

DOCUMENTOS DE  
TRABAJO SOBRE  
**ECONOMÍA  
REGIONAL  
Y URBANA**

**El mercado laboral rural en  
Colombia, 2010-2019**

Por:  
Andrea Otero-Cortés

Núm. 281  
Noviembre, 2019



**BANCO DE LA REPÚBLICA**  
CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS REGIONALES (CEER) - CARTAGENA

# El mercado laboral rural en Colombia, 2010-2019 \*

**Andrea Otero-Cortés**

*Banco de la República*

[aoteroco@banrep.gov.co](mailto:aoteroco@banrep.gov.co)

Banco de la República

Las opiniones contenidas en el presente documento son responsabilidad exclusiva de los autores y no comprometen al Banco de la República ni a su Junta Directiva.

## **Resumen:**

El mercado laboral rural Colombia difiere en forma importante del urbano no solo en la composición del empleo, sino también en los problemas que enfrenta. En este trabajo se identificaron tres hechos estilizados del mercado laboral rural que merecen atención de forma prioritaria: (i) la participación laboral femenina es muy baja comparada con la de los hombres de las zonas rurales y la de las mujeres ubicadas en las cabeceras, y la tasa de desempleo femenina es más alta en las zonas rurales que en las cabeceras; (ii) las tasas de informalidad laboral rural son significativamente más altas que las urbanas y la cobertura pensional rural es precaria (inferior al 15% para todo el periodo analizado); y (iii) el trabajo infantil aún es una práctica común que, aunque ha disminuido en el tiempo, todavía una proporción significativa de niños y adolescentes trabajan de forma ilegal y, además, no asisten al colegio por estar trabajando.

**Palabras clave:** Mercado laboral rural, informalidad, desempleo, trabajo infantil.

**Clasificación JEL:** J21, J23, J43, J46.

---

\* Investigadora del Banco de la República de Colombia. Correo electrónico: [aoteroco@banrep.gov.co](mailto:aoteroco@banrep.gov.co). Agradezco los valiosos comentarios y sugerencias de Jaime Bonet, Luis Armando Galvis y Lucas Hahn, que fueron esenciales para este documento. Agradezco el trabajo de Diego Cardoso como asistente de investigación.

# Rural Labor Markets in Colombia, 2010-2019 <sup>2</sup>

**Andrea Otero-Cortés**

*Banco de la República*

[aoteroco@banrep.gov.co](mailto:aoteroco@banrep.gov.co)

Banco de la República

The opinions expressed in this document are those of the authors and do not necessarily reflect the views of Banco de la República or its Board of Directors.

## **Abstract:**

The Colombian rural labor market differs significantly from the urban labor market not only in the job composition, which is substantially different, but also in the problems it faces. In this paper, I identify three stylized facts of the rural labor market that deserve priority attention: i) female labor participation is very low compared to men's participation in rural markets and with respect to women located in the urban areas and, in addition to that, women in the rural areas face a higher unemployment rate than men and urban women; ii) rural labor informality rates are significantly higher than urban ones and rural pension coverage is precarious (less than 15% for the entire period analyzed); and iii) child labor is still a common practice and although it has declined over time, still a significant proportion of children and adolescents work illegally and, as a consequence, do not attend school.

**Key words:** Rural labor market, informality, unemployment, child labor.

**JEL Classification:** J21, J23, J43, J46.

---

<sup>2</sup> Researcher at Banco de la República. E-mail: [aoteroco@banrep.gov.co](mailto:aoteroco@banrep.gov.co). I would like to thank Jaime Bonet, Luis Armando Galvis and Lucas Hahn for the insightful feedback and comments that helped me shape this document. I would also like to thank Diego Cardoso for his assistance during the elaboration of this paper.

## 1. Introducción

De acuerdo con la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), para el primer trimestre de 2019, existía una población total estimada de 10,9 millones en los centros poblados y rural disperso de Colombia (53% hombres y 47% mujeres), de los cuales, según la definición del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), 4,7 millones están ocupados y 356 mil se encuentran desocupados. En el mismo trimestre, la tasa de desempleo en el área rural fue de 7%, mientras que la registrada en las cabeceras fue seis puntos porcentuales (p.p.) más alta, ubicándose en 13% (GEIH, 2019). Esta información es positiva y pareciera indicar que en el campo hay opciones de trabajo, pero, como se presenta más adelante, el mercado laboral rural presenta retos importantes en otras dimensiones.

La GEIH (2019) muestra que la principal fuente de trabajo en las áreas rurales del país es el sector agrícola, el cual ocupa casi el 60% de los empleados rurales. Este sector se caracteriza por tener una mano de obra menos estable, en donde, como se muestra en las siguientes secciones, el 66% de las personas ocupadas tienen trabajos como cuenta propia o como jornalero y contribuciones a pensiones más bajas que en el sector urbano (GEIH, 2019). Adicionalmente, las mujeres rurales siguen presentando tasas de desempleo más altas que las de los hombres y que las mujeres urbanas, así como una participación en el mercado laboral más baja que su contraparte urbana. Por último, el empleo infantil continúa siendo una práctica común en el campo que, aunque ha caído en el tiempo, aún ocurre con frecuencia en condiciones que van en detrimento del desarrollo de los niños y adolescentes, ya que estos deberían estar estudiando para tener mayores probabilidades de poder acceder a un futuro con mejores ingresos.

El primer problema señalado, el de la alta informalidad laboral rural, el cual hace que dichos empleos sean considerados de baja calidad, ya ha sido reseñado de manera detallada por Leibovich et al. (2005) y Merchán Hernández (2015) para la década del 2000, y más recientemente por Fedesarrollo (2016). En particular, Merchán Hernández (2015) hace un detallado recuento del sistema de protección social colombiano, cómo este acoge a los trabajadores rurales y cuáles son sus principales falencias, entre las que resalta que el sistema de protección está basado en la capacidad de pago del individuo y la condición laboral de las personas y deja sin cabida a los habitantes de las zonas rurales, que tienen ingresos más bajos e inestables. Sin embargo, como se muestra en este documento, dicho problema aún persiste y las tasas de informalidad laboral rural son significativamente más altas que las urbanas y la cobertura pensional rural es precaria, inferior al 15% para todo el periodo analizado.

Otra dimensión de los mercados laborales rurales colombianos que ha sido estudiada en los últimos 10 años es cómo responden estos a choques migratorios como el desplazamiento

forzoso y al conflicto. Por una parte, Calderón-Villa e Ibáñez (2016) encuentran que el desplazamiento forzoso tuvo impactos negativos significativos sobre salarios y empleo para todos los trabajadores, tanto de las ciudades receptoras como los desplazados, pero en particular afectó a los trabajadores con bajo nivel educativo, debido a las rigideces del mercado laboral local y la regulación del salario mínimo que no permitieron un ajuste completo del mercado laboral en respuesta al choque migratorio y causó un aumento en la informalidad. Por otro lado, Fernández et al. (2014) evaluaron si la oferta de trabajo rural respondía a choques de violencia y encontraron que, en efecto, los trabajadores rurales reducen el tiempo que dedican a actividades agrícolas por fuera de sus predios y usan los mercados laborales no-agrícolas como estrategia de mitigación del riesgo frente al conflicto. No obstante lo importantes que son estos temas, las migraciones rural-urbanas y el papel del conflicto en los mercados laborales rurales están por fuera del alcance de este documento.

El presente documento contribuye a identificar y documentar dos problemas adicionales que afectan los mercados laborales rurales y que merecen la atención de los diseñadores de política: (i) aunque la tasa de desempleo rural se ha mantenido por debajo de un dígito para el periodo estudiado, la participación laboral femenina es baja comparada no solo con la de los hombres de las zonas rurales sino también con respecto a la de las mujeres ubicadas en las cabeceras. Además, la tasa de desempleo femenina es más alta en las zonas rurales que en las cabeceras, a pesar de la más baja participación femenina; y (ii) existe un mercado laboral infantil que, si bien ha disminuido en el tiempo, aún incluye una proporción significativa de niños y adolescentes, muchos de los cuales trabajan de manera ilegal, según lo estipula el Código de Infancia y Adolescencia, o no asisten al colegio por estar trabajando.

El objetivo de este trabajo es presentar una caracterización del mercado laboral rural colombiano de 2010 a 2019 a nivel nacional y por regiones, con base en la GEIH para los mismos años, e identificar los principales problemas que se presentan en dicho mercado hoy en día. En este estudio se entiende por área rural al dominio “centros poblados y rural disperso” de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)<sup>3</sup>. Los resultados mostrados cobijan todo el territorio nacional excepto las regiones de la Amazonia, la Orinoquia y San Andrés.

El documento se divide en 6 secciones. La sección 2 presenta una descripción de la oferta y la demanda de trabajo, mientras la 3 muestra resultados de equilibrio de tasa de desempleo. Luego las secciones 4 y 5 discuten, respectivamente, los problemas de informalidad y trabajo infantil en el sector rural. La sección 6 contiene las conclusiones.

---

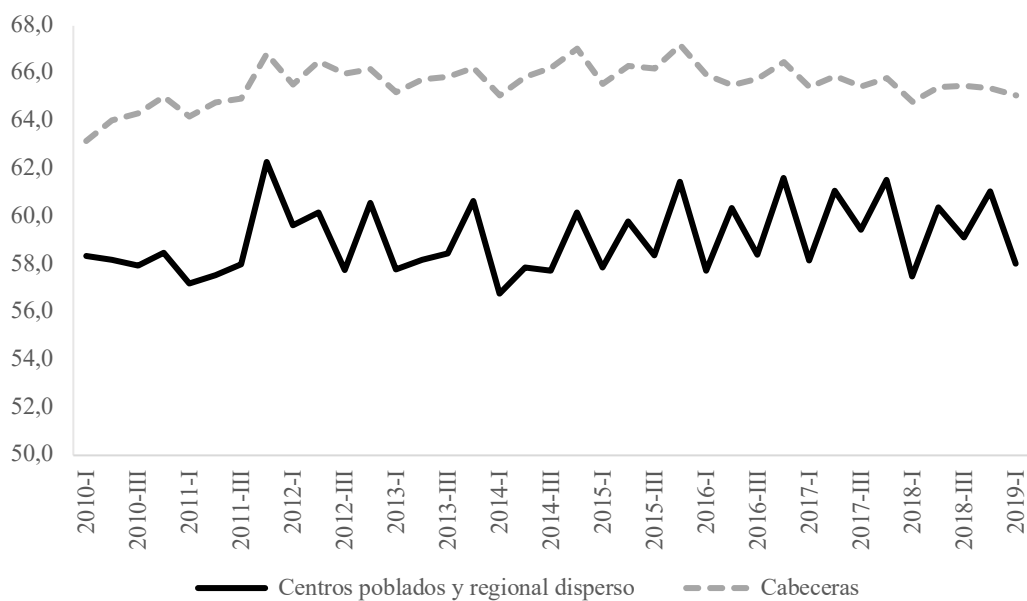
<sup>3</sup> Ver “Definiciones” en el apéndice.

## 2. Participación laboral y tasa de ocupación

La tasa global de participación (TGP) está definida como la suma de los trabajadores ocupados más los desempleados dividido por la población en edad de trabajar, que en las zonas rurales es la población de 10 años de edad o más. La TGP permite aproximar el tamaño de la oferta de trabajo en un momento determinado, ya que refleja información sobre la cantidad de personas dispuestas a trabajar o que se encuentran trabajando en la semana en que se realiza la encuesta<sup>4</sup> (ILO, 2013).

