

**REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ,
DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019
“ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.**

1

**REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE
URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS
PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS
POR LA VIDA.**

JHON ARLEY COPETE ORTIZ



Escuela Superior de Administración Pública

Administración Pública Territorial

Facultad de Pregrado

Medellín

2023

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

2

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

JHON ARLEY COPETE ORTIZ

Trabajo de monografía para optar al título de Administrador Público

Lyda Marcela Herrera Camargo

Escuela Superior de Administración Pública

Administración Pública Territorial

Facultad de Pregrado

Medellín

2023

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

3

Dedicatoria

A Dios por su presencia, gracia, amor y misericordia incondicional.

A mis hijos por su amor, su compañía, por ser mi mayor motivación para ser cada día mejor y convertirme en un ser valiente y recipiente.

A Yadys Margelys Ríos Salas, Profundo amor y respeto.

A Todos aquellos que han creído en mí sinceramente: mis hermanos, sobrinos, amigos, a mi asesora y la mujer más importante de mi vida: Tarcila Ortiz.

Con amor profundo

Jharcoz

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

4

Agradecimientos

A Dios que ha guiado mis pasos:

A la Escuela Superior de Administración Pública por permitirme formarme como ser integral y proactivo para contribuir al cambio que necesita la sociedad.

A mi Asesora Lyda Marcela Herrera Camargo por su magnífica manera de ver y hacer ver las cosas.

A mi Amiga Mary Chavera por su Apoyo.

A las instituciones con todo el personal directivo y administrativo que me brindaron información valiosa sin los cuales no hubiera sido posible hacerlo.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

5

Carta Aprobatoria

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

6

Presentación

En Urabá, la falta de empleo formal ha sido un problema de larga duración y de naturaleza complicada que ha tenido consecuencias significativas tanto para la economía local como para el bienestar de la población. La región es reconocida por su destacada participación en la industria agrícola, especialmente en la producción de bananos, así como por su puerto marítimo y el potencial que tiene en el sector turístico. A pesar de contar con estos recursos, la informalidad laboral ha representado un desafío constante en esta área geográfica.

La informalidad laboral en Urabá hace referencia a la realización de actividades económicas que operan al margen de las regulaciones gubernamentales, sin cumplir con los requisitos legales y sin cumplir con las obligaciones fiscales correspondientes. En esta región, esta problemática se ha manifestado en diversas formas. Uno de los sectores más afectados es el comercio informal, donde la presencia de vendedores ambulantes y pequeños negocios informales ha crecido considerablemente en los andenes y calles de los municipios, compitiendo de manera desleal con los comercios establecidos y generando una competencia desigual.

Esta situación ha obstaculizado el progreso económico sostenible de la subregión, dado que los comerciantes legales se ven perjudicados por la competencia injusta, mientras que los vendedores informales carecen de los beneficios y protecciones proporcionadas por la formalidad, tales como seguridad social, acceso a créditos y capacitación empresarial. Además, la informalidad ha generado un

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

7

impacto negativo en la recaudación de impuestos, limitando así los recursos disponibles para invertir en infraestructura y servicios públicos.

Con el fin de hacer frente a este desafío, se requiere la implementación de políticas públicas exhaustivas que fomenten la formalización de la economía en Urabá. Esto implica proporcionar respaldo e incentivos a los negocios informales para que regularicen su situación, facilitar el acceso a la educación y capacitación empresarial, promover la generación de empleo formal y fortalecer la supervisión y regulación por parte de las autoridades.

En este estudio, analizaremos las estrategias, proyectos y programas propuestos en los planes de desarrollo "ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE" 2016-2019 y "UNIDOS POR LA VIDA" 2020-2023, con el objetivo de disminuir la informalidad laboral en la subregión de Urabá.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

8

1. Introducción

La informalidad laboral es uno de los principales desafíos que enfrenta la subregión de Urabá. Este fenómeno se caracteriza por la ausencia de registro, seguridad y ventajas laborales para numerosos trabajadores, lo que les impide obtener empleo que sea justo y honorable. El trabajo informal acarrea impactos adversos tanto para los trabajadores como para la economía y la sociedad en su conjunto, y la disminución de este fenómeno se ha convertido en una prioridad para diversos gobiernos y organizaciones internacionales.

