dos (2) veces la remuneración media estipulada por el salario mínimo, fijándose en \$7.200, mientras que en las principales ciudades y áreas metropolitanas se percibe 1,6 veces esta medida de referencia, esto es \$5.586.

Aunque en términos nominales la remuneración media por hora tiende a incrementarse anualmente, según se presenta en la gráfica 28, en términos reales se constató descenso, que para el caso de Bogotá fue de 4,7% entre 2014 y 2016 (precios constantes de 2014), al pasar de \$6.702 a \$6.389 (valor deflactado con el IPC Bogotá).

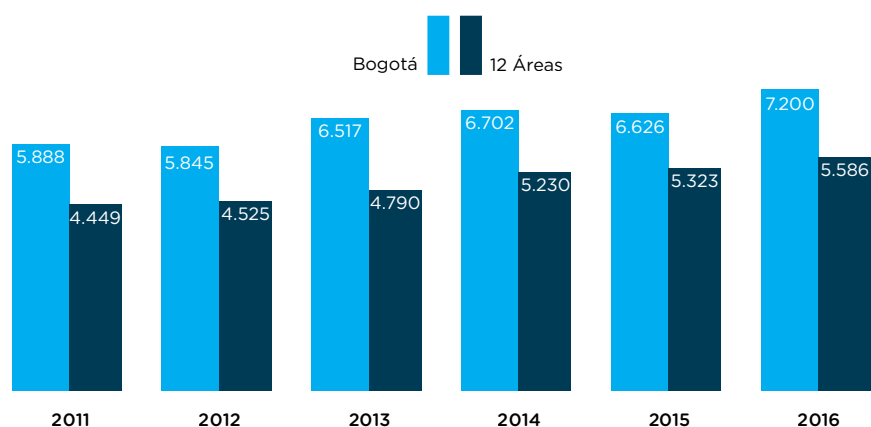
El cálculo del indicador en precios corrientes a escala género en Bogotá permitió identificar que la remuneración media por hora entre mujeres es inferior en cerca de 10% respecto a la percibida por los hombres, aunque la brecha se redujo en los últimos dos años, lo que en términos monetarios equivale a \$574 por hora en 2016, mientras que en 2014 fue de \$992.

Por su parte, el indicador de asalariados que han recibido capacitación recientemente es una herramienta que permite identificar, de manera indirecta, el desarrollo específico de habilidades y cualificación de los trabajadores por cuenta de los empleadores, con el objeto de incrementar la productividad de la unidad productiva. En ese contexto, es probable que las acciones de capacitación reviertan en mayores niveles de remuneración media de los trabajadores.

Este indicador se calcula a partir del total de asalariados que reportaron en la GEIH que durante los últimos doce meses recibieron cursos de capacitación. De acuerdo a los resultados, la tasa de asalariados que cumplió esta condición durante 2016 en Bogotá tan sólo representó el 0,03%, disminuyendo respecto al registro obtenido para 2014 (0,09%).

Los resultados obtenidos para los últimos años permitieron establecer que en Bogotá este porcentaje tiende a disminuir mientras que en las 12 principales ciudades y áreas metropolitanas tiende a incrementarse. De hecho, para estas últimas el indicador se calculó en 0,13% (ver gráfica 29).

**Gráfico 28. Remuneración media por hora en Bogotá y 12 Áreas metropolitanas. 2011 - 2016**



Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

**Tabla 8. Remuneración media por hora (nominal) según género en Bogotá y 12 Áreas metropolitanas. 2014 y 2016**

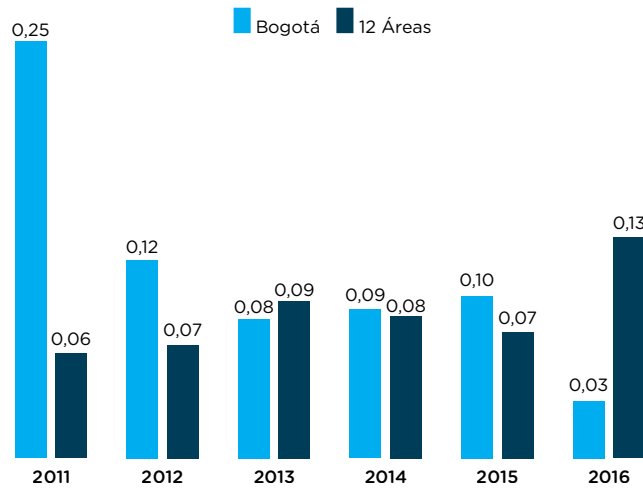
Indicador según género	Bogotá			12 Áreas		
	2014	2016	Lectura	2014	2016	Lectura
Total	\$6.702	\$7.200	+	\$5.230	\$5.586	+
Hombre	\$7.134	\$7.450	+	\$5.438	\$5.766	+
Mujer	\$6.142	\$6.876	+	\$4.935	\$5.331	+

Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

Como se mencionó anteriormente, la realización de cursos de formación específica posibilitan que los trabajadores concreten opciones de vinculación laboral o que permanezcan en la empresa para la cual laboran. De acuerdo a la información reportada por la GEIH, son los hombres quienes en mayor proporción reciben cursos de capacitación en Bogotá, mientras que en las principales ciudades del país la participación de hombres y mujeres en dichos cursos es más homogénea.

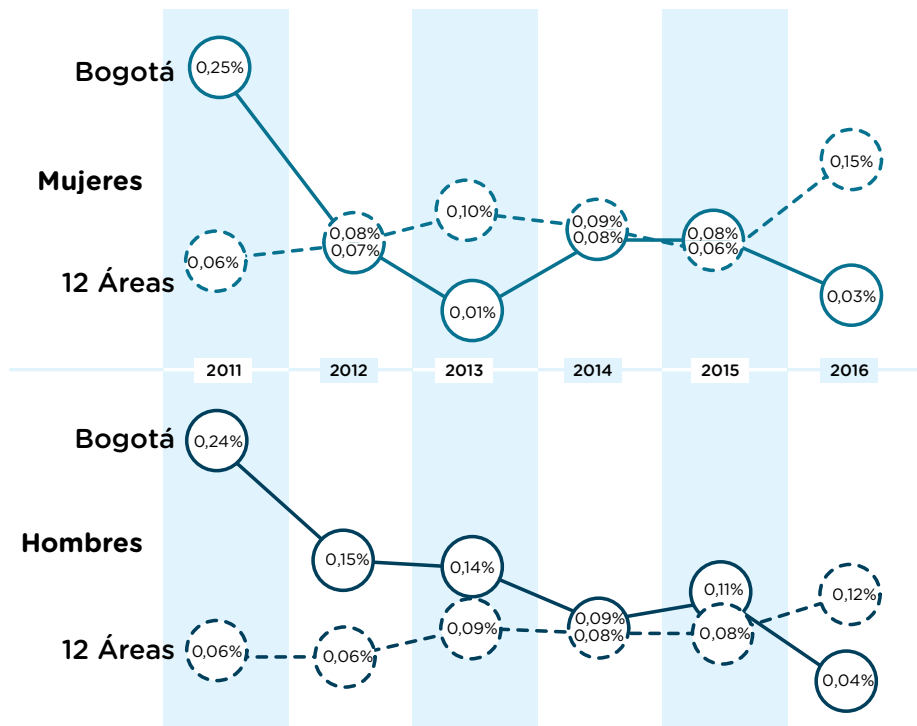
Adicionalmente, el indicador permitió establecer que en 2016 las tasas de capacitación en las principales ciudades superaron las calculadas para Bogotá, tanto para hombres como para mujeres, según se aprecia en la gráfica 30. En este orden de ideas, tiende a incrementarse la probabilidad de inserción y movilidad de los trabajadores en el mercado laboral en las grandes ciudades diferentes a Bogotá.

**Gráfico 29. Asalariados que han recibido capacitación recientemente en Bogotá y 12 Áreas metropolitanas. 2014 y 2016**



Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SSDE

**Gráfico 30. Asalariados que han recibido capacitación recientemente en Bogotá y 12 Áreas metropolitanas según género. 2014 y 2016**



Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SSDE

## Resumen resultados para Bogotá – Dimensión 2:

Indicador Estadístico	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Lectura	
	Dimensión 2: Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo							
1. Tasa de trabajadores pobres	8,2%	7,0%	5,9%	5,9%	6,0%	6,5%	-	Cambio negativo
2. Asalariados con bajos ingresos	12,5%	12,2%	11,9%	10,4%	9,7%	9,2%	+	Cambio positivo
3. Remuneraciones medias por hora	5.888	5.845	6.517	6.702	6.626	7.200	+	Cambio positivo
4. Asalariados que han recibido capacitación recientemente	0,25%	0,12%	0,08%	0,09%	0,10%	0,03%	-	Leve cambio negativo

Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

### 2.3.3. Dimensión 3: Horas de Trabajo Decente

A escala internacional se determinó que las jornadas de trabajo semanales no debían exceder las 48 horas. Esto, bajo los parámetros establecidos en los convenios de la OIT, que llaman la atención sobre garantizar a los trabajadores períodos de descanso adecuados y prevenir la ocurrencia de accidentes laborales por cansancio.

De acuerdo con OIT y PNUD, la mayoría de países adoptaron en sus legislaciones laborales medidas que propenden por el trabajo decente, siendo una de estas, que la duración de la jornada de trabajo no debe exceder las 48 horas semanales. No obstante, recientes estudios les llevaron a concluir que hoy en día la quinta parte de los trabajadores en el mundo tienen jornadas de duración excesiva, destacándose países como Perú, Pakistán, Tailandia y Corea, con jornadas de trabajo que se extienden alrededor de 49,5 horas por semana.

Distintos países también han implementado medidas como el trabajo por pedido o los acuerdos de tiempo de trabajo escalonado, con las que se espera favorecer tanto la productividad de las unidades empresariales como a los trabajadores en lo atinente a conciliar el tiempo en el trabajo con sus responsabilidades familiares.

La determinación del número de horas/día que un trabajador debe ocuparse en las labores para las que fue contratado tiene dos propósitos inmediatos. El primero de estos es, como se mencionó anteriormente, garantizar a los trabajadores períodos de descanso adecuados y el segundo, propender por la reducción de brechas de género, según las cuales, los hombres trabajan más tiempo que las mujeres, fenómeno que se registra principalmente en actividades como restaurantes, comercio al por menor, transporte terrestre y otros servicios como almacenamiento, según indagaciones de OIT.

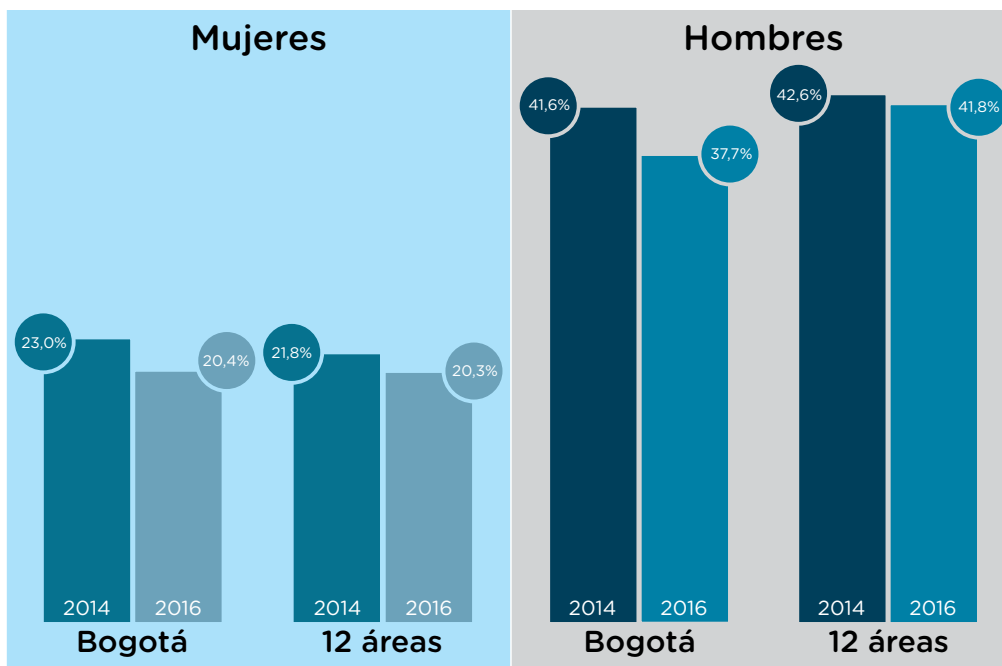


En este contexto, se determinó incluir el indicador de la proporción de trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas como uno de los indicadores que permita monitorear la dinámica del mercado laboral en Colombia y sus ciudades. El mismo se genera a partir de la información que recaba el DANE a través de la GEIH.

De acuerdo a la información estadística, en Bogotá es menor el porcentaje de la población trabajadora que labora en jornadas excesivamente largas, respecto al registro generado en las principales 12 ciudades y áreas metropolitanas, a lo que se agrega, una tendencia a la reducción más acelerada. En efecto, aunque en ambos contextos se verifica la tendencia decreciente del indicador, en Bogotá es mayor la velocidad de reducción. De hecho, la proporción se redujo en 3,2 p.p entre 2014 y 2016, mientras que la disminución en las principales 12 ciudades, sin incluir a Bogotá, se estimó en 1,1 p.p.

A escala de género se verifica que es mayor la proporción de hombres que laboran más de 48 horas semanales respecto al total de mujeres. De hecho, la proporción se redujo en 3,2 p.p entre 2014 y 2016, ubicándose este último año en 29,1% mientras que la disminución en las principales 12 ciudades, sin incluir a Bogotá, se estimó en 1,1 p.p fijándose en 31,1% en 2016.

**Gráfico 31. Proporción de trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas 2014 y 2016**



Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

### Resumen resultados para Bogotá – Dimensión 3:

Indicador Estadístico		2011	2012	2013	2014	2015	2016	Lectura	
		Dimensión 3: Horas de Trabajo Decente							
1. Trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas	Bogotá	36,1%	35,5%	34,8%	32,3%	31,3%	29,1%	+	Cambio positivo
	12 Áreas	35,4%	35,1%	33,6%	32,2%	32,0%	31,1%	+	Cambio positivo

Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

#### 2.3.4. Dimensión 4: Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal

Conseguir el equilibrio entre las necesidades de una persona que se desempeña como trabajador y las necesidades que esa misma persona manifiesta como miembro de una familia, es a lo que se denomina, conciliar la vida laboral y la vida familiar o personal. El poco equilibrio entre estos ámbitos de desempeño de un adulto, pueden llegar a afectar las relaciones de familia, la salud, la productividad laboral e incluso, aumentar la rotación laboral. En ocasiones, los desequilibrios pueden derivarse de jornadas de trabajo extendidas, razón por la cual es necesario analizar esta dimensión y la anterior, horas de trabajo decente, de manera conjunta.

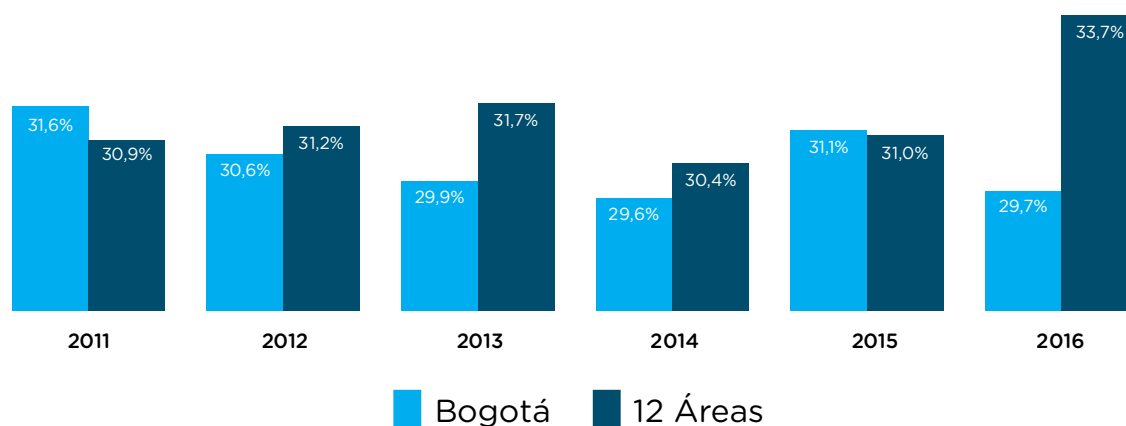
Teniendo en cuenta el impacto que genera este aspecto sobre la calidad de vida de los trabajadores y el hecho que paulatinamente aumentó en el mercado laboral la proporción de trabajadores autónomos, la subcontratación, la informalidad y los trabajadores contratados por poco tiempo, se determinó como relevante incluir en el seguimiento al mercado de trabajo un indicador que permitiera evaluar justamente el grado de equilibrio alcanzado entre las actividades que se clasifican como no remuneradas y que se asocian principalmente con el cuidado del hogar, y aquellas para las cuales se percibe remuneración. Lo anterior, en un contexto en el cual las mujeres continúan liderando la ejecución de actividades de cuidado de la familia y el hogar, al tiempo que aumenta su participación en el mercado laboral.