El Gráfico 1 muestra la TGP para los dominios centros poblados y rural disperso (CPRD) y cabeceras. Para los CPRD, la TGP aumentó en 0,5 p.p. entre los primeros trimestres de 2018 y 2019, lo que quiere decir que había más personas trabajando o buscando trabajo. En las cabeceras también hubo un leve incremento en la TGP para el mismo periodo de tiempo analizado. Sin embargo, este fue menos acentuado que en las áreas rurales (incremento de 0,3 puntos porcentuales). En promedio, la participación en los CPRD se ha mantenido constante desde 2010, presentando un ligero incremento desde 2014.

**Gráfico 1.**  
**TGP trimestral en cabeceras y CPRD, 2010-2019**



Fuente: GEIH.

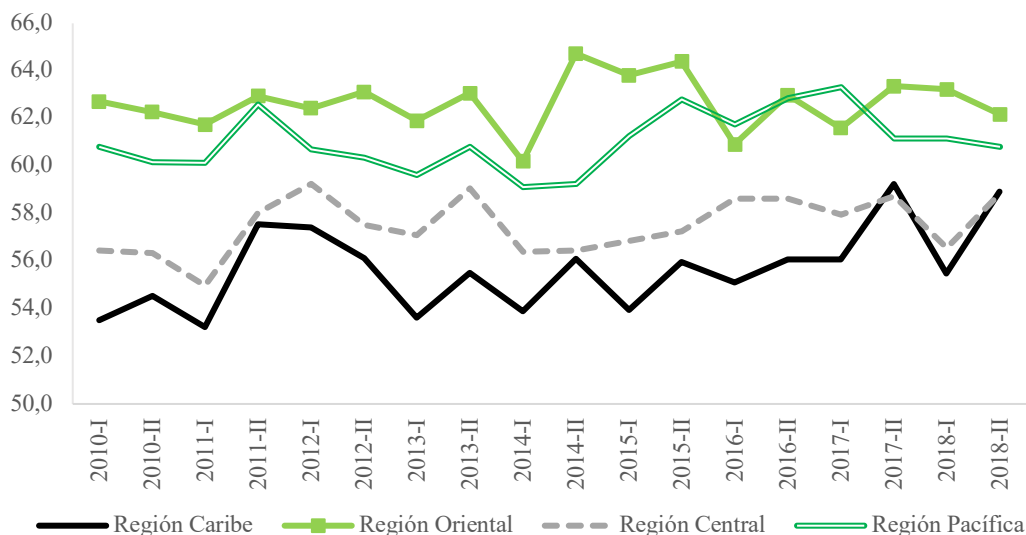
Por regiones<sup>5</sup>, se observa que la TGP para los CPRD es más alta para la región Oriental y es más baja en la región Caribe, encontrándose una diferencia en participación de casi 10 p.p.

<sup>4</sup> En el caso de este documento, la encuesta utilizada es la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

<sup>5</sup> Ver definición de regiones y de los departamentos que conforman cada una de ellas.

entre las dos regiones. Pero también se observa que las tasas de participación entre regiones empiezan a convergir al finalizar el periodo estudiado, debido a la tendencia creciente de la TGP del Caribe (Gráfico 2).

**Gráfico 2.**  
**TGP semestral por regiones en CPRD, 2010-2019**



Fuente: GEIH.

La TGP por sexo refleja las diferencias existentes en participación entre hombres y mujeres para el total nacional y para los CPRD. Es importante resaltar dos resultados: (i) La diferencia en tasas de participación entre los hombres de los CPRD y los hombres de las cabeceras es mínima, y (ii) la brecha en participación entre mujeres y hombres rurales y entre mujeres rurales y urbanas es de 36 p.p. y 17 p.p., respectivamente (Gráfico 3).

Respecto al primer punto, la TGP promedio de los hombres tanto urbanos como rurales se mantiene alrededor del 75% para el periodo analizado, la cual es similar a la participación de los hombres en otros países de la región como Brasil, Chile y Argentina (ILOSTAT Database, 2019). Sin embargo, contrario a lo que ocurre en otros países de América Latina y en el mundo, en Colombia la TGP masculina no muestra una clara tendencia a la baja.

Este fenómeno del decaimiento de la participación masculina se ha presentado en países en desarrollo desde 1950, debido al incremento sin precedentes en la participación femenina, lo cual desplazó mano de obra masculina; y además se ha potencializado por el fenómeno de polarización del empleo, o *job polarization* como es conocido en inglés, ocurrido en la última década, que ha implicado que los hombres en trabajos en un rango medio en la escala de habilidades están siendo desplazados por la automatización del empleo a altas velocidades (Tuzemen, 2018; Himes, 2018). Este hecho deja abierta la pregunta sobre qué características

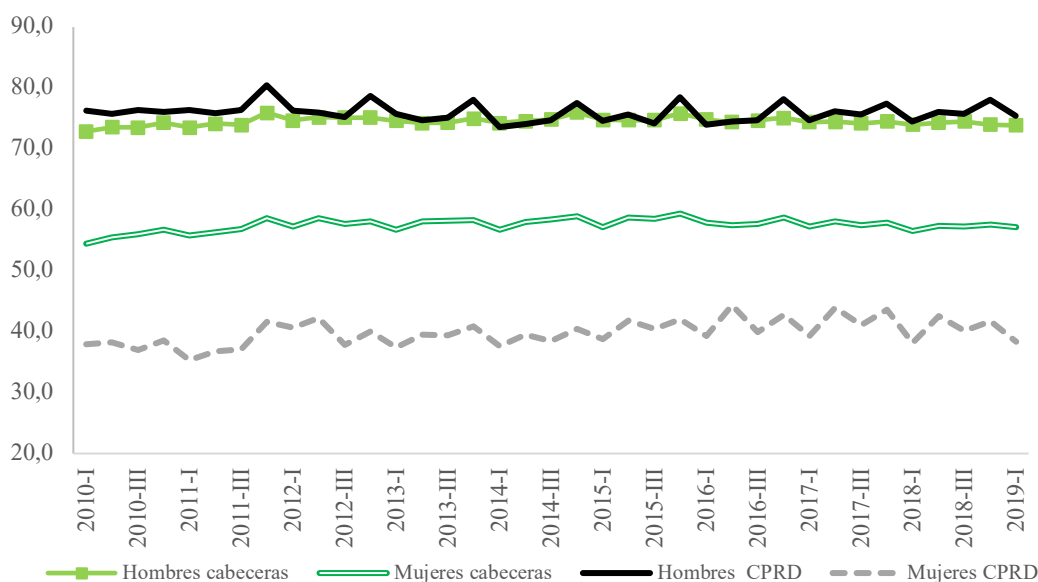
particulares del mercado laboral colombiano han hecho que si bien la TGP femenina, en promedio, ha aumentado 5 p.p. entre el decenio 2000-2009 y 2010-2019, la TGP masculina no haya caído en el mismo periodo.

Para las zonas rurales, la brecha hombre-mujer en participación laboral se ha ido cerrando entre 2010 y 2019, pero sigue siendo muy alta, mientras que esta brecha en las zonas urbanas, a pesar de que no ha caído en el tiempo, es mucho menor (17 p.p. en promedio). La diferencia en participación entre mujeres urbanas y rurales también es importante, es tan grande como la brecha en participación entre hombres y mujeres urbanas. Esto ocurre en gran medida porque las mujeres en las áreas rurales se dedican mayoritariamente a la economía del cuidado y producción en el hogar (Goldin, 1994).

Este hecho sobre la baja participación laboral femenina en los CPRD debe motivar la discusión sobre cómo se debería medir, en la práctica, la participación laboral femenina en el sector rural, ya que las horas que estas mujeres dedican a actividades no remuneradas como la producción en el hogar no son contabilizadas como trabajo, así que a estas mujeres se les considera por fuera de la fuerza laboral, pero en realidad sí son actividades laborales y son indispensables para las economías rurales (Fernández et al., 2014)

Con respecto al punto anterior, Fernández et al. (2014) encuentran que frente a choques de violencia en las zonas rurales como los descritos en la sección anterior, los hombres reducen el tiempo que dedican a actividades agrícolas por fuera de su casa (en otros predios) e incrementan, aunque en menor medida, el tiempo que dedican a actividades no-agrícolas. Para las mujeres, estos autores encuentran que reducen su tiempo de ocio y aumentan el tiempo que dedican a actividades del hogar y cuidado de los hijos, lo cual va en línea con la menor participación laboral femenina observada en las zonas rurales. Según los autores, estos resultados ocurren, en parte, porque el mercado laboral no puede absorber completamente la oferta de trabajo adicional de los hombres en actividades no-agrícolas y, por esta razón, las mujeres reducen su participación laboral para compensar.

**Gráfico 3.**  
**TGP trimestral por sexo en cabeceras y CPRD, 2010-2019**



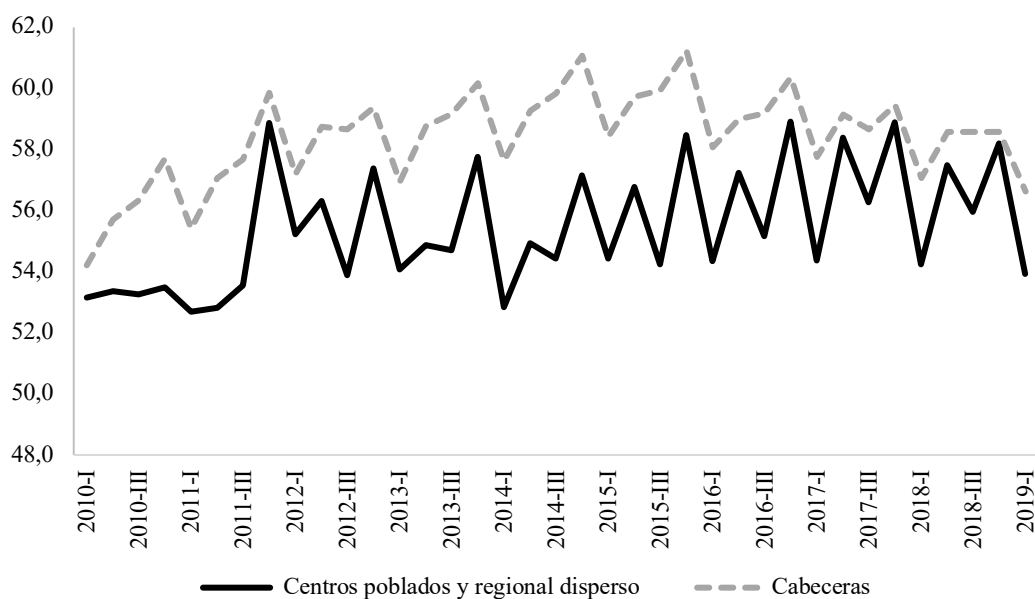
Fuente: GEIH.

Otra estadística relevante es la tasa de ocupación, la cual está definida como el cociente del número de personas ocupadas en la semana de referencia sobre la población en edad de trabajar (personas de 10 o más años en las zonas rurales). Esta tasa permite aproximar la capacidad de absorción que tiene la economía de los trabajadores potencialmente disponibles para trabajar. Sin embargo, este indicador solo no da información suficiente sobre el estado del mercado laboral, ya que se puede tener una tasa de ocupación alta o baja por razones positivas o negativas, y toca leerlo en conjunto con otros indicadores disponibles (ILO, 2013).