Se parte de la premisa de que la falta de empleo formal es un desafío complejo y diverso, que necesita ser abordado de manera completa y con la colaboración de varios participantes para lograr resultados efectivos. Por tanto, se propone llevar a cabo una investigación analítica, que permita identificar los obstáculos y posibilidades principales para disminuir la falta de formalidad laboral en Urabá, y plantear estrategias y recomendaciones concretas y viables.

Según la perspectiva institucional propuesta por (Jiménez Restrepo, 2012) La administración pública puede colaborar en la lucha contra la falta de empleo formal, a través de la aplicación y cumplimiento de las leyes laborales, la promoción de la educación, la facilitación de trámites administrativos, el estímulo al diálogo social y el fortalecimiento de la supervisión por parte de las autoridades gubernamentales.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

9

A partir de lo expuesto previamente, analizaremos las acciones propuestas en los planes de desarrollo "ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE" 2016-2019 y "UNIDOS POR LA VIDA" 2020-2023, con el propósito de abordar la problemática del empleo informal en la subregión de Urabá.

Además, identificaremos las estrategias específicas contempladas en dichos planos, ya que el trabajo informal es un desafío significativo en la región de Urabá y requiere de políticas efectivas para su resolución. Al enfocarse en los planos de desarrollo identificados, se busca comprender las intenciones y acciones gubernamentales destinadas a combatir esta situación y evaluar su impacto en la disminución del empleo informal.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

10

1.1 Planteamiento del problema

El mercado laboral en el departamento de Antioquia presenta variaciones regionales significativas, debido a su estructura socioeconómica caracterizada por una dinámica centro-periferia. En este sentido, la subregión del valle del Aburrá se destaca por su mayor nivel de desarrollo y mejores indicadores socioeconómicos, mientras que las subregiones periféricas, como Urabá, presentan un menor desarrollo que se manifiesta en altos niveles de pobreza, desigualdad, baja cobertura de servicios básicos y escasas oportunidades laborales.

A lo largo de los años, se ha observado un incremento considerable del empleo informal en los 11 municipios de Urabá, como consecuencia de una serie de factores que afectan la disponibilidad de empleo decente para las comunidades locales.

Esta tendencia histórica del crecimiento del mercado informal en Urabá puede atribuirse a varios argumentos. En primer lugar, la falta de oportunidades laborales formales en la región ya sea por la escasez de empresas establecidas o por la falta de inversión económica, ha llevado a que muchas personas busquen opciones de empleo en el sector informal para poder subsistir. Además, la falta de acceso a la educación y la capacitación adecuada limita las posibilidades de acceder a empleos formales y mejores remunerados, impulsando a las personas a buscar alternativas informales.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

11

Adicionalmente, la economía de subsistencia predominante en Urabá, caracterizada por actividades agrícolas y de pequeña escala, también contribuye al aumento del empleo informal. La falta de desarrollo económico en la región limita la diversificación de la economía y la creación de empleos formales, lo que lleva a una mayor dependencia de actividades informales para generar ingresos.

Asimismo, factores socioeconómicos, como la falta de infraestructura básica, servicios públicos adecuados y políticas de inclusión laboral, también influyen en el crecimiento del mercado informal. La ausencia de estas condiciones necesarias para el desarrollo empresarial y la creación de empleos formales dificulta la reducción del empleo informal en la región.

De acuerdo con lo expuesto, es evidente que la economía regional ha estado experimentando una crisis desde hace tiempo, especialmente en lo que respecta al sector laboral. Es destacable el esfuerzo realizado por los grupos económicos vinculados a la industria bananera de Urabá, quienes han creado empresas como Frutera Sevilla, con sede en Apartadó, y Sindebras, así como Maderas del Darién, Casa Nova y Matuntugo Turbo. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, la fuerza laboral generada no es significativa y además carece de estabilidad, ya que depende en gran medida de las fluctuaciones del mercado internacional.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

12

Además del sector industrial, también existen otros sectores económicos, como el comercio y los servicios, entre otros, que han experimentado los efectos de la crisis persistente en la subregión a lo largo del tiempo. Estas dificultades suelen afectar el entorno laboral de las empresas, dando lugar a la creación de desempleo e incrementando la informalidad en el mercado laboral.