Los resultados obtenidos a partir del cálculo del indicador, develan que en Bogotá la proporción de trabajadores no remunerados frente a los remunerados se ha mantenido estable los últimos años, girando en torno a 30%, aunque se percibe un ligero retroceso entre 2014 y 2016, a partir de una disminución de 0,1 p.p, al ubicarse en 29,7% (Gráfica 32). Si bien los trabajadores que no perciben remuneración representan cerca de la tercera parte del total de los que si la obtienen en el mercado laboral, la fuerza laboral es cada vez menos vulnerable en la capital, en el sentido que se visibiliza en mayor proporción las actividades de cuidado respecto al resto del país y se reduce el peso relativo de los trabajadores no remunerados.

Por el contrario, el registro obtenido para las 12 principales ciudades da cuenta de aumentos en los desequilibrios entre tiempo de trabajo no remunerado y el remunerado, partiendo del hecho que aumenta la tasa calculada, especialmente entre 2015 y 2016.

Es pertinente señalar algunas de las actividades que en Bogotá han cobrado mayor dinamismo y retribución en su ejecución respecto al resto del territorio nacional, como son: el aseo o servicio doméstico; el lavado y planchado de ropa; el cuidado de adultos mayores o niños de brazos; servicios de modistería y los centros de servicios de cuidado estético.

**Gráfico 32. Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado en Bogotá y 12 Áreas metropolitanas. 2011-2016**



Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

#### Resumen resultados para Bogotá – Dimensión 4:

Indicador Estadístico	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Lectura	
	Dimensión 4: Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal							
1. Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado	31,6%	30,6%	29,9%	29,6%	31,1%	29,7%	-	Cambio negativo

Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

### 2.3.5. Dimensión 5: Trabajo que debería abolirse

Existen condiciones de trabajo que afectan la salud mental y física de las personas. Una de estas condiciones es el trabajo infantil. A escala mundial se ha observado que el trabajo infantil afecta a los menores de edad de múltiples formas. Los priva de su infancia, afecta su desarrollo físico, puede generar problemas de inestabilidad emocional y desnutrición, interfiere con su proceso educativo e incluso puede conllevar problemas de farmacodependencia.

Próximos a celebrar el primer centenario de la OIT, distintos países evalúan los avances obtenidos en torno a la consecución de uno de los objetivos que motivó la creación de este organismo internacional y que en ese momento se denominó, abolir el trabajo infantil. Teniendo en cuenta la relevancia social de este aspecto y la existencia de convenios internacionales encaminados a la protección de la niñez, se contempló la medición del trabajo infantil como uno de los aspectos que permiten al mercado laboral, acercarse a mejores estándares de calidad y dignidad para los trabajadores.

De acuerdo a la batería de indicadores definidos para realizar seguimiento al mercado laboral, la tasa de trabajo infantil se mide como la proporción de niños y niñas entre los 5 y 17 años de edad que se dedican principalmente a participar en la generación de ingresos para la familia o para su propio disfrute.

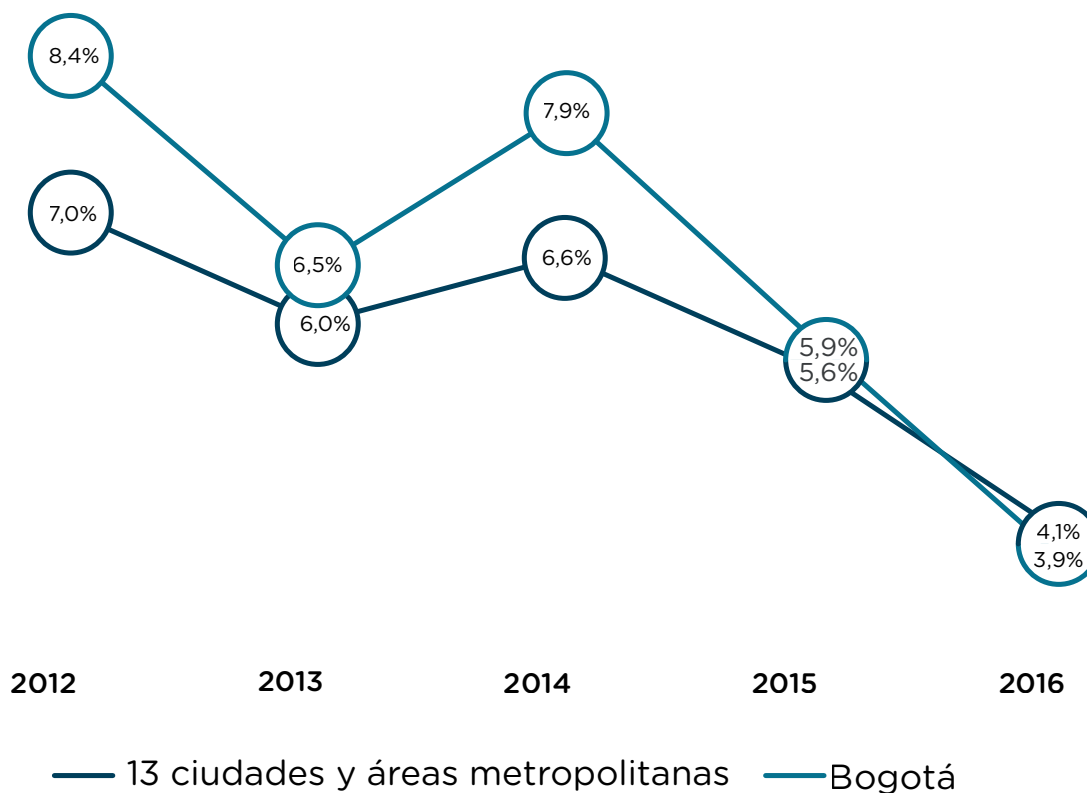
La práctica del trabajo infantil es cada vez menor en Bogotá, según se concluye a partir de la información que recaba la GEIH. Es importante destacar que entre 2014 y 2016 se mantuvo la tendencia decreciente del porcentaje de población menor de edad que trabaja, y en segundo lugar, que Bogotá presentó en 2016 por primera vez, una tasa de trabajo infantil por debajo de los registros obtenidos para las 13 principales ciudades y áreas metropolitanas<sup>10</sup>. De hecho, en los últimos dos años se redujo la tasa de trabajo infantil en un 50%, al pasar de 7,9% a 3,9%.

Los registros obtenidos permiten concluir que puede existir relación positiva entre los resultados observados y los programas encaminados a retener alumnos en el sistema educativo, aumentar la cobertura educativa, sensibilizar a la población respecto a los efectos del trabajo infantil y la propia existencia de la normatividad vigente.

---

10 Si bien el cálculo de la mayoría de los indicadores para este estudio es realizado directamente por el ODEB a partir de la información de la GEIH, es necesario precisar que para el caso específico de la tasa de trabajo infantil, tan solo se dispone de la información publicada por el DANE, representativa para Colombia, las 13 principales ciudades y áreas metropolitanas y Bogotá, razón por la cual no se ofrece al lector el registro a escala de las 12 principales ciudades y áreas, el cual excluye la información de Bogotá.

**Gráfico 33. Tasa de trabajo infantil en Bogotá y 13 Áreas metropolitanas. 2012-2016**



Fuente: DANE, GEIH.

### Resumen resultados para Bogotá – Dimensión 5:

Indicador Estadístico	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Lectura	
	Dimensión 5: Trabajo que debería abolirse							
1. Trabajo infantil	11,10%	8,43%	6,51%	7,91%	5,86%	3,9%	+	Cambio positivo

Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

### 2.3.6. Dimensión 6: Estabilidad y seguridad del Trabajo

La inestabilidad o movilidad laboral de los ocupados tiene relación directa con la productividad de la empresa para la cual trabaja y al mismo tiempo, puede generar impactos sobre la calidad del empleo. En este sentido, cobra importancia la medición de dos indicadores: la tasa de empleo precario y la tasa de antigüedad en el trabajo.

La inestabilidad o movilidad laboral de los ocupados tiene relación directa con la productividad de la empresa para la cual trabaja y al mismo tiempo, puede generar impactos sobre la calidad del empleo. En este sentido, cobra importancia la medición de dos indicadores: la tasa de empleo precario y la tasa de antigüedad en el trabajo.

Con relación al primero de estos, diversas razones pueden generar precariedad laboral en la población ocupada. La precariedad laboral se deriva de situaciones que conllevan inestabilidad o falta de garantías a los trabajadores. Estas situaciones suelen estar asociadas a desmejoras en las condiciones pactadas entre empleadores y trabajadores y bajo las cuales los trabajadores desempeñan las actividades para las que fueron contratados. Las desmejoras se asocian principalmente a extensión de la jornada laboral, superando ocho horas diarias; una remuneración percibida inferior al salario mínimo establecido legalmente; bajas condiciones ambientales para el desenvolvimiento del trabajador; reducida estabilidad laboral, o la ausencia de cotización al sistema general de salud y pensión, entre otras.

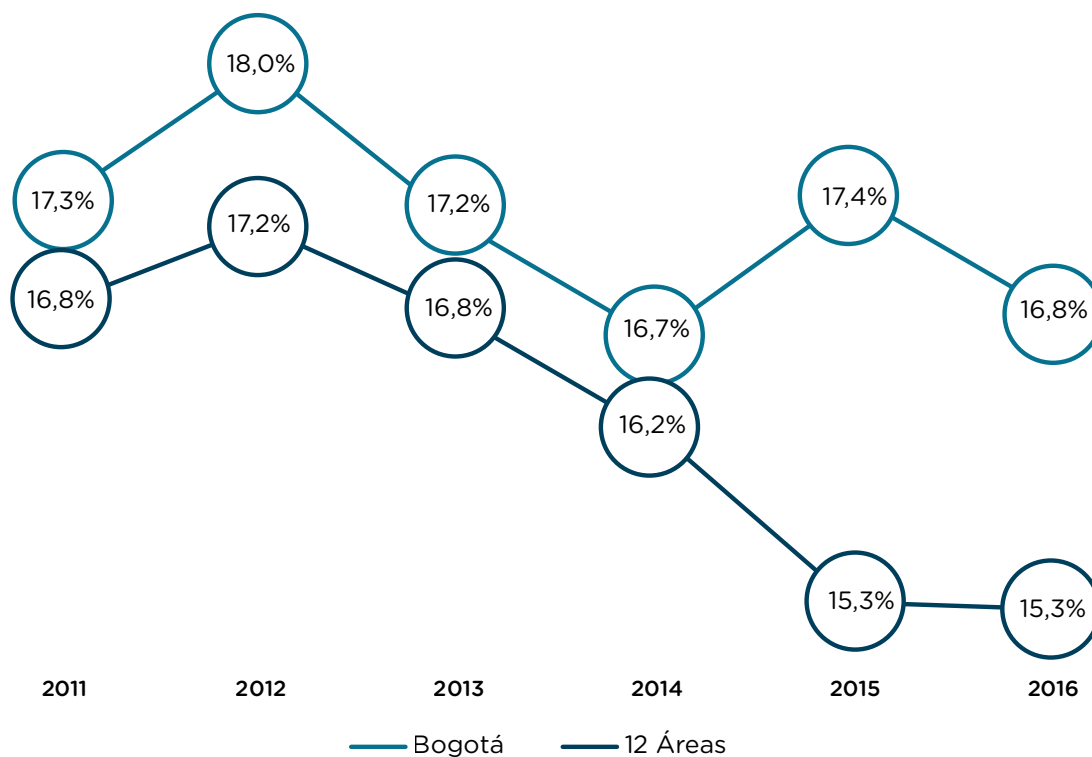
Para el cálculo de este indicador se contempla el total de ocupados con contratos verbales en empresas particulares, los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares, o que se desempeñan como empleados domésticos y los trabajadores clasificados como jornaleros o peones.

Los resultados obtenidos indican que la tasa de empleo precario en Bogotá ha oscilado entre 16,7% y 18,3% en el último quinquenio, con tendencia a disminuir. En 2016 se situó en 16,8%, resultado equiparable al registrado en 2014 (16,7%). Los registros generados para las 12 principales áreas metropolitanas sugieren que en estas ciudades y su entorno, la tasa de empleo precario también tiende a disminuir y que el registro es inferior al cálculo obtenido para Bogotá, en el orden de 1,5 puntos porcentuales, como se aprecia en la Gráfica 34. En consecuencia, son más riesgosas las condiciones laborales para los trabajadores en Bogotá en términos de obtención de prestaciones, beneficios sociales y contratos de mayor duración (permanencia en el empleo) y por tanto, conllevan mayor riesgo en la ejecución de actividades convenidas durante menos horas laboradas, situación que eventualmente se refleja en menores niveles de remuneración. De acuerdo a la literatura, la situación anterior suele afectar en mayor proporción a mujeres y, en este sentido, la brecha salarial tendería a aumentar<sup>11</sup>.

---

11 EVANS Y GIBB. El Cambio del Empleo Precario al Trabajo Decente, Global Union Research Network - OIT. Ginebra 2009.  
ANKER. La Medición del Trabajo Decente con Indicadores Estadísticos. Statistical Development and Analysis Unit -OIT. Ginebra 2002.

**Gráfico 34. Tasa de empleo precario en Bogotá y 12 Áreas metropolitanas. 2011-2016**



Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

Ahora bien, con relación al indicador de Antigüedad en el trabajo, medido en meses, son varias las situaciones que eventualmente influyen sobre el mismo. Entre estos se destacan las propias características del puesto de trabajo y los ciclos económicos.

Con relación al primero de estos, el Banco Interamericano de Desarrollo -BID- realizó un estudio con corte a 2014, por medio del cual determinó que para la región de América Latina el indicador de Antigüedad en el trabajo se situó en 7,6 años (91,2 meses), considerando 14 países. Además, identificó que existe correlación negativa entre la antigüedad en el trabajo y el hecho de desempeñarse los trabajadores en el sector privado o en ramas de ocupación asociadas a servicios.

De igual forma, el estudio del BID identificó que factores como la informalidad o la poca edad de los trabajadores influyen negativamente en este indicador, por cuanto las personas que se clasifiquen bajo alguna de estas dos características son más

proclives a permanecer menor tiempo desempeñando una misma labor para el mismo empleador. En particular destaca este estudio, que entre la población ocupada joven, tienen mayor grado de ocurrencia los contratos temporales con bajos niveles de remuneración en virtud a las características propias de inexperiencia de esta población. De lo anterior, se concluye que a la inestabilidad laboral (vía contratos de corto plazo) se agregan factores de menor calidad en las condiciones bajo las cuales se desempeña el trabajador.

En el caso de Bogotá, la información objeto de análisis facilitó identificar que algunos factores guardan relación negativa con el indicador de antigüedad, coincidiendo con los resultados obtenidos por el BID. Entre estos, sobresalen la informalidad, el bajo nivel educativo y el hecho de ser mujer o ser joven. Sobre los mismos, es pertinente señalar que los resultados consultados para los últimos años evidencian mejora en Bogotá con relación a estos factores.

De hecho, durante los dos últimos años se presentó reducción en la tasa de informalidad, aumento en el nivel educativo promedio y se avanzó en el cierre de brechas de inserción laboral de la mujer. Así pues, existen evidencias de cambios estructurales en el mercado laboral de la ciudad que derivaron en el incremento en la estabilidad laboral y se reflejan en aumento de 2,3 meses en el índice de Antigüedad en el trabajo entre 2014 y 2016, al pasar de 55,7 meses a 58 meses. Lo anterior, a pesar de prevalecer en el mercado laboral condiciones que reducen la estabilidad de los trabajadores, como se mencionó anteriormente.

Es importante destacar que durante 2014 y 2015 el mercado laboral en Bogotá hizo frente a cambios económicos contra-cíclicos, ocurridos en sectores como manufactura y servicios, durante los cuales los empresarios decidieron reducir el número de empleados, situación que impactó a la baja el indicador de antigüedad en el trabajo. Sin embargo, durante esos dos años disminuyó en dos meses la brecha entre géneros, 10,5 meses en promedio a 8,7 meses, como se aprecia en la tabla 9.

La antigüedad en el trabajo suele ser superior para los hombres respecto a las mujeres, de acuerdo a la información suministrada por la GEIH. De hecho, en el último quinquenio, un trabajador hombre desarrolló durante 5,2 años la misma actividad económica, mientras que una mujer lo hizo durante 4,4 años. Con corte a 2016, la antigüedad en el trabajo para los hombres en Bogotá se calculó en 63,5 meses (5,3 años) superior en 3,6 meses al registro de 2014, mientras que, entre las mujeres, la antigüedad en el trabajo mantuvo los mismos niveles en los últimos años, excepto por un ligero aumento de 0,8 meses frente a 2014, con lo que se ubicó en 51,9 meses (4,3 años) en 2016.