Es importante aclarar que para considerar a una persona como ocupada, esta debe cumplir con una de las tres definiciones que propone el DANE (2019): (i) Trabajó por lo menos una hora remunerada en dinero o en especie en la semana de referencia, (ii) No trabajó la semana de referencia pero tenía un trabajo, y (iii) Trabajadores familiares sin remuneración que laboraron en la semana de referencia por lo menos una hora.

Para Colombia, la tasa de ocupación del sector rural entre 2010 y 2019 fue, en promedio, 55,5%, mientras que en el sector urbano esta fue de 58,4% durante el mismo periodo (Gráfico 4). Como lo indica el último Reporte del Mercado Laboral del Banco de la República (2019), la tendencia de la tasa de ocupación en el último año es decreciente, pero la caída ha sido más marcada en las zonas urbanas que en lo rural (0,5 p.p. y 0,3 p.p, respectivamente, comparando el primer trimestre de 2018 con el del 2019).

**Gráfico 4.**  
**Tasa de ocupación trimestral en CPRD, 2010-2019**



Fuente: GEIH.

Como muestra el Cuadro 1, el 80,5% de los trabajadores que hacen parte del sector agropecuario provienen de las áreas rurales. Debido a que este sector es intensivo en mano de obra, sigue siendo el principal sector económico generador de empleo en las áreas rurales del país, ya que el 59,7% de los ocupados de los CPRD trabajan en actividades agropecuarias. El sector que le sigue en generación de empleo es el de comercio, hoteles y restaurantes, pero solo representa el 14,3% del empleo total en los CPRD. De otra parte, aunque casi la mitad del empleo en el sector minero también proviene de los CPRD, al ser esta una actividad que es más intensiva en capital que en mano de obra, este sector solo representa el 1,9% del empleo total en los CPRD.

**Cuadro 1.**  
**Población ocupada según ramas de actividad en los CPRD y total nacional, enero-marzo de 2019.**

Sector o actividad económica	Total nacional	Total CPRD	Participación del total nacional (%)	Participación del empleo en CPRD (%)
Total ocupados	21.945	4.701	21,4%	100,0%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	3.489	2.809	80,5%	59,7%
Explotación de Minas y Canteras	193	91	47,0%	1,9%
Industria manufacturera	2.539	273	10,8%	5,8%
Suministro de Electricidad Gas y Agua	121	16	13,3%	0,3%
Construcción	1.397	171	12,2%	3,6%
Comercio, hoteles y restaurantes	6.068	674	11,1%	14,3%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1.794	185	10,3%	3,9%
Intermediación financiera	335	9	2,8%	0,2%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	1.712	80	4,7%	1,7%
Servicios comunales, sociales y personales	4.297	393	9,2%	8,4%

Nota: Las primeras dos columnas están en miles de personas.

Fuente: GEIH.

El Cuadro 2 presenta la distribución de la población ocupada en el dominio CPRD dada su posición ocupacional. El empleo por cuenta propia es la ocupación más común, en el cual se desempeña el 53,5% del total de ocupados. Esta cifra es alta comparada con la proporción de estos trabajadores en las cabeceras, en donde llega al 40%. En el sector rural, el grueso de los trabajadores cuenta propia trabajan en agricultura familiar, que se caracteriza por ser a pequeña escala y con énfasis en el autoabastecimiento (DNP, 2015a). Sigue en orden de importancia ser empleado particular o privado (19,4%), que en su mayoría son trabajadores que laboran por fuera del sector agrícola (comercio, hoteles y restaurantes, transporte y otros servicios, explotación de minas). Esta es la ocupación más predominante en las cabeceras, representando el 45% del empleo. El tercer tipo de ocupación más común es la de jornalero o peón, en la que trabajan el 12,4% de la población ocupada y es virtualmente inexistente en las cabeceras (1%). Le siguen los trabajadores sin remuneración, que representan el 7,5% de los ocupados, mientras que esta ocupación en las cabeceras apenas llega a representar el 2,5%. Por último, están los empleados domésticos y los empleados del gobierno, que ambos representan el 3,6% del empleo.

Por regiones, la tasa de ocupación en el dominio CPRD presenta un comportamiento similar que la TGP, ya que la región Oriental es la que tiene la mayor tasa de ocupación (59,5% en promedio) y la región Caribe tiene la menor durante casi todo el periodo de tiempo evaluado (52,7% en promedio). Adicionalmente, se evidencia que la tasa de ocupación de la región Caribe está convergiendo hacia la tasa de la región Oriental, reduciéndose así las diferencias en tasas de ocupación entre las dos regiones. De otra parte, la región Pacífico presentó una

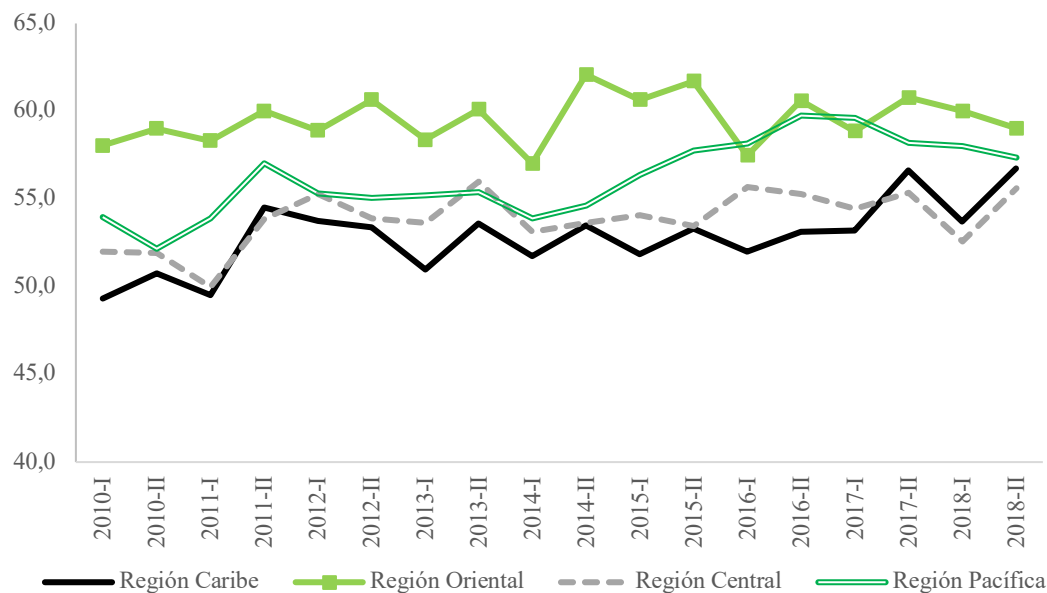
tendencia creciente hasta 2016 y de ahí en adelante empezó a caer la tasa de ocupación, de tal forma que entre 2017 y 2018 cayó 2 p.p. (Gráfico 5).

**Cuadro 2.**  
**Posición ocupacional de la población ocupada en las cabeceras y CPRD, enero-marzo 2019**

Posición ocupacional	Cabeceras %	CPRD %
Obrero, empleado particular	45,11%	19,43%
Obrero, empleado del gobierno	4,69%	1,42%
Empleado doméstico	3,41%	2,21%
Trabajador por cuenta propia	39,87%	53,45%
Patrón o empleador	3,70%	3,45%
Trabajador familiar sin remuneración	2,23%	6,25%
Trabajador sin remuneración en empresas de otros hogares	0,24%	1,30%
Jornalero o Peón	0,69%	12,44%
Otro	0,07%	0,04%

Fuente: GEIH.

**Gráfico 5.**  
**Tasa de ocupación por regiones en CPRD, 2010-2019**

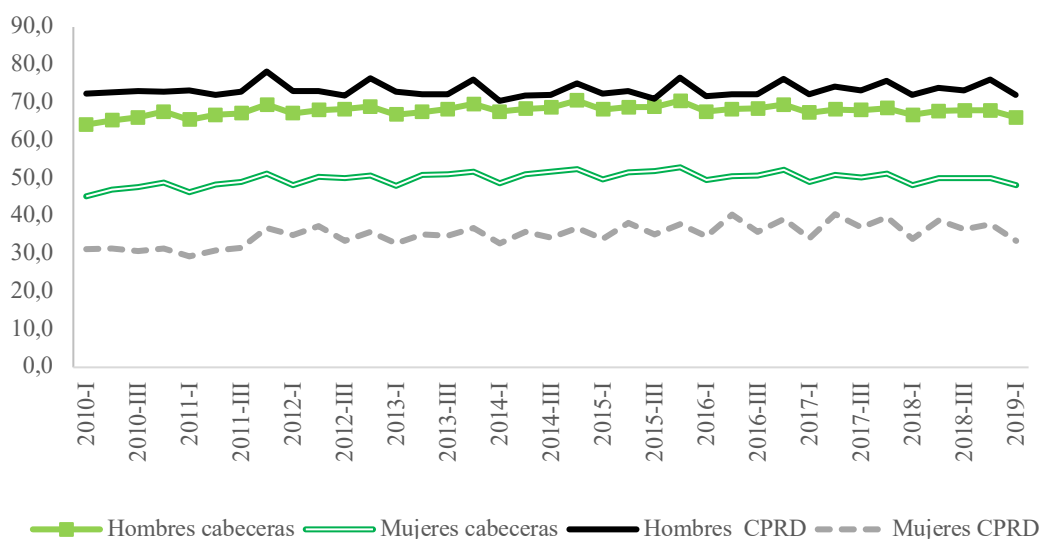


Fuente: GEIH.

La tasa de ocupación para mujeres urbanas y rurales se comporta de manera similar a la participación laboral, ya que presenta una ligera tendencia al alza. La brecha en tasa de ocupación entre las mujeres en zonas urbanas-rurales es de aproximadamente 15 p.p. La tasa

de ocupación para los hombres rurales es de 73% en promedio, mientras que para los hombres urbanos es de 67% en promedio (Gráfico 6).

**Gráfico 6.**  
**Tasa de ocupación trimestral por sexo en cabeceras y CPRD, 2010-2019**



Fuente: GEIH.

A nivel mundial existen diferencias promedio en tasas de ocupación entre hombres y mujeres de 25 p.p., ya que la tasa de ocupación de las mujeres es cercana al 45% para el promedio del mundo y la de los hombres es de 71.4%. Para países con ingresos en el rango medio-alto, tal como Colombia<sup>6</sup>, la tasa de ocupación de las mujeres es de 51.3% y en América Latina este número cae a 46.8% según las estadísticas reportadas por la ILO (2018). La tasa de ocupación para las mujeres en zonas urbanas de Colombia es muy parecida al promedio latinoamericano. Sin embargo, este no es el caso para la tasa de ocupación para las mujeres en zonas rurales, en donde la tasa de ocupación promedio se encuentra 10 p.p. por debajo del referente latinoamericano. Por lo tanto, queda abierta la pregunta para entender por qué sucede esto, si es debido a un factor estructural del mercado laboral que afecta principalmente a las mujeres en el sector rural o si es debido a un problema de medición producto de las definiciones usadas para clasificar a las personas como ocupadas o no.

