

Cuadernos de Desarrollo Económico

49

Seguimiento a las dimensiones
del trabajo decente y digno en
Bogotá 2016 - 2020

OCTUBRE - 2021

Ányela María Guerrero Albarracín
Laura Katalina Muñoz Castillo



SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO





Secretaría de Desarrollo Económico
Alcaldía Mayor de Bogotá

Claudia López Hernández
Alcaldesa Mayor de Bogotá

Carolina Durán
Secretaria de Desarrollo Económico

Maria Catalina Bejarano Soto
Directora de Estudios de Desarrollo Económico

Juliana Aguilar Restrepo
Subdirectora de Estudios Estratégicos

Yaneth Lucía Pinilla Beltrán
Subdirectora de Información y Estadísticas

Autores:

Ányela María Guerrero Albarracín
Laura Katalina Muñoz Castillo

Diseño y diagramación:

Iván Jiménez Corredor

Revisión de estilo:

Andrea Abril Cuervo

ISSN: 2981-4790 (En línea)

Puede encontrar información editorial 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 investigación registrados en cada una de las ediciones son de carácter provisional; las opiniones y errores son responsabilidad exclusiva de los autores y no comprometen a la Secretaría ni a la Alcaldía Mayor de Bogotá. Todo el material está protegido por derechos de autor; su uso puede ser reproducido libremente siempre y cuando se realice la debida cita bibliográfica.

CONTENIDO

	Introducción	6
1	Seguimiento a las dimensiones e indicadores del trabajo decente y digno en Bogotá 2016 - 2019	7
	1.1 Dimensión 1: oportunidades de empleo	
	1.2 Dimensión 2: ingresos adecuados y trabajo productivo	
	1.3 Dimensión 3: horas de trabajo decente	
	1.4 Dimensión 4: conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal	
	1.5 Dimensión 5: trabajo que debería abolirse	
	1.6 Dimensión 6: estabilidad y seguridad del trabajo	
	1.7 Dimensión 7: igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	
	1.8 Dimensión 8: entorno de trabajo seguro	
	1.9 Dimensión 9: seguridad social	
	1.10 Dimensión 10: diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores	
2	Comportamiento de las dimensiones e indicadores del trabajo decente y digno en 2020	37
3	Conclusiones	51
4	Bibliografía	55

RESUMEN

Este documento tiene como objetivo hacer el seguimiento a las diez dimensiones de trabajo decente y digno para Bogotá definidas a través de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno de la ciudad. El análisis se realizó para cada dimensión durante los años 2016 y 2020. No obstante, los indicadores del 2020 deben ser interpretados con prudencia, ya que este fue un año atípico. Debido a la pandemia por COVID-19, la disponibilidad de los datos se limitó por lo que no fue posible realizar el cálculo anual de gran parte de los indicadores que se monitorean en este documento para el cierre de 2020.

Teniendo en cuenta lo anterior, el documento se divide en tres capítulos: el primero desarrolla el análisis de las dimensiones del trabajo decente y compara su avance o retroceso entre 2016 y 2019. El segundo describe el comportamiento para 2020 y, finalmente, el tercer capítulo expone las principales conclusiones.

En general, el análisis para 2016-2019 da como resultado que 14 de 24 indicadores estudiados presentaron un comportamiento positivo; 8 de 24 indicadores un comportamiento negativo; y 1 de 24 indicadores no mostró ningún cambio.

Por su parte, para 2020 solo fue posible estimar 21 de los 24 indicadores, y 9 de las 10 dimensiones por la disponibilidad anteriormente mencionada. En los resultados se puede observar que 11 de los 21 indicadores que pudieron ser estimados presentaron un comportamiento negativo; 9 de 21 indicadores un comportamiento positivo; y 1 de 21 indicadores no mostró cambios en los años analizados.

Palabras clave: mercado laboral, desempleo, creación de empleo, demanda de trabajo, capital humano, trabajo decente y digno.



INTRODUCCIÓN

Este documento tiene como objetivo hacer seguimiento a las diez dimensiones de trabajo decente y digno definidas para Bogotá en el periodo comprendido entre 2016 y 2020. Estas Dimensiones que sirvieron de base para la formulación de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno que tiene como fin general “Promover eficazmente el acceso de trabajadores y trabajadoras de Bogotá D.C., al derecho de tener un trabajo decente y digno como una forma de erradicación de la segregación social, potenciando los efectos sobre el mercado laboral de las políticas macroeconómicas, sectoriales y educativas”¹.

El trabajo decente y digno corresponde a una aspiración universal de dignidad, justicia, seguridad material y realización personal de los (as) trabajadores (as). El trabajo digno hace referencia a las garantías constitucionales como igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima; estabilidad en el empleo; 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; entre otros. Por su parte, trabajo decente se entiende como aquel trabajo productivo desarrollado 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 (Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, 2015).

Este estudio analiza cada dimensión de trabajo decente en Bogotá durante los años 2016 y 2020. No obstante, los indicadores del 2020 deben ser leídos con cautela ya que este fue un año atípico. La pandemia por COVID-19 y las restricciones de movilidad decretadas por el Gobierno nacional y distrital para contener la propagación del coronavirus, resultaron en pérdida de vidas, pérdida de empleo y cierre de negocios.

Adicionalmente, este suceso limitó la disponibilidad de la información para el 2020, por lo que no fue posible realizar el cálculo de gran parte de los indicadores que se monitorean en este documento para el cierre de 2020. Específicamente, el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) modificó el cuestionario y la estrategia de recolección de datos de la Gran encuesta integrada de hogares –GEIH. En particular, se eliminaron preguntas del cuestionario, reduciéndolo de 200 a 39 preguntas, y se utilizaron otros mecanismos de captura de información con el fin de garantizar la recolección y mantener la calidad de los datos (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2020).

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente documento contiene tres capítulos: el primero desarrolla el análisis de las dimensiones e indicadores del trabajo decente y compara su avance o retroceso entre 2016 y 2019. Por otra parte, el segundo describe el comportamiento de las diez dimensiones para 2020 de acuerdo con la información disponible y publicada en las fuentes utilizadas para calcular los indicadores; estos resultados se comparan con el mismo periodo de 2019. Finalmente, en el tercero se exponen las principales conclusiones de cada dimensión.

¹ Esta política fue adoptada en 2015 mediante el Decreto 380 del 28 de septiembre del mismo año. El Decreto adopta el contenido del trabajo decente y digno establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y por la Constitución Política de Colombia de 1991

1. SEGUIMIENTO A LAS DIMENSIONES E INDICADORES DEL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN BOGOTÁ 2016 - 2019



La Política Pública de Trabajo Decente y Digno de Bogotá D.C. fue formulada a partir del mandato del Plan Distrital de Desarrollo para la vigencia 2012 – 2016, donde se reconoce la importancia del trabajo decente como un elemento central en la lucha contra la segregación económica y la discriminación. Esto como una apuesta fundamental para que los bogotanos puedan gozar con autonomía sus derechos, teniendo en cuenta el enfoque diferencial y de género como elementos transversales a la formulación de esta política; cuestión que es visible en el diagnóstico y en la priorización de población sugerida.

Cabe mencionar que, la metodología aplicada para la medición de las políticas y programas de trabajo decente es la establecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para sus países miembros. Dicha metodología fue analizada y ajustada para Bogotá con el fin de contar con indicadores de trabajo decente en cada una de las diez dimensiones.

La Tabla 1 resume los indicadores para 2016 y 2019. De los 24 indicadores analizados, 14 presentaron cambios positivos en 2019 frente a los resultados en 2016. A su vez, 8 presentaron cambios negativos, 1 indicador sin cambio y 1 indicador que no cuenta con información para realizar el análisis.

De las dimensiones que tuvieron cambios positivos en todos sus indicadores está: la dimensión 3. Horas de trabajo decente; dimensión 4. Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal; dimensión 5. Trabajo que debería abolirse; dimensión 6. Estabilidad y seguridad del trabajo; y dimensión 9. Seguridad social. Ahora, las dimensiones con resultados mixtos son: dimensión 1. Oportunidades de empleo; dimensión 2. Ingresos adecuados y trabajo productivo; dimensión 7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo; dimensión 8. Entorno de trabajo seguro. Por último, la dimensión que presentó únicamente variación negativa fue la dimensión 10. Diálogo social y la representación de trabajadores de empleadores.

Tabla 1. Resumen de los indicadores de las diez dimensiones de trabajo decente y digno para Bogotá, 2016 y 2019

Dimensión	Indicador	2016	2019	Cambio 2019-2016*
1. Oportunidades de empleo	Tasa de ocupación	64,2 %	61,5 %	Negativo
	Tasa de desempleo	9,3 %	10,9 %	Negativo
	Tasa de desempleo en jóvenes	15,1 %	18,7 %	Negativo
	Tasa de NINIS	17,4 %	20,5 %	Negativo
	Tasa de informalidad	42,5 %	40,6 %	Positivo
	Proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares	33,2 %	33,2 %	Sin cambios
	Proporción de asalariados en la ocupación no agrícola	59,0 %	59,5 %	Positivo
2. Ingresos adecuados y trabajo productivo	Tasa de trabajadores pobres	6,5 %	Sin dato	Sin dato
	Proporción de asalariados con bajos ingresos	7,7 %	7,1 %	Negativo
	Remuneración media por horas	\$ 7.200	\$ 8.429	Positivo
	Asalariados que recibieron capacitación recientemente	848	1934	Positivo
3. Horas de trabajo decente	Proporción de trabajadores con jornadas laborales excesivamente largas	29,1 %	28,8 %	Positivo
4. Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal	Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado	29,7 %	26,9 %	Positivo
5. Trabajo que debería abolirse	Trabajo infantil	3,6 %	1,8 %	Positivo
6. Estabilidad y seguridad del trabajo	Tasa de trabajo precario	16,8 %	14,4 %	Positivo
7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	Años de antigüedad en el trabajo	4,8	5,2	Positivo
	Segregación ocupacional según sexo	47,2 %	46,7 %	Positivo
	Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos	46,6 %	43,7 %	Negativo
	Brecha salarial de género	8,0 %	5,5 %	Positivo
8. Entorno de trabajo seguro	Tasa de mortalidad por accidente de trabajo	3,2 %	3,8 %	Negativo
	Tasa de accidentalidad laboral	4,9 %	4,8 %	Positivo
9. Seguridad social	Proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión	33,9 %	34,0 %	Positivo
	Proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones	49,5 %	50,4 %	Positivo
10. Diálogo social y la representación de trabajadores de empleadores	Tasa de sindicalización	3,4 %	2,2 %	Negativo

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

A continuación, se presenta el análisis sobre el avance o retroceso en los indicadores seleccionados para cada una de las dimensiones. Esto con el fin de identificar si la problemática planteada en esta Política fue superada en la ciudad o si, por el contrario, es necesario continuar con su implementación, priorizando estrategias y acciones que permitan a los ciudadanos el goce efectivo de sus derechos.

1.1 Dimensión 1: oportunidades de empleo

Esta dimensión se compone de siete indicadores que permiten medir la cantidad de oportunidades de trabajo de la ciudad; esta medida se realiza sobre la población en edad de trabajar, lo que se traduce en una inclusión de todos los trabajadores sin ningún tipo de sesgo o discriminación. A continuación, se describen los cambios de estos indicadores desde 2016 (Tabla 1.1).

En esta dimensión los indicadores muestran que hay un gran reto para mejorar las oportunidades de empleo, en especial para mujeres y jóvenes. Sin embargo, la calidad de los empleos existentes no empeoró, y dio signos de mejoras con una leve caída de la informalidad.

Tabla 1.1. Dimensión 1. Oportunidades de empleo

Indicador estadístico	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*
1. Tasa de ocupación	64,2 %	62,3 %	61,9 %	61,5 %	Negativo
2. Tasa de desempleo	9,3 %	10,5 %	10,5 %	10,9 %	Negativo
3. Jóvenes que no están estudiando ni trabajando	17,4 %	19,2 %	19,4 %	20,5 %	Negativo
4. Tasa de desempleo juvenil	15,1 %	17,2 %	17,4 %	18,7 %	Negativo
5. Tasa de Informalidad	42,5 %	41,7 %	41,8 %	40,6 %	Negativo
6. Proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares en la ocupación total	33,2 %	31,9 %	32,1 %	33,2 %	Sin cambio
7. Proporción de asalariados en la ocupación no agrícola	59,1 %	60,4 %	60,3 %	59,5 %	Positivo

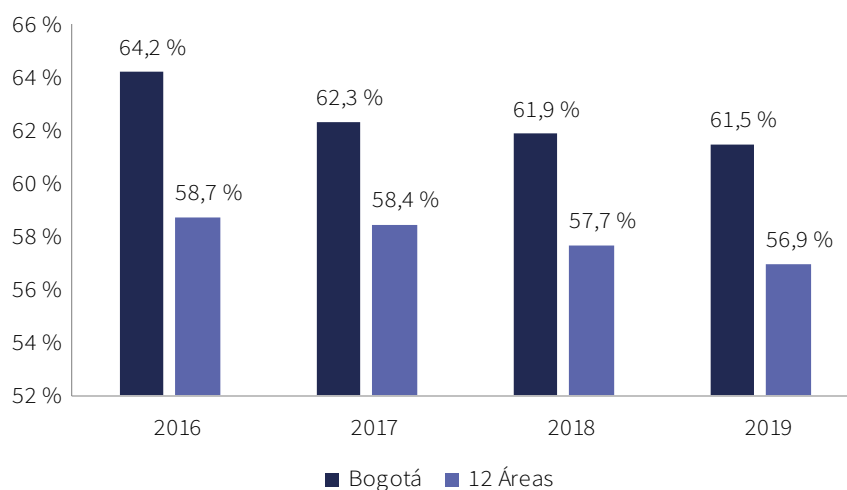
Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

La capacidad del mercado laboral para absorber la mano de obra disponible cayó para el periodo de análisis. Como se aprecia en la Tabla 1.1 la tasa de ocupación, el primer indicador de esta dimensión disminuyó 2,7 puntos porcentuales (p.p.) en Bogotá entre 2016 y 2019. Lo anterior, por razones como la baja capacidad en la creación de nuevos empleos reflejado en la pérdida de 202 ocupados, esto teniendo en cuenta el aumento de la población económicamente activa (PEA) donde se registraron 83.282 personas más en 2019; por otro lado, se refleja en la cantidad de nuevos asalariados donde ingresaron tan solo 21.866 personas en 2019 en comparación con 2016; además, de una participación importante de microempresas (93 %) en la composición empresarial de la ciudad.

La caída de la tasa de ocupación no solo se dio en Bogotá sino también en las 12 principales ciudades y áreas metropolitanas del país donde esta tasa disminuyó 1,8 p.p. en 2019 respecto a los resultados para 2016 (Gráfica 1.1).

Gráfica 1.1 Tasa de ocupación en Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, 2016 – 2019

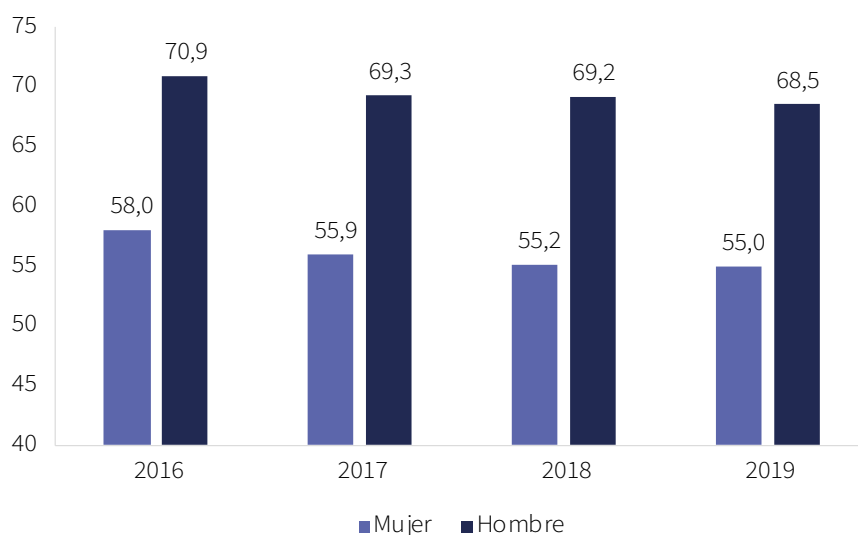


Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

La tasa de ocupación presentó una caída en 2019 y la brecha en ocupación entre mujeres y hombres se amplió durante el periodo de análisis. Al examinar el comportamiento de la tasa de ocupación por sexo, el indicador disminuyó para los hombres y las mujeres en la capital de país. Al cierre de 2019, la tasa de ocupación de los hombres bajó 2,4 p.p. respecto al registro de 2016 y la tasa de ocupación de las mujeres disminuyó 3,0 p.p., lo que significa que la brecha para 2019 es de 13,5 p.p., la cual se acentuó 0,7 p.p. con relación al mismo reporte en 2016 cuando la brecha fue de 12,9 p.p. (Gráfica 1.2).