Resulta claro que el empleo informal en Urabá ha surgido como una alternativa para subsistir, impulsada tanto por esto como por otros factores que llevan a las personas a involucrarse en ciclos económicos informales. Por lo tanto, el propósito de esta monografía es determinar las acciones propuestas en los planes de desarrollo "ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE" 2016-2019 y "UNIDOS POR LA VIDA" 2020-2023 para abordar este problema económico en la subregión de Urabá.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

13

1.2 Antecedentes de situación problema

A lo largo de los años, Urabá ha sido reconocida por su importante contribución a la producción agrícola, centrándose especialmente en los cultivos de banano y palma aceitera. Estas actividades agrícolas han sido la base de la generación de empleo informal en la subregión. Sin embargo, es necesario destacar que esta dependencia de la agricultura ha generado una serie de desafíos en términos de empleo formal.

La falta de opciones laborales formales en Urabá ha llevado a muchas personas a buscar oportunidades en el sector informal. En este sentido, el comercio y los servicios informales han surgido como alternativas para aquellos que no encuentran empleo en el sector formal. Actividades como la venta ambulante y los trabajos domésticos se han convertido en fuentes de ingresos para muchas personas en la subregión.

Es importante tener en cuenta que la falta de diversificación económica y la presencia limitada de empresas formales en sectores no agrícolas también han influido en el crecimiento del empleo informal en Urabá. La escasez de empleos formales ha llevado a una mayor dependencia de actividades informales para generar ingresos y estabilizarse económicamente.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

14

A partir de los años 90, se ha evidenciado un notable incremento en la informalidad laboral en la subregión de Urabá, lo cual ha sido provocado principalmente por la desaparición de empresas emblemáticas como Frutera Sevilla, con sede en Apartadó, y Sindebras, así como Maderas del Darién, Casa Nova y Matuntugo en Turbo, las cuales durante varios años fomentaron el empleo formal en el sector bananero a nivel regional.

Este deterioro en la situación laboral se ha visto agravado por otros factores, como la violencia ejercida por grupos al margen de la ley. Como resultado, numerosas familias rurales se han visto obligadas a abandonar sus hogares o vender sus tierras por sumas insignificantes, dejándolos en una situación de vulnerabilidad extrema. Consecuentemente, se han visto obligados a buscar ingresos en el ámbito laboral informal, dependiendo de trabajos esporádicos y mal remunerados.

Según el informe de caracterización de la oferta laboral en la región del Urabá Antioqueño, llevado a cabo por el Observatorio del Mercado del Trabajo de Antioquia, se observa que para el año 2013 la Tasa Global de Participación (TGP) en Urabá alcanzó el 57,62 %. Esto indica la presión ejercida por la fuerza laboral, tanto los ocupados como los desocupados, sobre el mercado de trabajo en la región. (CCU, 2016)

En cuanto a la ocupación, se registra una Tasa de Ocupación (TO) del 41,69 %, la cual es relativamente baja. Esta baja tasa de ocupación, junto con una alta TGP, puede influir en una elevada Tasa de Desempleo (TD), tal como se presenta en Urabá, donde se sitúa en un 27,63 %. (pág. 13)

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

15

Además, es importante destacar que tanto el contrabando como la piratería genera una competencia desleal con las empresas formales, ya que los productos ilegales suelen ofrecerse a precios más bajos, lo que dificulta la sostenibilidad de las empresas legales y afecta su capacidad para generar empleo formal.

A pesar de esta situación, el resurgimiento del empleo formal en la subregión de Urabá ha sido notable, como se menciona en el informe socioeconómico (CCU, 2021, pág. 24). Durante el período comprendido entre 2019 y 2021, se han creado un total de 2.972 empresas en esta área geográfica, lo cual demuestra una tendencia positiva hacia la reducción de la informalidad laboral en los 11 municipios que conforman el Urabá antioqueño. Este crecimiento en la creación de empresas evidencia una dinámica ascendente en términos de empleo formal, lo cual es un indicio alentador para el desarrollo económico de la región.

Según la Encuesta de Calidad de Vida (2021) la tasa desempleo para la subregión de Urabá, es del 45,03 %, de los trabajadores estaban ocupados en trabajos informales.