**Tabla 9. Antigüedad en el trabajo según género en Bogotá y 12 Áreas metropolitanas. 2011-2016. (meses)**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Lectura 16/14	
<b>Bogotá</b>	<b>59,0</b>	<b>59,8</b>	<b>59,7</b>	<b>55,7</b>	<b>54,6</b>	<b>58,0</b>	<b>+ ; 2,3</b>	<b>Mayor estabilidad</b>
Hombres	64,1	65,2	64,8	59,9	58,6	63,5	+ ; 3,6	Mayor estabilidad
Mujeres	53,3	53,8	54,1	51,1	50,1	51,9	+ ; 0,8	Mayor estabilidad
<b>12 Áreas</b>	<b>72,9</b>	<b>71,1</b>	<b>71,4</b>	<b>71,7</b>	<b>71,1</b>	<b>71,0</b>	<b>- ; 0,7</b>	<b>Menor estabilidad</b>
Hombres	80,9	78,2	78,6	79,7	78,7	78,7	- ; 1,0	Menor estabilidad
Mujeres	63,1	62,5	62,7	62,1	62,0	61,7	- ; 0,4	Menor estabilidad

Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

Es importante traer a colación respecto a la anterior situación, que si bien la antigüedad permite a los trabajadores adquirir destrezas y conocimientos entorno al desempeño de sus labores, una vez desvinculado de esas actividades y al verse abocado a desarrollar otras distintas, se afecta la productividad de las empresas o unidades productivas para las cuales pudo laborar, en el entendido que no aportará su experiencia, y de otro lado, aumenta el riesgo de empezar a ejecutar otro tipo de labores en las que, por falta de experiencia, recibirá una remuneración inferior a la que ya tenía. La evidencia estadística por género antes revisada sugiere que son más proclives a esta situación las mujeres, por tanto están ellas más expuestas en el mercado laboral a ver disminuida la estabilidad y calidad de su trabajo.

Desde el punto de vista de la posición ocupacional se concluye que, el aumento de 2,3 meses en el índice de Antigüedad en el trabajo en Bogotá entre 2014 y 2016, es resultado principalmente, del mayor tiempo de antigüedad logrado por los ocupados que se desempeñan como empleados del gobierno seguidos de los ocupados en empresas particulares, mientras que a escala de las 12 principales ciudades y áreas metropolitanas, son justamente estos dos tipos de posición ocupacional los que bajan a la baja el índice de antigüedad.

Paralelo a lo anterior es importante destacar que, de una parte, se redujo al indicador para patrones o empleadores tanto en Bogotá como en las 12 principales áreas, y de otra, aumentó la antigüedad entre los trabajadores autónomos (por cuenta propia), es decir, ganaron relevancia los independientes.

**Tabla 10. Antigüedad en el trabajo según posición ocupacional en Bogotá y 12 Áreas metropolitanas. 2014 y 2016. (meses)**

Indicador según posición ocupacional	Bogotá			12 Áreas		
	2014	2016	Lectura	2014	2016	Lectura
Antigüedad en el trabajo	55,7	58,0	+	71,7	71,0	-
Empleado doméstico	45,8	41,7	-	52,9	53,4	+
Obrero o empleado de empresa particular	39,0	41,7	+	49,3	48,7	-
Obrero o empleado del gobierno	102,2	111,6	+	153,4	152,3	-
Patrón o empleador	116,6	113,8	-	132,7	119,0	-
Trabajador familiar sin remuneración	55,2	59,9	+	54,7	56,0	+
Trabajador por cuenta propia	70,1	75,6	+	88,0	89,0	+

Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

**Resumen resultados para Bogotá – Dimensión 6:**

Indicador Estadístico	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Lectura '16/'14	
	Dimensión 6: Estabilidad y seguridad del Trabajo							
1. Tasa de empleo precario	17,3%	18,0%	17,2%	16,7%	17,8%	16,8%	-	Leve cambio negativo
2. Antigüedad en el trabajo	59,0	59,8	59,7	55,7	54,6	58,0	+	Mayor estabilidad (en meses)

Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

**2.3.7. Dimensión 7: Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo**

Es importante traer a colación la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación – CEDAW- realizada en 1979 y la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer que se llevó a cabo en Beijing durante 1995, por cuanto ambas reuniones se constituyen en antecedentes que impulsaron la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la introducción de la perspectiva de género en la política pública y la participación activa de la mujer en la gestión de asuntos públicos.

Esa coyuntura internacional favoreció en Colombia el impulso a la participación femenina en cargos directivos por medio de herramientas normativas. De hecho, se expidió en el año 2000 la Ley 581 denominada también ley de cuotas, por medio de la cual se reglamentó la participación de la mujer en los cargos directivos del poder público, esto, bajo el entendido que la sociedad se beneficia al aprovechar de manera conjunta las competencias y habilidades tanto de hombres como de mujeres.

Así mismo, es relevante recordar que organismos internacionales como la OIT, han efectuado recomendaciones de cara al logro de ambientes laborales igualitarios,

entre las que se incluye la incorporación de buenas prácticas no sexistas en la selección de personal, rediseñar estructuras orgánicas e incluso redefinir las redes o cadenas de mando.

En el marco del análisis del mercado laboral, la séptima dimensión se refiere justamente a la verificación del avance obtenido en igualdad de oportunidades y trato entre géneros. Esta dimensión contempla la aplicación de tres indicadores, siendo el primero la segregación ocupacional. El mismo, se refiere a la discriminación de labores de acuerdo al género comúnmente conocida como la división sexual del trabajo.

**Tabla 11. Segregación ocupacional en Bogotá y 12 Áreas metropolitanas. 2011-2016**

Área	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Bogotá	47,5%	47,0%	47,5%	47,2%	47,1%	47,2%
12 Áreas	44,7%	45,1%	45,2%	45,3%	45,5%	45,4%

Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

El segundo indicador que contempla la dimensión de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, se denomina proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos. Este, se refiere al porcentaje de mujeres ocupadas que participan directamente en la toma de decisiones en las unidades empresariales.

De acuerdo a la OIT, Colombia es uno de los países en los que la participación de la mujer en el mercado laboral actualmente es más igualitario respecto a los hombres (43%)<sup>12</sup>, aunque subraya, que continúan existiendo en el país prejuicios y estereotipos que limitan las oportunidades de las mujeres en las distintas esferas directivas empresariales y organizacionales. Con relación al aumento del indicador en los últimos años, precisa que puede obedecer, entre otras razones, al incremento de mujeres que ingresaron al mercado laboral recientemente en calidad de propietarias.

De otro lado, estudios recientes del Banco Interamericano de Desarrollo BID y del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, concluyen que la mayor participación de los hombres en el mercado laboral en Latinoamérica, es consecuencia de haber recaído históricamente la responsabilidad de atención del hogar y cuidado familiar sobre la población femenina, situación que determinó a favor de los hombres, la adquisición de experiencia laboral y en esa vía, el acceso a cargos directivos en detrimento de la participación femenina

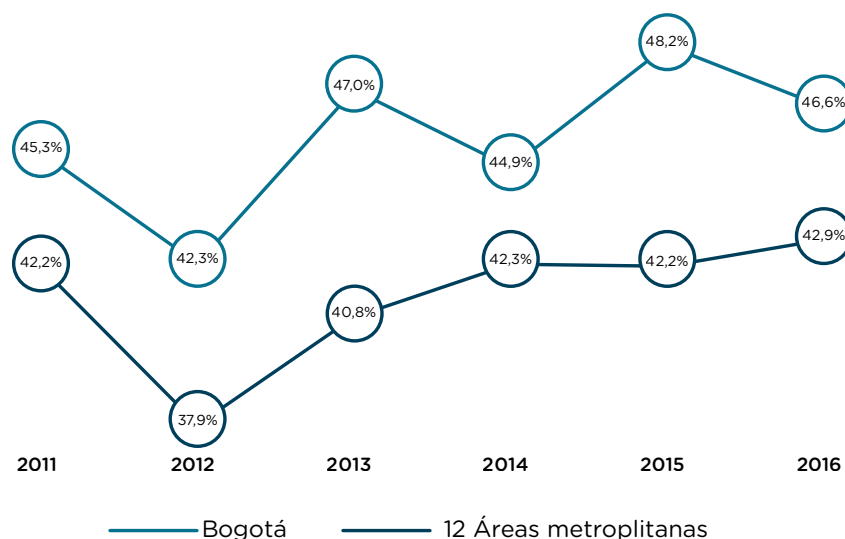
12 La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso. OIT Ginebra 2015

El informe 2017 Women in Business: visiones diversas, soluciones conjuntas, elaborado por Grant Thornton, señala que son pocos los avances en los últimos 10 años en términos de oportunidades para las mujeres en cuanto a comandar firmas y que, a escala mundial, solo uno de cada cuatro cargos directivos son ocupados por mujeres, con corte a diciembre de 2016.

El estudio también destacó que, contrario al imaginario, los menores porcentajes de participación de la mujer en cargos directivos se registran en economías desarrolladas como Japón (7%), Reino Unido (19%) o Alemania (18%), mientras que los mayores avances se registran en Rusia (47%), Indonesia (46%) y Europa Occidental (37%). Con relación a las funciones desempeñadas en cargos directivos, el informe de Grant Thorton (2017) destaca que las mujeres son nombradas principalmente como directoras de recursos humanos o del área financiera.

La información que suministra la GEIH permitió establecer que en Bogotá, alrededor del 42% de los cargos directivos fueron desempeñados por mujeres los últimos años, porcentaje que ha ido en ascenso constantemente, hasta llegar a 46,6% en 2016. En la capital, la tendencia a pesar de ser creciente, es fluctuante y, retrocedió 1,6 puntos porcentuales (p.p) respecto a 2015. Para las principales 12 áreas metropolitanas del país se aprecia igualmente tendencia positiva, con un avance de 0,6 p.p en los últimos dos años, al pasar de 42,3% en 2014 a 42,9% en 2016 (Gráfica 35).

**Gráfico 35. Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos en Bogotá y 12 Áreas metropolitanas. 2011-2016**



Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SSDE

El tercer indicador que contempla la dimensión de Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo se denomina brecha salarial de género. Este, se refiere a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los hombres y mujeres que laboran, diferencia que se refleja en la obtención de menos ingresos por parte de las mujeres y que por consiguiente, deriva en pensiones de jubilación más bajas.

El diferencial de remuneraciones es un fenómeno estructural en el mercado laboral que se percibe a escala mundial, razón por la cual, la OIT determinó relevante efectuar su medición y seguimiento.

Para el desarrollo del presente informe, se calculó el indicador como un porcentaje respecto al salario de la población masculina. En concordancia con lo anterior y para efectos de este análisis, se calcula como la diferencia entre el salario medio hora percibido por los hombres menos el salario medio hora percibido por las mujeres, sobre la base del salario medio hora de los hombres.

En el contexto mundial, Foro Económico Mundial - FEM- ha utilizado la misma estructura de cálculo, situación que permite establecer comparaciones entre los resultados obtenidos para Bogotá y los identificados a escala internacional. Recientemente FEM publicó el Informe Global de Brecha de Género 2016 y concluyó particularmente que, según las tendencias actuales, hacen falta alrededor de 170 años para alcanzar la igualdad de género en el mundo en el ámbito económico. Señala además, que a escala regional, esta meta se ve más cercana en Europa Occidental, donde se requerirá cerca de 50 años. Caso contrario se advierte para Oriente Medio y el Norte de África, sociedades que en virtud de sus costumbres y cultura podrían requerir un poco más de 300 años.

Lo anterior ratifica que en algunos países es mayor la incidencia de la desigualdad de género en los sueldos, como de hecho evidenció FEM para Brasil y Chile. En ambos casos, el cálculo del indicador de brecha salarial<sup>13</sup> estableció que las mujeres devengaron en promedio 34% menos que los hombres. Para Colombia, los resultados no fueron halagadores. La brecha salarial se fijó en 31%.

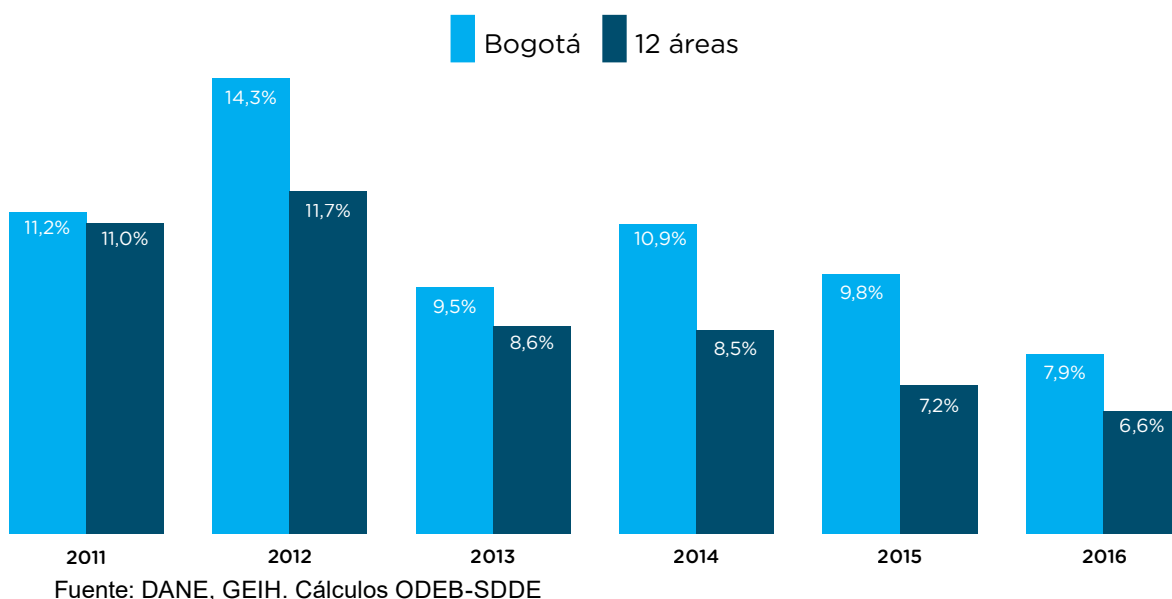
Bogotá, fundamentalmente urbana, dista del registro obtenido a escala nacional por FEM (31%). De acuerdo a la información que provee la GEIH, el registro de brecha salarial en la capital mejoró en los últimos dos años a partir de la reducción de tres

---

13 El estudio de brechas que realiza el FEM desde hace 10 años, se desarrolla a partir de la información que recaba en distintos países. Para 2016 incluyó 144. El estudio aborda el análisis de la equidad desde cuatro dimensiones, siendo estas, salud y supervivencia, empoderamiento político, logros en educación y participación económica y oportunidad. Los resultados de brechas en economía se soportan en el cálculo de tres índices a saber: brecha de participación (proporción de hombres y mujeres en la fuerza laboral), brecha de remuneración (diferencia entre los ingresos promedio) y brecha de progreso (proporción de cargos legislativos o directivos ocupados por hombres y mujeres), siguiendo la metodología desarrollada originalmente por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

puntos porcentuales, hasta ubicarse en 7,9% en 2016 (Gráfica 36). Es relevante destacar que en el último lustro se evidencian avances absolutos en la participación de las trabajadoras de la capital en el mercado laboral, esto en términos de acercarse a la paridad salarial, con la reducción de la brecha en cerca del 45%, al pasar de 14,3% en 2012 a 7,9% en 2016.

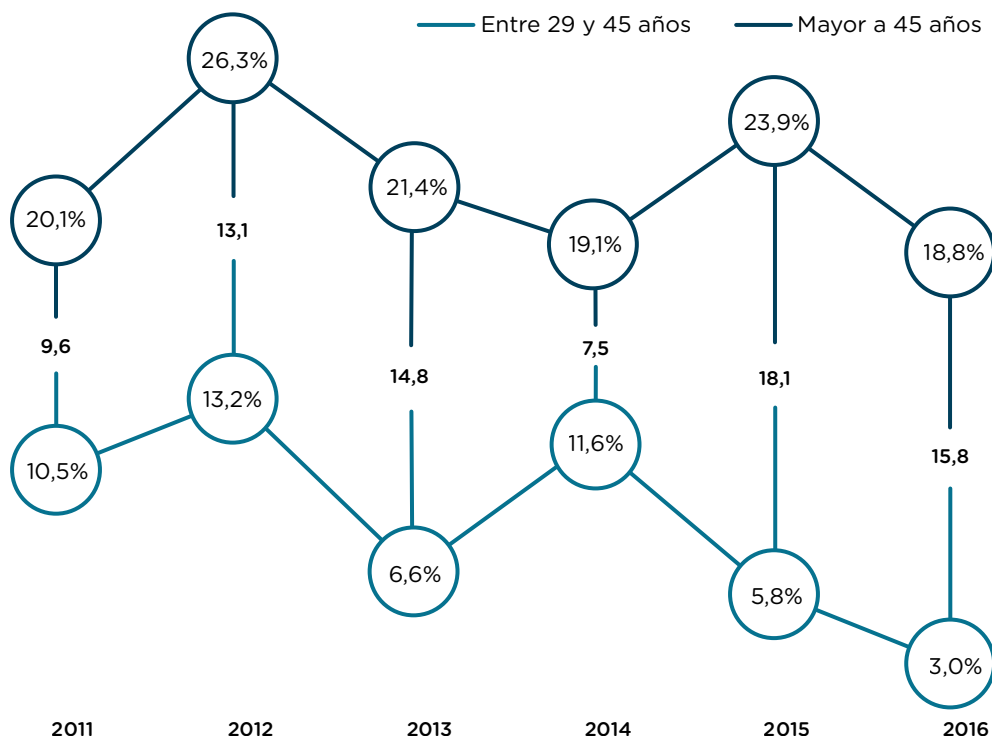
**Gráfico 36. Brecha salarial de género en Bogotá y 12 Áreas metropolitanas. 2011-2016**



En general, las principales áreas metropolitanas en Colombia han registrado avances respecto a este indicador y paulatinamente se obtienen niveles más igualitarios de remuneración salarial. De hecho, entre 2012 y 2016 avanzó en 5 puntos porcentuales y se situó en 6,6%, incluso por debajo del registro de Bogotá (7,9%). Lo anterior puede estar asociado a que, en Bogotá, se incluyen perfiles ocupacionales directivos de gobierno nacional, ocupados por mujeres.