<sup>6</sup> Según la clasificación del Banco Mundial, Colombia hace parte de los países clasificados como “upper middle income”: <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bank-country-and-lending-groups>

**Cuadro 3.**  
**Posición ocupacional de la población ocupada en las cabeceras y CPRD por sexo,**  
**enero-marzo 2019**

Posición ocupacional	Cabeceras (%)		CPRD (%)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Obrero, empleado particular	46,52%	43,35%	20,11%	17,78%
Obrero, empleado del gobierno	4,51%	4,91%	1,02%	2,39%
Empleado doméstico	0,20%	7,43%	0,40%	6,63%
Trabajador por cuenta propia	41,38%	38,00%	53,00%	54,57%
Patrón o empleador	4,78%	2,34%	4,08%	1,89%
Trabajador familiar sin remuneración	1,24%	3,47%	4,01%	11,74%
Otros trabajador sin remuneración	0,16%	0,34%	0,70%	2,78%
Jornalero o Peón	1,17%	0,08%	16,66%	2,12%
Otro	0,06%	0,08%	0,01%	0,10%

Fuente: GEIH.

### 3. Tasa de desempleo y salarios.

En términos simples, el desempleo resulta como un desbalance entre la oferta de trabajo, que representa la cantidad de personas dispuestas para trabajar, y la demanda de trabajo, que está constituida por la cantidad de trabajadores que los empleadores quieren contratar.

En términos contables, la tasa de desempleo<sup>7</sup> se calcula como el cociente entre el número de desempleados y la población económicamente activa, también llamada fuerza laboral. Esta fuerza está compuesta por los ocupados y los desempleados. Para ser considerado como tal por el DANE (2019), un individuo debe encontrarse en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Desempleo abierto:
  1. Sin empleo en la semana de referencia.
  2. Hizo diligencias durante el último mes para conseguir trabajo.
  3. Está disponible para empezar a trabajar inmediatamente.
  
- b) Desempleo oculto:
  1. Sin empleo en la semana de referencia.
  2. No hizo diligencias durante el último mes para conseguir trabajo, pero sí en los últimos 12 meses y tiene una razón válida de desaliento.
  3. Está disponible para empezar a trabajar inmediatamente.

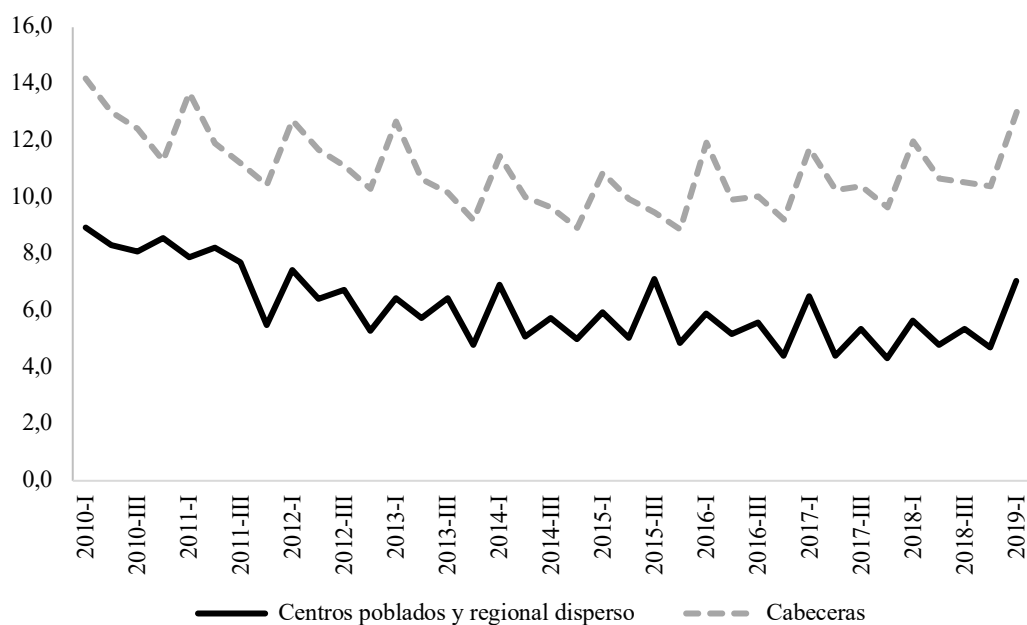
<sup>7</sup> Adicionalmente, el DANE (2019) informa que en los cálculos de tasa de desempleo para todos los dominios y a nivel de región tienen un error de muestreo superior al 5% si la tasa de desempleo es menor al 10%, lo que quiere decir que la tasa de desempleo real puede estar 5 p.p. por encima o por debajo de la estimada.

Las razones válidas de desaliento se enumeran a continuación y cualquier otra razón no incluida en la lista no se cuenta como válida:

1. No hay trabajo disponible en la ciudad.
2. Está esperando que lo llamen.
3. No sabe cómo buscar trabajo.
4. Está cansado de buscar trabajo.
5. No encuentra trabajo apropiado en su oficio o profesión.
6. Está esperando la temporada alta.
7. Carece de la experiencia necesaria.
8. No tiene recursos para instalar un negocio.
9. Los empleadores lo consideran muy joven o muy viejo.

**Gráfico 7.**

**Tasa de desempleo trimestral en cabeceras y CPRD, 2010-2019**



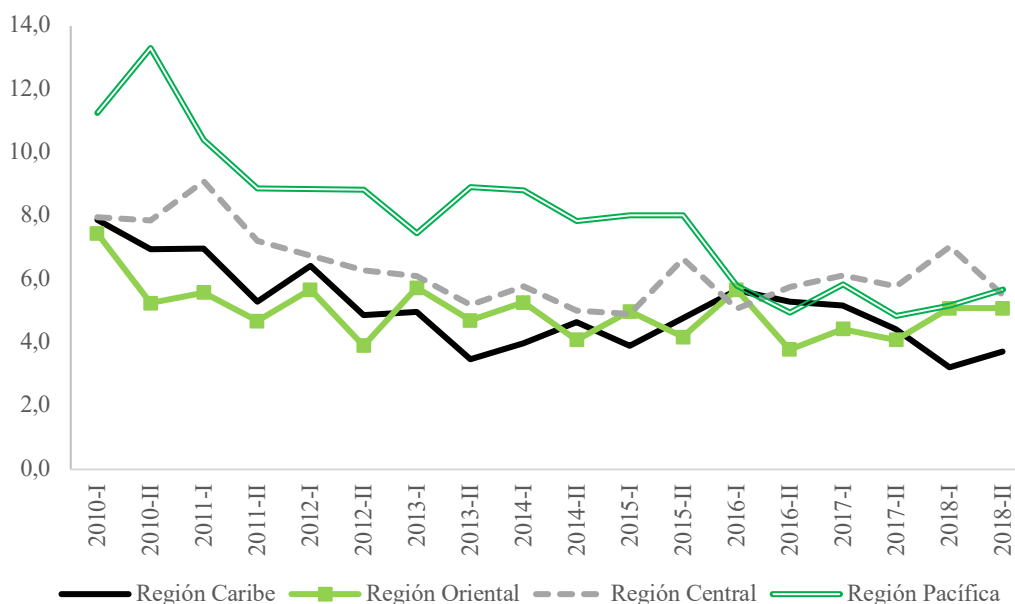
Fuente: GEIH.

Tomando en cuenta la definición anterior, en el Gráfico 7 se observa que la tasa de desempleo de las cabeceras es sistemáticamente superior a la tasa de desempleo de los CPRD. En promedio, para el periodo analizado, la tasa de desempleo en las zonas rurales es de 6,1%, que es un valor bajo si se tiene en cuenta la tasa para las 13 principales ciudades (10,8%) y todas las cabeceras (11%). Pero es importante tener en cuenta que la tasa de desempleo en el dominio CPRD aumentó 1,4 p.p. entre el primer semestre de 2018 y 2019, mientras que el incremento en la tasa de desempleo urbana fue de 1 p.p. Esto se puede deber, en parte, al mayor aumento en oferta laboral (medida a través de la TGP) en las zonas rurales en

comparación con las urbanas, y el decrecimiento de la demanda de trabajo en ambos dominios.

La tasa de desempleo regional en CPRD presentó una alta varianza entre 2010 y 2015 (Gráfico 8), especialmente durante el segundo semestre de 2010 cuando alcanzó a haber una diferencia de hasta 8 p.p. entre las regiones Oriental (5,2%) y Pacífica (13,3%). Estas divergencias se han ido reduciendo en el tiempo, tanto así que la disparidad en las tasas de desempleo regional fue de máximo 2 p.p. en 2018. Sin embargo, vale la pena recordar que una tasa de desempleo baja por sí sola no indica que haya una mejora en el comportamiento del mercado laboral, ya que existen otros factores a tener en cuenta que pueden favorecer esta situación como la alta informalidad laboral.

**Gráfico 8.**  
**Tasa de desempleo semestral por regiones en CPRD, 2010-2019**



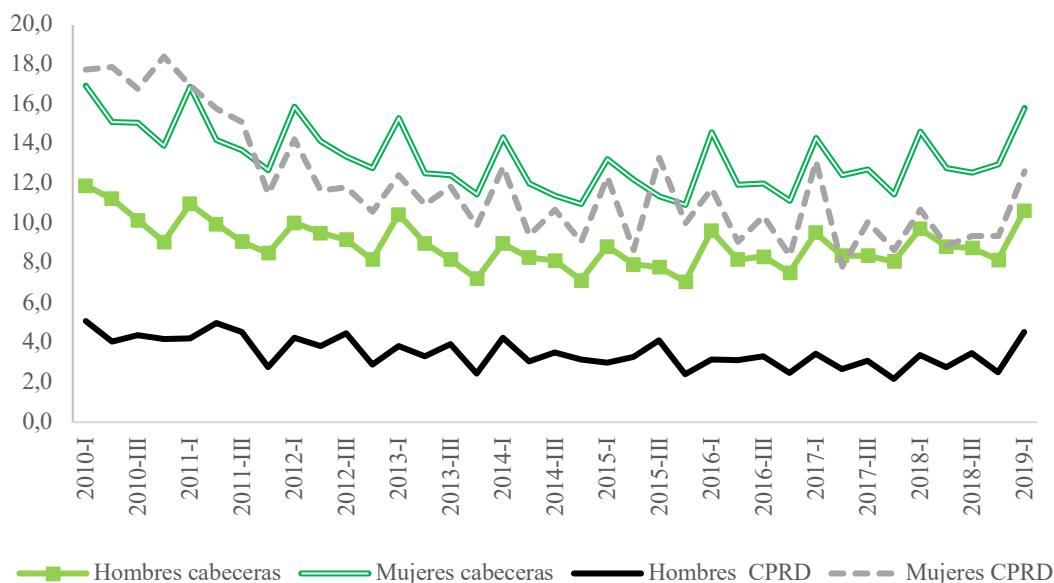
Fuente: GEIH.

Continuando el análisis, el Gráfico 9 muestra que la tasa de desempleo de los hombres en el dominio CPRD es, en promedio, de 3,5% entre 2010 y 2019, lo cual la sitúa como la más baja de los cuatro grupos poblacionales comparados, seguida por la tasa de desempleo de los hombres en cabeceras, quienes presentan en promedio una tasa de desempleo de 9%. Las mujeres, tanto en cabeceras como en CPRD, tienen las tasas de desempleo más altas que los hombres (13,3% y 11,9%, respectivamente).