Según el mismo informe, dentro de los 11 municipios que componen las tres zonas de la subregión de Urabá, se observa que la zona norte presenta la tasa más baja de participación de la fuerza laboral en comparación con las otras dos zonas. Esto inevitablemente se traduce en una tasa de desempleo muy alta en dicha zona.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

16

Entre los municipios con mayor índice de informalidad se encuentran San Pedro de Urabá, con un 83,92%, San Juan de Urabá con un 81,26%, Necoclí con un 64,42% y Arboletes con un 63,90%. Por otro lado, los municipios de la zona central, como Chigorodó con un 33,87%, Carepa con un 35,95%, Apartadó con un 38,17% y Turbo con un 51,62%, presentando los porcentajes de informalidad más bajos dentro de la subregión. (Gobernación de Antioquia, 2021)

Estos datos revelan las disparidades existentes en términos de informalidad laboral entre los diferentes municipios de Urabá, siendo la zona norte la más afectada. Es necesario implementar estrategias focalizadas en dicha zona para promover la generación de empleo formal y reducir los altos niveles de desempleo e informalidad que allí se presentan.

Para comprender la evolución de estos indicadores en la subregión, es fundamental analizar las estrategias e iniciativas implementadas para combatir la informalidad, específicamente en el contexto de los planes de desarrollo "**ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE**" (2016-2019) y "**UNIDOS POR LA VIDA**" (2020-2023).

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

17

1.3 Justificación

La informalidad se refiere a cualquier actividad económica que no esté sujeta a las normas legales y no cumpla con las obligaciones laborales, tributarias y regulatorias establecidas por el gobierno nacional. Esto abarca a los comerciantes individuales, las pequeñas empresas informales y otras actividades económicas no registradas.

El empleo informal presenta diversas características esenciales. En primer lugar, tiene efectos perjudiciales tanto a nivel personal como en el ámbito económico en general. En segundo lugar, los trabajadores en la economía informal suelen enfrentar condiciones laborales precarias, salarios reducidos y falta de protección social. Además, esta situación puede dar lugar a desigualdad y obstaculizar el desarrollo económico sostenible al no contribuir al sistema tributario y evadir las regulaciones laborales y empresariales.

El propósito de esta monografía es analizar los planos de desarrollo "Antioquia piensa en grande" (2016-2019) y "Unidos por la vida" (2020-2023), con el objetivo de identificar las estrategias destinadas a reducir la informalidad laboral en la Subregión de Urabá. Lo que distingue a este trabajo es su enfoque innovador al proporcionar una herramienta adicional desde el campo de la administración pública, que amplía la perspectiva para comprender este fenómeno en constante cambio. Sobre esta base, las entidades territoriales pueden reestructurar sus políticas públicas, centrándose en la implementación de programas educativos y de capacitación dirigidos a trabajadores y emprendedores informales. Estos programas buscan brindarles los conocimientos y habilidades necesarios para operar en la economía formal.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

18

La medida del éxito de esta indagación se reflejará en las políticas públicas futuras que se formulan e implementan en la subregión de Urabá con el propósito de reducir el empleo informal. Aquí es donde se establece la conexión entre la administración pública y la informalidad, ya que la administración pública es responsable de desarrollar estrategias dirigidas a combatir este fenómeno mediante un enfoque integral que engloba políticas económicas, sociales y laborales.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

19

2. Marco teórico

A continuación, se abordarán las estrategias propuestas para abordar la problemática de la informalidad laboral en la subregión de Urabá a través de los planes de desarrollo. Se explorará cómo se plantea la intervención en dichos planes para reducir la informalidad y promover el empleo formal en la región. Además, se analizarán las teorías y enfoques existentes en el campo de la administración pública y el desarrollo económico para comprender cómo se pueden implementar medidas efectivas en este contexto específico.

2.1. Economía Informal

La economía informal se refiere a aquellas actividades que se encuentran fuera del ámbito de la economía formal y que están caracterizadas por la presencia de prácticas ilegales. Estas actividades pueden incluir trabajadores autónomos, empleados domésticos, artesanos y personas sin formación específica en un oficio. Aunque la economía informal puede ofrecer algunas oportunidades económicas, no garantiza el cumplimiento de las leyes en términos laborales de salarios justos, seguridad social y condiciones de trabajo adecuadas. Por tanto, es fundamental que los gobiernos implementen políticas y programas dedicados a fomentar la formalización de la economía informal, así como brindar protección y apoyo a los trabajadores informales.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