Al desagregar para Bogotá el cálculo de este indicador según rangos de edad, se aprecia que, entre los ocupados con edades superiores a 45 años, las mujeres devengan en promedio 19% menos que los hombres, mientras que, entre los trabajadores con edades entre 29 y 45 años de edad, la brecha salarial giró alrededor de 6% en los últimos años, ubicándose en 3% durante 2016 (Gráfica 37), resultado que podría estar relacionado con mayor número de años de estudio que en promedio acreditan las mujeres que se clasifican en este último rango de edad.

**Gráfico 37. Brecha salarial de género según rangos de edad en Bogotá. 2011-2016**



Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

### Resumen resultados para Bogotá – Dimensión 7:

Indicador Estadístico	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Lectura '16/'14
	Dimensión 7: Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo						
1. Segregación ocupacional según sexo	47,5%	47,0%	47,5%	47,2%	47,1%	47,2%	Constante
2. Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos	45,3%	42,3%	47,0%	44,9%	48,2%	46,6%	+ Cambio positivo
3. Brecha salarial de género	11,2%	14,3%	9,5%	10,9%	9,8%	7,9%	+ Cambio positivo

Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

### 2.3.8. *Dimensión 8: Entorno de trabajo seguro*

La ejecución de algunas actividades económicas conlleva mayor riesgo para la salud, seguridad física e integridad mental de los trabajadores. Es por esto, que la OIT contempló incluir indicadores que permitan hacer seguimiento a estos aspectos en el mercado laboral, al tiempo que impulsa a nivel mundial la promoción de ambientes y condiciones laborales que incrementen tanto la calidad de vida de los ocupados como la productividad de las empresas. Esta dimensión abarca cuatro indicadores siendo el primero de ellos la tasa de accidentes mortales, que se refiere al número de accidentes letales en términos del tiempo que el trabajador dura expuesto a factores de riesgo.

En Colombia ocurrieron 563 accidentes mortales en 2015 y 602 personas más perdieron la vida en 2016, cifra que denota un incremento en la siniestralidad del 7% en los últimos dos años, según se confirma en las estadísticas publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través del consolidado de accidentes y enfermedades laborales 2016.

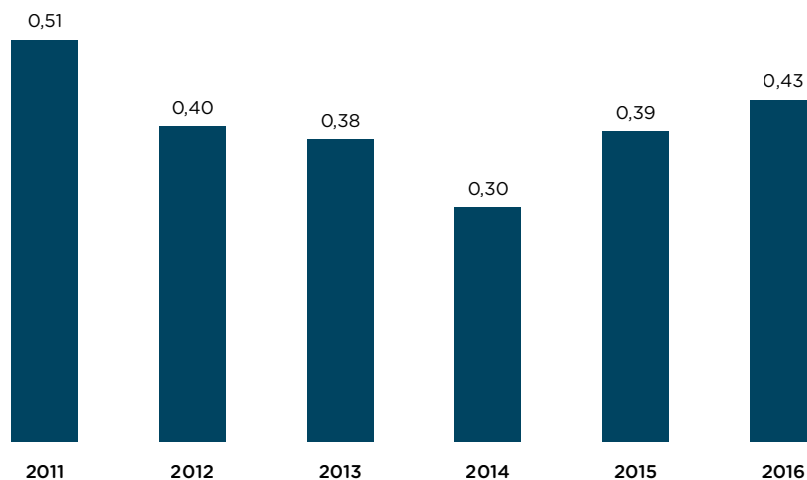
Por sectores económicos, donde se produce mayor accidentalidad laboral es construcción, seguido de industria manufacturera, según se constató en estadísticas compiladas por la Federación de Aseguradores Colombianos -Fasecolda-, entidad que agremia las compañías de seguros y las administradoras de riesgos laborales -ARL. Esta tendencia coincide con lo observado por la OIT a escala Latinoamérica. En la región, las mayores incidencias de siniestralidad se presentan en construcción e inmobiliarios.

En Bogotá, los sectores más expuestos a riesgos laborales y a la ocurrencia de accidentes (leves, graves o potencialmente mortales) son construcción, industria y transporte (conductores de vehículos y operarios de equipos pesados).

La información recabada por Fasecolda sugiere que entre 2011 y 2014 se redujo constantemente la siniestralidad laboral en Bogotá. No obstante, el indicador revirtió su tendencia durante 2015 y 2016, ubicándose este último año en 0,43 por millón de horas laboradas (información provista por la GEIH para Bogotá), es decir, retomó los niveles reportados en 2012.



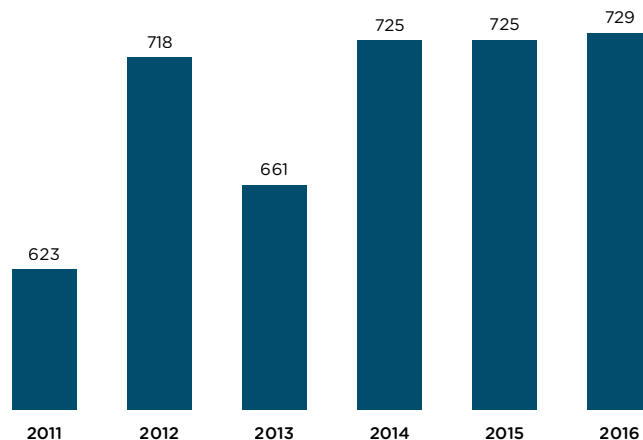
**Gráfico 38. Tasa de accidentes de trabajo mortales en Bogotá por millón de horas. 2011-2016**



Fuente: FESECOLDA

El segundo indicador contemplado en esta dimensión es la tasa de accidentes no mortales, medido como la relación entre el total de accidentes (leves o graves) ocurridos a los trabajadores durante el tiempo que los mismos estuvieron ejecutando las labores para las que fueron contratados. A partir del número de accidentes reportados a Fasescolda y el total de horas laboradas por los trabajadores (GEIH), se pudo establecer que la tasa de accidentalidad no mortal en Bogotá aumentó cuatro puntos entre 2014 y 2016, girando alrededor de 710 casos por millón de horas laboradas.

**Gráfico 39. Gráfica 39. Tasa de accidentes de trabajo no mortales en Bogotá por millón de horas. 2011-2016**



Fuente: FESECOLDA, cálculos ODEB

De acuerdo a los registros de Fasecolda, el 29% de los accidentes no mortales ocurridos a escala nacional durante 2016 se presentaron en Bogotá, porcentaje que equivale a 203.798 accidentes. De estos, 65,8% estuvo asociado a la ejecución de labores en los sectores inmobiliario, manufacturero, construcción y comercio, lo que denota que es en estos sectores donde los trabajadores se enfrentan a mayores riesgos físicos.

Adicionalmente, pudo establecerse que los controles y medidas de seguridad y prevención implementados en las actividades de construcción; minas y canteras; y agricultura (trabajadores rurales), revirtieron en la disminución de más del 15% en el número de accidentes no mortales registrados en 2016, respecto a 2015, en tanto que se denotó un aumento en los sectores de educación y hoteles y restaurantes, como se precisa en la tabla 12.

Si bien, en estos últimos sectores mencionados el número de trabajadores viene en aumento, no es razón para que crezca la accidentalidad laboral, de hecho, este indicador es un llamado de atención a reforzar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en Bogotá, principalmente entre la población ocupada en situación de empleo temporal, teniendo en cuenta que al interior de esta población existe mayor predisposición a aceptar condiciones de trabajo inseguras.

**Tabla 12. Accidentes de trabajo no mortales en Bogotá según sector económico - 2016**

Sector Económico	Número de accidentes de trabajo 2016	Variac. (%) '16/'15	Part. (%) Bogotá / Colombia	Distrib. (%) '16
Inmobiliario	57.664	-9,3	35,7	28,3
Industria manufacturera	31.460	-0,6	28,0	15,4
Construcción	23.150	-17,1	21,9	11,4
Comercio	21.829	-2,6	31,6	10,7
Transporte, almacenamiento y comunicac.	14.847	-8,4	35,8	7,3
Servicios sociales y de salud	10.807	-5,1	27,4	5,3
Hoteles y restaurantes	10.681	5,0	46,9	5,2
Servicios comunitarios, sociales y personales	7.635	2,6	32,1	3,7
Administración pública y defensa	6.581	1,9	41,9	3,2
Educación	6.472	11,8	38,3	3,2
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	5.837	-15,3	9,7	2,9
Financiero	3.060	-6,6	39,8	1,5
Minas y canteras	1.857	-19,3	10,9	0,9
Eléctrico, gas y agua	1.291	-33,9	22,2	0,6
Servicio doméstico	540	4,0	30,1	0,3
Organos extraterritoriales	50	25,0	60,2	0,0
Pesca	37	-64,8	12,1	0,0
Total	203.798	-6,6	29,0	100,0

Fuente: FESECOLDA

En esta dimensión se incluye el indicador de tiempo perdido a causa de accidentes de trabajo, por considerarse igualmente importante los efectos que puedan recaer sobre la productividad de las unidades empresariales y sobre el propio trabajador, en términos para éste último, de secuelas que afecten su desempeño, eficiencia y productividad laboral. No obstante, a la fecha esta información no se encuentra disponible ni a escala nacional ni local, razón por la cual no se incorpora en el presente informe.

Por último, la dimensión de entorno de trabajo seguro establece la medición del número de inspectores laborales por cada 10.000 ocupados. Este indicador se denomina tasa de inspectores laborales y con éste, puede evaluarse en términos aproximados, la disponibilidad de recursos desde el sector público para hacer seguimiento al cumplimiento de la normatividad vigente para prevenir la vulneración de derechos de los trabajadores o incumplimiento de deberes tanto de los trabajadores como de los empleadores.

En Colombia, la Ley 1610 de 2013 establece las funciones de los inspectores laborales y de seguridad social. Algunas son de carácter preventivo o conciliador, y se refieren a evitar la vulneración de derechos y posibles conflictos laborales. Otras, son de carácter coactivo en el evento que se detecte vulneración de la norma.

Hasta 2012, en Colombia se disponía de 624 plazas para ejecución de inspección de trabajo. En 2016, el Ministerio del Trabajo generó importantes avances en materia de inspección laboral a partir de la creación de 280 nuevas plazas para este cargo completando 904, en pro de los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Es importante destacar que los nuevos funcionarios estarán especializados en tercerización laboral, trabajo infantil y poder preferente, con lo cual se da nuevas herramientas al Ministerio para velar por mejores condiciones para los trabajadores en el mercado laboral del país.

Según pudo establecer la Escuela Nacional Sindical en su Informe de Coyuntura Laboral y Sindical 2017, en Colombia, por cada 10.000 ocupados en 2016, hubo 0,41 inspectores del trabajo. Esta tasa se calculó en 0,28 para Bogotá, con un total de 117 inspectores de trabajo y seguridad social.

### Resumen resultados para Bogotá – Dimensión 8:

Indicador Estadístico	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Lectura '16/'14	
	Dimensión 8: Entorno de trabajo seguro							
1. Tasa de accidentes de trabajo mortales	0,51	0,40	0,38	0,30	0,39	0,43	-	2014-16 Por millón de horas
2. Tasa de accidentes de trabajo no mortales	623	718	661	725	725	729	-	2014-16 Por millón de horas
3. Tiempo perdido a causa de accidentes de trabajo	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D		N. D.
4. Inspección laboral	0,29	0,30	0,29	0,28	0,28	0,28		Constante Por cada 10.000 ocupados

Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

#### 2.3.9. Dimensión 9: Seguridad social

La Constitución Política de Colombia establece que la seguridad social es un derecho social y económico que asiste a las familias y en particular a los niños y a las personas de la tercera edad (Artículo 46). De igual forma, precisa que garantizar la seguridad social es uno de los principios mínimos fundamentales que debe incorporar el Estatuto de Trabajo (Artículo 53) con el fin de mejorar el ingreso y calidad de vida de los trabajadores. Es pertinente señalar además, que la seguridad social es una necesidad de toda persona, razón por la cual la OIT consideró que garantizar el acceso y disfrute de la misma, es un paso más hacia la fundamentación de la dignidad humana.

En este contexto, la dimensión de seguridad social refleja las posibilidades con que cuentan actualmente los trabajadores para hacer frente a la vejez o a situaciones que los imposibiliten para desempeñarse física o mentalmente en el campo laboral y por las cuales requieran de la cobertura de pensiones. Esta dimensión también incorpora la medición del gasto social, visto como un indicador de cobertura y protección estatal de la población.

El porcentaje de población en edad de jubilación que percibe una pensión es el primer indicador contemplado por esta dimensión y se calculó teniendo como cota de medición la edad de 57 años para mujeres y de 62 años para hombres<sup>14</sup>. Siguiendo estos parámetros, pudo establecerse que es mayor el porcentaje de población que goza de este beneficio en Bogotá respecto a las 12 principales ciudades y áreas

<sup>14</sup> La Ley 797 de 2003 establece que desde enero de 2014 la edad de jubilación aumentó en dos años tanto para hombres como para mujeres, pasando de 55 a 57 años en mujeres y de 60 a 62 años de edad para los hombres.

metropolitanas del país, aun cuando la diferencia o brecha existente entre ambos registros tiende a reducirse. Entre 2014 y 2016 la brecha disminuyó de 7,7 p.p a 6,6 p.p, como se aprecia en la tabla 13, situación que denota mejoras en la seguridad social, en especial para la población que reside fuera de Bogotá.

Generando el cálculo del indicador por género, pudo identificarse que existe un sesgo a favor de la población masculina, sesgo que es más notorio en las 12 principales ciudades y áreas metropolitanas, donde el porcentaje de población femenina que percibe una jubilación (19,2%) es menos de la mitad del porcentaje de la población masculina que la recibe (42,9%).

Los resultados sugieren, además, que la dinámica del indicador en Bogotá durante los últimos dos años fue negativa, en el sentido que se redujo en 0,3 p.p el porcentaje de la población en edad de jubilación que percibió una pensión, efecto principalmente, del menor porcentaje de mujeres beneficiarias entre ambos años, mientras que aumentó en 0,8 p.p el indicador general para las 12 principales ciudades y áreas metropolitanas, reflejo de las mejores condiciones de seguridad social obtenido por ellas.

**Tabla 13. Proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión en Bogotá y 12 principales ciudades y áreas metropolitanas según género. 2014 y 2016**

Indicador según género	Bogotá			12 Áreas		
	2014	2016	Lectura	2014	2016	Lectura
Total	34,2%	33,9%	-	26,5%	27,3%	+
Hombre	45,9%	48,8%	+	43,1%	42,9%	-
Mujer	28,2%	26,0%	-	18,0%	19,2%	+

Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

El segundo indicador que incluye la dimensión de seguridad social es la proporción de población económicamente activa -PEA- que cotiza en un fondo de pensiones. Este indicador proporciona información respecto al total de población que podría llegar a contar con el respaldo de la pensión de jubilación en su vejez a futuro, por tanto en un indicador de calidad, protección y dignidad humana.

Para el cálculo de este indicador a escala local se usó la información que recaba la GEIH y a partir de los resultados obtenidos se identificó que la proporción de la población que cumple esta condición aumenta constantemente, tanto en Bogotá como en las 12 principales ciudades y áreas metropolitanas de Colombia. De hecho, en Bogotá el indicador aumentó 3,4 p.p entre 2014 y 2016, mientras que el incremento en las 12 principales ciudades fue de 2,3 p.p en el mismo periodo.

Los resultados del indicador para Bogotá sobrepasan los generados para las 12 principales ciudades y áreas metropolitanas en 8 puntos, brecha que se ha mantenido los últimos siete años. Esto es reflejo de las menores condiciones de seguridad social de esas áreas respecto a Bogotá y pone de manifiesto la mayor vulnerabilidad a la que se enfrentará la población en edad de jubilación en otras zonas del país a futuro.

El análisis de este indicador a escala de género revela que a nivel nacional, es mayor el porcentaje de hombres que cotiza a un fondo de pensiones, no obstante, en Bogotá tiende a converger el indicador y actualmente la brecha es de 2,3 p.p, mientras que para las 12 principales ciudades y áreas metropolitanas la brecha de género se ha mantenido alrededor de 6,5 p.p en los últimos años, como se aprecia en la tabla 14.

Con lo anterior, se denota que prevalece un sesgo en contra de la seguridad social de las mujeres y que ratifica los hallazgos identificados con el indicador de población en edad de jubilación que percibe una pensión, antes observado.