Que las mujeres en edad de trabajar tengan una menor ocupación que los hombres puede deberse, entre otros factores, a que las mujeres suelen tener una carga adicional de trabajo no remunerado y de cuidado, lo cual dificulta comprometerse a horarios fijos de trabajo remunerado, o a las diferencias en las trayectorias educativas y laborales que dificultan el ingreso al mercado laboral (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2018).

Gráfica 1.2 Tasa de ocupación según sexo en Bogotá, 2016 – 2019



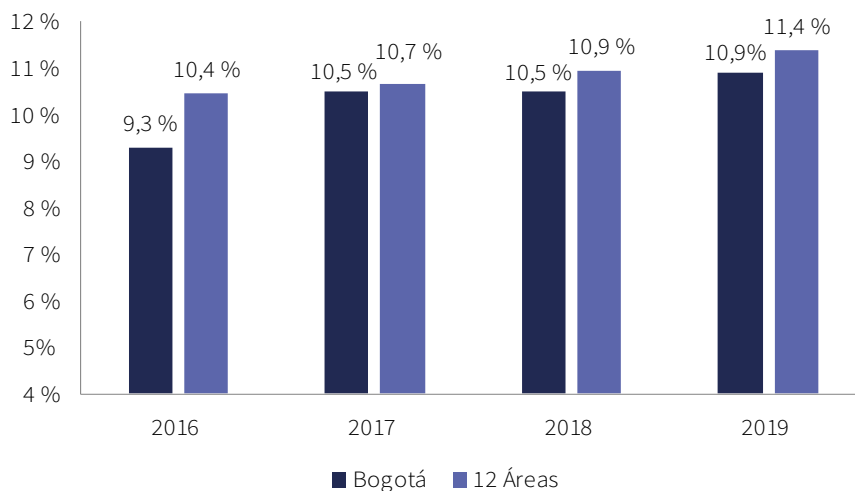
Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

La tasa de desempleo en Bogotá aumentó ubicándose muy cerca a la tasa de desempleo del conjunto de las principales 12 ciudades y áreas metropolitanas del país. La tasa de desempleo es el segundo indicador relacionado en esta dimensión, el cual pasó de un dígito porcentual en 2016, a dos dígitos desde 2017 y aumentó 1,6 p.p. al pasar de 9,3 % en 2016 a 10,9 % en 2019.

Al cierre de este año, Bogotá termina con una tasa de desempleo superior a Colombia (10,5 %) en 0,4 p.p. y 0,5 p.p. por debajo del conjunto de las principales 12 ciudades y áreas metropolitanas (11,4 %) (Gráfica 1.3). Por su parte, Barranquilla (7,8 %), Cartagena (6,9 %) y Pereira (8,8 %) finalizaron 2019 con tasas de desempleo de un dígito.

Este comportamiento está relacionado con los resultados del indicador anterior, aspecto que debe tenerse en cuenta en la revisión de las estrategias y los instrumentos de las políticas activas de empleo que se han desarrollado e implementado en la ciudad. Esto con el fin de optimizar el funcionamiento del mercado laboral.

Gráfica 1.3 Tasa de desempleo en Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, 2016 – 2019



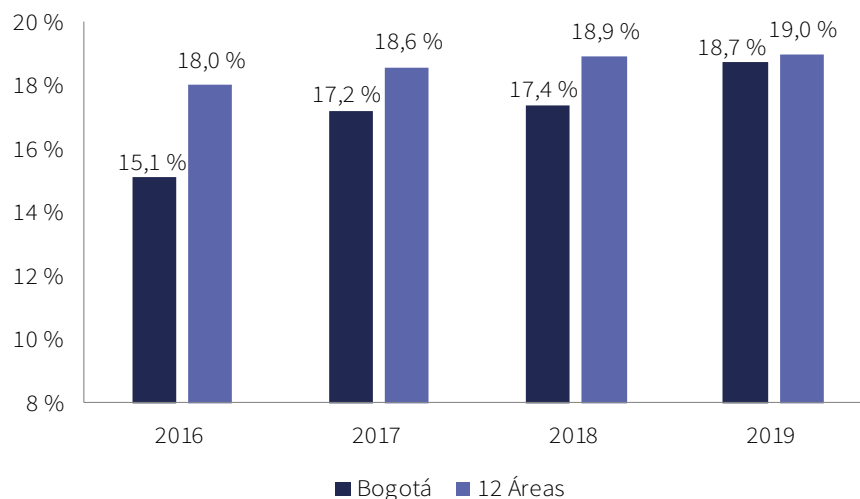
Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Sin embargo, la población joven sigue representando el grupo con mayores tasas de desempleo, enfrentando más dificultades en el acceso al mercado laboral. La tercera tasa que analiza esta dimensión es la tasa de desempleo juvenil, la cual registra un aumento de 3,6 p.p. respecto a 2016, al pasar de 15,1 % a 18,7 % en 2019.

A pesar de este aumento, Bogotá finalizó 2019 con una tasa de desempleo juvenil 0,3 p.p. por debajo de las 12 áreas, la cual se ubicó en 19 % según la GEIH (Gráfica 1.5). Ahora, al analizar el promedio de antigüedad en el trabajo medido en años, los ocupados entre 14 y 28 años² durante el último cuatrienio ha permanecido 1,4 años en promedio. Este valor confirma la baja estabilidad laboral que registra este grupo etario y la sensibilidad del indicador a los cambios económicos.

² La clasificación para el grupo correspondiente a jóvenes entre 14 a 28 años de edad corresponde al rango establecido a nivel nacional.

Gráfica 1.5 Tasa de desempleo juvenil en Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, 2016 – 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

En línea con la Política Pública de Trabajo Decente y Digno, decretada en 2015, los jóvenes constituyen una de las poblaciones priorizadas, no solo por el comportamiento de la tasa, sino porque a futuro, de acuerdo con las proyecciones de población de la ciudad, la pirámide poblacional está cambiando de regresiva a invertida (Observatorio de Salud de Bogotá, 2021). Esto significa que habrá cada vez más adultos mayores y menos jóvenes e infantes, lo cual supone una disminución de la PEA; aspecto que se traduce en menor mano de obra que inevitablemente afectará el desarrollo económico y productivo de la capital.

Por su parte, el porcentaje de jóvenes que no estudian ni trabajan (NINIS) aumentó entre 2016 y 2019, mostrando que la capacidad del mercado laboral para absorber a esta población continúa siendo un reto para la ciudad. Al cierre de 2019, esta población sumó 426.046 personas, registrándose un aumento en 66.546 personas respecto al total en 2016 (359.500 NINIS). Este aumento se reflejó en el incremento de la tasa de NINIS³ que pasó de 17,4 % en 2016 a 20,5 % en 2019, lo que equivale a un crecimiento de 3,1 p.p. con relación a las 12 ciudades principales y áreas metropolitanas, en Bogotá se tiene una tasa 2,5 p.p. por debajo de lo registrado por estas a cierre de 2019 (23 %) (Gráfica 1.4).

La tasa de NINIS para mujeres cerró 2019 en 25,8 % y para los hombres en 15,2 %. Como en otras ciudades del país, el reto es particularmente importante en la inclusión de las

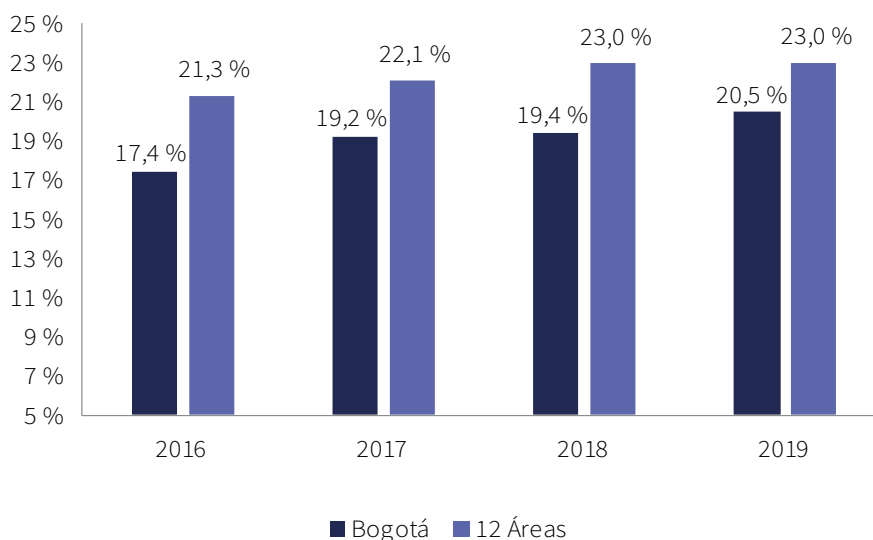
³ El cálculo de la tasa de NINIS se realiza sobre la población total de jóvenes en la ciudad.

mujeres jóvenes, ya que estas aportaron en 2019 el 62,5 %, mientras que los hombres sumaron el 37,5 % de la población que no estudia ni trabaja. En este contexto, las mujeres aportaron el 64,4 % del aumento con 42.888 NINIS, entre tanto los hombres aumentaron 23.657; es decir, el 35,6 %, respecto al total de nuevos NINIS en la ciudad para el 2019.

Los resultados de este indicador reflejan la necesidad de fortalecer los programas y estrategias que tienen como principal objetivo mantener a los jóvenes en la educación y luego facilitar su acceso al mercado laboral. Lo anterior, teniendo en cuenta que el desempleo de la población juvenil, especialmente aquellos que integran el grupo de NINIS, puede afectar la calidad de vida de estas personas, así como el crecimiento económico a futuro de la ciudad, ya que esta población no está adquiriendo ninguna formación o experiencia que le permita ingresar al mercado laboral, y disminuye las posibilidades de acceso a un empleo formal a futuro (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Este fenómeno no solo afecta a Bogotá; de acuerdo con la OIT, en la meta 8.6 planteada en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se propuso para 2020 reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación⁴; no obstante, a nivel mundial entre 2016 (21,6 %) y 2019 (22,2 %) esta tasa aumentó 0,6 p.p. (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Gráfica 1.4 Tasa de jóvenes que no están estudiando ni trabajando en Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitana, 2016 – 2019



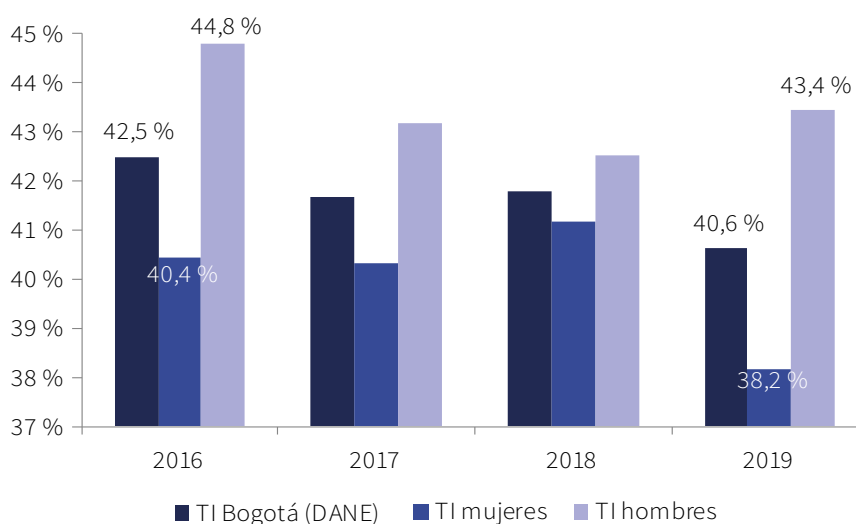
Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

⁴ La meta 8.6 de los ODS no fue cuantificada para 2030.

A pesar del incremento del desempleo, la calidad del empleo muestra señales leves de mejora con la disminución de la informalidad⁵. El siguiente indicador de esta dimensión es la tasa de informalidad, la cual registró para el periodo de análisis un comportamiento positivo, disminuyendo 1,9 p.p. al pasar de 42,5 % en 2016 a 40,6 % en 2019 (Gráfica 1.6).

Por sexo, el comportamiento de esta tasa favoreció en mayor medida a los hombres con una disminución de 2,3 p.p. al pasar de 40,4 % en 2016 a 38,2 % en 2019. Por su parte, la tasa de informalidad para las mujeres disminuyó 1,3 p.p., pasando de 44,8 % en 2016 a 43,4 % para 2019.

Gráfica 1.6 Tasa de informalidad y tasa de informalidad por sexo en Bogotá, 2016 – 2019



A pesar de la caída en las tasas de ocupación, la calidad del empleo no ha empeorado. El sexto indicador de esta dimensión mide la proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares en la ocupación total, en el cual no se presentó cambios respecto a 2016. No obstante, es importante resaltar que uno de cada tres trabajadores en la ciudad reconoce que se encuentra ocupado como cuenta propia, lo que aumenta la posibilidad de no percibir prestaciones sociales, debido a que su vinculación al sistema de seguridad social es su responsabilidad.

Aunque la tasa de trabajadores por cuenta propia es menor en Bogotá que en las principales 12 ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, la tasa cayó menos en la

⁵ El trabajo informal se considera como toda aquella labor remunerada que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos (Organización Internacional del Trabajo, 2020). En Bogotá, la informalidad es medida por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- y se calcula entorno a la productividad de los trabajadores y el tamaño de las unidades económicas existentes.

capital. Esta caída favoreció a las mujeres en las dos áreas. Como se aprecia en la Tabla 1.2, la tasa para las mujeres disminuyó 0,2 p.p. y 0,8 p.p. respecto a 2016 en Bogotá y las 12 ciudades y área metropolitanas, respectivamente.

Tabla 1.2 Proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares en la ocupación total en Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, 2016 y 2019

Indicador según sexo	Bogotá			12 Áreas		
	2016	2019	Cambio 2019-2016*	2016	2019	Cambio 2019-2016*
Total	33,2 %	33,2 %	Sin cambios	40,7 %	40,4 %	Positivo
Hombre	33,4 %	33,4 %	Sin cambios	40,4 %	40,4 %	Sin cambios
Mujer	33,1 %	32,9 %	Positivo	41,1 %	40,3 %	Positivo

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

El último indicador de esta dimensión mide la proporción de asalariados en ocupación no agrícola y, con base en este, se calcula la tasa de asalariados en ocupaciones de mayor productividad respecto a este sector (Tabla 1.3). En 2019, esta tasa aumentó 0,5 p.p. para Bogotá y 0,6 p.p. para 12 áreas; comportamiento que indica un alto porcentaje de trabajadores dedicados a labores distintas a las actividades agrícolas, lo cual puede considerarse como positivo, ya que algunos trabajadores decidieron cambiar sus empleos de baja productividad, bajo nivel de escolaridad y baja remuneración por trabajos más productivos.

Por sexo, aunque los cambios presentados fueron leves, en Bogotá se observa que las mujeres fueron las más favorecidas entre los años de estudio al aumentar 0,7 p.p. en esta proporción pasando de 56,6 % en 2016 a 57,3 % en 2019. Por su parte, los hombres también presentaron un ligero aumento del 0,3 p.p. al pasar de 61,2 % en 2016 a 61,5 % en 2019.

Para las 12 ciudades y áreas metropolitanas la tendencia es similar, las mujeres aumentaron la proporción en ocupaciones no agrícolas en 0,7 p.p. mientras que los hombres lo hicieron en 0,5 p.p. En este sentido, la proporción de mujeres pasó de 49,2 % a 49,8 % entre 2016 y 2019; y en hombres de 51,9 % a 52,5 % para el mismo periodo. Cabe mencionar que, a pesar de que los cambios favorecieron en mayor medida a mujeres, los hombres siguen teniendo un mayor porcentaje en dichas actividades.

Tabla 1.3 Proporción de asalariados en ocupaciones no agrícolas en Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, 2016 y 2019

Indicador según sexo	Bogotá			12 Áreas		
	2016	2019	Cambio 2019-2016*	2016	2019	Cambio 2019-2016*
Total	59,0 %	59,5 %	Positivo	51,9 %	52,5 %	Positivo
Hombre	61,2 %	61,5 %	Positivo	54,1 %	54,6 %	Positivo
Mujer	56,6 %	57,3 %	Positivo	49,2 %	49,8 %	Positivo

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

1.2 Dimensión 2: ingresos adecuados y trabajo productivo

Los ingresos de una persona determinan en alguna medida la calidad de vida que puede disfrutar, estos ingresos se originan por salarios o por el desarrollo de actividades independientes. En la dimensión de ingresos adecuados y trabajo productivo, se analiza el comportamiento de los cuatro indicadores que la componen: la tasa de trabajadores pobres, asalariados con bajos ingresos, remuneración media por hora y asalariados que han recibido capacitación recientemente. El análisis de estos indicadores permite medir la importancia de una remuneración mínima que garantice a los ciudadanos el acceso a una vida digna (Tabla 1.4).