Este fenómeno de las mujeres presentando tasas de desempleo más altas que la de los hombres es común en países en desarrollo. De hecho, el *World Employment and Social Outlook* de la ILO (2018) muestra que en las únicas regiones donde esto no sucede es en

América del Norte, Europa del Este y en el Este y Sudeste Asiático. Esto es el resultado de diversos factores como normas sociales, discriminación, políticas públicas que favorecen la inclusión de hombres en el mercado laboral, elecciones de las mujeres de sectores laborales propios de mujeres que fomentan la segregación laboral, entre otros (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

**Grafico 9.**  
**Tasa de desempleo trimestral por sexo en cabeceras y CPRD, 2010-2019**



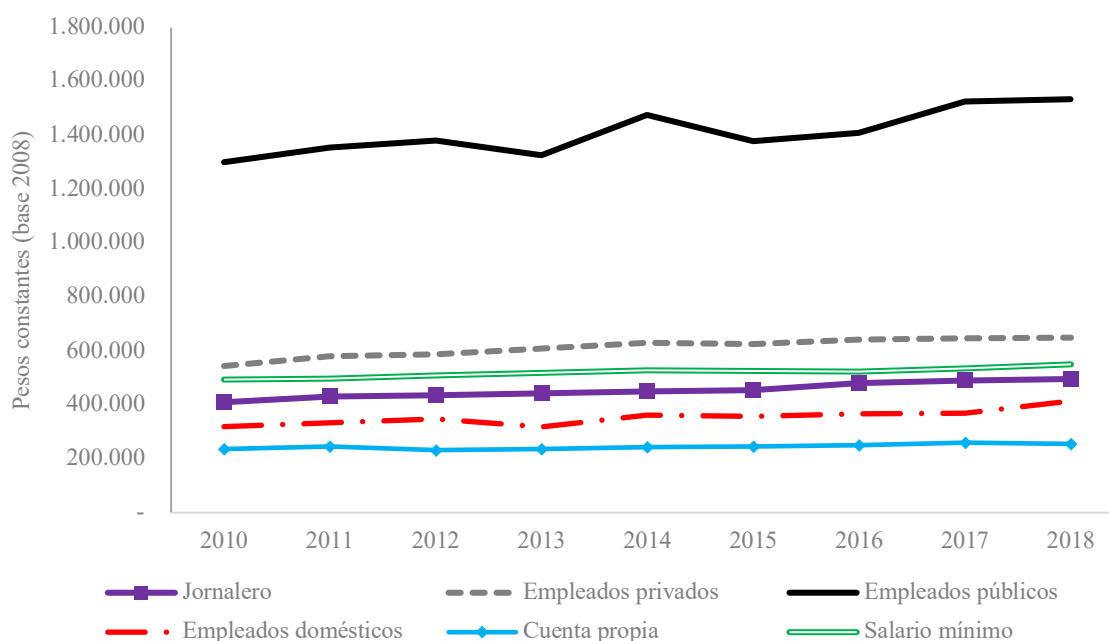
Fuente: GEIH.

El Gráfico 10 muestra los ingresos<sup>8</sup> promedio para los empleados privados, empleados públicos, empleados domésticos y jornaleros en el dominio CPRD, los cuales representan el 35,4% de los ocupados, y los trabajadores independientes en el mismo dominio, los cuales representan el 53,5% de los ocupados. Si bien el ingreso laboral promedio de los empleados tanto públicos como privados está por encima del salario mínimo, este grupo de trabajadores solo representa el 20% de los ocupados. Los jornaleros tienen un ingreso igual o inferior al salario mínimo durante el periodo estudiado y los empleados domésticos tienen un ingreso promedio equivalente al 70% del mismo. Por su parte, los trabajadores cuenta propia, quienes representan a más de la mitad de los ocupados de los CPRD, tienen un ingreso mensual que es en promedio el 47% del salario mínimo para el periodo estudiado.

<sup>8</sup> Para el caso de los asalariados, los ingresos calculados incluyen ingresos por concepto de salarios en dinero y en especie, subsidio de transporte y de alimento, pago de primas, subsidios educativos, etc. Para los trabajadores independientes, incluye la ganancia neta mensual o los honorarios netos mensuales que recibe la persona por realizar su actividad, negocio, profesión o finca.

Adicionalmente, un ejercicio de descomposición realizado por el DNP (2018) encontró que, en los dos quintiles más bajos de la distribución de ingreso de la población en el dominio CPRD, el ingreso laboral representaba el 8,5% y el 22,2%, mientras que las ganancias de los trabajadores cuenta propia representaban entre el 52% y 57%. Es decir, los hogares más pobres se caracterizan por depender en gran medida de sus ingresos como cuenta propia más que del trabajo asalariado.

**Grafico 10.**  
**Ingreso promedio mensual en pesos constantes de trabajadores asalariados e independientes en CPRD, 2010-2018**



Nota: Los ingresos están en pesos constantes usando diciembre de 2008 como base.

Fuente: GEIH. Cálculos propios.

#### 4. Formalidad

La informalidad laboral es un fenómeno generalizado en la economía colombiana, ya que cerca del 50% de la población ocupada del país es informal si se usa como medida el hecho de trabajar en una empresa o establecimiento comercial con cinco trabajadores o menos<sup>9</sup>. En efecto, según la GEIH (2018), la tasa de informalidad para las 13 principales ciudades del país es de 46,9% bajo esta definición, siendo más alta a medida que se incluyen más ciudades y municipios del país

<sup>9</sup> Esta es la medida de informalidad reportada por el DANE en su informe sobre mercado laboral para las 13 principales ciudades, las 23 ciudades y para el total nacional.

Sin embargo, hoy en día las medidas de informalidad con base en el número de trabajadores de la firma están siendo reemplazadas por otras definiciones basadas en un marco jurídico, que permiten contabilizar la informalidad de forma más precisa, ya que una empresa pequeña no es necesariamente informal ni todos los trabajadores de las empresas medianas o grandes son contratados formalmente (Lehman & Zaiceva, 2015; Otero-Cortés, 2018).

Para el caso colombiano, las medidas jurídicas corresponden a la contribución a salud y pago de pensiones por parte del empleador y el empleado<sup>10</sup>, ya que son estas dos las principales condiciones establecidas por el marco legal de protección social existente en el país para ser considerado un trabajador como formal<sup>11</sup>. De esta forma, usando dichas medidas, el panorama sobre formalidad laboral es menos alentador, debido a que para 2018 solo el 38,5% de los trabajadores a nivel nacional hicieron aportes a pensiones (GEIH, 2018). Es decir, el 61.5% de la población ocupada es informal bajo este criterio.

La política protección social, entendida como el conjunto de programas que permiten el acceso al sistema de salud y de seguridad social, en las zonas rurales del país siempre ha sido siempre un reto, a pesar de que la población rural tiene, en promedio, ingresos bajos, menos mecanismos de mitigación del riesgo y está más expuesta a la pobreza (Acosta et al., 2015; Botiva, 2011; Holzmann, 2005). Sin embargo, el sistema actual de protección social, por su diseño, no ha logrado cobijar a esta población porque depende principalmente del empleo asalariado para su funcionamiento, dado que son los empleadores quienes ejercen de entes recaudadores de los aportes a seguridad social y, como ya se mostró en el Cuadro 2, el empleo asalariado privado y público solo representa el 20,4% del empleo total en los CPRD, mientras que en las cabeceras representa el 50%.

En palabras de la Misión para la Transformación del Campo:

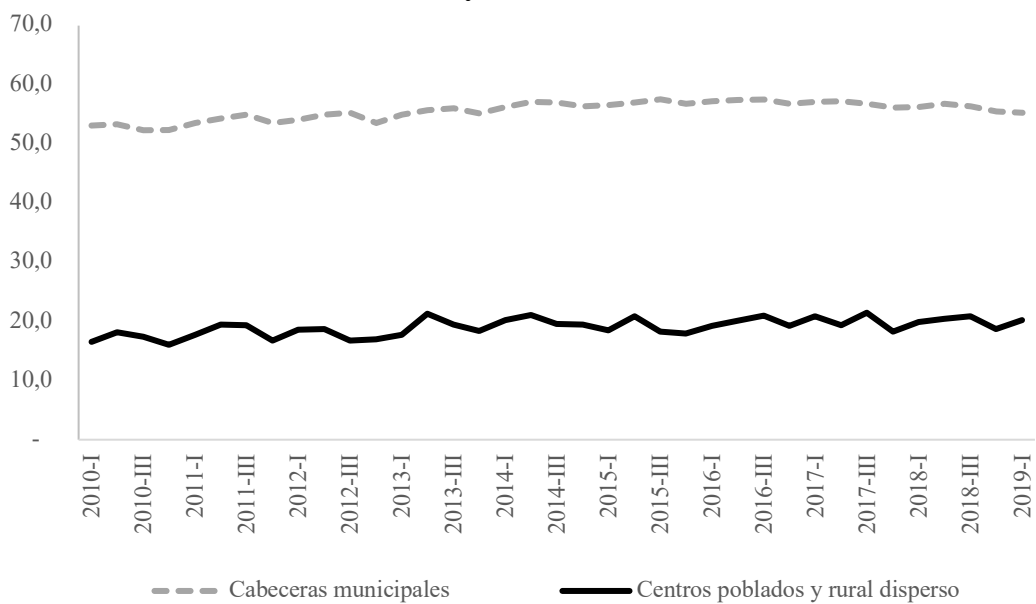
Los instrumentos de protección social vigentes no fueron diseñados teniendo en cuenta las particularidades de las poblaciones rurales y los riesgos a los que se enfrentan, razón por la cual en estas zonas hoy existe un alto porcentaje de la población del campo desprovista de herramientas que permitan proteger sus ingresos y reducir su vulnerabilidad. (DNP, 2015b).

---

<sup>10</sup> El empleador también debe realizar pagos a alguna administradora de riesgos laborales (ARL) y aportes parafiscales a cajas de compensación.

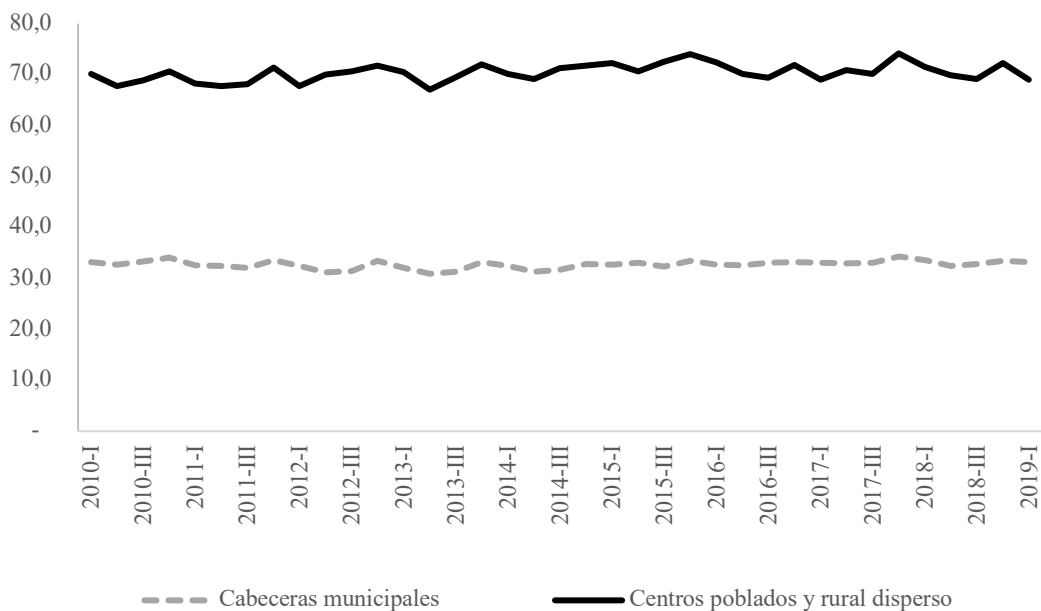
<sup>11</sup> En la actualidad, es la Gestión de Pensiones y Parafiscales (UGPP) del Ministerio de Hacienda la unidad encargada de vigilar el cumplimiento de la normativa existente respecto al pago de aportes a salud, pensiones y otros parafiscales. Para más información, ver aquí: <https://www.ugpp.gov.co/nuestra-entidad/marco-normativo-parafiscales>

**Gráfico 11.**  
**Porcentaje de la población ocupada vinculada al régimen contributivo en salud en cabeceras y CPRD, 2010-2019**



Fuente: GEIH.