20

2.1.1. Definición de Economía Informal

(Chen, 2012), responsable de la elaboración de los documentos de trabajo de WIEGO (Mujeres en Empleo Informal: Globalizado y Organizado, por sus siglas en inglés) de la Escuela de Gobierno Harvard Kennedy, plantea una discusión conceptual sobre la economía informal y presenta diferentes perspectivas al respecto. Según Chen, existen diversas interpretaciones de lo que constituye la economía informal, que van más allá de las configuraciones técnicas establecidas por la OIT. La autora identifica cuatro enfoques o corrientes dentro de estas perspectivas:

I. La primera corriente, conocida como la escuela dualista, sostiene que:

el sector informal de la economía comprende actividades marginales –distintas del sector formal y no relacionado con él– que proporcionan ingresos a los pobres y una red de seguridad en tiempos de crisis (Hart 1973; ILO 1972; Sethuraman 1976; Tokman 1978)

(Chen, 2012, pág. 4) El argumento de esta visión es que la razón de ser de la economía sumergida es la exclusión de las empresas informales de los ciclos económicos y aspectos demográficos relacionados con el mercado laboral.

II. Por otra parte, la escuela estructuralista plantea que:

la economía informal como unidades económicas (microempresas) y trabajadores subordinados que sirven para reducir los costos de insumos y de mano de obra, y, de ese modo, aumentan la competitividad de las grandes empresas capitalistas (Moser 1978; Castells y Portes 1989) (Chen, 2012, pág. 4). Según esta perspectiva, el surgimiento de la economía informal ha evolucionado en paralelo con

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

21

la globalización y el crecimiento del capitalismo. Uno de los factores causales es que las actividades laborales tienden a buscar la formalización como una forma de reducir el impacto de las regulaciones estatales en la competitividad económica. Esto representa una visión característica del enfoque estructuralista.

III. La escuela legalista dice que

la economía informal está formada por microempresarios “valientes” que eligen trabajar de manera informal a fin de evitar los costos, el tiempo y el esfuerzo del registro formal, y quienes necesitan derechos de propiedad para hacer que sus activos sean legalmente reconocidos (de Soto 1989, 2000). (Chen, 2012, pág. 4) Además, los abogados argumentan que la causalidad se encuentra en el marco legal, el cual posee una estructura inflexible que fuerza a los trabajadores a desempeñarse en el sector informal.

IV. Por último, la escuela voluntarista “se centra en empresarios informales quienes

deliberadamente tratan de evitar regulaciones e impuestos, pero a diferencia de la escuela legalista no culpa a los trámites engorrosos de registro” (Chen, 2012). En relación con la causalidad, los voluntarios sostienen que las empresas informales son preferibles debido a que ofrecen una mejor relación entre costo y beneficio para ellos.

La propuesta de Chen de discutir y confrontar conceptualmente diferentes puntos de vista sobre la informalidad laboral permite una amplia gama de interpretaciones al analizar este fenómeno en un contexto particular. Esta confrontación busca enriquecer la comprensión y el debate sobre el empleo informal, al reconocer que existen múltiples perspectivas desde las cuales abordar esta problemática.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

22

1.2.2. Contexto Nacional de la Informalidad Laboral

Al interior del país diversos sectores han expresado su opinión sobre el empleo informal, pero el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) (2009), ha determinado el método de medición del empleo informal para Colombia, de acuerdo con los criterios y recomendaciones de la OIT, según la resolución de 1993 de la 15ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), definió estos criterios:

En Colombia, se ha generado un amplio debate en torno al empleo informal, y diversos sectores han expresado sus opiniones al respecto. El Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) ha desempeñado un papel fundamental en la medición de la informalidad laboral en el país. Según el (DANE, 2009), se ha adoptado el método de medición del empleo informal recomendado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), siguiendo los criterios establecidos en la resolución de la 15ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) en 1993.

Esta adopción de criterios por parte del DANE tiene como objetivo estandarizar la medición y proporcionar una base sólida para comprender y analizar la informalidad laboral en Colombia. Al seguir las recomendaciones de la OIT, se busca asegurar que la medición del empleo informal sea coherente y comparable con otros países, lo que facilite la evaluación de las políticas y la comparación de los resultados a nivel internacional.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

23

Estos criterios definidos por la CIET definen parámetros claros para identificar y clasificar las diferentes formas de empleo informal. Al contar con una definición precisa, se logra una mejor comprensión de la magnitud y las características de la informalidad laboral en Colombia. Esto a su vez permite a los responsables de la formulación de políticas ya los expertos en el campo diseñar estrategias más efectivas para abordar este desafío y promover la transición hacia empleos formales y de calidad.