Tabla 1.4 Dimensión 2. Ingresos adecuados y trabajo productivo

Indicador estadístico	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*
1. Tasa de trabajadores pobres	6,5 %	6,5 %	6,5 %	Sin dato	Sin cambio
2. Asalariados con bajos ingresos	7,7 %	7,0 %	7,7 %	7,1 %	Positivo
3. Remuneraciones medias por horas	\$ 7.200	\$ 7.491	\$ 8.010	\$ 8.429	Positivo
4. Asalariados con capacitación recientemente	848	291	864	1934	Positivo

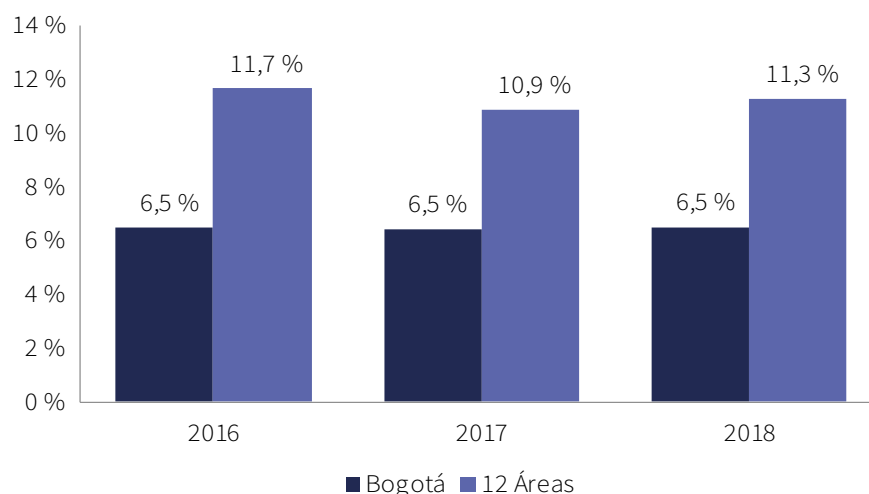
Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

El primer indicador de esta dimensión es la tasa de trabajadores pobres que, como su nombre lo indica, mide la proporción de trabajadores cuyos ingresos a pesar de estar empleados no son suficientes, lo que significa que viven en hogares clasificados como pobres. La razón por la cual el indicador se mide términos de hogares, es porque la pobreza es una medida que combina una serie de datos que se aplica a estos y no a los individuos. En el grado que este indicador disminuya en la ciudad, significará que más hogares lograron mejorar sus ingresos reales.

La tasa de trabajadores pobres de la ciudad permaneció constante (6,5 %) entre 2016 y 2018. No obstante, al comparar este valor con la tasa calculada para las 12 principales ciudades y áreas metropolitanas del país, esta es menor en 4,8 p.p. al cierre de 2018 respecto a la tasa para las 12 ciudades que fue 11,3 %, último dato de acuerdo con la información disponible, aspecto que indica un comportamiento constante en Bogotá; sin embargo, para 2019 no se cuenta con un dato que permita evidenciar si la capital logró algún cambio.

Gráfica 1.7 Tasa de trabajadores pobres en Bogotá y 12 áreas metropolitanas, 2016 - 2018



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

El comportamiento de la tasa de asalariados pobres por sexo, comparando Bogotá con las 12 áreas, es menor 0,4 p.p. respecto al total cuando el jefe de hogar es mujer; es decir, que cuando el hogar depende económicamente de ellas, la probabilidad de que los ingresos del hogar estén por debajo de la línea de pobreza es menor; mientras que si el hogar depende económicamente de un hombre, esta probabilidad aumenta para las dos áreas geográficas analizadas, en el caso de Bogotá el valor es superior 0,4 p.p. con una tasa de 6,9 % y en las 12 áreas, la tasa de asalariados pobres masculina es mayor 0,3 p.p., es decir 11,6 %, al resto del total (11,3 %).

El segundo indicador que compone esta dimensión es la tasa de trabajadores asalariados con bajos ingresos, medidos como todos los ingresos por debajo del ingreso mediano. Este indicador mide la mejora relativa de los salarios de los trabajadores dependientes o asalariados en la parte inferior de la distribución, porque toma en cuenta la mediana de los sueldos y salarios para limitar la influencia de los valores extremos. Teniendo en cuenta lo anterior, en la capital esta tasa disminuyó al pasar de 7,7 % en 2016 a 7,1 % en 2019, es decir, que el mercado laboral de la ciudad logró reducir el porcentaje de

trabajadores con bajos ingresos en 0,6 p.p., cambio que indica una mejora relativa de los ingresos de las personas en el extremo inferior de la distribución; mientras que en las 12 áreas esta tasa se mantuvo constante (9,4 %).

En Bogotá los cambios fueron favorables para los hombres y las mujeres, pero se mantuvieron las brechas entre sexos. Para ambos grupos la tasa se redujo 0,6 p.p. entre 2016 y 2019; sin embargo, las mujeres tienen una tasa más alta de bajos ingresos en la ciudad. Para las 12 ciudades principales y áreas metropolitanas, el comportamiento de la tasa no reflejó ningún cambio para los hombres y las mujeres, lo que significa que el nivel de salarios se mantuvo igual (Tabla 1.5).

Tabla 1.5 Tasa de Asalariados con bajos ingresos según sexo en Bogotá y 12 áreas metropolitanas, 2016 - 2019

Indicador según sexo	Bogotá					12 Áreas				
	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*
Total	7,7 %	7,0 %	7,7%	7,1 %	Negativo	9,4 %	9,4 %	9,0 %	9,4 %	Sin cambio
Hombre	6,3 %	5,7 %	6,4 %	5,7 %	Negativo	7,7 %	7,7 %	7,3 %	7,7 %	Sin cambio
Mujer	9,5 %	8,4 %	9,2 %	8,9 %	Negativo	11,6 %	11,8 %	11,3 %	11,6 %	Sin cambio

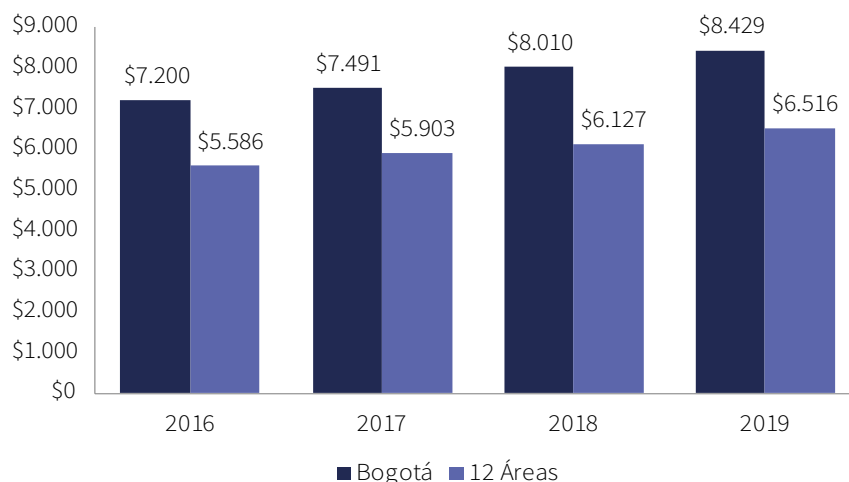
Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

El tercer indicador que compone esta dimensión es la remuneración media por hora. Para Bogotá este indicador se encuentra 2,4 veces por encima respecto al valor de la hora mínima legal de trabajo para 2019; mientras que, para las 12 ciudades principales y áreas metropolitanas, este indicador es 1,9 veces mayor en relación con el valor de la hora mínima. Para 2019, el salario mínimo del país fue \$828.116 y la remuneración media por hora se calculó en \$3.450, lo anterior indica que un trabajador en Bogotá recibió más de dos veces la remuneración media por hora definida por el salario mínimo; es decir, \$8.429, y en las 12 principales ciudades, los trabajadores recibieron \$6.516.

En la Gráfica 1.8, se aprecia cómo en términos nominales la remuneración media por hora incrementa de forma anual. Este incremento en términos reales para Bogotá fue de \$1.429 entre 2016 y 2019, al pasar de \$6.746 a \$8.175 (valor deflactado con el IPC Colombia).

Gráfica 1.8 Remuneración media por hora en Bogotá y 12 áreas metropolitanas, 2016 - 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

La remuneración media por horas, en las dos áreas geográficas, es mayor para los hombres que para las mujeres, como se aprecia en la Tabla 1.6. En Bogotá la brecha salarial entre hombres y mujeres es mayor que en las 12 áreas. Las mujeres recibieron \$7.851 en 2019, \$548 por hora menos que los hombres, mientras que esta diferencia en las 12 áreas es de tan solo \$172. Sin embargo, es necesario estudiar con mayor detalle si las mujeres reciben menos remuneración que los hombres por discriminación del mercado o características asociadas al sexo, como los sectores de trabajo.

Tabla 1.6 Remuneración media por hora según sexo en Bogotá y 12 áreas metropolitanas, 2016 - 2019

Indicador según sexo	Bogotá					12 Áreas				
	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*
Total	\$7.200	\$7.491	\$8.010	\$8.249	Positivo	\$5.586	\$5.903	\$6.127	\$6.516	Positivo
Hombre	\$7.450	\$7.263	\$8.135	\$8.668	Positivo	\$5.766	\$5.725	\$6.209	\$6.586	Positivo
Mujer	\$6.876	\$7.672	\$7.851	\$8.120	Positivo	\$5.331	\$6.028	\$6.010	\$6.414	Positivo

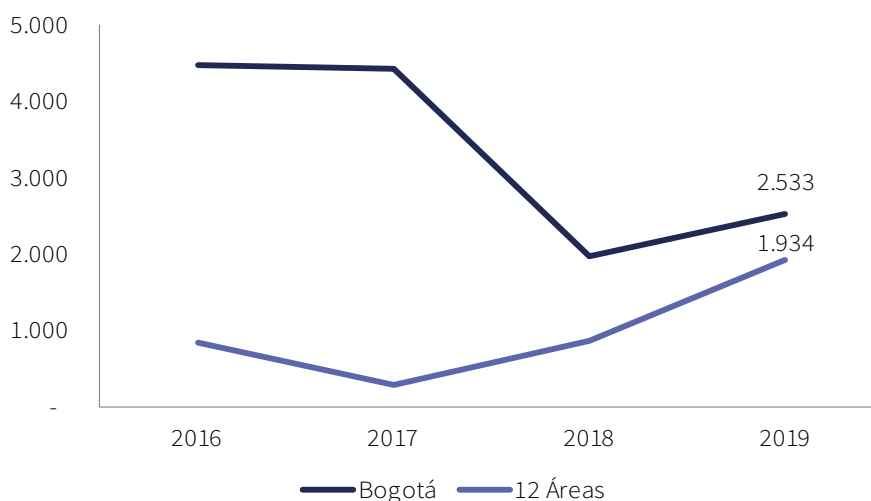
Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

El último indicador de esta dimensión corresponde al número de asalariados que han recibido capacitación recientemente; de acuerdo con los datos que arroja la GEIH, este indicador es poco significativo para Bogotá y las 12 ciudades principales y áreas metropolitanas. La importancia de hacer esta medición radica en identificar de manera indirecta qué tan relevante es para los empresarios que el trabajador actualice sus competencias y habilidades para aumentar la productividad de sus empresas. Dicho aspecto debería ser apreciable para el trabajador, teniendo en cuenta que mantener actualizadas sus competencias podría mejorar sus ingresos o permitiría fortalecer su movilidad dentro del campo de especialización o áreas afines.

Como se aprecia en la Gráfica 1.9, el número de asalariados que recibieron capacitación en 2019 aumentó respecto a 2016. Pasando de 0,03 % asalariados que obtuvieron capacitación en 2016 a 0,08 % en 2019, tasa comparativamente superior a la registrada en las 12 ciudades principales, donde se capacitaron en 2019 0,07 % de los asalariados. Sin embargo, es necesario tener un mejor entendimiento de las necesidades de capacitación en la ciudad, ya que esta cuenta un capital humano más preparado.

Gráfica 1.9 Asalariados que han recibido capacitación recientemente (últimos 12 meses) en Bogotá y 12 Áreas metropolitanas, 2016 - 2019

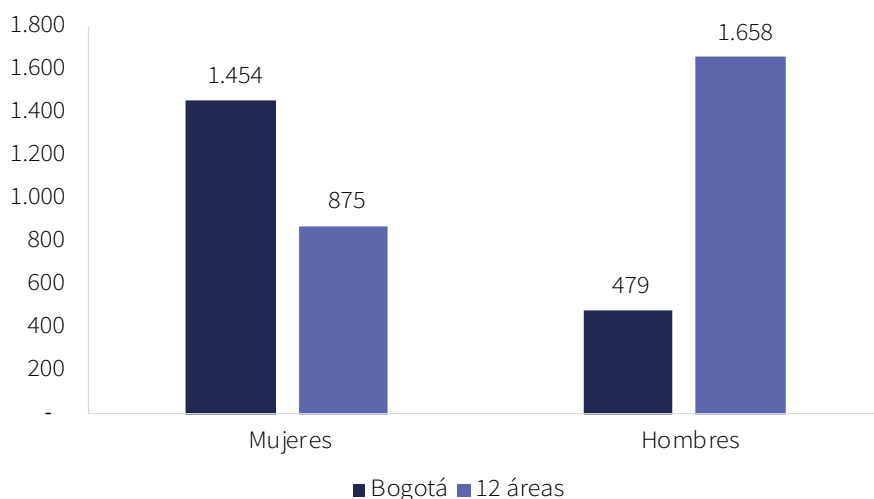


Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

El aumento de este indicador en la ciudad puede ser interpretado como un esfuerzo en el mejoramiento de la oferta de trabajo, aspecto que impacta de manera positiva las posibilidades para que un trabajador acceda a oportunidades de vinculación laboral producto del fortalecimiento en las competencias requeridas para aplicar a un cargo o que permanezca en este una vez es contratado por la empresa. Por sexo, en 2019 las mujeres en Bogotá recibieron más capacitación que los hombres, mientras que en las 12 áreas fueron los hombres los que accedieron a más capacitación.

Como se aprecia en la Gráfica 1.10, en 2019 el número de trabajadores hombres que recibieron capacitación en las principales ciudades supera a Bogotá, caso contrario se presenta en las mujeres las cuales contaron con más capacitación durante 2019 en Bogotá. Lo anterior, puede significar un fortalecimiento de la oferta de trabajo masculina en el mercado laboral en las grandes ciudades diferentes a Bogotá, mientras que, en la capital son las mujeres quienes están fortaleciendo su oferta.

Gráfica 1.10 Asalariados que han recibido capacitación recientemente en Bogotá y 12 áreas metropolitanas según sexo, 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

1.3 Dimensión 3: horas de trabajo decente

Entre 2016 y 2019, tanto para Bogotá como para 12 ciudades y áreas metropolitanas, la proporción de trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas disminuyó 0,3 p.p. y 2,4 p.p., respectivamente. Cabe resaltar, que Colombia ha ratificado los convenios con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) acerca del máximo de horas de trabajo decente al establecer, como máximo, 8 horas al día y 48 horas a la semana.

La OIT, en el “estudio general relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo”, correspondiente a la Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª reunión 2018, analiza los factores que deben estudiar los países del mundo con el propósito de “garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro”. En el capítulo I “horas de trabajo” concluye, entre otros aspectos, la necesidad de implementar límites en los convenios adoptados por las naciones firmantes en términos de horas diarias y semanales, e indica que ese límite es acumulativo y no alternativo; es decir, 8 horas al día y 48 horas a la semana.

Aunque a 2019 aún 28,8 % de los trabajadores bogotanos trabajaron más de 48 horas semanales, se refleja una caída de 0,3 p.p. respecto a 2016. La Tabla 1.7 analiza el porcentaje de ocupados que trabaja en jornadas laborales excesivamente largas para Bogotá y las 12 ciudades y áreas metropolitanas. Como se observa, la variación fue positiva para las dos áreas geográficas analizadas, siendo más favorable en las 12 áreas metropolitanas donde se registró una disminución de 2,4 p.p., mientras que el cambio para la ciudad fue de 0,3 p.p. respecto a 2016.