**Gráfico 12.**  
**Porcentaje de la población ocupada vinculada al régimen subsidiado en salud en cabeceras y CPRD, 2010-2019**



Fuente: GEIH.

Si bien ha habido un avance notorio en coberturas de salud en las zonas rurales del país, en donde hoy en día gozan de coberturas virtualmente idénticas a las de las áreas urbanas de más del 90% (ECV, 2018; GEIH, 2018), este aumento se debe a la expansión del sistema de salud subsidiado, porque el porcentaje de afiliados al régimen contributivo, que está asociado a la formalidad laboral, es de apenas 20% para el trimestre enero-mayo de 2019 (Gráficos 11 y 12).

En términos de contribución a pensiones, el sector rural está rezagado porque, como muestra el Gráfico 13, para el primer trimestre de 2019 solo el 14,4% de la población ocupada contribuyó a pensiones, aunque esto significó un incremento de 5 p.p. con respecto a 2012. Esto muestra el gran problema de protección a la vejez que existe en las zonas rurales del país, ya que el 85% de los trabajadores que no contribuyen a pensiones actualmente. Adicionalmente, es importante señalar que apenas el 2.1% de los trabajadores por cuenta propia y el 11% de los jornaleros cotizaron a pensiones durante el primer trimestre de 2019, ya que estos dos grupos representan el 66% de los ocupados en zonas rurales (Cuadro 4).

**Cuadro 4.**  
**Contribución a pensiones por posición ocupacional, enero-marzo 2019**

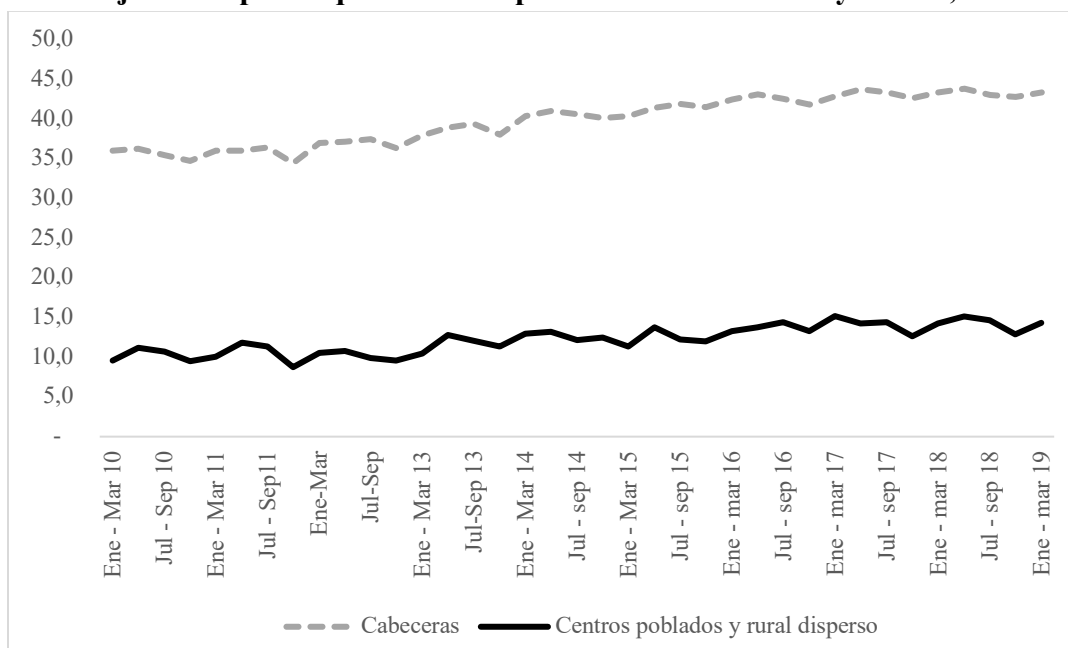
Posición ocupacional	Contribuye a pensiones	
	Cabeceras %	CPRD %
Obrero, empleado particular	70,75%	52,37%
Obrero, empleado del gobierno	100,00%	100,00%
Empleado doméstico	19,29%	11,96%
Trabajador por cuenta propia	14,12%	2,13%
Patrón o empleador	29,37%	5,15%
Trabajador familiar sin remuneración	3,27%	0,48%
Trabajador sin remuneración en empresas de otros hogares	0,38%	2,27%
Jornalero o Peón	8,35%	11,06%
Otro	0,00%	0,00%

Fuente: GEIH. Cálculos propios.

La situación se torna alarmante porque la baja cobertura no es un problema coyuntural, es histórica (Leibovich et al, 2005; Merchán Hernández, 2015). Sumado a eso, el sistema pensional colombiano requiere un tiempo mínimo de contribución en semanas en los dos regímenes vigentes, 1300 semanas en el sistema de prima media y 1150 en el sistema de ahorro individual con solidaridad, que corresponde a aproximadamente 25 años de trabajo, así que es de esperarse que un gran grupo de trabajadores del sector rural no logren obtener una pensión por vejez por no tener las semanas cotizadas necesarias.

**Gráfico 13.**

**Porcentaje de ocupados que cotizan a pensiones en cabeceras y CPRD, 2010-2019**



Fuente: GEIH.

Debido a las bajas coberturas en materia de pensiones en las áreas rurales y las dificultades que tienen los trabajadores de actividades laborales volátiles, como lo son las actividades agrícolas, para afiliarse al sistema pensional tradicional, Colpensiones, la administradora estatal del régimen pensional de prima media, emitió los Beneficios Económicos Periódicos, llamados BEPS. Esto es un programa de ahorro voluntario flexible diseñado para proteger a las personas a quienes sus recursos no les alcanzan para cotizar a pensión, ya que esto requiere ingresos mensuales de al menos un salario mínimo legal mensual vigente (Colpensiones, 2017). Los BEPS no pueden catalogarse como pensiones porque estos son menores a la cota inferior establecida por ley para beneficios pensionales (deben ser de al menos un salario mínimo) y además los aportes son de carácter voluntarios

A mediados de 2018 había un millón de afiliados a los BEPS<sup>12</sup> y cerca de 21,8 millones de ocupados en el mercado laboral colombiano según la GEIH (2018), es decir, aproximadamente el 5% de la población ocupada estaba vinculada a este programa de ahorro flexible para la vejez.

<sup>12</sup>Cifra tomada de

[https://www.colpensiones.gov.co/Publicaciones/programa\\_beps\\_de\\_colpensiones\\_llega\\_al\\_millon\\_de\\_vinculados\\_y\\_amplia\\_su\\_cobertura\\_en\\_el\\_pais](https://www.colpensiones.gov.co/Publicaciones/programa_beps_de_colpensiones_llega_al_millon_de_vinculados_y_amplia_su_cobertura_en_el_pais). Consultado el 28 de julio de 2018.

El estado colombiano también implementó el Subsidio al Aporte a la Pensión (PSAP) para fomentar las cotizaciones a pensiones. Este consiste en otorgar recursos a trabajadores informales que no pudieran pagar la contribución mínima a pensiones y que cumplieran otros requisitos. El beneficio fue creado en 2002 y en ese momento ofrecía un tratamiento deferencial para los trabajadores informales rurales, a quienes les entregaban un subsidio de 90% de la cotización a pensiones, pero a partir de 2009 se modificó la regla de adjudicación y se igualó el subsidio a 75% para todos los trabajadores informales sin importar si eran urbanos o rurales (Merchán Hernández, 2015). En el Decreto 328 de 2018 se autorizó que este subsidio pasara a ser parte de los BEPS, si el trabajador así lo decidía de forma voluntaria y en un plazo máximo establecido; también se reglamentó que nadie más podía afiliarse al PSAP a menos que estuviera incluido en alguno de los cuatro grupos de excepción, así que ya este beneficio no está disponible en general<sup>13</sup>.

En resumen, la informalidad laboral en las zonas rurales de Colombia es alta y la brecha existente entre cabeceras y los centros poblados y rural disperso en materia de cobertura del régimen contributivo de salud o de pensiones es de aproximadamente 30 p.p. Actualmente, existen 4,7 millones de personas ocupadas en los CPRD, de los cuales solo el 15% contribuye a pensiones. Así que la situación es preocupante y deja en evidencia que el actual sistema pensional está diseñado pensando en trabajadores urbanos, con empleos estables o con menor volatilidad que el trabajo por cuenta propia o como jornalero que es más común en las zonas rurales. La solución a este problema no es sencilla, y en la actualidad el único programa que sigue en pie que busca favorecer el acceso de las personas de las zonas rurales a la seguridad social son los BEPS, pero estos al no ser obligatorios si no voluntarios presentan baja cobertura.

## **5. Trabajo infantil**

La edad mínima legal para trabajar en Colombia es de 15 años, según lo estipula el Código de la Infancia y la Adolescencia. Así un adolescente entre los 15 y los 17 años que quiera trabajar, lo puede hacer si tiene un permiso expedido por el Ministerio del Trabajo y tiene derecho a todas las prestaciones sociales y protecciones laborales consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo. El trabajo de niños de 5 a 14 años solo se permite de forma legal si es para desempeñar actividades de tipo artístico, deportivo, cultural o recreativo, y por un máximo de 14 horas a la semana. En este caso, los niños también requieren de un permiso que expide el Ministerio del Trabajo y siempre deben estar acompañados por un acudiente mayor de edad. Y aún en estos casos aprobados por la ley, se debe tener en cuenta que, como lo establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “los niños no podrán realizar

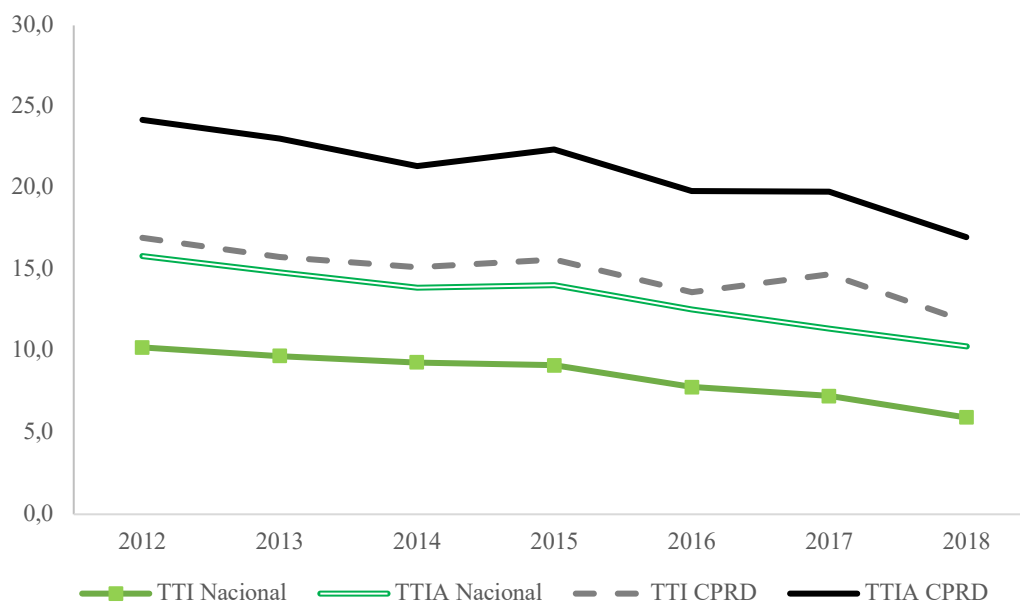
---

<sup>13</sup> Ver

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20387%20DEL%2026%20FEBRERO%20DE%202018.pdf> Consultado el 13 de agosto de 2019.

trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica, o las consideradas como peores formas de trabajo infantil según la OIT”.