En consecuencia, el DANE estableció los siguientes criterios.

- a) “Los empleados particulares y los obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas en todas sus agencias o sucursales, incluyendo el patrono y/o socio” (DANE, 2009, pág. 7)
- b) “Los trabajadores familiares sin remuneración;”
- c) “Los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares;”
- d) “Los empleados domésticos; e) Los trabajadores por cuenta propia;”
- e) “Los patronos o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos;”
- f) g) Se excluyen los obreros o empleados del gobierno.

La medición del empleo informal es de gran importancia, ya que permite tener un diagnóstico preciso de la situación laboral del país o una región específica. Al conocer la magnitud y características del empleo informal, se pueden diseñar estrategias adecuadas para abordar este problema y promover la formalización laboral.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

24

Los planes de desarrollo realizan un papel fundamental en la gestión de la informalidad laboral. Estos planes son instrumentos de política pública que fundamentan metas, objetivos y acciones para impulsar el desarrollo económico y social de una sociedad. En el contexto del empleo informal, los planes de desarrollo pueden incluir políticas y programas específicos orientados a reducir la informalidad y promover la formalización laboral.

Para abordar este problema desde los planes de desarrollo, es necesario implementar medidas integrales que abarquen diferentes aspectos. Esto incluye la simplificación de trámites administrativos para facilitar la formalización de las empresas informales, la promoción de incentivos para la formalización laboral, el fortalecimiento de la capacidad productiva de las empresas informales a través de acceso a financiamiento y tecnología, y la implementación de programas de educación y capacitación para mejorar las habilidades de los trabajadores informales y facilitar su transición hacia la economía formal.

Además, es fundamental establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para monitorear el impacto de las políticas implementadas. De esta manera, se puede ajustar y mejorar las estrategias en función de los resultados obtenidos.

El panorama de la informalidad laboral en Colombia presenta una situación desafiante. Existen altos niveles de empleo informal en el país, lo que significa que una parte significativa de la fuerza laboral trabaja en condiciones precarias y sin acceso a los beneficios y protecciones laborales que brinda el empleo formal.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

25

De acuerdo con el Boletín Técnico (DANE, 2023), aproximadamente el 58,2% de la población trabajadora en Colombia se encontró en situación laboral informal. Esta cifra representa una ligera disminución de 0,3 puntos porcentuales en comparación con el trimestre anterior, en cual la tasa de desocupación informal era del 58,5%. Durante el período comprendido entre 2016 y 2023, los trabajadores informales ocuparon una proporción mayor dentro del total de ocupados, aunque entre los años 2014 y 2019 se demostró un ligero predominio del empleo formal sobre el informal.

En general, se ha observado que la informalidad laboral ha sido alta y relativamente estable en el país en los últimos años. Al analizar a nivel departamental, se identificaron algunas regiones con las cifras más altas de empleo informal, como Sincelejo (67,4%), Riohacha (67,3%) y Santa Marta (63,0%). Por otro lado, las ciudades con menor proporción de informalidad laboral fueron Manizales (32,7%), Bogotá DC (33,4%) y Medellín AM (40,6%).

Estas cifras reflejan la persistencia de la informalidad laboral como un desafío importante en Colombia.

Si las estadísticas muestran que la informalidad laboral continúa siendo un desafío significativo en Colombia, surge la pregunta de cómo abordar este problema a través de los planes de desarrollo departamentales. Es necesario implementar estrategias y políticas efectivas que promuevan la formalización del empleo y brinden oportunidades para el crecimiento económico sostenible.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

26

Una posible manera de reducir la informalidad laboral desde los planes de desarrollo es fomentar la creación de empleo formal a través de la promoción de inversiones, el apoyo a emprendedores y la generación de un entorno propicio para la actividad empresarial. Esto puede incluir incentivos fiscales, simplificación de trámites y regulaciones, así como programas de capacitación y educación para fortalecer las habilidades laborales de la población.

Además, es fundamental mejorar el acceso a la seguridad social y los beneficios laborales para los trabajadores informales, lo que requiere la implementación de políticas que faciliten su afiliación a sistemas de seguridad social y promueva la formalización gradual de sus actividades económicas.