A pesar de que se observan cambios positivos de este indicador tanto para la ciudad como en las 12 áreas, es importante recalcar su relevancia en el marco del trabajo decente y digno. De acuerdo con la OIT, las jornadas excesivamente largas de trabajo, tienen consecuencias negativas para la salud, y resultan en una reducción de la seguridad en el lugar de trabajo, ya que se aumenta el riesgo de accidentes y lesiones. Adicionalmente, las jornadas excesivamente largas pueden reducir la productividad debido a la fatiga, disminución de la satisfacción laboral y motivación en el trabajo que, a su vez, lleva a índices mayores de ausentismo y rotación de personal. Eventualmente, estos factores dan como resultados costos adicionales para las empresas a causa de la contratación y formación de nuevos empleados (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Tabla 1.7 Dimensión 3. Horas de trabajo

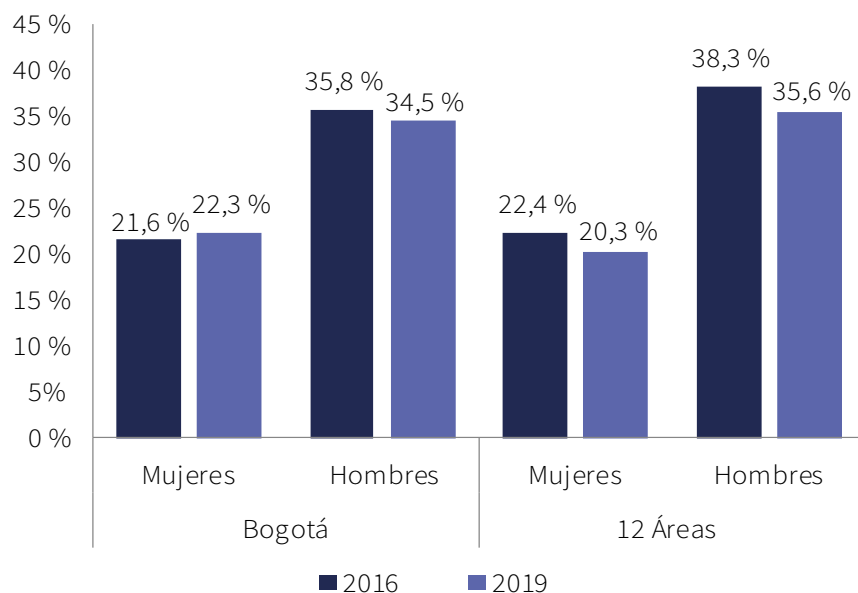
Indicador estadístico	Área	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*
Trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas	Bogotá	29,1 %	26,4 %	28,0 %	28,8 %	Positivo
	12 Áreas	31,1 %	29,6 %	28,5 %	28,7 %	Positivo

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

Una mayor proporción de hombres que de mujeres tiene jornadas laborales mayores a las estipuladas por la ley. Por sexo, en las dos áreas geográficas analizadas, los hombres laboran más de 48 horas semanales en comparación con las mujeres. En Bogotá esta proporción se estimó en 34,5 % para hombres y en 22,3 % para mujeres en 2019, valores que comparados con las 12 áreas metropolitanas muestran una brecha más amplia para los hombres (1,1 p.p.), mientras que en las mujeres la brecha es favorable en las 12 principales ciudades, respecto a Bogotá con 2 p.p. de diferencia.

Gráfica 1.11 Proporción de trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas en Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, 2016 y 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Los trabajadores con niveles de escolaridad por debajo de secundaria tienen las tasas más altas con 38,3 % para quienes terminaron primaria, 33,8 % sin ninguna escolaridad y 31,7 % para quienes finalizaron secundaria. Este aspecto es necesario estudiarlo con el fin de mejorar la conciliación entre la vida laboral y la vida personal para esta población.

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

Lograr un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal es una de las preocupaciones de las sociedades alrededor del mundo, incluida Colombia. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5, 8 y 10: “alcanzar la igualdad de género”, “trabajo decente y crecimiento económico”, y “reducción de las desigualdades”, son objetivos donde se busca 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 decir, conciliar la vida laboral, la vida familiar y la vida personal. El propósito de esta armonización es mitigar las afectaciones que puede generar este desequilibrio en las relaciones familiares, la salud, la productividad laboral, entre otros.

**Tabla 1.8 Dimensión 4.
Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal**

Indicador estadístico	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*
Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado	29,7 %	27,3 %	25,2 %	26,9 %	Positivo

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

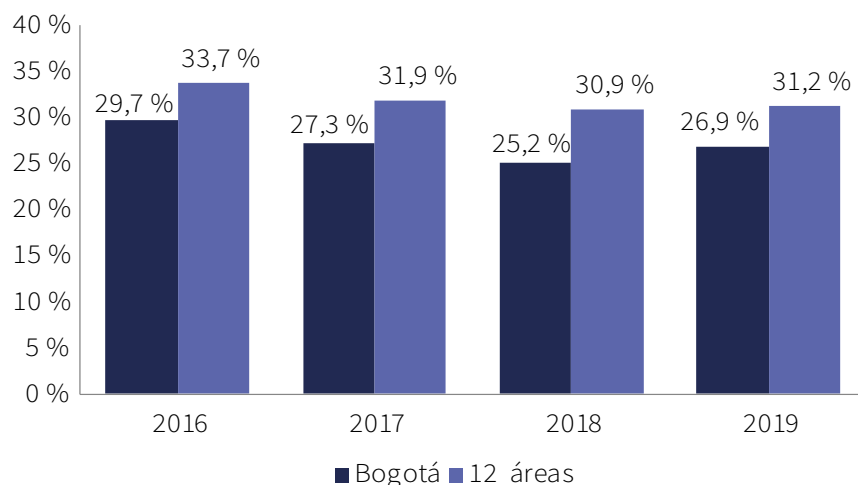
*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

En Bogotá la proporción de trabajadores no remunerados frente a los remunerados disminuyó. Como se observa en la Tabla 1.8, la tasa de tiempo de trabajo no remunerado con relación al remunerado disminuyó 2,8 p.p. respecto a 2016, lo que indica un cambio positivo para la ciudad. Lo anterior, teniendo en cuenta el impacto que genera este aspecto sobre la calidad de vida de los trabajadores, donde se evidencia un mejor equilibrio entre las actividades que se clasifican como no remuneradas (principalmente con el cuidado del hogar) y las actividades remuneradas.

Aunque entre 2018 y 2019 se presentó un aumento en esta tasa de 1,7 p.p., lo que significa un desmejoramiento del equilibrio entre las actividades no remuneradas y las remuneradas en el último año, esta tendencia también se observa en las áreas las 12 áreas metropolitanas, donde la tasa disminuyó al pasar de 33,7 % en 2016 a 31,2 % en 2019; es decir, 2,5 p.p. (Gráfica 1.12).

Lo anterior puede indicar que la fuerza laboral es menos vulnerable en la ciudad en comparación con las 12 ciudades y áreas metropolitanas. Sin embargo, esta tasa indica que en Bogotá un poco más del 25 % de los trabajadores no perciben remuneración respecto al total de los que sí la obtienen, aspecto que da relevancia a las actividades del cuidado, como la carga laboral adicional no remunerada.

Gráfica 1.12 Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado en Bogotá y 12 áreas, 2016 - 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

En Bogotá, la tasa de tiempo remunerado frente al no remunerado es mayor para las mujeres; la brecha se ha cerrado, pero lentamente. Cuando se analiza el comportamiento de este indicador por sexo, las mujeres registran para la ciudad y las 12 áreas tasas significativamente superiores respecto a los hombres. En Bogotá, la tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado de las mujeres pasó de 46,6 % en 2016 a 43 % en 2019, con una reducción de 3,6 p.p., mientras que para los hombres pasó de 16,5 % en 2016 a 14 % en 2019 disminuyendo 2,5 p.p.

Ahora, en las 12 áreas el comportamiento fue el siguiente, la tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado de las mujeres pasó de 58,6 % en 2016 a 56 % en 2019, con una reducción de 2,6 p.p., y para los hombres la tasa pasó de 15,5 % en 2016 a 13,3 % en 2019 disminuyendo 2,2 p.p. Este comportamiento evidencia la brecha de género que existe en este indicador donde siguen siendo las mujeres quienes asumen en mayor proporción el trabajo no remunerado normalmente relacionado con el cuidado del hogar.

1.5 Dimensión 5: trabajo que debería abolirse

La tasa de trabajo infantil en Bogotá, así como en las 12 ciudades y áreas metropolitanas viene disminuyendo desde 2016, lo que se considera un resultado positivo en el seguimiento de las dimensiones. La lucha contra el trabajo infantil en todo el mundo sigue constituyendo un enorme desafío al considerar los impactos negativos que conlleva sobre los niños y las niñas, al obstaculizar el derecho a la libertad, a la recreación y a la educación, además pone en riesgo su bienestar físico, mental o moral.

En la agenda de desarrollo sostenible adoptada en 2015, donde se fijaron 17 objetivos para ser alcanzados en 2030, el objetivo 8 “Trabajo Decente y Crecimiento Económico” plantea como una de sus metas: “Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas”.

En vista de lo anterior, para esta dimensión se toma como indicador líder la tasa de trabajo infantil. Esta tasa 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.

Tabla 1.9 Dimensión 5. Trabajo que debería abolirse

Indicador estadístico	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*
Trabajo infantil	3,6 %	2,5 %	2,2 %	1,8 %	Positivo

Fuente: DANE – GEIH. Módulo seguimiento Trabajo infantil. Cálculos ODEB – SDDE
 *El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

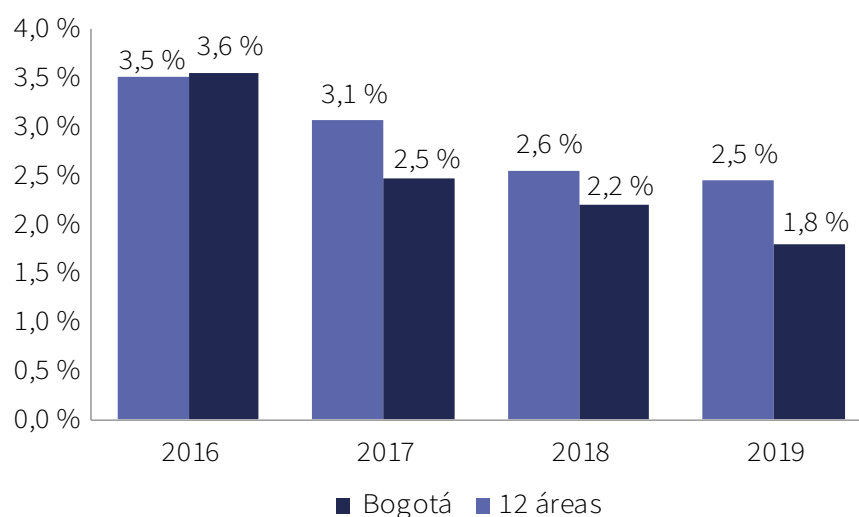
Como se observa en la Gráfica 1.13, la tasa de trabajo infantil en Bogotá disminuyó 1,8 p.p. en 2019 frente a los resultados en 2016 y 1,1 p.p. para 12 ciudades y áreas metropolitanas; este comportamiento debe ser visto por las autoridades que lideran las políticas de empleo, como un buen indicador. No obstante, se recomienda seguir reforzando las intervenciones tanto a nivel nacional como distrital, con el propósito de alcanzar la meta 8.7 planteada en el objetivo de desarrollo sostenible para 2025 que insta a erradicar toda forma de trabajo infantil.

En línea con lo anterior, la disminución sostenida de este indicador representa para la ciudad un logro positivo en la consecución de la meta trazada en la Política Pública de Trabajo Decente y Digno, así como en el avance del compromiso mundial para abolir esta forma de trabajo. Esto teniendo en cuenta que el trabajo infantil puede acarrear consecuencias tanto físicas como psicológicas en los niños y niñas.

Entre otras, porque los niños y niñas que trabajan pueden llegar a desarrollar enfermedades y dolencias crónicas, desnutrición o sufrir cortes y quemaduras por trabajar con maquinaria inadecuadas para su edad o sufrir abuso por parte de los adultos. Así mismo, debido a las largas horas que dedican al trabajo, los niños y niñas se ven obligados a dejar sus estudios o, a combinar ambas actividades, lo que puede producir estrés, bajos niveles de autoestima y falta de esperanza en el futuro (ACNUR, 2019).

Para ello seguir avanzando en la reducción del trabajo infantil, es necesario la implementación y el fortalecimiento de programas educativos, la mejora en el acceso a la oferta de educación, el desarrollo de estrategias de sensibilización sobre los principios y derechos fundamentales, así como el cumplimiento de la normatividad vigente relacionada con la protección de la infancia en el país (Ministerio del Trabajo, 2015).

Gráfica 1.13 Tasa de trabajo infantil en Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, 2016 - 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

1.6 Dimensión 6: estabilidad y seguridad del trabajo

La sexta dimensión analiza dos indicadores relacionados con la estabilidad y seguridad en el trabajo, la tasa de empleo precario y antigüedad en el trabajo. En la Tabla 1.10, se encuentra el comportamiento de estos indicadores en Bogotá para el periodo comprendido entre 2016 y 2019.

Tabla 1.10 Dimensión 6. Estabilidad y seguridad del trabajo

Indicador estadístico	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*
Tasa de empleo precario	16,8 %	16,1 %	15,8 %	14,4 %	Positivo
Antigüedad en el trabajo (años)	4,8	5,0	5,2	5,2	Positivo

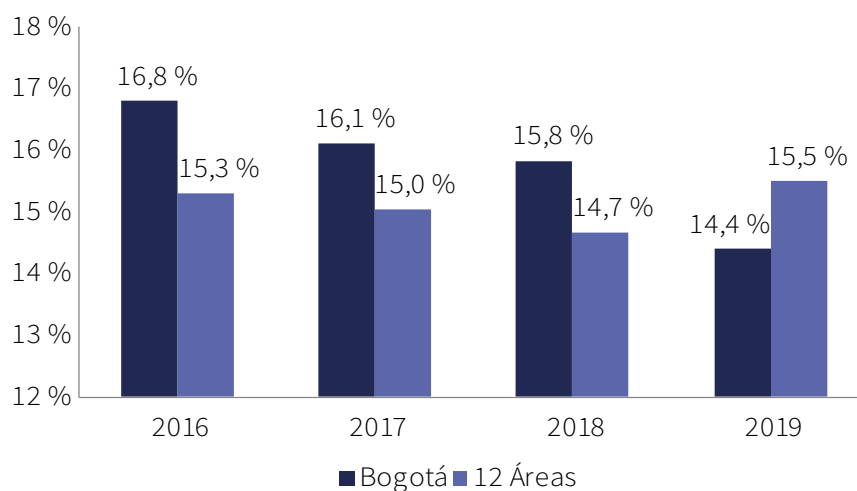
Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

La tasa de empleo precario mide la proporción de trabajadores cuyo contrato de trabajo, ya sea verbal o escrito, es a término fijo. 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.

La tasa de desempleo precario cayó en Bogotá mientras que se incrementó en las 12 áreas metropolitanas. Como se observa en el primer indicador de la dimensión 6, la tasa de empleo precario presentó un cambio positivo al pasar de 16,8 % en 2016 a 14,4 % en 2019, disminuyendo 2,4 p.p. Este comportamiento se puede interpretar como un avance en términos de estabilidad o mejora en las condiciones laborales de los trabajadores de la ciudad, ya sea porque realizan sus jornadas laborales en los tiempos que dicta la legislación nacional; o porque la remuneración corresponde al salario mínimo legal; o por buenas condiciones ambientales en el trabajo; estabilidad laboral, o porque los trabajadores cotizan al sistema general de salud y pensión, entre otras.

Gráfica 1.14 Tasa de empleo precario en Bogotá y 12 áreas, 2016 - 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

En la Gráfica 1.14, se muestran los resultados para Bogotá y las 12 ciudades principales y áreas metropolitanas. El análisis sugiere que, en las 12 áreas, la tasa de empleo precario registró una tendencia a la baja hasta el 2018, y en 2019 se ubicó particularmente por encima de 2016 con 0,2 p.p. Para la capital, este indicador tiende a disminuir e incluso es inferior al reportado para 12 áreas, en 1,1 p.p. al cierre de 2019.

El segundo indicador de esta dimensión, antigüedad en el trabajo, mide la estabilidad, ya que un tiempo más largo en el mismo trabajo está asociado a la estabilidad de los ingresos, seguridad social, horas de trabajo decente, entre otros aspectos.

En Bogotá este indicador aumentó para el periodo de análisis, pasando de 4,8 años en 2016 a 5,2 años en 2019, comportamiento que supone mayor estabilidad. Al comparar los resultados de este indicador con las 12 ciudades principales y sus áreas metropolitanas no se registra cambio. En la Tabla 1.11 se observa que por sexo los cambios para el periodo de estudio fueron más favorables para las mujeres; sin embargo, los hombres continúan registrando mayor estabilidad en comparación con ellas, además de mayor antigüedad en el trabajo comparado con el promedio general en las zonas geográficas analizadas.

Tabla 1.11 Antigüedad en años de trabajo según sexo en Bogotá y 12 áreas, 2016 - 2019

Indicador estadístico	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*
Bogotá	4,8	5,0	5,2	5,2	Mayor estabilidad
Hombres	5,3	5,6	5,6	5,6	Mayor estabilidad
Mujeres	4,3	4,5	4,7	4,8	Mayor estabilidad
12 Áreas	5,9	6,1	6,2	5,9	Sin cambio
Hombres	6,6	6,7	6,8	6,5	Menor estabilidad
Mujeres	5,1	5,3	5,4	6,1	Mayor estabilidad

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

1.7 Dimensión 7: igualdad de oportunidades y de trato en el empleo

Dos de tres indicadores de esta dimensión presentaron cambios positivos en 2019 en Bogotá; entre estos está la segregación ocupacional según sexo y brecha salarial de género. Sin embargo, se evidencia un cambio negativo para el indicador que mide la proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos.

La dimensión de igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo son elementos fundamentales para estudiar el comportamiento del trabajo decente en una sociedad. Esta dimensión monitorea el comportamiento de tres indicadores: segregación ocupacional según sexo, proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos y brecha salarial entre hombres y mujeres.