**Gráfico 14.**  
**TTI y TTIA en el total nacional y CPRD, 2012-2018**



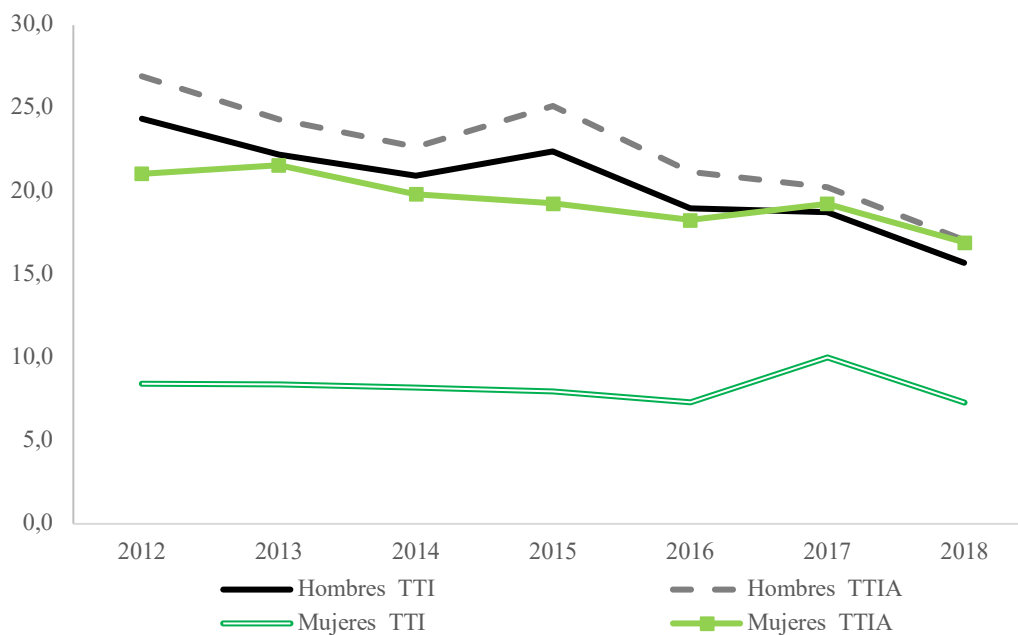
Nota 1: La tasa de trabajo infantil (TTI) es la relación porcentual de los niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años de edad que trabajan con respecto a la población total en este grupo de edad.

Nota 2: La tasa de trabajo infantil ampliada (TTIA) por oficios del hogar es la relación porcentual entre la población de 5 a 17 años de edad que trabaja, más la que no trabaja y reporta que se dedica por 15 horas y más a oficios del hogar con respecto a la población total en este grupo de edad.

Fuente: GEIH.

En materia de trabajo infantil existe un largo camino por recorrer en el país, ya que, si bien el trabajo infantil ha disminuido de manera significativa, en las zonas rurales aún presenta tasas elevadas. El Gráfico 15 presenta la tasa de trabajo infantil (TTI) y la tasa de trabajo infantil ampliada por oficios en el hogar (TTIA) en el total nacional y CPRD. En el gráfico se observa que la TTI para CPRD pasó de 17% a 11,8% entre 2012 y 2018, y la TTIA pasó de 24% a 17% en el mismo periodo de tiempo. A nivel nacional, la TTI pasó de 10,2% a 5,9% y la TTIA pasó de 15,8% a 10,3%. Esto indica que el trabajo infantil es, sobre todo, un problema de las áreas rurales, en donde la TTI es el doble de la TTI nacional aún en 2018 (Gráfico 14).

**Gráfico 15.**  
**TTI y TTIA por sexo en CPRD, 2012-2018**



Nota 1: La tasa de trabajo infantil (TTI) es la relación porcentual de los niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años de edad que trabajan con respecto a la población total en este grupo de edad.

Nota 2: La tasa de trabajo infantil ampliada (TTIA) por oficios del hogar es la relación porcentual entre la población de 5 a 17 años de edad que trabaja, más la que no trabaja y reporta que se dedica por 15 horas y más a oficios del hogar con respecto a la población total en este grupo de edad.

Fuente: GEIH.

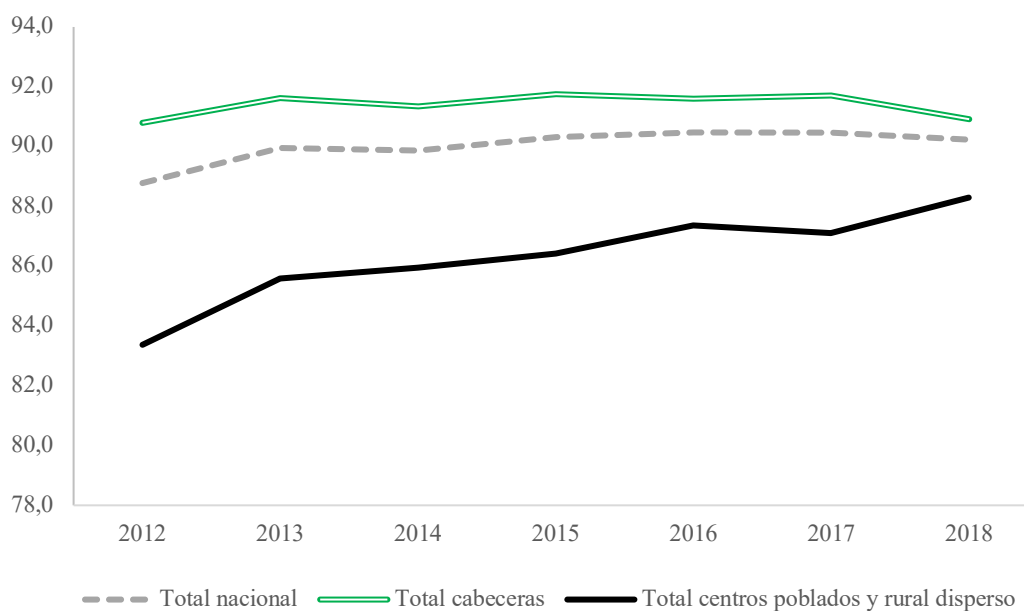
Según datos del módulo de empleo infantil de la GEIH, realizado en el último trimestre de 2018, los niños y adolescentes de cinco a 17 años que trabajan y están ubicados en los CPRD dicen que lo hacen porque deben participar en la actividad económica de la familia (49,3%), les gusta tener su propio dinero (26,7%), porque el trabajo lo forma, lo hace honrado y lo aleja de los vicios (11%), porque debe contribuir con los gastos de la casa y ayudar a costearse el estudio (10,4%) y por otras razones (2,6%).

La tasa de trabajo infantil por sexo, que se muestra en el Gráfico 15, aunque no esté desagregada para el dominio de CPRD, revela otra pieza de información relevante: son los niños y adolescentes quienes asumen la mayor parte del peso del trabajo infantil sin incluir oficios del hogar. Pero cuando se incluyen los oficios del hogar, la TTIA de las niñas y adolescentes se duplica y alcanza a la de los niños y adolescentes en 2017.

Por otra parte, la TTI para niños y adolescentes ha caído casi 9 p.p. entre 2012 y 2018 y se ubicó en 15,7% en 2018, lo cual es muy alentador, mientras que la TTI para niñas se ha mantenido, en promedio, en 8%. En cuanto a la TTIA, también se observa una tendencia decreciente, sobre todo para los niños.

El costo de oportunidad de los niños y adolescentes que trabajan es no poder ir a la escuela. Esto, como ya se ha documentado extensamente en la literatura sobre desarrollo económico (Duflo, 2001; Card, 2001; Card, 1999; Ashenfelter & Krueger, 1994; y Becker, 1964)<sup>14</sup>, a futuro genera problemas en los niños ya convertidos en adultos en términos de su capacidad de producir ingresos y recursos para vivir.

**Gráfico 16.**  
**Porcentaje de la población de 5 a 17 años que asiste al colegio en total nacional, cabecera y CPRD, 2012-2018**



Fuente: GEIH.

El Gráfico 16 muestra que la población infantil en el dominio CPRD que asiste al colegio ha aumentado 5 p.p. desde 2012 hasta llegar a 88,3% en 2018, pero sigue estando por debajo de las cabeceras en donde 90,9% de los niños y adolescentes van al colegio. Esto quiere decir que aproximadamente 300.000 niños en edad escolar ubicados en los centros poblados y rural disperso no asistieron al colegio en 2018 (Cuadro 5). La situación de asistencia escolar en las cabeceras, aunque es mejor, no deja de ser preocupante, ya que la tasa de asistencia escolar se ha mantenido constante alrededor de 91,5%, pero en 2018 cayó ligeramente en vez de aumentar.

<sup>14</sup> Ver Psacharopoulos y Patrino (2018) para un resumen de toda la literatura sobre retornos de la educación a la fecha.

**Cuadro 5.**  
**Población de 5-17 años que asiste o no al colegio y que está trabajando y asiste o no al colegio en total nacional, cabeceras y CPRD, 2018 (en miles)**

	Población de 5 a 17 años			Población de 5 a 17 años que está trabajando		
	Total	Asiste (%)	No asiste (%)	Total	Asiste (%)	No asiste (%)
Nacional	10.864	90,2	9,8	644	64,9	35,1
Cabeceras	7.987	90,9	9,1	305	61,4	38,6
CPRD	2.877	88,3	11,7	340	68,2	31,8

Fuente: GEIH.

Otra medida importante que sirve para identificar el trabajo infantil ilegal es la cantidad de horas que los niños trabajan por semana, debido que el Código de la Infancia y la Adolescencia indica que el tope máximo que pueden trabajar los niños entre 5 y 14 años es de 14 horas a la semana y los adolescentes entre 15 y 17 años es de 30 horas a la semana. En el Cuadro 6 se presenta el número promedio de horas a la semana que trabajan los niños y los adolescentes en Colombia, con base en la GEIH 2018. Como se observa, el 26,5% de los niños trabajan más de 30 horas, lo cual es ilegal.

**Cuadro 6.**  
**Horas promedio de trabajo por semana de la población de 5 a 17 años que trabaja en CPRD, 2018**

Horas de trabajo	Porcentaje
Menos de 15 horas	46,8
De 15 a 29 horas	26,7
30 horas y más	26,5

Fuente: GEIH.

Así que con base en la información presentada se evidencia que si bien hay mejoras en los indicadores de tasa de trabajo infantil (TTI y TTIA), aún queda un camino por recorrer, ya que los derechos de algunos niños y adolescentes se están vulnerando.