**Tabla 14. Proporción de la población económicamente activa que cotiza en un fondo de pensiones en Bogotá y 12 principales ciudades y áreas metropolitanas según género. 2011 - 2016**

Área y género	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Lectura	
<b>Bogotá</b>	<b>41,7%</b>	<b>42,7%</b>	<b>45,3%</b>	<b>46,9%</b>	<b>47,8%</b>	<b>49,5%</b>	+	<b>Cambio positivo</b>
Hombres	44,4%	45,0%	47,4%	48,8%	49,9%	51,1%	+	Cambio positivo
Mujeres	38,9%	40,2%	42,9%	44,8%	45,6%	47,8%	+	Cambio positivo
<b>12 Áreas</b>	<b>34,5%</b>	<b>35,6%</b>	<b>37,2%</b>	<b>39,2%</b>	<b>40,6%</b>	<b>41,5%</b>	+	<b>Cambio positivo</b>
Hombres	37,5%	38,7%	40,2%	42,2%	44,0%	44,6%	+	Cambio positivo
Mujeres	31,0%	31,9%	33,8%	35,7%	36,8%	38,0%	+	Cambio positivo

Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

El tercer indicador que contempla esta dimensión es el gasto público en seguridad social (pensiones y jubilaciones), por ser un reflejo del esfuerzo público para orientar eficientemente recursos hacia los segmentos de la población que más requerirán de los mismos. El esfuerzo se estima en función de la participación que representa dicho gasto en el PIB, bien sea del país o de la ciudad.

Si bien la composición del gasto público en seguridad social varía de acuerdo con las características y situaciones propias de cada país, tiene por objeto ajustar de manera gradual las desigualdades que se perciban al interior de los mismos. No obstante, a la fecha no se cuenta a escala internacional con parámetros de medición estandarizados u homogéneos que permita hacer la comparación internacional,

deficiencia que también se percibe en los casos de Colombia y Bogotá. La información disponible se refiere a gasto social, concepto que involucra el gasto público en seguridad social.

En este contexto, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL- ha efectuado estudios específicos sobre este tema, englobándolo en el gasto social. Este último lo definió como “el monto de recursos destinados al financiamiento de los planes, programas y proyectos cuyo objetivo es generar un impacto positivo en algún problema social, independientemente de la entidad administrativa y el sector que realiza cada función (educación, salud y nutrición, seguridad social, asistencia social, trabajo, vivienda, agua y saneamiento), de la fuente de financiamiento (pública, cofinanciamiento de los beneficiarios, donación privada o donación del exterior) y de la partida de costos a que se destinan (gastos corrientes y de capital)”. (Martínez, R., & Collinao, M. P., 2010, p. 36).

Bajo este parámetro, la CEPAL concluyó que el gasto social realizado por Colombia durante los años 2014 y 2015 es uno de los más relevantes en la región y se posiciona como el tercero en importancia después de Chile y Brasil, representando el 12% del PIB -incluyendo pensiones y jubilaciones-, con una medida per cápita ligeramente superior a la calculada exclusivamente para salud. También advierte en su estudio sobre el panorama social de la región, que en Chile y Brasil el gasto sectorial en seguridad social es muy importante, comparativamente con los demás países de la región, rodeando el 14% del PIB, en tanto que es medianamente importante en México y Costa Rica, países en con niveles de inversión similares a los de Colombia, y donde se sitúa en torno a 10% del PIB.

CEPAL puntualizó que la estructura de destinación del gasto público es un reflejo de la importancia relativa que los países otorgan a cada componente. De hecho, colige que la seguridad social cobra mayor relevancia en aquellos países que muestran simultáneamente un alto nivel de desarrollo social (medido por el IDH) y de gasto social, como en efecto se aprecia en naciones europeas. En consecuencia, el gasto en seguridad social bien puede ser tomado como una variable de testeo del grado de desarrollo del sector social en cada país.

El estudio del panorama social de la región adelantado por CEPAL aportó otros resultados interesantes, entre los que se destaca la constatación del progresivo incremento en el gasto destinado a salud y educación a lo largo de las últimas dos décadas por parte de los países integrantes, lo anterior, implementado como estrategia que permita en el mediano y largo plazo potenciar el desarrollo económico de la sociedad.

En el caso puntual de Bogotá es importante señalar que la Contraloría de Bogotá ha llevado a cabo varios estudios y mediciones del gasto social, a partir de estadísticas fiscales e involucrando el cálculo de funciones particulares para protección social, salud, vivienda, educación, recreación y medio ambiente. Resultado de los mismos, logró determinar que el gasto público social en la capital giró en torno a 4,7% del PIB entre 2001 y 2005, incrementándose a 5% entre 2006 y 2009. El cambio porcentual entre ambos periodos estuvo jalonado por vivienda, salud y educación principalmente<sup>15</sup>.

### Resumen resultados para Bogotá – Dimensión 9:

Indicador Estadístico	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Lectura	
	Dimensión 9: Seguridad social*							
1. Proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión	32,6%	30,9%	32,7%	34,2%	33,0%	33,9%	-	Cambio negativo
2. Gasto público en seguridad social (% del PIB)	N. D.	N. D.	N. D.	N. D.	N. D.	N. D.		N. D.
3. Proporción de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones	41,7%	42,7%	45,3%	46,9%	47,8%	49,5%	+	Cambio positivo

Fuente: DANE, GEIH. Cálculos ODEB-SDDE

#### 2.3.10. Dimensión 10: Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores

Recientemente, la Escuela Nacional Sindical – ENS- estimó en 4,6% la tasa de sindicalización para Colombia con un poco más de un millón de afiliados (1'020.160) en 2016, respecto al total de ocupados. A escala local, la tasa estimada para Bogotá se fijó en 3,4% con alrededor de 351 mil afiliados (Gráfica 40), superior a su vez a la calculada para las 12 principales ciudades y áreas metropolitanas, a través de la información provista por la GEIH (2,9%).

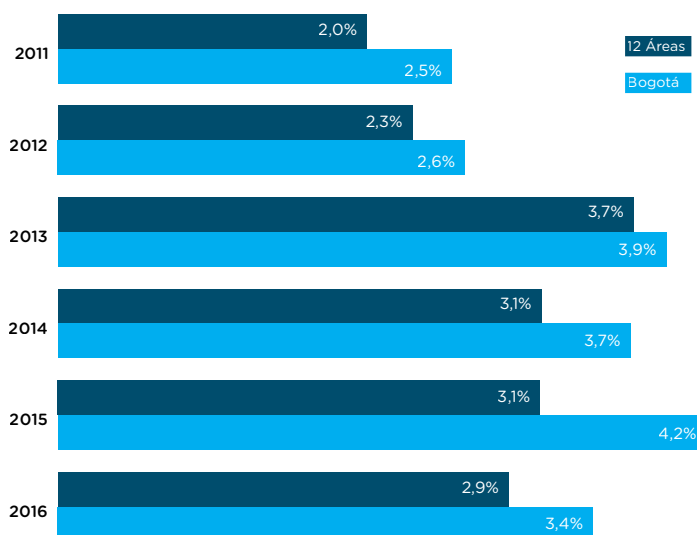
En los últimos dos años hasta 2016, se observa disminución en este indicador tanto para Bogotá como para las 12 principales ciudades del país. La de Bogotá registró una reducción más acentuada con 0,8 p.p frente a la disminución de 0,2 p.p a escala regional.

De acuerdo a la información recabada por la ENS a escala nacional, en 2016 se reportaron 5.451 organizaciones sindicales. Los sectores que más afiliados tuvieron fueron: educación (26,5%), industria manufacturera (11,8%), administración pública y defensa (11,8%) y servicios sociales y de salud (11,0%).

<sup>15</sup> Contraloría de Bogotá. Dirección de economía y finanzas. Gasto público social y pobreza en el D.C. Plan anual de estudios 2010, Bogotá 2010



**Gráfico 40. Tasa de sindicalización en Bogotá y 12 principales ciudades y Áreas metropolitanas. 2012 - 2016**



Fuente: DANE – GEIH; ENS-SISLAB. Cálculos ODEB-SDDE

El mayor porcentaje de sindicalizados presentes en el Distrito Capital laboran en los sectores económicos de educación y administración pública y defensa, sectores que concentran cerca del 41% de los afiliados de acuerdo a los reportes de la ENS, en tanto que a escala nacional, cerca del 50% de los sindicalizados se desempeñaron laboralmente en los sectores de educación, industria manufacturera y administración pública y defensa, como se mencionó anteriormente.

Tres indicadores más hacen parte de la dimensión de diálogo social y representación de trabajadores y empleadores, sub agrupación establecida con el objeto de analizar el grado de interacción y resolución de conflictos que se presente entre los actores del mercado de trabajo y que podrán ser dirimidas por sus líderes o voceros. Sin embargo, a la fecha la ENS no dispone de información específica sobre la evolución de estos indicadores en Bogotá, por cuanto algunos de estos indicadores, como la negociación colectiva o el número de empresas afiliadas a organizaciones de empleadores, comportan información que se refiere tanto a Bogotá como a otras áreas geográficas del país y su desagregación no es posible. Lo anterior en el entendido que si bien una empresa afiliada está en Bogotá o una negociación colectiva se efectúa en Bogotá, se podría en cualquiera de estos casos impactar trabajadores que laboran en seccionales ubicadas en otras regiones.

## Resumen resultados para Bogotá – Dimensión 10:

Indicador Estadístico	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Lectura 16/14	
	Dimensión 10: Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores							
1. Tasa de sindicalización	2,5%	2,6%	3,9%	3,7%	4,2%	3,4%	-	Cambio negativo
2. Empresas afiliadas a organizaciones de empleadores	N. D.	N. D.	N. D.	N. D.	N. D.	N. D.		N. D.
3. Tasa de cobertura de la negociación colectiva	N. D.	N. D.	N. D.	N. D.	N. D.	N. D.		N. D.
4. Días no trabajados a causa de huelgas y cierres patronales	N. D.	N. D.	N. D.	N. D.	N. D.	N. D.		N. D.

Fuente: DANE – GEIH; ENS-SISLAB. Cálculos ODEB-SDDE

## Resumen de los indicadores

Indicadores estadísticos	2012	2014	2016	Lectura (*16/14)	
Dimensión 1: Oportunidades de empleo					
1. Tasa de ocupación	65,2%	66,2%	64,2%	-	Cambio negativo
2. Tasa de desempleo	9,5%	8,7%	9,3%	-	Cambio negativo
3. Jóvenes que no están estudiando ni trabajando	20,2%	18,0%	20,4%	-	Cambio negativo
4. Tasa de Informalidad	46,3%	43,7%	42,5%	+	Cambio positivo
5. Tasa de desempleo juvenil	16,2%	14,5%	15,1%	-	Cambio negativo
6. Proporción de TCP y de trabajadores familiares en la OT	35,3%	34,2%	33,2%	+	Cambio positivo
7. Proporción de asalariados en la ocupación no agrícola	55,1%	56,5%	59,1%	+	Cambio positivo

Dimensión 2: Trabajo Productivo					
8. Tasa de trabajadores pobres	7,0%	5,9%	6,5%	-	Cambio negativo
9. Asalariados con bajos ingresos	12,2%	10,4%	9,2%	+	Cambio positivo
10. Remuneraciones medias por hora	\$ 5.845	\$ 6.702	\$ 7.200	+	Cambio positivo
11. Asalariados que han recibido capacitación	0,12%	0,09%	0,03%	-	Leve cambio negativo

Indicadores estadísticos	2012	2014	2016		Lectura ('16/'14)
<b>Dimensión 3: Horas de Trabajo Decente</b>					
12. Trabajadores en jornadas excesivamente largas	35,5%	32,3%	29,1%	+	Cambio positivo
<b>Dimensión 4: Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal</b>					
13. Tasa de trabajo no remunerado frente al remunerado	30,6%	29,6%	29,7%	-	Leve cambio negativo
<b>Dimensión 5: Trabajo que debería abolirse</b>					
14. Trabajo infantil	8,4%	7,9%	3,9%	+	Cambio positivo
<b>Dimensión 6: Estabilidad y seguridad del Trabajo</b>					
15. Tasa de empleo precario	18,0%	16,7%	16,8%	-	Leve cambio negativo
16. Antigüedad en el trabajo	59,8	55,7	58,0	+	Mayor estabilidad (en meses)
<b>Dimensión 7: Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo</b>					
17. Segregación ocupacional según sexo	47,0%	47,2%	47,2%		Constante
18. Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos	42,3%	44,9%	46,6%	+	Cambio positivo
19. Brecha salarial de género	14,3%	10,9%	7,9%	+	Cambio positivo
<b>Dimensión 8: Entorno de trabajo seguro</b>					
20. Tasa de accidentes de trabajo mortales	0,40	0,30	0,43	-	2014-16 Por millón de horas
21. Tasa de accidentes de trabajo no mortales	718	725	729	-	2014-16 Por millón de horas
22. Tiempo perdido a causa de accidentes de trabajo	N.D	N.D	N.D		N. D.
23. Inspección laboral	0,31	0,28	0,28		Constante Por cada 10.000 ocupados

Indicadores estadísticos	2012	2014	2016	Lectura ('16/'14)	
<b>Dimensión 9: Seguridad social</b>					
24. Proporción de la población EJ que percibe pensión	30,9%	34,2%	33,9%	-	Leve cambio negativo
25. Gasto público en seguridad social (% del PIB)	N. D.	N. D.	N. D.		N. D.
26. Proporción de PEA que cotiza a un fondo de pensiones	42,7%	46,9%	49,5%	+	Cambio positivo

<b>Dimensión 10: Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores</b>					
27. Tasa de sindicalización	2,6%	3,7%	3,4%	-	Cambio negativo
28. Empresas afiliadas a organizaciones de empleadores	N. D.	N. D.	N. D.		N. D.
29. Tasa de cobertura de la negociación colectiva	N. D.	N. D.	N. D.		N. D.
30. Días no trabajados a causa de huelgas y cierres patronales	N. D.	N. D.	N. D.		N. D.

Fuente: DANE – GEIH; ENS-SISLAB. Cálculos ODEB-SDDE

## 2.4. Informe de seguimiento a la Política Pública de Trabajo Decente y Digno

El presente informe de seguimiento recoge las principales acciones realizadas en Bogotá en el marco del Decreto 380 de 2015, de acuerdo a las herramientas y acciones propuestas en el mismo. La información que se presenta a continuación, da cuenta de acciones ejecutadas por distintas entidades del orden distrital en 2016 y que continúan en marcha, con el objeto general de promover el cumplimiento de los derechos y principios fundamentales del trabajo, de acuerdo a lo estipulado por la OIT.

Bogotá ha logrado avances en los distintos campos del trabajo decente abordados por el Decreto 380. Los mismos se presentarán teniendo en consideración la estructura, estrategias y herramientas planteadas por el decreto, señalando tanto las metas contempladas en los planes de desarrollo institucionales como los avances obtenidos al respecto.

### 2.4.1. Estrategias y herramientas contempladas en el Capítulo II del Decreto 380 de 2015

El Capítulo II del Decreto 380 de 2015 ‘Principios y Derechos Fundamentales’ plantea cuatro estrategias encaminadas a promover la aplicación y cumplimiento de los principios y derechos fundamentales del trabajo establecidos por la OIT, que se mencionan a continuación:

- a. a. Realizar acciones de promoción y sensibilización sobre el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las normas laborales internacionales y de derechos humanos en cuanto al derecho de asociación, negociación colectiva, huelga, representantes de los trabajadores, respeto de fueros e igualdad de género.
- b. b. Prevenir y erradicar el trabajo infantil y el trabajo forzoso en la ciudad - creación del Comité de Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador,
- c. c. Realizar acciones de promoción y sensibilización a la ciudadanía sobre el derecho al trabajo decente y los acuerdos y normas laborales que lo soportan y lo hacen exigible.
- d. d. Reconocer el derecho al trabajo decente y digno como prioridad de la política de desarrollo económico, en especial por su incidencia sobre la calidad de vida de la población y su interdependencia con la garantía de otros derechos.

En el marco de la política pública Trabajo Decente y Digno - PPTDD, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico – SDDE- realiza acciones de promoción y sensibilización sobre el derecho al trabajo decente según se contempla en las estrategias a y c, antes señaladas. En este contexto, el equipo de trabajo del Observatorio de Desarrollo Económico – ODEB analiza periódicamente la dinámica de la oferta de trabajo en Bogotá, a partir de los principales indicadores objeto de medición, calculados con la información recabada por la GEIH. Dichos resultados son publicados a través de los boletines e informes estadísticos elaborados por el equipo de trabajo. Durante 2016 se publicaron 12 boletines con información de Bogotá y sus respectivos informes estadísticos. Adicionalmente, se publicaron 12 informes estadísticos referentes a las 13 principales ciudades y áreas metropolitanas del país<sup>16</sup>.

De igual forma, el ODEB publica mensualmente en su página web las bases estadísticas referentes al mercado laboral. Estas, suministran información entorno a

---

16 Los boletines mensuales de Mercado laboral, así como los informes estadísticos y las notas editoriales pueden ser consultadas en la página web del Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá – ODEB: <http://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/base/tema.php?idPalabraSeleccionada=51>

indicadores que permiten hacer seguimiento a la evolución del mismo en términos del cumplimiento de las normas laborales, reducción de brechas, calidad de trabajo e igualdad de género.

Así mismo, el ODEB publica cada año el Anuario de Estadísticas Económicas y Fiscales de Bogotá, incorporando un capítulo relacionado con el mercado laboral el cual incluye el seguimiento de los principales indicadores, según ramas de actividad, posición ocupacional, género y rangos de edad de la ocupación formal e informal. Dicha información se provee a los usuarios en series mensuales, trimestrales y anuales.