El primero mide la discriminación de labores de acuerdo con el sexo comúnmente conocida como la división sexual del trabajo. El segundo da cuenta del porcentaje de mujeres ocupadas que participan directamente en la toma de decisiones en las unidades empresariales. Por último, el tercero se refiere a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los hombres y mujeres que laboran, lo 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.

Tabla 1.12 Dimensión 7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo

Indicador estadístico	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*
1. Segregación ocupacional según sexo	47,2 %	46,9 %	46,5 %	46,7 %	Positivo
2. Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos	46,6 %	43,6 %	46,8 %	43,7 %	Negativo
3. Brecha salarial de género	8,0 %	3,7 %	2,7 %	5,5 %	Positivo

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

En Bogotá, se ha reducido la segregación por sexo. La división sexual del trabajo, medida a través del índice de Duncan⁶, registra un cambio positivo al pasar de 47,2 % en 2016 a 46,7 % en 2019. Como se observa en la Tabla 1.13, esta segregación para las 12 áreas metropolitanas es inferior 1,7 p.p. en 2019 respecto al porcentaje de la capital, lo que significa una mayor tendencia de los hombres o las mujeres para desarrollar trabajos diferentes.

Tabla 1.13 Segregación ocupacional en Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, 2016 – 2019

Área	2016	2017	2018	2019
Bogotá	47,2 %	46,9 %	46,5 %	46,7 %
12 áreas	45,4 %	45,2 %	45,1 %	45,0 %

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

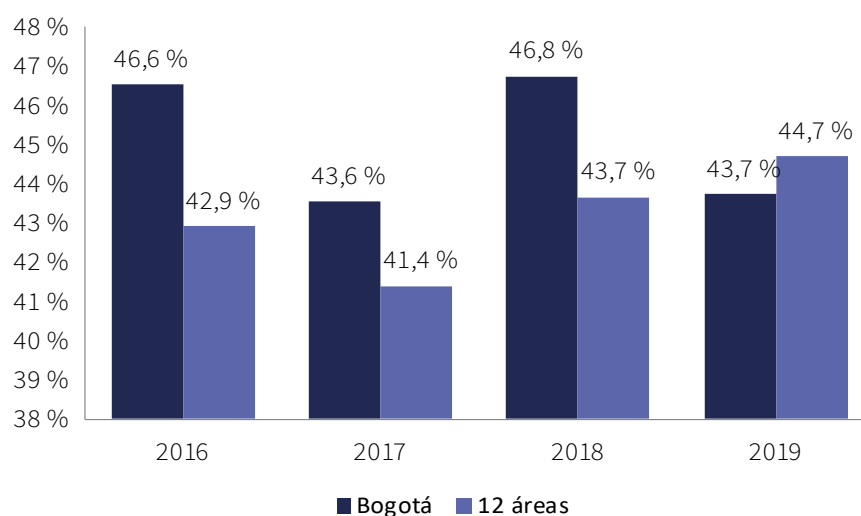
Sin embargo, a pesar de la disminución en los últimos años, este indicador sigue representando un reto para la ciudad. Cabe recordar que la segregación ocupacional por sexo es la tendencia a que hombres y mujeres se empleen en diferentes ocupaciones y en diferentes sectores de la economía, separados unos de otros en la estructura ocupacional (Horbath, 2017). Esta separación se relaciona, especialmente, con la exclusión social de las mujeres porque se ubican, en términos generales, en ocupaciones con menor

⁶La El índice de Duncan mide la distribución de un determinado grupo de población en el espacio urbano. Varía entre cero y uno, valores que corresponden respectivamente a una distribución exactamente igualitaria y una distribución de máxima segregación. Cero significa la ausencia de segregación, porque las distribuciones territoriales de los dos grupos comparados son idénticas. Por su parte, uno denota una segregación máxima, porque las distribuciones territoriales de ambos grupos son tan disímiles que en ninguna división territorial se encuentra población de ambos grupos. Para más información puede consultar el siguiente enlace: [http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn-169.htm#:~:text=El%20%C3%ADndice%20de%20segregaci%C3%B3n%20\(Duncan,una%20distribuci%C3%B3n%20de%20m%C3%A1xima%20segregaci%C3%B3n.](http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn-169.htm#:~:text=El%20%C3%ADndice%20de%20segregaci%C3%B3n%20(Duncan,una%20distribuci%C3%B3n%20de%20m%C3%A1xima%20segregaci%C3%B3n.)

estatus y condiciones de trabajo desfavorables. La división de trabajo por sexo se vincula estrechamente al quehacer construido social y demarcan los límites de los espacios que refuerzan la asimetría entre unos y otras.

La proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos ha fluctuado en Bogotá. Alcanzó valores cercanos al 47 % en 2016 y 2018, pero presenta valores cercanos al 45 % en 2017 y 2019. Es un reto para la ciudad mantener las tendencias al alza que se observan en las 12 áreas metropolitanas. Mientras que en Bogotá la tasa cayó 2,8 p.p. entre 2016 y 2019 como se observa en la Gráfica 1.15, en las 12 áreas metropolitanas se observa un aumento fue 1,8 p.p. respecto a la medición de 2016 y un crecimiento sostenido en los últimos 3 años.

Gráfica 1.15 Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos en Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, 2016 – 2019

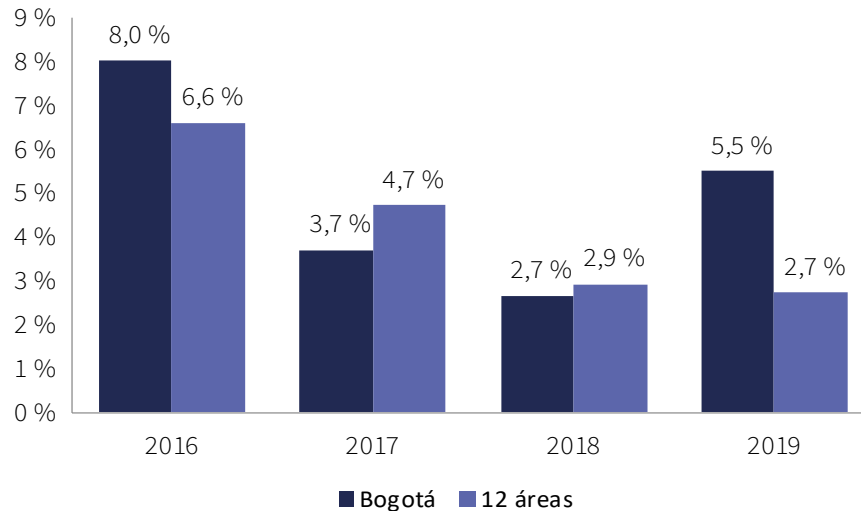


Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

La brecha salarial de género disminuyó en Bogotá y 12 áreas entre los años de estudio. Este indicador calcula la diferencia existente entre los salarios percibidos por los hombres y mujeres. 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 periodo de análisis, este indicador mejoró en Bogotá y las 12 áreas, disminuyendo 2,5 p.p. y 3,9 p.p., respectivamente (Gráfica 1.16). Sin embargo, el comportamiento de este indicador para Bogotá entre 2018 y 2019 debe ser estudiado por el aumento en 2,8 p.p. evidenciado en la brecha salarial para este periodo. Esto contrasta con la brecha en las 12 ciudades y áreas metropolitanas que cerró 2019 en 2,7 %.

Gráfica 1.16 Brecha salarial de género en Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, 2016 - 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

1.8 Dimensión 8: entorno de trabajo seguro

Los entornos de trabajo seguros proporcionan a los trabajadores un aspecto importante sobre la percepción de un trabajo decente, en términos de calidad de vida. El primer indicador de esta dimensión es la tasa de mortalidad por accidente de trabajo que se refiere al número de accidentes letales en términos del tiempo que el trabajador dura expuesto a factores de riesgo. El segundo indicador es la tasa de accidentes de trabajo calificados, el cual es medido como la relación del total de accidentes de trabajo calificados por las aseguradoras sobre el total de trabajadores afiliados dependientes e independientes (Tabla 1.14).

En Bogotá, la tasa de mortalidad por accidente de trabajo registró un aumento de 0,6 p.p. a pasar de 3,2 % en 2016 a 3,8 % en 2019. Los sectores que más reportaron muertes por esta causa fueron: minas y canteras con una tasa de mortalidad del 18,2 %, seguido de construcción con una tasa de 9,9 %; agricultura, ganadería, caza y silvicultura con una tasa de 8,5 %; transporte, almacenamiento y comunicaciones con 5,3 %; y el sector inmobiliario con 4,2 %.

Tabla 1.14 Dimensión 8. Entornos de trabajo seguros

Indicador estadístico	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*
Tasa mortalidad por accidente de trabajo	3,2%	2,8%	3,3%	3,8%	Negativo
Tasa de accidentalidad laboral	4,9%	4,4%	4,0%	4,8%	Negativo

Fuente: Ministerio de Salud. Cálculos ODEB-SDDE

*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

El segundo indicador, es la tasa de accidentalidad laboral que reporta un comportamiento asimétrico a lo largo de los 4 años de análisis, con un descenso entre 2016 y 2018 de 0,9 p.p., y un alza entre 2018 y 2019 cerrando en 4,8 %; es decir 0,8 p.p.; esto es, un aumento de 187.499 personas reportadas en accidentes de trabajo calificados por encima del registro de 2018. Los sectores donde más se reportaron estos accidentes fueron: agricultura, ganadería, caza y silvicultura con una tasa de 10,3 %; pesca con 9,6 %; hoteles y restaurantes con 9,4 %; industria manufacturera con 7,8 %; y construcción con 6,7 %.

1.9 Dimensión 9: seguridad social

La dimensión de seguridad social calcula dos indicadores: el primero es la proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión y, el segundo, es la proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones.

En Bogotá, la seguridad social tuvo una leve mejora. La proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión aumentó tanto para hombres como para mujeres y la PEA que cotiza en un fondo de pensiones se mantuvo constante. Sin embargo, la brecha de género de ha ampliado para los dos indicadores.

Tabla 1.15 Dimensión 9. Seguridad social

Indicador estadístico	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*
1. Proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión	33,9%	30,0%	33,3%	34,0%	Positivo
2. Proporción de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones	49,5%	50,3%	50,5%	50,4%	Positivo

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

La proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión⁷ es mayor en Bogotá que en las 12 áreas en 2019. La diferencia entre hombres y mujeres sigue siendo grande, alcanzando 18,6 p.p. en 2019. En promedio 4 de cada 10 hombres perciben una pensión, mientras que para las mujeres esta proporción difícilmente llega a ser 2 de cada 10. Frente a estas comparaciones, en 2019 para Bogotá solamente el 27,5 % de las mujeres en edad de jubilación percibieron una pensión, mientras que la proporción de los hombres alcanzó el 46,1 %, lo que significa una brecha de 18,6 p.p.

No obstante, la brecha es mayor en las 12 principales ciudades y áreas metropolitanas, donde el porcentaje de población de mujeres que percibe una jubilación es del 18,4 %, menos de la mitad del porcentaje de la población de los hombres que la recibe (40,8 %); es decir, una brecha de 22,4 p.p. entre los dos sexos.

Con estos resultados, es evidente que la política pública de empleo de Bogotá cobra especial relevancia, sobre todo, si se analiza desde el punto de vista de la composición de la pirámide poblacional. Lo anterior teniendo en cuenta que las proyecciones prevén una inversión de la pirámide en el año 2035, lo cual agudizaría las inequidades en términos de pobreza monetaria y multidimensional.

Tabla 1.16 Proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión en Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas según sexo, 2016 y 2019

Indicador según sexo	Bogotá			12 Áreas		
	2016	2019	Cambio 2019-2016*	2016	2019	Cambio 2019-2016*
Total	\$7.200	\$8.249	Positivo	\$5.586	\$6.516	Positivo
Hombre	\$7.450	\$8.668	Positivo	\$5.766	\$6.586	Positivo
Mujer	\$6.876	\$8.120	Positivo	\$5.331	\$6.414	Positivo

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

Ahora, como segundo indicador que mide la dimensión de seguridad social, en Bogotá para 2019 la brecha de la PEA que cotiza en un fondo de pensiones entre hombres y mujeres fue de 3,6 p.p. a favor de los hombres, la cual aumentó 0,3 p.p. en comparación con 2016 (Tabla 1.17). En 2019, el resultado de este indicador para Bogotá es superior 8,7 p.p. en contraste con las 12 principales ciudades y áreas metropolitanas.

⁷ Este indicador se calculó teniendo en cuenta la edad de jubilación indicada en el Ley 797 de 2003; es decir, 57 años para mujeres y de 62 años para hombres.

Por sexo se observa que, en Bogotá la proporción de la PEA que cotiza en un fondo de pensiones aumentó 1 p.p. para hombres y 0,7 p.p. para mujeres en 2019 en comparación con 2016. Por su parte, en las 12 áreas, el porcentaje de hombres que cotiza a un fondo de pensiones disminuyó 0,4 p.p., mientras que el porcentaje para las mujeres creció 0,8 p.p.

Tabla 1.17 Proporción de la población económicamente activa que cotiza en un fondo de pensiones en Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas según sexo, 2016 – 2019

Área y sexo	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*
Bogotá	49,5%	50,3%	50,5%	50,4%	Positivo
Hombres	51,1%	51,2%	50,9%	52,1%	Positivo
Mujeres	47,8%	49,2%	50,0%	48,5%	Positivo
12 Áreas	41,5%	42,1%	41,9%	41,7%	Positivo
Hombres	44,6%	45,1%	44,4%	44,2%	Negativo
Mujeres	38,0%	38,7%	39,0%	38,8%	Positivo

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

1.10 Dimensión 10: diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores

La última dimensión se refiere al dialogo social, la representación de los trabajadores y de empleados. Esta dimensión utiliza para su medición cuatro indicadores: la tasa de sindicalización, el número de empresas afiliadas a organizaciones de empleadores, la tasa de cobertura de la negociación colectiva y los días no trabajados a causa de huelgas y cierres patronales. Sin embargo, desde 2014, solo ha sido posible volver a medir la tasa de sindicalización.

La tasa de sindicalización ha caído en Bogotá. En 2019 esta tasa fue de 2,2 %, inferior en 1,2 p.p. a la calculada para 2016 cuando el indicador fue de 3,4 %.

Tabla 1.18 Dimensión 10. Dialogo social y representación de trabajadores y de empleadores

Indicador estadístico	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*
Tasa de sindicalización	3,4%	2,5%	2,4%	2,2%	Negativo

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

*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

2 COMPORTAMIENTO DE LAS DIMENSIONES E INDICADORES DEL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN 2020



En este capítulo se analiza la información disponible para las diez dimensiones de trabajo decente y digno correspondiente al año 2020. Para este año, la captura de información de la GEIH, que permite medir los resultados del mercado laboral de Colombia y la ciudad, se vio afectada por la llegada al país de la pandemia del COVID-19. Por tal motivo, solo fue posible estimar 21 de los 24 indicadores, y 9 de las 10 dimensiones.

Adicionalmente, no todos los datos pueden tomarse como un indicador anual ya que la información disponible en algunos casos corresponde al segundo semestre del año, construido a partir de los datos reportados entre junio-diciembre de 2020, y en otros casos al último trimestre del año, para aquellos indicadores que no contaban con información suficiente para ser construidos. Con el objetivo de realizar un análisis comparativo se comparan los datos de 2020 con los datos al mismo corte de 2019. Cabe resaltar que estos datos deben ser analizados con prudencia ya que, al no corresponder a un resultado anual, la cifra puede presentar características propias del periodo de disponibilidad de la información.

Mencionadas estas aclaraciones, en esta sección se describen los resultados de los indicadores para el seguimiento de las dimensiones de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno. A continuación, se presenta una tabla resumen con los periodos de análisis de la información utilizada y la cifra reportada correspondiente al corte de cada indicador. Se espera que ello facilite la comprensión del apartado y la interpretación de las cifras.