## 6. Conclusiones

El mercado laboral rural es diferente del mercado laboral urbano en distintas dimensiones. La composición del empleo es significativamente diferente y juega un papel clave a la hora de diseñar instrumentos de política pública para promover la formalización de los trabajadores rurales, ya que el empleo asalariado en empresas privadas o públicas solo representa el 20% del empleo total y el empleo cuenta propia representa el 53%. Esta situación dificulta la formalidad laboral, especialmente la cotización a pensiones, ya que el ingreso de los trabajadores cuenta propia y jornaleros se caracteriza por ser bajo e inestable. Como resultado, se encuentra que solo el 15% de los ocupados en los centros poblados y rural disperso contribuyen al sistema pensional.

Adicionalmente, existe una baja participación laboral femenina y las mujeres rurales tienen también tasas de desempleo significativamente más altas que las de los hombres y mujeres urbanas. Estos hechos son más acentuados en el campo que en las cabeceras, debido a que las principales fuentes de trabajo en las zonas rurales son en el sector agrícola, el cual ha sido tradicionalmente ocupado por hombres y las mujeres, que suelen realizar en mayor proporción labores domésticas no pagas, terminan teniendo menor experiencia laboral y menos oportunidades en el mercado laboral no agrícola, dada la persistencia de los roles tradicionales.

El empleo infantil es el tercer punto álgido que caracteriza el mercado laboral rural. Aunque este ha estado decreciendo en la última década, el porcentaje de niños que no asiste al colegio porque trabajan o que trabajan más de 30 horas a la semana, sigue siendo alto y es ilegal. El sector agrícola es el principal sector que contrata mano de obra infantil.

Los tres puntos anteriores, baja calidad del empleo, baja participación laboral femenina y trabajo infantil, en conjunto, contribuyen a mejorar el entendimiento de las condiciones laborales observadas en las áreas rurales, y sus diferencias con respecto a aquellas en las cabeceras y principales zonas urbanas del país.

## **Bibliografía**

Acosta O.L., N. Forero & R. Pardo (2015). Sistema de protección social de Colombia. Avances y desafíos. Serie Estudios y Perspectivas. Oficina de la CEPAL en Bogotá.

Amezquita, P. (2010). La política de Industrialización por Sustitución de Importaciones: El contexto Colombiano. GCG Georgetown University – Uniersia, Vol 4 No. 2.

Ashenfelter, O., & A. Krueger (1994). “Estimates of the Economic Return to Schooling from a New Sample of Twins.” *American Economic Review* Vol. 84 No. 5, págs. 1157–1173.

Banco de la República (2019). Reporte del Mercado Laboral No. 10, editado por: Luz Adriana Flórez, Grupo de Análisis del Mercado Laboral (Gamla), Subgerencia de Política Monetaria e Información Económica, Banco de la República.

Becker, G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. National Bureau of Economic Research.

Bonet, J. et al. (2011). Sostenibilidad urbana en América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo.

Borjas, G., Freeman, R. & Katz, L. (1996). Searching for the Effect of Immigration on the Labor Market, *American Economics Review*.

Borjas, G. & Katz, L. (2005). The Evolution of the Mexican-Born Workforce in the United States. NBER WORKING PAPER SERIES.

Bosch, M., M. B. Cobacho, & C. Pages (2014). “Effects of Non-Contributory Systems on Informality: Taking Stock of Eight Years of Implementation of Mexico’s Seguro Popular” en *Social Insurance, Informality, and Labor Markets*, editores: M. Frolich, D Kaplan, C. Pages, J. Rigolini, & D. Robalino, págs. 80-109. Oxford: Oxford University Press.

Botiva, M. A. (2011), “The gaps in Rural Social Protection in Colombia: A history of traps and disconnections”, LSE Dissertation.

Calderón-Mejía, V. & Ibáñez, A. M. (2016), Labour market effects of migration-related supply shocks: evidence from internal refugees in Colombia. *Journal of Economics Geography*, Vol 16, No. 3.

Card, D. (1990). “The Impact of the Mariel Boatlift on the Miami Labor Market”. *Industrial and Labor Relations Review*.

Card, D. (2001). “Estimating the Return to Schooling: Progress on Some Persistent Econometric Problems.” *Econometrica* Vol. 69, No. 5, págs. 1127–1160

Card, D. (1999). “The Causal Effect of Education on Earnings” in *Handbook of Labor Economics*, editors: D. Card y O. Ashenfelter, págs. 1802-1863. Amsterdam, Holanda.

Centro de Investigación sobre Dinámica Social (2007). *Ciudad, espacio y población: el proceso de urbanización en Colombia*, Universidad Externado de Colombia.

DANE (2016). *Metodología Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH*. Departamento Administrativo Nacional de Estadística.

DANE (2019). *Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)*. Departamento Administrativo Nacional de Estadística.

DNP (2015a). *El Campo Colombiano: Un Camino hacia el Bienestar y la Paz. Misión para la Transformación del Campo*. Departamento Nacional de Planeación.

DNP (2015b). *La Protección Social de la Población Rural. Misión para la Transformación del Campo*. Departamento Nacional de Planeación.

DNP (2018). *Pobreza Multidimensional y Pobreza Monetaria. Análisis 2010-2017*. Dirección de Desarrollo Social, Departamento Nacional de Planeación.

Duflo, E. (2001). “Schooling and Labor Market Consequences of School Construction in Indonesia: Evidence from an Unusual Policy Experiment”, *The American Economic Review*, Vol. 91, No. 4, págs. 795-813.

Fedesarrollo. (2017). *Informe Mensual de Mercado Laboral*. Bogotá D.C. - Colombia.

Fernández, M., Ibáñez, A. M. & Peña, X. (2014). Adjusting the Labor Supply to Mitigate Violent Shocks: Evidence from Rural Colombia, *Journal of Development Studies*, Vol. 50, No. 8.

Garay, L.J. (1998). *Colombia: estructura industrial e internacionalización 1967-1996*, Departamento Nacional de Planeación.

Goldin, C. (1994). “The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History”, NBER Working Paper No. 4707.

Hamann, F., F. Arias, J. Bejarano, M. Gáfaró, J. Méndez & A. Poveda. (2019). Productividad total de los factores y eficiencia en el uso de los recursos productivos en Colombia, Ensayos sobre Política Económica (ESPE), No. 89.

Hudson, R. A. & Library Of Congress. Federal Research Division. (2010) *Colombia: A Country Study*. Washington, D.C.: Federal Research Division, Library of Congress.

Himes, D. (2018). Monthly Labor Review, Bureau of Labor Statistics.

ILO (2013). Decent Work Indicators. Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators. Second Edition. International Labor Office, Geneva.

ILO (2018). *World Employment and Social Outlook. Trends 2018*. International Labour Office, Geneva.

Jaramillo-Echeverri, J., Meisel-Roca, A. y Ramírez-Giraldo, M. T. (2015). The Great Depression in Colombia: A Stimulus to Industrialization, 1930-1953. Borradores de Economía, No. 802.

Lasso, Francisco (2018). Reporte del Mercado Laboral No. 5, editado por: Luz Adriana Flórez, Grupo de Análisis del Mercado Laboral (Gamla), Subgerencia de Política Monetaria e Información Económica, Banco de la República.

Lehmann, H. & A. Zaiceva, (2015). “Re-defining Informal Employment and Measuring its Determinants: Evidence from Russia”, Journal of International Development, Vol. 27 No. 4, págs. 464-488.

Leibovich, J., M. Nigrinis, & M. Ramos (2006). “Caracterización del mercado laboral rural en Colombia”. Borradores de economía, No. 408. Banco de la República de Colombia.

Levy, S. (2014). Good Intentions, Bad Outcomes: Social Policy, Informality, and Economic Growth in Mexico. Brookings Institution Press.

Merchán Hernández, C. (2015). Sector rural colombiano: dinámica laboral y opciones de afiliación a la seguridad social. Coyuntura Económica. Vol. XLV, No. 2, págs. 137-182.

Otero-Cortés, A. (2018). Essays on Labor Informality in Developing Countries, The University of North Carolina at Chapel Hill, ProQuest Dissertations Publishing.

Psacharopoulos, G. & H. A. Patrinos, (2018) Returns to investment in education: a decennial review of the global literature, Education Economics, Vol. 26 No. 5, págs. 445-458.

Portes, A. & Roberts, B. (2005). The free-market city: Latin American urbanization in the years of the neoliberal experiment, *Studies in Comparative International Development*, Vol 40 No. 1, págs 43-82.

Romero, J. & A. Meisel. (2019). Demographic Analysis of la Violencia in Colombia, *Cuadernos de Historia Económica* No. 50, Banco de la República.

Tuzemen, D. (2018). “Why are prime-age men vanishing from the labor force?” *Economic Review*, first quarter 2018, Federal Reserve Bank of Kansas City.

## Definiciones

GEIH: Gran Encuesta Integrada de Hogares. Encuesta mensual realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) para recolectar información sobre el mercado laboral, educación y características demográficas.

Cabecera: es el área geográfica que está definida por un perímetro urbano, cuyos límites se establecen por acuerdos del Concejo Municipal. Corresponde al lugar en donde se ubica la sede administrativa de un municipio.

Centro poblado: es un concepto creado por el DANE para fines estadísticos, útil para la identificación de núcleos de población. Se define como una concentración de mínimo veinte (20) viviendas contiguas, vecinas o adosadas entre sí, ubicada en el área rural de un municipio o de un Corregimiento Departamental. Dicha concentración presenta características urbanas tales como la delimitación de vías vehiculares y peatonales. Este concepto considera: Caserío: sitio que presenta un conglomerado de viviendas, ubicado comúnmente al lado de una vía principal y que no tiene autoridad civil. El límite censal está definido por las mismas viviendas que constituyen el conglomerado. Inspección de Policía: es una instancia judicial en un área que puede o no ser amanzanada y que ejerce jurisdicción sobre un determinado territorio municipal, urbano o rural y que depende del departamento o del municipio. Es utilizada en la mayoría de los casos con fines electorales. Su máxima autoridad es un Inspector de Policía. Corregimiento municipal: es una división del área rural del municipio, la cual incluye un núcleo de población, considerada en los Planes de Ordenamiento Territorial, P.O.T. El artículo 117 de la ley 136 de 1.994 faculta al concejo municipal para que mediante acuerdos establezca esta división, con el propósito de mejorar la prestación de los servicios y asegurar la participación de la ciudadanía en los asuntos públicos de carácter local.

Rural disperso: se caracteriza por la disposición dispersa de viviendas y explotaciones agropecuarias existentes en ella. No cuenta con un trazado o nomenclatura de calles, carreteras, avenidas, y demás. Tampoco dispone, por lo general, de servicios públicos y otro tipo de facilidades propias de las áreas urbanas.

Regiones: Las regiones usadas en este documento corresponden a la definición de regiones del DANE, que puede diferir de otras definiciones de regiones existentes en Colombia.

Región Caribe: Incluye los departamentos de Atlántico, Bolívar, Cesar, Córdoba, Sucre, Magdalena y La Guajira.

Región Oriental: Incluye los departamentos de Norte de Santander, Santander, Boyacá, Cundinamarca y Meta.

Región Central: Incluye los departamentos de Caldas, Risaralda, Quindío, Tolima, Huila, Cesar, Caquetá y Antioquia

Región Pacífica: Incluye los departamentos de Chocó, Cauca, Nariño y Valle.