Adicionalmente, el ODEB publicó en 2016 una nota editorial referente a las mujeres en el mercado laboral, con motivo de la conmemoración del día de la mujer trabajadora. La nota concluyó que las brechas de género existentes siguen siendo importantes y en ellas influyen la dedicación a tareas domésticas y del cuidado de niños, ancianos y enfermos; la discriminación laboral por cuenta de existencia de hijos pequeños o de la posibilidad de un futuro embarazo y las constantes situaciones de acoso laboral y sexual.

La nota también enfatiza en los avances logrados por ellas con relación al posicionamiento del género en las distintas ocupaciones, el rompimiento de paradigmas entorno a la segregación ocupacional y reducción de brechas en términos de remuneración. De igual forma, abordó la participación laboral y el desempleo de las mujeres, desagregado estos indicadores por nivel educativo y grupos etarios, entre otras variables. En general, el estudio realizó una caracterización de las mujeres empleadas según ramas de actividad económica y posiciones ocupacionales en las que se encuentran, llegando a determinar el ingreso real promedio remunerado y el grado de satisfacción con el trabajo que desempeñan, entre otros aspectos, suministrando al lector herramientas de análisis respecto a los principios y derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras.

Conforme lo estableció el Decreto 380, la Dirección de Formación y Desarrollo, cuya nueva denominación es Dirección de Desarrollo Empresarial y Empleo (Decreto 437 de 2016 “por el cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”) ejecutó acciones de promoción y sensibilización a la ciudadanía, a través de la selección de un grupo de empresas privadas de Bogotá que se destacaron por generar trabajo decente y digno durante 2016, con el objeto de exaltar su labor entorno a la sensibilización y difusión de los preceptos establecidos por la PPTDD, así como incentivar e impulsar la vinculación de trabajadores en mejores condiciones laborales. La propuesta fue circulada a la

Comisión Intersectorial para la Generación de Empleo e Ingresos y Oportunidades Económicas en el Distrito Capital. Esta mención se programó en el marco de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente a celebrar el día 7 de octubre de 2016.

La ejecución de la segunda estrategia prevista en el capítulo II 'Prevenir y erradicar el trabajo infantil y el trabajo forzoso en la ciudad', se encuentra en cabeza de la Mesa Distrital de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección, cuya Secretaría Técnica es ejercida por la Secretaría de Integración Social. Aunque la mesa distrital es un ejercicio en construcción, las entidades participantes han desarrollado acciones entorno a prevenir y reducir la ocurrencia del trabajo infantil.

A la fecha, hacen parte de la Mesa Distrital de Prevención instituciones como el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF, Secretaría de Salud, Secretaría de Educación, Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos –UAESP, adscrita a la Secretaría Distrital del Hábitat, el Ministerio de Trabajo y la Secretaría de Desarrollo Económico.

Es importante traer a colación que el Plan Desarrollo Bogotá 'Mejor Para Todos 2016-2020', estableció como meta reducir en 4 puntos la tasa de trabajo infantil, calculada en 11% para 2015, a través de la implementación de acciones que contribuirán con el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes, como la prevención de la deserción escolar, el manejo y uso del tiempo libre y el desarrollo de actividades pedagógicas.

A través de la implementación en campo de la Estrategia Móvil, el ICBF avanzó durante 2015 en la identificación de territorios generadores de trabajo infantil (población entre los 5 y 17 años), que corresponden a 10 localidades de Bogotá. Dicha información sirvió de soporte a la Secretaría Distrital de Integración Social –SDIS- para la definición y planeación de rutas y recorridos territoriales, para la ejecución de trabajo de campo y delimitación, a escala UPZ y barrio de estas mismas áreas.

En su diagnóstico, la SDIS pudo establecer a partir de los resultados preliminares del trabajo de campo ejecutado durante 2016, que existen condiciones sociales y económicas que conllevan al trabajo infantil en Bogotá, entre las que se destacan el desplazamiento forzado, el maltrato intrafamiliar, los bajos ingresos de los hogares, que presionan a los padres o adultos acudientes a incluir en sus labores o negocios a los menores de edad e incluso, pueden presionar a los adolescentes a buscar fuentes de ingresos propias.

Los periodos de vacaciones y la contra jornada, agudizan esta situación de trabajo infantil, toda vez que los padres o acudientes disponen del acompañamiento de los

niños y adolescentes en las labores económicas, ya sea bajo su cuidado o que las realicen de manera independiente. Igualmente, la presencia de áreas geográficas o espacios que la ciudadanía percibe como inseguros agudiza la situación, al configurarse como factor de riesgo. Estos últimos, son denominados por la SDIS como “zonas de miedo”, donde se llevan a cabo actividades ilícitas como microtráfico, consumo de sustancias psicoactivas, prostitución infantil.

El trabajo de campo contemplado en la primera fase del ‘Modelo de Atención de la Política de Erradicación del Trabajo Infantil -PETI, obtuvo los resultados que se precisan en la tabla 15. De acuerdo a los mismos, se estructuran estrategias de atención e intervención desde la estrategia Ruta Integral de Atención -RIA (integrada por Secretaría de Educación y SDIS), en articulación con la estrategia de ‘Cero a Siempre’, respecto a la cual, estaba prevista como meta en el Plan de Desarrollo, otorgar un total de 232.687 cupos en centros educativos de primera infancia, a niños, niñas y adolescentes.

**Tabla 15. Principales áreas generadoras de trabajo infantil en Bogotá – 2016/2017**

No	Localidad	Principales áreas generadoras de trabajo infantil		Actividades que desempeñan niños y/o adolescentes	Factores de riesgo
		UPZ	Barrio		
1	Santa Fé	Las Nieves	La Capuchina, Veracruz	Reciclaje y venta ambulante	Economía informal
		Las Cruces	Las Cruces, San Bernardo	Venta ambulante en calle y transporte urbano	Expendio de drogas, pandillismo, prostitución, violencia intrafamiliar y acompañamiento en mendicidad.
2	San Cristobal	20 de Julio	San Blas y La Gloria	Venta ambulante en calle	Familias desplazadas por conflicto armado; Inestabilidad en la fuente de ingresos; Comercio informal;
		San Blas	San Blas, San Cristóbal	Acompañamiento en economía formal	Comercio informal; Consumo de drogas; abandono familiar; deserción escolar; vinculación con actividades ilícitas.
		La Gloria	La Victoria	Acompañamiento en economía formal	Comercio informal;
3	Usme	Danubio	Danubio Azul	Acompañamiento en trabajo doméstico o negocio, acompañamiento en venta ambulante despacho de pedidos, manejo de dinero, aseo del local.	Delincuencia común; Zonas de miedo (proclives al robo y consumo de drogas)
		Alfonso López	Las Orquídeas		Zonas de miedo, micro tráfico y consumo de drogas habitantes de calle.
4	Rafael Uribe Uribe	Diana Turbay		Acompañamiento laboral en locales comerciales que se ubican en las mismas viviendas.	Como sumo de sustancias psicoactivas por parte de adolescentes y jóvenes del sector asociados a deserción escolar, creación de pandillas, expendio de drogas y ausencia institucional
		Marruecos			



No	Localidad	Principales áreas generadoras de trabajo infantil		Actividades que desempeñan niños y/o adolescentes	Factores de riesgo
		UPZ	Barrio		
5	Engativá	Ferías	Pablo Blanco, Bellavista Occidental, La Europa	Acompañamiento en puestos fruta y verdura y venta ambulante; adolescentes atienden puestos de trabajo	Canal aguas residuales AV. Boyacá
		Minuto de Dios,	Quirigua	Acompañamiento en venta ambulante	Delincuencia común
		Boyacá Real	Tabora	Acompañamiento en venta ambulante	Delincuencia común
		Engativá	Engativá	Acompañamiento en venta ambulante	Delincuencia común
6	Usaquén	Verbenal	La estrellita, horizontes, el Codito	Acompañamiento laboral	Zonas de miedo
		San Cristóbal Norte	Santa Cecilia	Trabajo infantil en plaza de mercado	Zonas de miedo
7	Suba	Rincón	Aures, Villa Elisa	Acompañamiento en ventas ambulantes y locales	Desnutrición, malnutrición
		Tibabuyes	Lisboa, Toscana, Santa Cecilia y Villa Cindy	Acompañamiento en ventas ambulantes y locales	Ingresos insuficientes
8	Kennedy	Corabastos	El amparo y María paz	Reciclaje, acompañamiento en los locales de la plaza de mercado( desgrane, alistamiento de fruver, coteros, bodegaje) ; los adolescentes como auxiliares de carga venta y empaque	Prostitución, venta informal
		Patio Bonito	Las Acacias, Palmitas y Jazmín	Reciclaje y acompañamiento en ventas ambulantes.	Barrios de nivación, segregación social, habitantes de calle
9	Bosa	Bosa Central	San Pablo, San José	Acompañamiento en economía informal y venta de flores y fruver, reciclaje a puerta cerrada y Volanteo	Actividades de reciclaje; baja oferta institucional
		Bosa Occidental:	La Esperanza	Acompañamiento de reciclaje nocturno	Delincuencia común, consumo de drogas
10	Ciudad Bolívar	El Lucero		Acompañamiento en trabajo doméstico y locales comerciales (acodar mercancías; entregar el cambio; atender clientela y ayudar con el aseo)	Falta de ingresos; desempleo, NBI altas; faltas de redes institucionales de apoyo
		San Francisco			
		Arborizadora			
		Isabel Perdomo			

Nota:UPZ- Unidad de Planeación Zonal  
Fuente: Secretaría de Integración Social

### **2.4.2. Estrategias y herramientas contempladas en el Capítulo III del Decreto 380 de 2015**

Otro de los objetivos de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno - PPTDD es generar oportunidades de empleo e ingresos. Para alcanzarlo, el Decreto 380 contempló en el capítulo III 'Oportunidades de Empleo e Ingresos', la implementación de tres estrategias a saber:

- e. Fortalecimiento de la oferta laboral,
- f. Incremento de la demanda de trabajo y
- g. Optimización del funcionamiento del mercado de trabajo.

Con relación a la primera estrategia, Fortalecimiento de la oferta laboral, la PPTDD formuló mecanismos para potencializar la oferta frente a las oportunidades laborales presentes en el mercado laboral. Uno de estos mecanismos es orientar los programas de formación para el trabajo hacia los requerimientos del mercado y para ello, contempló la articulación de programas de formación para el trabajo a escala Distrital.

En este sentido, y atendiendo lo establecido en el Segundo Eje Transversal del Plan de Desarrollo 'Bogotá Mejor Para Todos 2016-2020', subcapítulo 4.5.2 Desarrollo Económico Basado en el Conocimiento, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA, suscribieron el convenio marco interadministrativo 0036 de 2016, orientado a formar en competencias transversales a las personas inscritas en la Agencia Pública de Empleo, acorde con los estudios de demanda efectuados en la ejecución de sus labores por parte del equipo de la Dirección de Formación y Desarrollo Empresarial, ahora Dirección de Desarrollo Empresarial y Empleo. El convenio estará vigente hasta el año 2019 y no genera afectación presupuestal para ninguna de las entidades.

En concordancia con lo estipulado en el Decreto 380, respecto a procesos de formación para el trabajo, el convenio establece en la cláusula primera, que el objeto será "Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros, entre el SENA y la Alcaldía Mayor de Bogotá, para adelantar acciones conjuntas enmarcadas dentro de la misión institucional de las partes, que permitan desarrollar las estrategias de procesos de formación para el trabajo, inclusión laboral, articulación de estrategias para el emprendimiento y fortalecimiento empresarial, evaluación media, para el beneficio de la población de Bogotá distrito Capital".

Para la ejecución del mencionado objeto, el convenio 0036 contempla articular la

información recabada por medio del Servicio Público de Empleo, tanto de oferta como de demanda, para el diseño y montaje de distintos tipos de procesos de formación para el trabajo, involucrando tanto competencias blandas como competencias laborales, atendiendo las diferentes características de la población oferente. Así mismo, contempla el diseño y puesta en marcha de procesos de evaluación y certificación de competencias laborales de la población inscrita. Los alcances establecidos en la cláusula segunda del convenio se relacionan a continuación:

1. Procesos de formación para el trabajo en las diferentes modalidades y niveles que imparte el Sena, adaptados en forma diferencial a los requerimientos de las categorías especiales de población (vulnerable, grupos étnicos, servidores públicos contratistas y ciudadanía en general), identificadas por la alcaldía mayor en general.
2. Desarrollo de estrategias conjuntas que permitan la inclusión laboral de los habitantes de la ciudad de Bogotá D.C a través del servicio público de empleo SENA.
3. Procesos de evaluación y certificación de competencias laborales para responder a requerimientos de demandas de emprendimiento y empleabilidad que posibiliten la consecución y mantenimiento del empleo, lo cual contribuye a mejorar el trabajo digno.
4. Programas de formación en articulación con instituciones de educación media técnica distritales, dirigido a estudiantes de los grados decimo y once que permitan mejorar sus condiciones de formación para la empleabilidad y movilidad de egresados a través de la cadena de formación, de acuerdo con la normatividad vigente que rige la materia.
5. Facilitar espacios Públicos distritales para la realización de procesos misionales del SENA.

El segundo mecanismo propuesto por la norma para potencializar la oferta frente a las oportunidades laborales es la Formación en competencias blandas, toda vez que son indispensables para la consecución de empleo y complementarias de las competencias fuertes<sup>17</sup>

---

17 “Las competencias laborales son entendidas como las capacidades o habilidades que les permiten a las personas desarrollar una actividad productiva. Usualmente estas son adquiridas mediante la educación tradicional, ya que le permite a los individuos obtener los conocimientos y desarrollar las capacidades requeridas para desempeñar un arte u oficio. Estas competencias, conocidas como habilidades fuertes o hard skills, son complementarias a las habilidades blandas o soft skills, las cuales agrupan todas aquellas relacionadas con la conducta, la personalidad y la cultura, que facilitan a las personas desarrollar sus actividades laborales de forma coordinada y eficiente.” DUSSAN et al, Generalidades de la demanda laboral en Bogotá, Cuadernos de Desarrollo económico 28, SDDE Bogotá 2015.

El diseño y ejecución de este mecanismo se encuentra a cargo de la Dirección Desarrollo Empresarial y Empleo, dependencia de la SDDE. En este sentido, el Plan de Desarrollo Bogotá 'Mejor Para Todos 2016-2020', consideró en el Segundo Eje Transversal, subcapítulo 4.5.2 Desarrollo Económico Basado en el Conocimiento, optimizar los servicios de gestión, orientación y colocación de empleo a través de agencias laborales articuladas por el Distrito que propendan por la atención de la población que se registre en éstas.

La Subsecretaría de Planeación de la Inversión de la Secretaría Distrital de Planeación sintetiza en el Sistema de Seguimiento al Plan de Desarrollo – SEGPLAN, tanto las metas del cuatrienio como los avances obtenidos anualmente en los distintos proyectos que ejecuta la administración distrital. En este sentido, en el Proyecto de Inversión 1023 - Potenciar el trabajo decente en la ciudad, presenta con corte a diciembre de 2016, los avances logrados con relación a formación en competencias blandas. Al respecto, la Dirección de Desarrollo Empresarial y Empleo reportó como meta al año 2020 formar a 6.500 personas en competencias blandas y transversales, 1.250 de ellas en 2016 y 3.000 en 2017. De acuerdo al reporte efectuado a SEGPLAN, la meta de 2016 se alcanzó en un 89,8%, a partir de la atención de 1.123 personas. Aunque no se cumplió con la meta programada en 2016, los resultados obtenidos durante los primeros ocho meses de 2017 dan cuenta del cumplimiento de metas para los dos primeros años de la programación. En consecuencia, el porcentaje de cumplimiento acumulado respecto a la meta total contemplada en el plan de desarrollo es de 81,2%, como se precisa en la tabla 16.

**Tabla 16. Número de personas atendidas en competencias blandas o transversales**

Año	Programación inicial en el Plan de Desarrollo	Ejecución durante la vigencia	% de Avance a 31 agosto/2017
2016	1.250	1.123	89,8
2017	3.000	4.155	138,5
2018	1.400		
2019	550		
2020	300		
Total	6.500	5.278	81,2

Fuente: SDP- Sistema de Seguimiento al Plan de Desarrollo - SEGPLAN

El tercer instrumento propuesto por la norma para potencializar la oferta es la formación en competencias laborales o habilidades fuertes, como son el estudio y la experiencia específica de la que dispone un trabajador, condiciones estas, que le permiten al aspirante cumplir con el perfil requerido por las empresas o unidades

productivas, razón por la cual, mejora la empleabilidad y en consecuencia, se reduce el tiempo promedio de permanecer cesante.

Para el cuatrienio 2016-2020, la meta en el Plan de Desarrollo Bogotá Mejor Para Todos respecto al mecanismo denominado formación en competencias laborales fue de 2.000 personas, de las cuales el plan de acción contempló que fueran atendidas 250 personas en 2016 y 500 personas en 2017.