Tabla 2.1 Resumen de los indicadores de las diez dimensiones de trabajo decente y digno para Bogotá, 2019 y 2020

Dimensión	Indicador	Corte 2019-2020	2019	2019	Cambio 2020-2019*
1. Oportunidades de empleo	Tasa de ocupación	Anual	61,5%	52,5%	Negativo
	Tasa de desempleo	Anual	10,9%	18,2%	Negativo
	Tasa de desempleo en jóvenes	Anual	18,7%	27,5%	Negativo
	Tasa de NINIS	2º semestre	19,5%	28,2%	Negativo
	Tasa de informalidad	2º semestre	40,7%	41,8%	Negativo
	Proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares	Anual	33,2%	36,6%	Negativo
	Proporción de asalariados en la ocupación no agrícola	Anual	59,5%	59,4%	Positivo
2. Ingresos adecuados y trabajo productivo	Tasa de trabajadores pobres	Sin información	Sin dato	Sin dato	Sin dato
	Proporción de asalariados con bajos ingresos	Último trimestre	7,4%	8,1%	Negativo
	Remuneración media por horas	Último trimestre	\$ 8.072	\$ 8.292	Positivo
	Asalariados que recibieron capacitación recientemente	Anual	1934	366	Negativo
3. Horas de trabajo decente	Proporción de trabajadores con jornadas laborales excesivamente largas	Anual	28,8%	25,5%	Positivo
4. Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal	Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado	Último trimestre	26,6%	28,9%	Negativo
5. Trabajo que debería abolirse	Trabajo infantil	Anual	1,8%	0,9%	Positivo
6. Estabilidad y seguridad del trabajo	Tasa de trabajo precario	Último trimestre	14,8%	12,7%	Positivo
7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	Años de antigüedad en el trabajo	Último trimestre	5,2	5,2	Sin cambios
	Segregación ocupacional según sexo	Anual	46,7%	44,7%	Positivo
	Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos	Anual	43,7%	47,0%	Positivo
	Brecha salarial de género	Último trimestre	2,6%	0,8%	Positivo
8. Entorno de trabajo seguro	Tasa de mortalidad por accidente de trabajo	Sin información	Sin dato	Sin dato	Sin dato
	Tasa de accidentalidad laboral	Sin información	Sin dato	Sin dato	Sin dato
9. Seguridad social	Proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión	2º semestre	34,1%	27,4%	Negativo
	Proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones	2º semestre	51,1%	46,0%	Negativo
10. Diálogo social y la representación de trabajadores de empleadores	Tasa de sindicalización	Último trimestre	2,2%	2,8%	Positivo

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

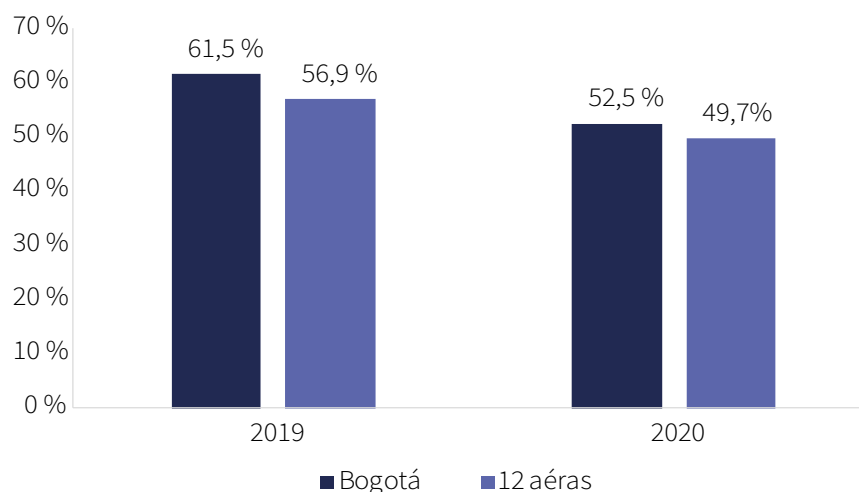
*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

Como se mencionó en el capítulo anterior, la **primera dimensión** comprende siete indicadores. El primero de estos lo integra la población ocupada, la cual se vio fuertemente afectada debido al choque económico producto de las múltiples restricciones que se implementaron en la ciudad para disminuir la velocidad de contagio del COVID-19.

En 2020 la tasa de ocupación disminuyó 8,9 p.p. respecto a 2019 pasando de 61,5 % a 52,5 % en 2020. Esta caída va de la mano con el decrecimiento en nueve de las doce grandes ramas de la economía en 2020, entre estas estaban: comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; transporte y almacenamiento; alojamiento y servicios de comida; con una caída de 15,4 %; construcción cayó 30,4 %, e industrias manufactureras decreció 13,6 %; estas tres actividades contribuyeron en conjunto con -6,1 p.p. a la variación anual del valor agregado⁸.

La tasa de ocupación se redujo de forma más pronunciada en Bogotá que en las 12 principales ciudades y áreas metropolitanas, donde la caída fue de 7,2 p.p. al pasar de 56,9 % en 2019 a 49,7 % en 2020. Esto se explica por la alta participación de los servicios en la economía bogotana. En 2019 este concentraba el 59 % de los empleos, y fue fuertemente afectado por las medidas de confinamiento para prevenir la transmisión del virus.

Gráfica 2.1 Tasa de ocupación en Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, 2019 y 2020

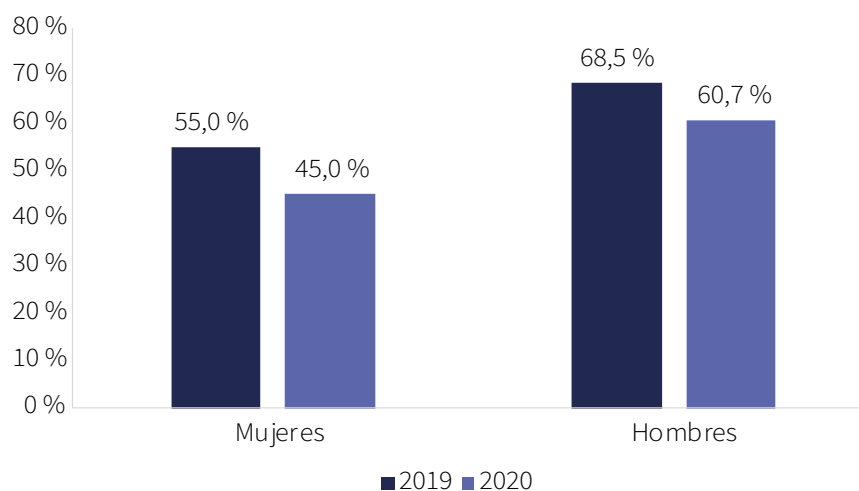


Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

⁸ El análisis completo del crecimiento económico por sector para 2020, se puede encontrar en la página del Observatorio de Desarrollo Económico, en el siguiente enlace <https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/crecimiento-economico/el-pib-de-bogota-desciende-37-en-el-cuarto-trimestre-de-2020-frente-al-mismo>

Frente a este indicador, el mayor impacto en Bogotá lo recibieron las mujeres. Para 2020, la tasa de ocupación femenina fue 45 % y la de los hombres 60,7 %. Esto significa una brecha de 15,7 p.p. entre sexos. Sin embargo, lo que más resalta en las cifras registradas es la caída de 10 p.p. entre 2019 y 2020 de la tasa de ocupación femenina.

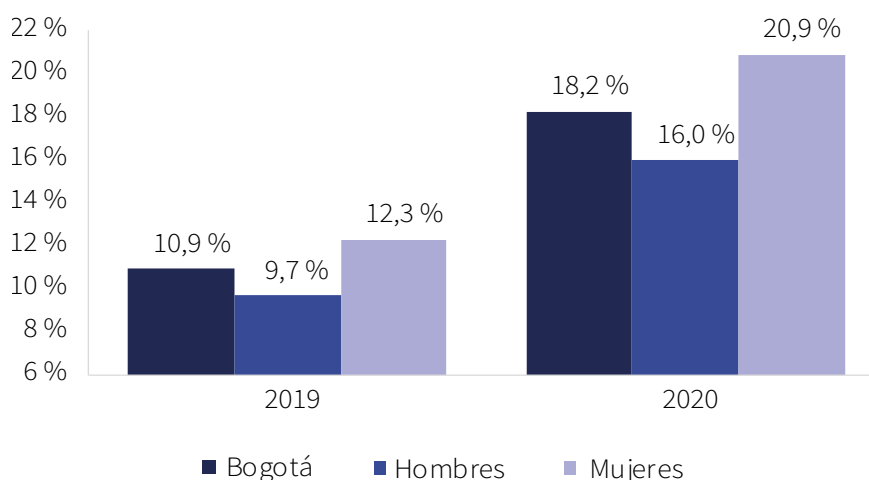
Gráfica 2.2 Tasa de ocupación por sexo en Bogotá, 2019 y 2020



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

El segundo indicador que registró una afectación importante producto de la pandemia fue la tasa de desempleo que aumentó 7,3 p.p. en Bogotá respecto al cierre de 2019, pasando de 10,9 % a 18,2 % en 2020. Este aumento afectó en mayor proporción a las mujeres, quienes acentuaron la brecha frente a los hombres cuya tasa de desempleo cerró en 16 % en 2020, mientras que para las mujeres terminó en 20,9 %, incluso 2,7 p.p. por encima de la tasa de desempleo la ciudad.

Gráfica 2.3 Tasa de desempleo por sexo en Bogotá, 2019 y 2020



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Como se puede observar solo con estos dos indicadores, la pandemia ha sido un importante obstáculo para el avance de los indicadores de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno en la ciudad. Especialmente, en relación con las consecuencias que impactan con mayor fuerza a los grupos más vulnerables identificados y priorizados por la política: mujeres y jóvenes.

La tasa anual de desempleo juvenil, como tercer indicador, también sufrió retrocesos al situarse en 27,5 %, lo que significa un aumento de 8,7 p.p. respecto a la registrada en 2019 (18,7 %). La tasa de NINIS, cuarto indicador analizado en esta dimensión, se ubicó en 28,2 % para este periodo; 8,7 p.p. por encima de la presentada para segundo semestre de 2019 (19,5 %).

El quinto indicador en esta dimensión es la tasa de informalidad que, para segundo semestre de 2020, se situó en 41,8 %, 1,1 p.p. por encima de la tasa registrada en el mismo periodo en 2019 (40,7 %). Este ya era uno de los efectos de la pandemia, de acuerdo con el informe publicado por el DANE: COVID-19 Brechas de género en el mercado laboral 2020. Cabe recordar que altos niveles de informalidad están correlacionados con niveles más altos de desigualdad de ingresos (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2020).

La proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares en la ocupación total, el sexto indicador, presentó una tasa anual de 36,6 % para Bogotá en 2020 aumentando 3,4 p.p. respecto al cierre de 2019 (33,2 %) y 6,6 p.p. por debajo del registro para 12 ciudades y áreas metropolitanas en 2020 (43,1 %). Por sexo, se observa que esta proporción es de 38 % para los hombres y 34,7 % para las mujeres en Bogotá; en las 12 ciudades principales, la tasa para los hombres fue de 43,1 % y de 43,2 % para las mujeres.

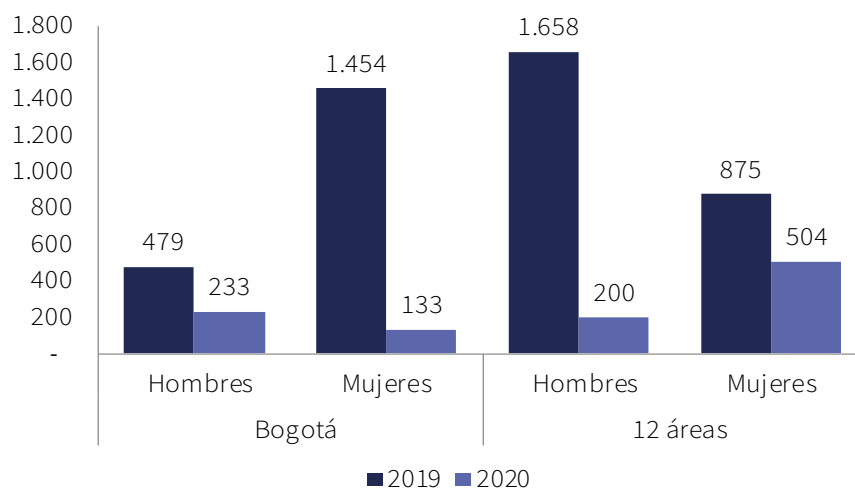
Por último, en el séptimo indicador de la primera dimensión, el cual mide las oportunidades de empleo, está la proporción de asalariados en la ocupación no agrícola, la cual para el 2020 cerró en 59,4 % para Bogotá, disminuyendo 0,1 p.p. frente a la reportada en 2019 (59,5 %), y 51,3 % en 12 áreas; es decir, 1,2 p.p. menos que en 2019 (52,5 %). Por sexo, para Bogotá la proporción de ocupados en estas actividades fue de 59,3 % para hombres y 59,6 % para mujeres. En relación con las 12 ciudades y áreas metropolitanas donde los resultados para 2020 fueron 52,7 % para hombres y 49,6 % para mujeres.

La **segunda dimensión** busca medir si los ingresos de los trabajadores son adecuados y si estos se encuentran desempeñando un trabajo productivo a través del seguimiento de cuatro indicadores. El primero de estos es la tasa de trabajadores pobres, la cual no pudo ser estimada para 2020, ya que no existen los suficientes microdatos que permitan hacer el cruce entre la base de datos de pobreza publicada por el DANE y la GEIH.

El segundo indicador de esta dimensión es la proporción de asalariados con bajos ingresos, la cual cerró el último trimestre de 2020 en 8,1 %, aspecto que indica un cambio negativo porque aumentó 0,6 p.p. respecto al comportamiento en el mismo periodo de 2019 cuando se ubicó en 7,4 %. Lo anterior, confirma los efectos que está generando la pandemia en los indicadores del mercado laboral de Bogotá, donde se han venido acentuando las brechas de sexo, ingreso y escolaridad.

Respecto a los dos indicadores restantes en esta dimensión, la remuneración media por horas para el último trimestre de 2020 en comparación con el mismo corte de 2019 presenta un aumento de \$220, comportamiento que podría explicarse por la estacionalidad del dato. Finalmente, como cuarto indicador, asalariados que recibieron capacitación recientemente, el dato anual para 2020 confirma que los indicadores asociados a esta dimensión terminaron el año en saldo rojo, al capacitar tan solo a 366 personas, mientras que en 2019 el número de ciudadanos capacitados fue de 1.934.

Gráfica 2.4 Asalariados que han recibido capacitación recientemente en Bogotá y 12 áreas metropolitanas según sexo, 2019 y 2020

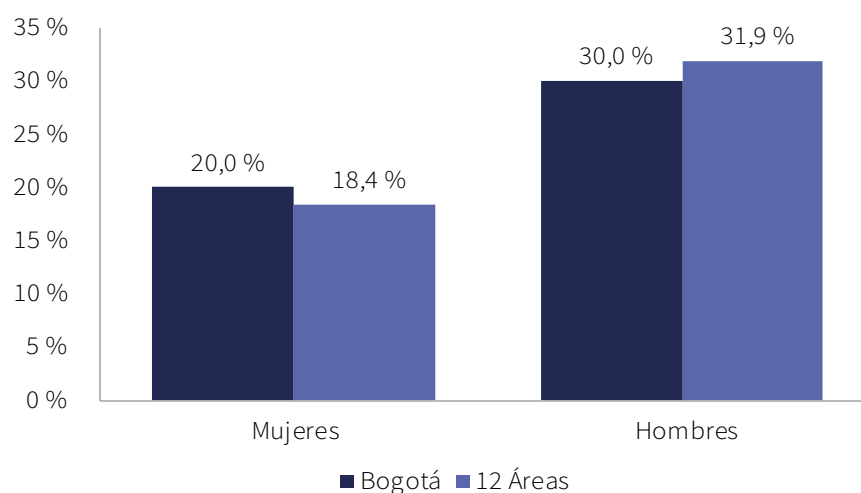


Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

En la **tercera dimensión** se encuentra el indicador que mide la proporción de trabajadores con jornadas laborales excesivamente largas. Para 2020, la proporción de este grupo de trabajadores fue 25,5 % en Bogotá con una disminución de 3,3 p.p. frente a la proporción registrada para 2019 (28,8 %). Por sexo, los hombres fueron los más afectados en 2020 con un 30 % de trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas; mientras que en las mujeres esta proporción fue de 20 %.

Al comparar este comportamiento para 12 ciudades y áreas metropolitanas, la proporción fue de 26,6 %; 1,1 p.p. por encima de Bogotá. Por sexo, los hombres ocupados registraron una proporción de 31,9 % con jornadas laborales excesivamente largas, 1,9 p.p. por encima de la cifra para Bogotá, y 18,4 % para mujeres; es decir, 1,6 p.p. debajo que Bogotá.

Gráfica 2.5 Proporción de trabajadores con jornadas laborales excesivamente largas, Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, 2019 y 2020

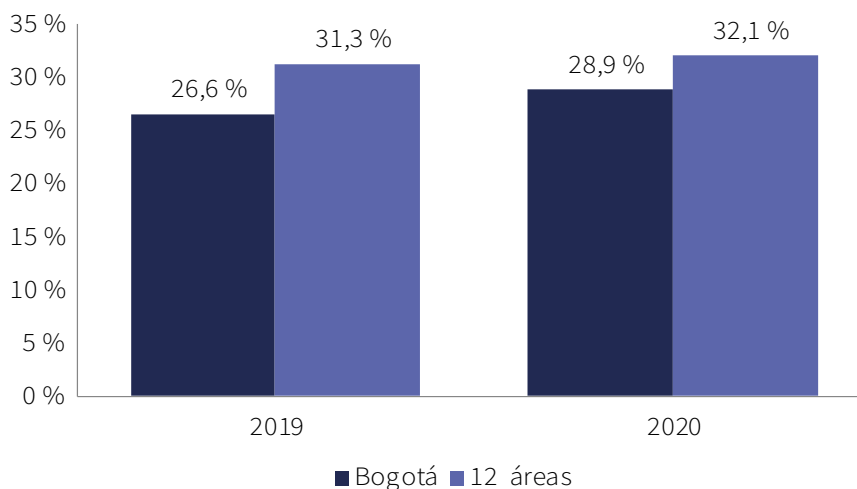


Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

La **cuarta dimensión**, mide el tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado. Este indicador aumentó en Bogotá 2,3 p.p. comparado con el último trimestre de 2019, cuando el porcentaje de trabajadores fue de 26,6 % respecto al mismo trimestre de 2020 que cerró en 28,9 %. Adicionalmente, las mujeres fueron las más afectada con un porcentaje de 43,7 % de trabajo no remunerado en comparación con la tasa de los hombres que terminó el último trimestre móvil de 2020 en 17,8 %, aunque esta diferencia no es nueva en el indicador donde históricamente se ha visto que la población femenina tiene mayores tasas de trabajo no remunerado.