La Dirección Desarrollo Empresarial y Empleo en el marco del convenio interadministrativo 0036 de 2016, remitió al SENA un total de 152 personas durante 2016, para ser formadas en competencias fuertes. De acuerdo al reporte emitido al Sistema de Seguimiento al Plan de Desarrollo SEGPLAN, la meta para ese año se cumplió en 60,8%. En lo corrido de 2017, hasta el 31 de agosto, el SENA recibió y formó a 201 personas remitidas desde la SDDE. A la fecha de corte mencionada, el porcentaje de ejecución alcanzado fue 40,2% con un acumulando de 17,7% de avance respecto a la meta total contemplada en el PDD 2016-2020 (ver Tabla 17).

**Tabla 17. Número de personas atendidas en competencias laborales**

Año	Programación inicial en el Plan de Desarrollo	Ejecución durante la vigencia	% de Avance a 31 agosto/2017
2016	250	152	60,8
2017	500	201	40,2
2018	600		
2019	500		
2020	150		
Total	2.000	353	17,7

Fuente: SDP- Sistema de Seguimiento al Plan de Desarrollo - SEGPLAN

Con relación a vinculación laboral, el Plan de Desarrollo estableció como meta para el periodo 2016-2020, vincular a 4.250 personas. Para la vigencia 2016, la Dirección de Formación y Desarrollo Empresarial y Empleo reportó un total de 269 vinculados a través de diferentes procesos de intermediación laboral, cifra que equivale al 53,8% de la meta contemplada para ese mismo año (500 personas), como se aprecia en la tabla 18. En 2017 se acumula un 68,5% de avance respecto a la meta programada (1.115 personas) con un faltante por ejecutar de 31,5% en los cuatro meses restantes de la vigencia actual.

**Tabla 18. Número de personas vinculadas a través de diferentes procesos de intermediación**

Año	Programación inicial en el Plan de Desarrollo	Ejecución durante la vigencia	% de Avance a 31 agosto/2017
2016	500	269	53,8
2017	1.115	764	68,5
2018	1.250		
2019	1.000		
2020	385		
Total	4.250	1.033	24,3

Fuente: SDP- Sistema de Seguimiento al Plan de Desarrollo - SEGPLAN

Con relación a la meta de remisión de candidatos que cumplan los perfiles ocupacionales requeridos por los empresarios, la Dirección Desarrollo Empresarial y Empleo superó lo propuesto en el plan de acción para 2016 (1.140 candidatos), toda vez que envió a empleadores un total de 1.563 personas que cumplían con los perfiles ocupacionales propuestos logrando un avance de 137,11% respecto a la meta señalada. Si bien durante el año 2016 la meta planteada es relativamente baja en comparación con los años siguientes, es importante tener en cuenta que la consecución de la misma se hizo en un periodo de 6 meses, pues el plan de desarrollo inició en el mes de julio de 2016.

Se destaca la gestión realizada por la Dirección Desarrollo Empresarial y Empleo durante 2017. En 256% se calcula el porcentaje de avance obtenido este año, con corte a 31 de agosto. Esto, como resultado de sobrepasar la meta programada en 2.948 personas, como se aprecia en la tabla 19. La ejecución total de la meta se encuentra en un 64% de avance.

**Tabla 19. Número de personas remitidas a empleadores desde la Agencia y que cumplen con los perfiles ocupacionales requeridos**

Año	Programación inicial en el Plan de Desarrollo	Ejecución durante la vigencia	% de Avance a 31 agosto/2017
2016	1.140	1.563	137,1
2017	1.890	4.838	256,0
2018	2.820		
2019	2.920		
2020	1.230		
Total	10.000	6.401	64,0

Fuente: SDP- Sistema de Seguimiento al Plan de Desarrollo - SEGPLAN

Con relación a la segunda estrategia, fortalecimiento de la demanda laboral, la PPTDD contempló Impulsar el trabajo decente y digno al interior del Distrito Capital mediante la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de todas las entidades y organismos distritales, tanto de los sectores central como descentralizado.

La Dirección Desarrollo Empresarial y Empleo en pro de cumplir con la segunda estrategia, creó rutas específicas con atención diferencial, estas rutas son; Ruta para jóvenes, Afro, Rom, Raizales y Palanqueros, mujeres, indígenas , LGBTI, personas con discapacidad, víctimas, cuidadores y cuidadoras y venezolanos.

## Conclusiones

El seguimiento a los indicadores predeterminados para verificar el avance de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno consignada en el Decreto 380 de 2015, dio cuenta de los logros y retrocesos en el mercado laboral de Bogotá entre 2014 y 2016. Es importante tener en cuenta que la población total de la capital se incrementó 2,6% entre estos dos años y que dicho aumento se reflejó en distintos tipos de ajustes en la estructura de la fuerza laboral de la capital, principalmente en el total de la Población Económicamente Inactiva -PEI-, la cual aumentó 9,5%.

Los indicadores contenidos en la dimensión Oportunidades de empleo mostraron avances en varios aspectos. Por ejemplo, la tasa de informalidad y el porcentaje de ocupados por cuenta propia reportaron mejora entre 2014 y 2016. La primera de estas, a partir de la reducción de 1,2 p.p, esto como resultado del esfuerzo del distrito y el gobierno nacional por generar oportunidades de empleo, mientras que el total de ocupados que no realizó aportes al sistema general de seguridad social (cotización a salud y pensión - informalidad fuerte) se redujo en 2,8 p.p y se ubicó en 43,2% al cierre de 2016. Por su parte la proporción de trabajadores independientes o autónomos disminuyó un punto porcentual (1,0 p.p). Ambos indicadores señalan que el mercado laboral es más sólido hoy respecto a 2014, puesto que aumentó la capacidad del sector formal de emplear población en condiciones más favorables para el trabajador, avanzando así en el logro del objetivo de política pública de mejorar el nivel de bienestar y equidad para los trabajadores con relación a la vinculación al sistema de protección social.

También se registró aumento en el nivel educativo promedio de los trabajadores y se avanzó en el cierre de brechas de inserción laboral de la mujer.

En contraste, se evidenció reducción de 2,0 p.p en la tasa de ocupación en este periodo, al tiempo que la tasa de desempleo tuvo un incremento de 0,6 p.p y cerró con 9,3% en 2016, comportamiento que de alguna manera obedece a la desaceleración de la economía y la falta de oportunidades. Los indicadores evidenciaron además, que continúa siendo mayoritaria la condición de desocupación en las mujeres respecto a los hombres.

Los resultados permitieron establecer que el descenso en la tasa de ocupación obedeció principalmente a la baja generación de nuevos puestos de trabajo, tanto los demandados por las empresas presentes en la economía como los asociados a iniciativas de trabajo independiente (trabajadores por cuenta propia) y que persiste la tendencia a la concentración de ocupados en los sectores oferentes de servicios,



principalmente en intermediación financiera, servicios comunales, sociales y personales y actividades inmobiliarias, en tanto que manufactura, comercio, hoteles y restaurantes fueron los sectores que prescindieron en mayor proporción de mano de obra.

Asimismo, el indicador de jóvenes que no estudian ni trabajan (Nini) cerró con una tasa de 19% retrocediendo respecto a 2014 en 0,5 p.p, (pasó de 18,5% a 19%). Uno de cada cinco jóvenes en Bogotá se clasificó en 2016 como Ninis (jóvenes con edades entre los 15 – 24 años). Este fenómeno se acentúa en la población femenina y entre el grupo de jóvenes para los cuales se detectó que los logros educativos no superan el bachillerato. Se evidenció la necesidad de formar a estos jóvenes para incrementar sus oportunidades de competir con un mejor perfil laboral.

Los indicadores que integran la dimensión de ingresos adecuados y trabajo productivo permitieron identificar que la fuerza laboral en la capital es más vulnerable, toda vez que aumentó la distorsión existente entre la remuneración al trabajo y la capacidad de éste para cubrir el costo de vida, de hecho la remuneración media por hora se redujo 4,7% en términos reales y aumentó en 0,6 p.p la tasa de trabajadores pobres entre 2014 y 2016, sin embargo, se redujo en 1,2 p.p la tasa de trabajadores asalariados con bajos ingresos.

La dimensión denominada horas de trabajo decente se refiere a los trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas. Los indicadores incorporados en esta dimensión permitieron establecer que en el periodo analizado se presentó una reducción de 3,2 p.p, situación que devela mejora en la calidad de vida de los trabajadores. No obstante, es importante aunar esfuerzos a escala distrital para aminorar las jornadas de trabajo excesivo, toda vez que cerca de un tercio de la población aún continúa trabajando en jornadas que superan las ocho horas día.

Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal es el cuarto grupo de indicadores objeto de estudio. Por medio de estos se identificó que la fuerza laboral es cada vez menos vulnerable en la capital, en el sentido que se visibiliza en mayor proporción las actividades de cuidado y se reduce el peso relativo de los trabajadores no remunerados. Aunque la proporción de trabajadores no remunerados frente a los remunerados se ha mantenido estable los últimos años, girando en torno a 30%, se percibe un ligero retroceso entre 2014 y 2016, a partir de una disminución de 0,1p.p al ubicarse en 29,7% este último año. Este tipo de trabajadores representan cerca de la tercera parte del total de los que si la obtienen en el mercado laboral de Bogotá.

En cuanto al trabajo que debería abolirse, se evidenció que en la práctica, el trabajo infantil es cada vez menos latente en Bogotá. Entre 2014 y 2016 se mantuvo la tendencia decreciente identificada años atrás y por primera vez, la tasa de trabajo infantil de Bogotá se situó por debajo de los registros obtenidos por el DANE para las 13 principales ciudades y áreas metropolitanas. De hecho, en los últimos dos años se redujo la tasa de trabajo infantil en un 50%, al pasar de 7,9% en 2014 a 3,9% para 2016, superándose la meta establecida para el cuatrienio en el Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para todos.

La dimensión denominada eEstabilidad y seguridad del trabajo contempla la medición de dos indicadores: la tasa de empleo precario y la tasa de antigüedad en el trabajo. Ambas mediciones dan cuenta de mejores condiciones laborales para los trabajadores en Bogotá en términos de obtención de prestaciones, beneficios sociales y contratos de mayor duración (permanencia en el empleo) en el último quinquenio. Varios de los indicadores calculados para hacer seguimiento a la política pública permitieron corroborar que existen evidencias de cambios estructurales en el mercado laboral de la ciudad como son la reducción de la informalidad y del desempleo juvenil, y el incremento del promedio de años de educación de los trabajadores, que en conjunto, derivaron en el incremento en la estabilidad laboral y se reflejan en aumento de 2,3 meses en el índice de Antigüedad en el trabajo en los últimos dos años.

Por su parte, los resultados obtenidos con relación a la tasa de empleo precario en Bogotá, sugieren que este indicador tiende a disminuir, no obstante, a pesar de haberse situado en 16,8%, sobrepasó en 1,5 p.p el resultado obtenido a nivel nacional (15,3%). En consecuencia, son más riesgosas las condiciones laborales para los trabajadores en Bogotá en términos de obtención de prestaciones, beneficios sociales y contratos de mayor duración (permanencia en el empleo). De acuerdo a la literatura, la situación anterior suele afectar en mayor proporción a mujeres.

Los indicadores definidos para hacer seguimiento a la dimensión de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo mostraron que la estructura de la segregación ocupacional ha tenido cambios importantes y favorables en los últimos años en Bogotá, aproximándose a un escenario equilibrado al interior del mercado laboral. Es relevante destacar que en el último lustro se evidencian avances en la participación de las trabajadoras en el mercado laboral, así como mejoras contundentes en términos de acercarse a la paridad salarial. De hecho, la brecha en la remuneración según géneros, pasó de 10,9% en 2014 a 7,9% en 2016. Adicionalmente, se observó una tendencia creciente en la proporción de mujeres que se desempeñan en cargos directivos.

Otro grupo de indicadores observan el riesgo para la salud, la seguridad física y la integridad mental de los trabajadores. Estos, se congregan en la dimensión denominada entorno de trabajo seguro y de acuerdo a los resultados obtenidos, se evidenció desmejora entre 2014 y 2016. Lo anterior derivó del aumento de los índices de siniestralidad en Bogotá así como la tasa de accidentes no mortales. De acuerdo a la información recabada por Fasecolda, los sectores más expuestos a riesgos laborales y a la ocurrencia de accidentes (leves, graves o potencialmente mortales) son tradicionalmente construcción, industria y transporte.

Esta dimensión también incorpora la medición de la tasa de inspectores laborales. A escala nacional y distrital se han obtenido importantes avances en esta materia, a partir de la reciente creación de nuevas plazas para este cargo en pro de los derechos de los trabajadores. En consecuencia, este indicador aumentó respecto a registros de años anteriores.

En relación a la dimensión de seguridad social, se encontró que fue negativa la dinámica del indicador de la proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión en Bogotá durante los últimos dos años, en el sentido que se redujo en 0,3 p.p el porcentaje de la población que cumple esta condición, efecto principalmente del menor porcentaje de mujeres beneficiarias. De hecho, para 2016 solo el 26% de las mujeres en edad de jubilación gozan de este beneficio, mientras que entre la población masculina, el porcentaje de beneficiarios fue de 48,8%.

Así mismo se identificó que la proporción de población económicamente activa -PEA- que cotiza en un fondo de pensiones aumenta constantemente, tanto en Bogotá como en las 12 principales ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, lo que pone de manifiesto las mejores condiciones de seguridad social de la población y la menor vulnerabilidad a la que se enfrentará tras alcanzar la edad de jubilación.

Finalmente, la dimensión de dialogo social y representación de trabajadores y de empleadores permitió identificar que es mayor la tasa de sindicalización en Bogotá respecto a las 12 principales ciudades y áreas metropolitanas. Adicionalmente, se precisó que el mayor porcentaje de sindicalizados presentes en el Distrito Capital laboran en los sectores económicos de educación y administración pública y defensa, sectores que concentran cerca del 41% de los afiliados de acuerdo a los reportes de la Encuesta Nacional Sindical - ENS. En términos generales en Bogotá se percibe mayor garantía para el ejercicio de la libertad sindical lo que redundará en el afianzamiento del dialogo social

Con relación a las estrategias y herramientas contempladas en el Decreto 380 de

2015, se observó que Bogotá ha logrado avances en distintos campos del trabajo decente en los últimos años, destacándose la reducción obtenida en los indicadores de trabajo infantil, al sobrepasar la meta de 7% que se fijó para el año 2020. Con corte a 2016, esta tasa se calculó en 3,9%.

Adicionalmente, se celebró el convenio 0036 entre el SENA y el Sector de Desarrollo Económico mejorando la articulación entre la oferta y la demanda laboral, para el diseño y montaje de distintos tipos de procesos de formación para el trabajo. Así mismo, a través de la Agencia Pública de Empleo del Distrito, Bogotá Trabaja, se ha cumplido con las metas propuestas entorno a formación en competencias blandas, a partir de la atención de 5.278 personas de un total de 6.500 proyectadas como meta en el plan de desarrollo de la administración Bogotá Mejor Para Todos, lográndose un cumplimiento acumulado a 2017 de 81,2%. Por su parte, el cumplimiento de las metas de formación de competencias fuertes se situó en 60,8% para 2016, con un total de 250 personas atendidas.

En lo atinente a vinculación laboral, el Plan de Desarrollo estableció como meta para el periodo 2016-2020, vincular a 4.250 personas. Para la vigencia 2016, la Dirección Desarrollo Empresarial y Empleo de la Secretaría de Desarrollo Económico, reportó un total de 269 vinculados a través de diferentes procesos de intermediación laboral, cifra que equivale al 53,8% de la meta propuesta (500 personas).



## Glosario

**Políticas de empleo:** una combinación de políticas activas y pasivas de mercado de trabajo con el propósito de potenciar los efectos sobre el mercado laboral de las políticas macroeconómicas, sectoriales y educativas (Farné, 2009).

**Políticas pasivas de mercado de trabajo:** su objetivo primordial no es el de volver empleable al trabajador cesante, sino que están fundamentalmente dirigidas a mantener el nivel de vida de los desempleados. El más común es el seguro o subsidio de desempleo; otras incluyen el retiro anticipado o paquetes de indemnización por despido (Farné, 2009).

**Políticas activas de mercado de trabajo:** pueden clasificarse en tres grupos orientados a: mejorar y fortalecer la oferta de trabajo, incrementar la demanda de trabajo y mejorar el funcionamiento del mercado laboral. Tienen como objetivo aumentar la probabilidad de los desempleados de encontrar un empleo, mejorar la productividad y los ingresos de los subempleados, apoyar la inserción laboral de grupos de personas que presentan ciertas desventajas en el mismo (mujeres, jóvenes, individuos de bajos recursos, pequeños productores, desempleados de larga duración, etc.), y en general, corregir las imperfecciones del mercado de trabajo; por si solas estas políticas no pretenden resolver el problema del desempleo en un país (Farné, 2009).

**Apoyo al autoempleo:** incluye los programas de asesoramiento, financiación y facilitación de la inserción laboral de personas desempleadas por la vía del autoempleo (emprendimiento).

**Trabajo:** Concebido en la Constitución Política de Colombia, artículo 25, como un derecho y obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado para que se desarrolle en condiciones dignas y justas. Está fundamentado en la concepción del derecho inviolable a la vida. Su desarrollo amparado en el espíritu de la Seguridad Social que es un servicio público de carácter obligatorio e irrenunciable y que debe ser prestado de una manera eficiente bajo la dirección, coordinación y control del Estado.