Para las 12 ciudades y áreas metropolitanas, este indicador aumentó 0,8 p.p. pasando de 31,3 % en el último trimestre de 2019 a 32,1 % en el mismo periodo de 2020. Por sexo las mujeres son las más afectadas con una tasa de 56,4 % frente al 15,1 % de los hombres.

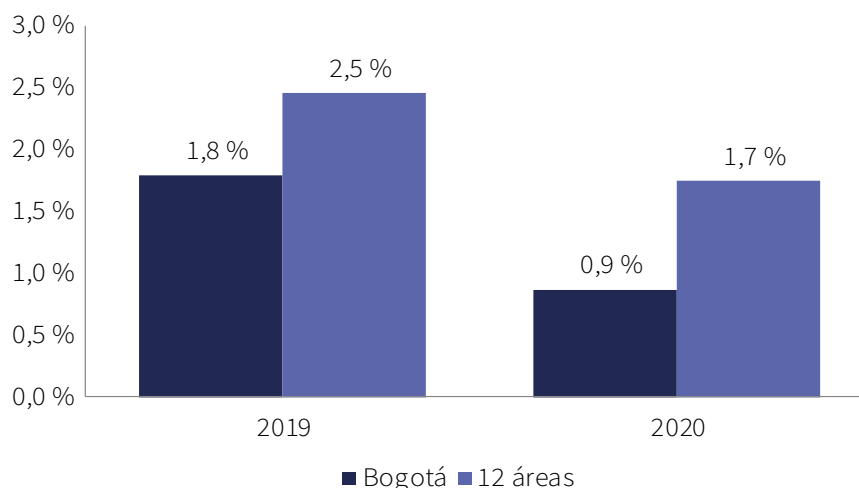
Gráfica 2.6 Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado en Bogotá y 12 áreas. Último trimestre móvil, 2019 y 2020



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

En la **quinta dimensión**, trabajo que debería abolirse, el indicador a evaluar para la ciudad es la tasa de trabajo infantil, la cual cerró en 2020 en 0,9 %, disminuyendo 0,9 p.p. respecto al cierre de 2019 cuando fue de 1,8 %, inferior a la tasa registrada en años anteriores. Esta misma tendencia se presenta para 12 ciudades y áreas metropolitanas, donde terminó el año con una tasa de 1,7 %.

Gráfica 2.7 Tasa de trabajo infantil en Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, 2019 y 2020



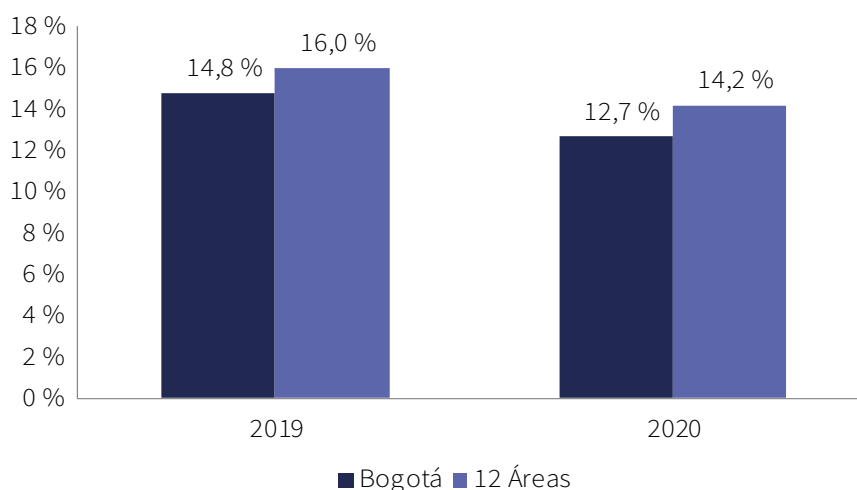
Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Ahora, para medir la estabilidad y seguridad en el trabajo en Bogotá, así como en las 12 ciudades y áreas metropolitanas, la **sexta dimensión** toma como indicadores de referencia la tasa de trabajo precario y los años de antigüedad en el trabajo. Para 2020 estas dos áreas geográficas solo cuentan con datos para el último trimestre del año, por esa razón el análisis se hace comparando su cambio respecto al mismo trimestre de 2019.

El primer indicador, como se observa en la Gráfica 2.8, mejoró para la ciudad al disminuir 2,1 p.p., comportamiento que se replicó en las 12 ciudades donde bajó 1,8 p.p. Esta caída puede indicar que en dichas áreas geográficas la proporción de trabajadores cuyo contrato de trabajo a término fijo, ya sea verbal o escrito, en empresas particulares; o de 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, ha disminuido respecto al total de ocupados.

Sin embargo, por el periodo de análisis que se presenta la información también puede corresponder a un cambio estacionario explicado por la dificultad del DANE para poder aplicar la encuesta completa a lo largo de año.

Gráfica 2.8 Tasa de empleo precario en Bogotá y 12 áreas, último trimestre móvil 2019 y 2020



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Ahora bien, respecto al total de años de antigüedad en un empleo, en la ciudad no se registró ningún cambio durante el último trimestre de 2020 comparado con el mismo periodo de 2019, como se observa en la Tabla 2.2. Sin embargo, las mujeres disminuyeron levemente el tiempo al pasar de 4,9 años el último trimestre de 2019 a 4,7 años en el mismo periodo de 2020, aspecto que también puede estar relacionado con la estacionalidad en la captura de los datos.

Tabla 2.2 Antigüedad en el trabajo según sexo en Bogotá (años), último trimestre 2019 y 2020

Área y sexo	2019	2020	Cambio 2016-2019*
Bogotá	5,2	5,2	Sin cambio
Hombres	5,5	5,6	Mayor estabilidad
Mujeres	4,9	4,7	Menor estabilidad

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

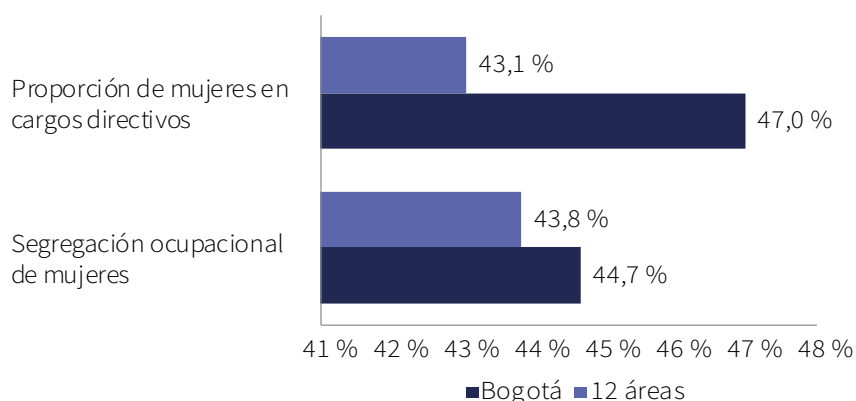
*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

Por su parte, en la **séptima dimensión**: igualdad de oportunidades y trato en el empleo, se analizan aquellos indicadores que miden la segregación ocupacional según sexo, la proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos y la brecha salarial de género. Para el primer indicador, segregación ocupacional según sexo, se observa en 2020 una disminución de 2 p.p. en la tasa anual cuyo registro fue 44,7 %, lo que se considera un resultado positivo en el seguimiento de las dimensiones de trabajo decente y digno en la ciudad. Este mismo comportamiento se evidencia en las 12 áreas donde la tasa finalizó año en 43,8 %; es decir, 1,1 p.p. menos que al cierre de 2019.

El segundo indicador en esta dimensión evalúa la proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos. Para Bogotá, esta proporción fue de 47 % en 2020, lo que significa un aumento de 3,3 p.p. con relación al registro en 2019 (43,7 %). Por su parte, para las 12 ciudades y áreas metropolitanas la proporción anual disminuyó 1,6 p.p. al pasar de 44,7 % en 2019 a 43,1 % en 2020. Frente a la comparación entre las dos áreas geográficas, la ciudad está 3,9 p.p. por encima del promedio en 12 áreas.

Este aspecto demuestra los avances que ha hecho Bogotá para llegar a la igualdad de género y la importancia que se le ha dado a la superación de las inequidades que se han presentado, especialmente en entornos como el mercado laboral. Sin embargo, la ciudad tendrá que seguir trabajando fuertemente en mejorar estos indicadores.

Gráfica 2.9 Proporción de mujeres en cargos directivos y segregación ocupacional (%) de mujeres, Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, 2020

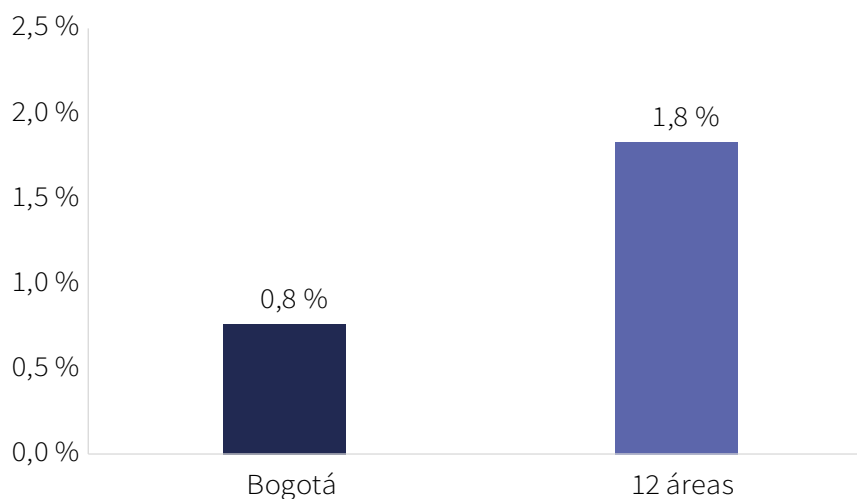


Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Ahora, para el último trimestre de 2020, la brecha salarial entre hombres y mujeres en Bogotá fue de 0,8 % y 1,8 % para 12 áreas. Aunque, por la disponibilidad de datos, no se pudo construir la tasa anual, el último trimestre de 2020 (0,8 %) registra un buen resultado frente al mismo periodo de 2019, cuando la brecha fue 2,6 %. No obstante, cabe resaltar que este resultado puede deberse a efectos estacionales en la captura de la información.

La medición y trabajo sobre este indicador es imprescindible si se tiene en cuenta que este tema hace parte de la agenda 2030 para el desarrollo sostenible la cual incluye en su objetivo 8, sobre Trabajo Decente y Crecimiento Económico, la meta 8.5: “Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”. Así mismo, cabe resaltar la importancia del seguimiento del indicador para generar estrategias que sean útiles para avanzar hacia la eliminación de disparidades laborales en contra de las mujeres y al logro de su autonomía económica.

Gráfica 2.10 Brecha salarial de género, Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, último trimestre 2020



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Para la **dimensión ocho** no fue posible encontrar ningún dato sobre la tasa de mortalidad por accidente de trabajo, ni sobre la tasa de accidentalidad laboral durante el año 2020 en los reportes del Ministerio de Salud y Protección Social o en los reportes de SaluData de la Secretaría Distrital de Salud. Por esta razón no se pudo analizar su comportamiento para este periodo.

Respecto a la **novena dimensión**, integrada por la proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión y la proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones, para el segundo semestre de 2020, en Bogotá se registró un comportamiento negativo en los dos indicadores. Para el primer indicador, se observa una disminución de 6,7 p.p. al pasar de 34,1 % en segundo semestre de 2019 a 27,4 % para el mismo periodo de 2020. Ahora, respecto a la proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones, la disminución fue 5 p.p., pasando de 51,1 % a 46 %.

Al contrastarlo con los resultados del segundo semestre de 2020 en 12 ciudades y áreas metropolitanas, se observa un registro de 21,7 % para la población en edad de jubilación que percibe una pensión; es decir, 5,7 p.p. por debajo de esta tasa en Bogotá. Ahora bien, la PEA que cotiza a un fondo de pensiones está en el orden del 38,4 %; 7,6 p.p. menos que la registrada en la capital del país.

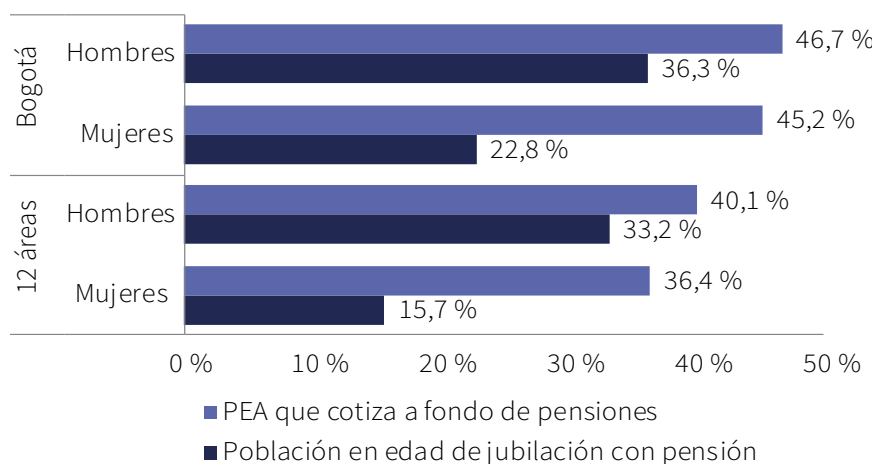
Por sexo en Bogotá, como se observa en la gráfica 2.11 los datos para segundo semestre muestran que hay una mayor proporción de hombres en edad de jubilación con pensión (36,3 %); mientras que, en las mujeres esta proporción es 13,4 p.p. menor con 22,8 %. Respecto a la PEA que cotiza a un fondo de pensión, la proporción es de 46,7 % para hombres y 45,2 % para mujeres; es decir, existe una diferencia de 1,5 p.p. entre sexos

En comparación con el segundo semestre de 2019, en los indicadores se observa una dinámica negativa tanto para hombres como para mujeres. Para hombres, la disminución fue 9,1 p.p. en la proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión y 5,3 p.p. para mujeres. En relación con la proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones, la reducción fue 6,3 p.p. en el grupo de hombres y 3,6 p.p. para mujeres.

Para 12 ciudades y áreas metropolitanas, aunque las cifras siguen con la misma tendencia, la brecha es más marcada entre hombres y mujeres. En esta línea, la proporción de población en edad de jubilación con pensión es de 33,2 % para hombres y 15,7 % para mujeres, con una importante diferencia de 17,5 p.p. Ahora, en el grupo que integra la PEA que cotiza a un fondo de pensión, se registra una tasa de 40,1 % para hombres y 36,4 % para mujeres, con una diferencia de 3,6 p.p. a favor de los hombres.

Respecto a los resultados del segundo semestre en 2019, los dos indicadores presentaron caídas para los dos sexos en 12 áreas. El primer indicador, la proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión, tuvo una disminución de 6,9 p.p. para hombres y 2,7 p.p. para mujeres. Ahora, el segundo indicador, proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones, se redujo en 4,2 p.p. en hombres y 2,2 p.p. en mujeres.

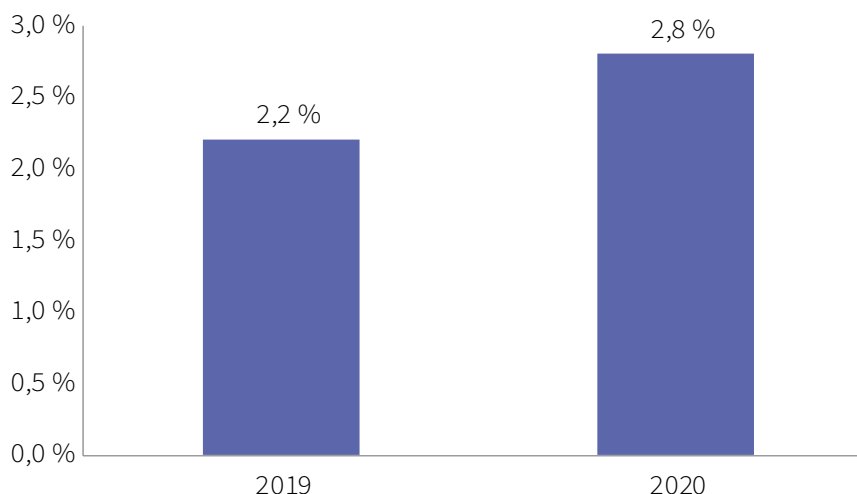
Gráfica 2.11 PEA que cotiza a fondo de pensiones y población de edad de jubilación con pensión, Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, segundo semestre 2020



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

La **décima dimensión** que se analiza en Bogotá es la del diálogo social y la representación de los trabajadores y de empleadores, la cual utiliza como indicador la tasa de sindicalización. Como se observa en la gráfica 2.12, la tasa de sindicalización aumentó 0,6 p.p. en el último trimestre de 2020 frente al mismo corte de 2019. Este aspecto, como se anotó en los apartados anteriores, puede corresponder a un efecto estacional en el cálculo del dato por las dificultades en la captura de la información completa para el año 2020.

Gráfica 2.12 Tasa de sindicalización, último trimestre 2019 y 2020



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

6. CONCLUSIONES



Este documento se elabora en el marco del objetivo principal de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno para la ciudad, el cual es “Promover eficazmente el acceso de trabajadores y trabajadoras de Bogotá D.C., al derecho de tener un trabajo decente y digno como una forma de erradicación de la segregación social, potenciando los efectos sobre el mercado laboral de las políticas macroeconómicas, sectoriales y educativas”. En esta se estableció hacer seguimiento y evaluación a las diez dimensiones de trabajo decente definidas para la ciudad.

En comparación con los resultados de 2016, publicados en el cuaderno No. 36 del Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá, las oportunidades de empleo siguen siendo un desafío para la política pública. Los resultados de **la primera dimensión** muestran que se requiere procurar el aumento en la tasa de ocupación, y contribuir con la disminución de las tasas de desempleo general, juvenil y de NINIS. Cuatro de los siete indicadores para Bogotá registraron un cambio negativo entre 2016 y 2019. El primero de ellos es la tasa de desempleo juvenil que aumentó 3,6 p.p., seguido del crecimiento en la tasa de NINIS con 3,1 p.p., y la tasa de desempleo con 1,6 p.p. por encima de su registro en 2016 y, finalmente, una caída en la tasa de ocupación de 2,7 p.p.

El resultado de estos cuatro indicadores representa un reto importante para la ciudad en términos de la implementación de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno de Bogotá, especialmente sobre las estrategias y el plan de acción que se deberá desarrollar a partir de políticas activas de empleo que logren mejorar la oferta laboral, incrementar la demanda y optimizar el funcionamiento de dicho mercado.

Lo anterior, en vista de la agudización en 2020 donde los resultados para estos indicadores siguen la misma tendencia con una tasa de ocupación que bajó 8,9 p.p. respecto a 2019, una tasa de desempleo que aumentó 7,3 p.p. al pasar de 10,9 % en 2019 a 18,2 % en 2020 y, finalmente, un aumento en la tasa anual de desempleo juvenil de 8,7 p.p. Para el segundo semestre de 2020 se presenta un aumento en la tasa de NINIS de 8,7 p.p., con relación al mismo periodo de 2019.

La **segunda dimensión**, donde se abordan los aspectos relacionados con ingresos adecuados y trabajo productivo, no presentó mayores cambios para los periodos de análisis. Los resultados de los cuatro indicadores fueron los siguientes: el primero es la tasa de asalariados pobres, indicador que no fue posible calcular debido a que, desde 2019 en la base de datos de pobreza falta información suficiente en los microdatos por región para poder cruzarlos con los microdatos de mercado laboral de la GEIH y calcular

los ocupados pobres. Sin embargo, es necesario señalar que este indicador no registró ningún cambio entre 2016 y 2018, manteniéndose en 6,5 %.

Así mismo, los asalariados con bajos ingresos, disminuyeron 0,6 p.p. en 2019 respecto a 2016; no obstante, aunque no se cuenta con información de cierre para 2020, el último trimestre móvil de año mostró un aumento de 1 p.p. Frente a este resultado, la remuneración media por horas aumentó en términos nominales \$481,7 entre 2016 y 2019, mientras que para el último trimestre móvil de 2020 esta se redujo \$137. Esta cifra llama la atención; aunque la ciudad no puede intervenir en este indicador de manera directa, sí puede a través de la mesa de políticas salariales y laborales de Bogotá opinar en las discusiones que en esa materia se dan en este escenario, con el fin de mejorar los ingresos de los ciudadanos.

Por último, en esta dimensión está el número de asalariados que recibieron capacitación; dato que cerró 2019 con 1.070 personas más que en 2016. Sin embargo, para el cierre de 2020 este indicador refleja un retroceso en el número de asalariados que accedieron a capacitación con 1.568 personas menos respecto a 2019 y, aunque los datos para los indicadores de asalariados y remuneración media por horas no son comparables por la temporalidad, es necesario prestar atención a los cambios que se reflejaron en 2020; aspecto que deberá revisarse a la luz no solo de la implementación de la Política de Trabajo Decente y Digno de Bogotá, sino a través de las diferentes intervenciones que se realizan en la ciudad para lograr que los ciudadanos y ciudadanas tengan unos ingresos adecuados y un trabajo productivo.

La tercera dimensión, horas de trabajo decente, se mide en Bogotá a través de la tasa de trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas, la cual registró un leve cambio al disminuir 0,3 p.p. respecto a 2016; sin embargo, entre 2019 y 2020, el cambio fue significativo con una reducción de 3,3 p.p. en la tasa. Este comportamiento puede indicar que el trabajo en casa o el teletrabajo, modalidades implementadas de forma masiva en la ciudad durante 2020 para contener los efectos del coronavirus, mejoraron la productividad laboral al disminuir ese tipo de jornadas laborales, lo cual deberá estudiarse a fondo en lo sucesivo para identificar si es una buena herramienta que contribuye con la reduciendo este indicador.

Se identificaron mejoras **entre la cuarta y la séptima dimensión**, relacionadas con horas de trabajo decente; conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal; trabajo que debe abolirse; estabilidad y seguridad en el trabajo; e igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. No obstante, es fundamental no perder el terreno ganado y continuar con el fortalecimiento de estas dimensiones de trabajo digno.

La cuarta dimensión está estrechamente relacionada con la tercera dimensión, ya que mide la conciliación del trabajo con la vida familiar y la vida personal. El indicador que se utiliza es la tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado, la cual presentó un comportamiento positivo disminuyendo 2,8 p.p. respecto a 2016. No obstante, para el último trimestre móvil de 2020, esta tasa aumentó 2,3 p.p. respecto al mismo periodo de 2019.

Este cambio, aunque no refleja el comportamiento anual, puede indicar que a pesar de que las jornadas excesivamente largas disminuyeron, las actividades no remuneradas como el cuidado de niños o adultos, así como la realización de labores domésticas, aumentaron durante 2020 producto de las restricciones de movilidad y de las modalidades de trabajo antes mencionadas. Este impacto, como se describió en los capítulos anteriores, ha afectado de forma directa a las mujeres con tasas superiores al 40 % en Bogotá y 50 % en las 12 áreas.

La quinta dimensión es el trabajo que debería abolirse, medido a través de la tasa de trabajo infantil cuyo resultado en 2019 permite concluir que Bogotá va por buen camino, con una disminución de 1,8 p.p. respecto a 2016, alcanzando muy de cerca la meta planteada a 2038, donde la ciudad espera una tasa promedio de 1,3 %. Lo anterior, sugiere continuar con las acciones de coordinación entre entidades de orden nacional y distrital que trabajan en procura de la reducción de las tasas de trabajo infantil y de actividades encaminadas a la promoción y sensibilización de la ciudadanía sobre el derecho al trabajo decente.

Por otro lado, la estabilidad y seguridad en el trabajo es **la sexta dimensión**, medida en Bogotá con la tasa de empleo precario y los años de antigüedad en el empleo, los cuales reflejaron cambios positivos entre 2016 y 2019. El primero presentó una disminución de 2,4 p.p. y el segundo un aumento de 0,4 años. Para el último trimestre de 2020 respecto al mismo periodo de 2019, se observa similar comportamiento, el cual se debe mantener para asegurar la estabilidad laboral de los bogotanos y bogotanas.

Frente a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, **séptima dimensión**, este indicador cerró 2019 con cambios no tan positivos en comparación con 2016. En los tres indicadores utilizados por la ciudad para medir el avance de esta dimensión, la segregación ocupacional según sexo bajó 0,6 p.p. que, aunque indica una menor segregación, persiste la tendencia de los hombres o mujeres para desarrollar trabajos diferentes. Este comportamiento se puede corroborar con la proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos que cayó 2,8 p.p. entre 2016 y 2019; este resultado afectó la brecha salarial que, si bien estadísticamente disminuyó 2,5 p.p. entre 2016 y 2019, este último año aumentó 2,8 p.p. respecto a 2018 cuando su porcentaje llegó a 2,7 %. Este retroceso significa que Bogotá se vuelve a alejar de la simetría salarial de sexo.

La octava dimensión busca conocer qué tan seguros son los entornos de trabajo en la ciudad, medido a través de las tasas de mortalidad por accidente de trabajo y de accidentalidad laboral. Los resultados son negativos para las dos tasas, especialmente la primera la cual aumentó 0,6 p.p. al pasar de 3,2 % en 2016 a 3,8 % en 2019, donde los sectores que más reportaron muertes por esta causa fueron; minas y canteras, seguido de construcción; agricultura, ganadería, caza y silvicultura; transporte, almacenamiento y comunicaciones; y, finalmente, el sector inmobiliario. Respecto a la tasa de accidentalidad laboral su cambio no fue significativo disminuyendo 0,1 p.p. entre 2016 y 2019; para el año 2020 no fue posible reportar ningún avance en estos indicadores en razón a que el

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social aún no publico la información. Este comportamiento sugiere un análisis a profundidad liderado por los actores del mercado de trabajo que contribuyen con la implementación y desarrollo del capítulo IV, acceso a la protección y seguridad social de la Política de Trabajo Decente y Digno de Bogotá.

La seguridad social es la **novena dimensión**, medida con la proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión y la proporción de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones. Estos indicadores, aunque estadísticamente registraron cambios positivos en la ciudad, son de especial atención en materia de política pública. Lo anterior, teniendo en cuenta que solo el 34 % de las personas en edad de jubilación reciben una pensión en Bogotá y que el 50,4 % de la población económicamente activa cotiza a un fondo de pensiones; resultados que reflejan las dificultades de la población para asegurar su retiro. En este sentido, es importante que a través de la política se estudien las estrategias que deberá implementar la ciudad, en vista del cambio en la pirámide poblacional. Además, en segundo semestre de 2020 respecto al mismo periodo de 2019, se evidencia un relevante retroceso que puede estar relacionado con el cambio de la dinámica del mercado laboral como consecuencia de la pandemia por COVID-19.

Finalmente, en la **décima dimensión** se encuentra los indicadores sobre diálogo social y la representación de trabajadores y de empleadores. En esta dimensión debía monitorearse con cuatro indicadores: la tasa de sindicalización, el número de empresas afiliadas a organizaciones de empleadores, la tasa de cobertura de la negociación colectiva y los días no trabajados a causa de huelgas y cierres patronales. Sin embargo, desde 2014 no ha sido posible conocer el comportamiento de los tres últimos, razón por la cual el análisis se realizó solo del primer indicador que, para Bogotá cierra 2019 con una tasa de 2,2 %, disminuyendo 1,2 p.p. respecto a 2016 cuando el indicador fue 3,4 %. Esta caída en el indicador debe llamar la atención de la política, con el fin de identificar cuál es la razón para que los trabajadores disminuyeran su afiliación a las organizaciones sindicales.



7. BIBLIOGRAFÍA

ACNUR. (01 de Junio de 2019). *La Agencia de la ONU para los refugiados*. Obtenido de https://eacnur.org/blog/trabajo-infantil-que-es-tc_alt45664n_o_pstn_o_pst/

Agut, S., & Martín, P. (2007). *Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica*. *Apuntes de Psicología*, 25(2), 201-214. Obtenido de http://copao.cop.es/files/contenidos/VOL25_2_7.pdf

Alcaldía Mayor de Bogotá. (2015). *Decreto 380 de 2015*. Bogotá D.C.: Alcaldía Mayor de Bogotá. Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=63092&dt=S>

Banco Mundial. (2020). *Desempleo, total de jóvenes (% de la población activa total entre 15 y 24 años de edad) (estimación modelado OIT)*. Banco Mundial. Obtenido de <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.UEM.1524.ZS>

CEPAL/ OIT. (2019). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL, OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_725432.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2018). *Estudios innovadores sobre economía, género e indicadores*. Bogotá D.C.: Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Obtenido de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/INVESTIGAS_innova_estadisticas_genero.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020). *Ajustes metodológicos en la Gran Encuesta Integrada de Hogares -GEIH en el marco de la coyuntura sanitaria por el COVID-19*. Bogotá D.C.: Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Obtenido de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/CP_ajustesmetodologicos_covid19_feb_20.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020). *COVID-19 Brechas de género en el mercado laboral 2020: Informe sobre desempleo e informalidad ¿Podría la actual crisis aumentar a brecha de género en desempleo e informalidad?* Bogotá D.C.: Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-participacion-mujer-mercado-laboral-2.pdf>

Duque, J. P. (2013). *El trabajo decente en Bogotá. Diagnóstico, análisis y perspectiva*. Bogotá: Universidad de Los Andes; Alcaldía Mayor de Bogotá.

Fedesarrollo. (2016). *Informe Mensual del Mercado Laboral*. Bogotá D.C.: Fedesarrollo. Obtenido de <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/3857>

Fedesarrollo. (2018). *Migración venezolana a Colombia*. Bogotá D.C.: Fedesarrollo. Obtenido de https://fedesarrollo.org.co/sites/default/files/iml-octubre_2018-web.pdf

Horbath, J. (2017). *Estudio de la segregación ocupacional por razón de género en el sector turístico de México*. Ciudad de México. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-90362017000200159#:~:text=La%20segregaci%C3%B3n%20ocupacional%20por%20g%C3%A9nero,2002%3B%20OIT%2C%202003).

Ministerio del Trabajo. (2015). *Estrategia nacional para prevenir y erradicar las peores formas de trabajo infantil y proteger al joven trabajador*. Bogotá D.C.: Gobierno nacional de Colombia. Obtenido de https://app2.mintrabajo.gov.co/siriti/info/estrategia_colombia_2008_2015.pdf

Observatorio de Salud de Bogotá. (2021). *Demografía y salud. Bogotá D.C.: Secretaría Distrital de Salud*. Obtenido de <https://saludata.saludcapital.gov.co/osb/index.php/datos-de-salud/demografia/piramidepoblacional/>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2008). *Educación y Trabajo: Lecciones desde la práctica innovadora en América Latina Red Regional de Innovaciones Educativas para América Latina y el Caribe*.

Santiago de Chile: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Obtenido de https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usmarcdef_0000160881&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_f5b7760a-6f3d-47d1-8178-d7f60bd6c4d1%3F_%3D160881spa.pdf&locale=es&multi=true&ark=/ark:/48223/p

Organización Internacional del Trabajo. (2003). *Superar la pobreza mediante el trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-i-a.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *El Futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe: Diagnóstico y lineamientos para su fortalecimiento. Organización Internacional de Trabajo*. Obtenido de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/futuro_FP_ALC_OR_Cinterfor_web.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_716135.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias 2019*. Ginebra: Producido por la Unidad de Producción de Publicaciones (PRODOC) de la OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Los jóvenes y el COVID-19. Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_753054.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (1 de Enero de 2020). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 25 de Febrero de 2020, de <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (01 de 01 de 2020). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 25 de 02 de 2020, de <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366>

Organización Internacional del Trabajo. (Enero01 de 2020). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/wages/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias 2020*. Ginebra: Producido por la Unidad de Producción de Publicaciones (PRODOC) de la OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_757163.pdf

Programa para las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2020). *Objetivos de Desarrollo Sostenible. Programa para las Naciones Unidas para el Desarrollo*. Obtenido de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth.html>

Robayo, C. D., & García Estévez, J. (2019). *Desempleo juvenil en Colombia: ¿la educación importa?* Bogotá D.C.: Universidad Autónoma de Madrid, España y Universidad de los Andes, Colombia. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/fype/v11n1/2248-6046-fype-11-01-101.pdf>

Sánchez, F., Munaria, A., Velasco, T., Ayala, M., & Pulido, X. (2016). *Caracterización de la educación media en Colombia. Beneficios económicos y laborales de la educación media y acceso a la educación superior*. Bogotá D.C.: Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo, Universidad de Los Andes. Obtenido de <https://egob.uniandes.edu.co/images/books/DT/DT-35.pdf>

Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. (2015). *Decreto 380 de 2015*. Bogotá D.C.: Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. Obtenido de <http://www.desarrolloeconomico.gov.co/transparencia/planeacion/politicas-y-lineamientos/decreto-380-2015>

Universidad del Rosario. (2016). *Perfil actual de la Informalidad Laboral en Colombia: Estructura y retos*. Bogotá D.C.: Universidad del Rosario. Obtenido de <https://www.urosario.edu.co/Periodico-NovaEtVetera/Documentos/Reporte-LaboUR-Informalidad-Mayo-2018-PERFIL-ACTUA.pdf>



SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO

The text "SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO" is displayed in a bold, sans-serif font, arranged in three lines. It is flanked by two vertical lines on either side.