**Trabajo decente:** se define como aquella ocupación productiva desarrollada en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, que se plasma a través del respeto de los principios de igualdad de género y no discriminación (OIT, 1999).

**Trabajo digno:** hace referencia a las garantías constitucionales como igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad (Dejusticia, 2011).

**Población total:** según la definición propuesta por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, en términos estadísticos, para el uso de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, GEIH2 la población total está constituida por la población civil no institucional residente en hogares.

**Tasa bruta de participación:** según la definición propuesta por el DANE, en términos estadísticos, para el uso de la GEIH, este indicador muestra la relación porcentual entre el número de personas que componen el mercado laboral y el número de personas que integran la población total.

**Población en Edad de Trabajar:** según la definición propuesta por el DANE, en términos estadísticos, para el uso de la GEIH, son las personas con más de 12 años en las zonas urbanas y 10 en las zonas rurales. Usualmente se analiza la relación porcentual entre la población en edad de trabajar frente a la población total.

**Población Económicamente Activa:** según la definición propuesta por el DANE, en términos estadísticos, para el uso de la GEIH, la población económicamente activa corresponde a las personas en edad de trabajar que trabajan o están buscando empleo, conocido como fuerza laboral.

**Población Económicamente Inactiva:** se refiere a las personas en edad de trabajar que no participan en el mercado laboral. Es decir, que no realizan ni buscan alguna actividad económica. La PEI está conformada por los estudiantes, jubilados o pensionistas, rentistas, personas dedicadas a los quehaceres del hogar, ancianos, etc. Esta denominación se usa indistintamente con el de Población Económicamente No Activa. En la PEI se puede distinguir dos grandes grupos: Inactivos con deseos de trabajar (Desempleo Oculto) e Inactivos sin deseos de trabajar (Inactivos Plenos).

**Tasa global de participación:** Según la definición propuesta por el DANE, en términos estadísticos, para el uso de la GEIH, es la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar. Este indicador refleja la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral.

**Ocupados:** Según la definición propuesta por el DANE, en términos estadísticos, para el uso de la GEIH, los ocupados son personas que pertenecen a la PEA, que en la semana de referencia trabajaron por lo menos una hora remunerada o no remunerada (para el caso de los trabajadores familiares sin remuneración) en dinero o en especie o no trabajaron, pero tenían un trabajo.

**Ocupados informales:** Según la definición propuesta por el DANE, en términos estadísticos, para el uso de la GEIH, los trabajadores informales son:

1. Los empleados particulares y los obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y/o socio.
2. Los trabajadores familiares sin remuneración en empresas de cinco trabajadores o menos.
3. Los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares.
4. Los empleados domésticos en empresas de cinco trabajadores o menos.
5. Los jornaleros o peones en empresas de cinco trabajadores o menos.
6. Los trabajadores por cuenta propia que laboran en establecimientos hasta cinco personas, excepto los independientes profesionales.
7. Los patronos o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos.
8. Se excluyen los obreros o empleados del gobierno.

**Tasa de ocupación:** Según la definición propuesta por el DANE, en términos estadísticos, para el uso de la GEIH, la tasa de ocupación es la relación porcentual entre la población ocupada y el número de personas que integran la población en edad de trabajar.

**Desempleados o desocupados:** Según la definición propuesta por el DANE, en términos estadísticos, para el uso de la GEIH, los desempleados o desocupados son las personas que en la semana de referencia cumplían las dos siguientes condiciones: 1. Sin empleo. Es decir, que no tenían un empleo asalariado o un trabajo independiente ni se desempeñaron como trabajador familiar sin remuneración. 2. En busca de empleo. Es decir que habían tomado medidas concretas para buscar un empleo asalariado o independiente en las últimas 4 semanas y estaban disponibles para empezar a trabajar.

**Cesantes:** Según la definición propuesta por el DANE, en términos estadísticos, para el uso de la GEIH, los cesantes son las personas que en la actualidad están desocupadas pero trabajaron anteriormente.

**Aspirantes:** Según la definición propuesta por el DANE, en términos estadísticos, para el uso de la GEIH, los aspirantes son personas que están buscando trabajo por primera vez.

**Tasa de desempleo:** Según la definición propuesta por el DANE, en términos estadísticos, para el uso de la GEIH, la tasa de desempleo es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA).

**Ocupación:** Según la definición propuesta por el DANE, en términos estadísticos, para el uso de la GEIH, la ocupación es el oficio o profesión (cuando se desempeña en ésta) de una persona, independiente del sector en que puede estar empleada, o del tipo de estudio que hubiese recibido.

**Asalariados:** se refiere a los ocupados que poseen un contrato de trabajo verbal o escrito, y según su posición ocupacional corresponden a la suma de los empleados del gobierno y empleados de empresa particular, que perciben una remuneración de manera estable o regular y son asociados por tanto a empleos de calidad.

**Convención colectiva de trabajo:** es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia (Código Sustantivo de Trabajo, Ley, Art. 467).

**Contrato sindical:** se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma. La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo (Ibíd. Art. 482).

**Pacto colectivo:** es el acuerdo celebrado entre empleadores y trabajadores no sindicalizados, que se integran bajo una coalición temporal para suscribirlos. Sus efectos son aplicables a quienes los suscriban y a quienes adhieran posteriormente a él. Se rige por las mismas disposiciones establecidas para la convención colectiva, en cuanto a negociación y efectos. Debe celebrarse por escrito y uno de los ejemplares debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma.

**Diálogo social:** No existe una definición universalmente aceptada del diálogo social. Según definición de trabajo amplio de la OIT, que refleja la gama de procesos y prácticas que se encuentran en todo el mundo, diálogo social incluye todo tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajador eso entre empleadores y trabajadores sobre temas de interés común relativos a la política económica y social. El diálogo social es a la vez un medio para alcanzar objetivos sociales y económicos y un objetivo en sí mismo, ya que da a la gente voz y participación en sus sociedades y lugares de trabajo. Puede ser bipartita, entre los trabajadores y empleadores (denominados por la OIT como “los interlocutores sociales”) o tripartita, incluido el gobierno. El diálogo social puede mejorar el diseño de las medidas de política; puede contribuir a su aplicación efectiva y puede mejorar la calidad de los resultados (OIT, 2013: 12).

**Tripartismo:** La cooperación tripartita se entiende en sentido amplio y designa, en general, todos los tratos entre el Estado –representado por los gobiernos–, los empleadores y los trabajadores que versan sobre la formulación o la aplicación de la política económica y social (OIT, 1996: 5).





## Bibliografía

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C Decreto 380 de 2015 - Política de Trabajo Decente y Digno

ANKER. La Medición del Trabajo Decente con Indicadores Estadísticos. Statistical Development and Analysis Unit -OIT. Ginebra 2002

BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO- BID. Antigüedad en el Empleo y Rotación Laboral en América Latina, Nota Técnica N° IDB-TN-1072, BID 2016

BANCO MUNDIAL. El informe Ninis en América Latina: 20 millones de jóvenes en busca de oportunidades. Washington 2016

CONGRESO DE COLOMBIA, Ley 581 de 2000 por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución CONGRESO DE COLOMBIA, ley 797 de 2003 por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.

CONGRESO DE COLOMBIA, ley 1610 de 2013 or la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.

Convenio marco interadministrativo 0036 de 2016 entre el Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA y la Alcaldía Mayor de Bogotá

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, Gran Encuesta Integrada de Hogares

DUSSAN et al, Generalidades de la demanda laboral en Bogotá, Cuadernos de Desarrollo económico 28, SDDE Bogotá 2015.

ESCUELA NACIONAL SINDICAL, Informe anual de coyuntura laboral y sindical 2015

ESCUELA NACIONAL SINDICAL, Informe: Colombia, país con alta precariedad laboral 2017

EVANS Y GIBB. El Cambio del Empleo Precario al Trabajo Decente, Global Union Research Network - OIT. Ginebra 2009.

FEDERACIÓN DE ASEGURADORES COLOMBIANOS -FASECOLDA. Estadísticas

FORO ECONÓMICO MUNDIAL – FEM. Índice Global de Brecha de Género 2016.  
<http://www.datosmacro.com>

GRANT THORNTON. Women in Business: visiones diversas, soluciones conjuntas.  
España marzo 2017

MARTINEZ y COLLINAO. Serie Manuales (65). Gasto Social: modelo de medición y  
análisis para América Latina y el Caribe. CEPAL 2010

MINISTERIO DE TRABAJO. Consolidado estadísticas de accidentes y enfermeda-  
des laborales. Bogotá 2016

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO -OIT, Conferencia Internacional,  
Ginebra 1999

OBSERVATORIO DE MERCADO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL.  
Mercado laboral y educación: desajuste educativo en Colombia. Universidad  
Externado de Colombia. Bogotá 2017

OBSERVATORIO LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO. Perfil juvenil  
urbano de la inactividad y el desempleo en Colombia, marzo 2017

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT. Perspectivas Sociales y  
del Empleo en el Mundo: Tendencias del empleo juvenil 2016, Ginebra 2017

PINEDA J. El trabajo decente en Bogotá, diagnóstico, análisis y perspectivas. Cider,  
Bogotá 2013

VEEDURÍA DISTRITAL. Gasto público social. Bogotá 2017

## Acrónimos

**ANDI.** Asociación Nacional de Industriales  
**ARL.** Administradora de Riesgos Laborales  
**BID.** Banco Interamericano de Desarrollo  
**CEPAL.** Comisión Económica para América Latina y el Caribe  
**CIDER.** Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo  
**DANE.** Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas  
**ENS.** Escuela Nacional Sindical  
**FEM.** Foro Económico Mundial  
**Fenalco.** Federación Nacional de Comerciantes  
**GEIH.** Gran Encuesta Integrada de Hogares  
**ICBF.** Instituto Colombiano de Bienestar Familiar  
**NINI's.** Jóvenes que no estudian ni trabajan  
**OCDE.** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico  
**ODEB.** Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá  
**ODTD.** Observatorio del Trabajo Decente  
**OIT.** Organización Internacional del Trabajo  
**P.P.** Puntos porcentuales  
**PEA.** Población económicamente activa  
**PEI.** Población económicamente inactiva  
**PET.** Población en edad de trabajar  
**PETI.** Política de Erradicación del Trabajo Infantil  
**PNUD.** Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo  
**PPTDD.** Política de Trabajo Decente y Digno  
**RIA.** Ruta Integral de Atención  
**SDDE.** Secretaría Distrital de Desarrollo Económico  
**SDIS.** Secretaría Distrital de Integración Social  
**SEGPLAN.** Sistema de Seguimiento al Plan de Desarrollo  
**SENA.** Servicio Nacional de Aprendizaje  
**SMLMV.** Salario mínimo legal mensual vigente  
**UAESP.** Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos  
**UPZ.** Unidad de Planeación Zonal



## Anexos

### Anexo 1. Indicadores estadísticos de trabajo decente para Bogotá

No.	Nombre del indicador	Tipo de indicador	VARIABLES DE CONSULTA Y CÁLCULO TÉCNICO
1	Tasa de ocupación	Tasa	$(\text{Número de personas empleadas en edad de trabajar} / \text{Número de personas en edad de trabajar}) \times 100$
2	Tasa de desempleo	Tasa	$(\text{Número de personas desempleadas en edad de trabajar} / \text{Número de personas en la fuerza laboral}) \times 100$
3	Porcentaje de Jóvenes que no están estudiando, ni trabajando 15 - 24 años	Tasa	$\{[\text{Número de jóvenes desempleados} + \text{Número de jóvenes económicamente inactivos} - (\text{Número de jóvenes económicamente inactivos y jóvenes desempleados que reciben una enseñanza o formación})] / \text{Número total de jóvenes}\} \times 100$
4	Tasa de Informalidad	Porcentaje	$(\text{Número de personas empleadas en empleo informal} / \text{Número total de personas empleadas})$
5	Tasa de desempleo juvenil, 14-28 años	Tasa	$(\text{Número de jóvenes desempleados} / \text{número total de personas en la fuerza laboral juvenil}) \times 100$
6	Proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares en la ocupación total	Tasa	$(\text{número total de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares} / \text{población ocupada total}) \times 100$
7	Proporción de asalariados en la ocupación no agrícola	Tasa	$(\text{Número de empleados en el sector no agrícola} / \text{empleo total en el sector no agrícola}) \times 100$
8	Tasa de trabajadores pobres	Tasa	$(\text{Ocupados que viven en hogares pobres} / \text{número total de ocupados}) \times 100$
9	Tasa de Asalariados con Bajos Salarios (por debajo de 2/3 de la mediana del salario por hora)	Tasa	$(\text{Número de trabajadores cobran menos de 2/3 del salario medio} / \text{Número total de empleados}) \times 100$
10	Remuneraciones medias por hora en ocupaciones seleccionadas	Tasa	$\text{Ingresos totales para los asalariados remunerados en la ocupación} / \text{Total de horas trabajadas por los asalariados remunerados en la ocupación}$
11	Asalariados que han recibido capacitación recientemente	Tasa	$(\text{Número de trabajadores que trabajaron menos horas de las usuales la semana pasada a causa de capacitaciones} / \text{Número total de ocupados}) \times 100$
12	Tasa de Trabajadores en jornadas laborales excesivas (más de 48 horas por semana)	Porcentaje	$(\text{Número de personas empleadas cuyo número de horas efectivamente trabajadas es más de 48 horas por semana} / \text{número total de ocupados}) \times 100$
13	Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado	Tasa	$(\text{Horas promedio semanal dedicadas a actividades no remuneradas} / (\text{Horas promedio semanal dedicadas a actividades remuneradas}) \times 100$
14	Tasa de Trabajo Infantil	Tasa	$(\text{Número de niños entre 5 y 17 años en trabajo infantil} / (\text{Total de niños entre 5 y 17 años}) \times 100$
15	Tasa de empleo precario	Tasa	$(\text{Número de personas que tienen un empleo precario} / \text{Número total de personas empleadas}) \times 100$
16	Antigüedad en el trabajo	Tasa	$(\text{Número total de años de antigüedad en el empleo de los ocupados} / \text{Número total de ocupados}) \times 100$
17	Segregación ocupacional por sexo	Porcentaje	Participación de la mujer en el empleo (en relación con la participación masculina) en cada uno de los subgrupos principales de la CIUO
18	Proporción de mujeres en empleos administrativos de rango superior y medio (CIUO 88 grupos 11 y 12)	Porcentaje	$(\text{Proporción de mujeres en empleos administrativos de rango superior y medio (CIUO 88 grupos 11 y 12)} = \text{Número de mujeres empleadas en la CIUO 88, 11 y 12} / \text{Número total de empleados en la CIUO 88, 11 y 12}) \times 100$

No.	Nombre del indicador	Tipo de indicador	VARIABLES DE CONSULTA Y CÁLCULO TÉCNICO
19	Brecha salarial de género	Tasa	$(E_m - E_w) / E_m \times 100$ Donde $E_m$ es el salario promedio por hora de los hombres y $E_w$ es el equivalente para las mujeres.
20	Tasa de accidentes de trabajo mortales	Tasa	$(\text{Casos de accidentes profesionales mortales} / \text{Suma de horas trabajadas}) \times 1.000.000$
21	Tasa de accidentes de trabajo no mortales	Tasa	$(\text{Casos de accidentes profesionales no mortales} / \text{Suma de horas trabajadas}) \times 1.000.000$
22	Tiempo perdido a causa de accidentes de trabajo	Tasa	$(\text{Número de días perdidos a causa de accidentes de trabajo en el período de referencia}) / (\text{Número de accidentes de trabajo en el período de referencia})$
23	Inspección laboral	Tasa	$(\text{Número de inspectores de trabajo} / \text{Número de ocupados}) \times 10.000$
24	Porcentaje de población de 65 años y más que percibe una pensión	Tasa	$(\text{Número de beneficiarios de pensiones de vejez por encima de la edad legal de jubilación} / \text{Número total de personas mayores a la edad legal de jubilación}) \times 100$
25	Gasto público social	Porcentaje	$(\text{Gasto Público Social}) / (\text{PIB}) \times 100$
26	Proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones	Porcentaje	$(\text{Número de PEA que cotizan a un fondo de pensiones}) / (\text{PEA}) \times 100$
27	Tasa de Sindicalización	Porcentaje	$(\text{Ocupados que hacen parte de una asociación sindical} / \text{Ocupados Totales}) \times 100$
28	Empresas Afiliadas a Organizaciones 3 de Empleadores	Porcentaje	$(\text{Empresas Afiliadas a Organizaciones de Empleadores}) / (\text{Número de Empresas}) \times 100$
29	Tasa de cobertura de negociación colectiva	Tasa	$(\text{Número de empleados cuyo pago y condiciones están determinadas por acuerdos colectivos}) / (\text{Total ocupados}) \times 100$
30	Días no trabajados a causa de huelgas y cierres patronales	Tasa	$(\text{Tiempo no trabajado por los trabajadores involucrados}) / (\text{Total ocupados}) \times 100$

Fuente: PINEDA, J. El trabajo decente en Bogotá. Diagnóstico, análisis y perspectivas. CIDER, Bogotá 2013