Otro enfoque importante es la promoción de la educación y la capacitación en habilidades relevantes para el mercado laboral, lo que permitirá a los trabajadores informales mejorar sus perspectivas de empleo y acceder a mejores condiciones laborales en el sector formal.

Es crucial que los planes de desarrollo departamentales consideren estos aspectos y establezcan medidas concretas para abordar la informalidad laboral. Esto puede lograrse a través de la colaboración entre entidades gubernamentales, sector privado, organizaciones de la sociedad civil y la comunidad en general.

Reducir la informalidad laboral en Colombia requiere un enfoque integral y coordinado que aborde tanto las causas subyacentes como las consecuencias de esta problemática. Los planes de desarrollo departamentales pueden desempeñar un papel fundamental al establecer políticas y acciones específicas para fomentar la formalización laboral y mejorar las condiciones de trabajo en el país.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

27

1.2.3. Contexto Regional de la Informalidad Laboral

Antioquia, con un peso del 14,9% en el Producto Interno Bruto (PIB) de Colombia, experimentó un crecimiento promedio anual del 4,3% entre 2010 y 2019, superando la media nacional del 3,7% (DANE, 2022) A pesar de su relevancia económica, la presencia de la economía informal persiste como un desafío que afecta tanto a los trabajadores como al panorama económico general de la región.

Sin embargo, la crisis desencadenada por la pandemia de Covid-19 impactó significativamente la economía del departamento en el año 2020, con una variación negativa del 5,5%. Este declive se tradujo en un aumento considerable de la tasa de desempleo, generando una mayor presión en los desafíos existentes en términos de generación de empleo de calidad, así como en la reducción de los índices de pobreza y desigualdad entre las subregiones del departamento.

La persistencia de la informalidad laboral se manifiesta a través de un alto porcentaje de empleo informal en las diferentes subregiones de Antioquia.

De acuerdo con los informes de las Cuentas Económicas de la Gobernación de Antioquia, en el año 2019, el Producto Interno Bruto (PIB) de Antioquia se distribuyó entre las nueve subregiones de la siguiente manera: el Valle de Aburrá representó el 68,6 %, Oriente el 9 %, Urabá el 4,6 %, Suroeste el 3,8 %, Norte el 3,7 %, Nordeste el 3,5 %, Bajo Cauca el 2,7 %, Magdalena Medio el 2,1 % y Occidente el 2 %. (CCMA, 2021)

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

28

Según los datos muestran que, en Antioquia, los indicadores de pobreza y distribución del ingreso son más favorables en comparación con el promedio nacional. Durante el año 2020, la incidencia de la pobreza monetaria en el departamento alcanzó el 34 %, lo que representa un aumento de 4,2 puntos porcentuales en comparación con el año anterior, como resultado de la crisis socioeconómica derivada de la pandemia de Covid-19. Este nivel de pobreza se acerca bastante a los registros de 2012, cuando se registró un 35,3 %. A nivel nacional, la pobreza pasó del 35,7 % en 2019 al 42,5 % en 2020. Entre los departamentos con un desempeño superior se encuentran Cundinamarca, con un 27 %, y Caldas, con un 30,7 %. (CCMA, 2021)

En el ámbito subregional, Urabá divide en cuatro zonas según sus características geográficas y demográficas. En primer lugar, está la zona norte, que abarca los municipios de Arboletes, Necoclí, San Juan de Urabá y San Pedro de Urabá. Luego, se encuentra la zona centro, que incluye los municipios de Apartadó, Carepa, Chigorodó, Mutatá y Turbo. Por último, está la zona del Atrato Medio, que comprende los municipios de Murindó y Vigía del Fuerte. En estas zonas, La informalidad laboral constituye un factor de gran relevancia que impacta tanto a los trabajadores como a la economía en su conjunto. Esto queda evidenciado en la Encuesta de Calidad de Vida (Gobernación de Antioquia, 2021) la cual señala que la subregión de Urabá presenta una tasa de informalidad laboral del 42,35%, cifra significativa a nivel departamental.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

29

Para abordar este desafío, es fundamental implementar políticas y programas que fomenten la formalización del empleo y promuevan el desarrollo de empresas formales en Antioquia. Esto implica la creación de incentivos para que los trabajadores y las empresas opten por la formalidad, así como la mejora de las condiciones para acceder a créditos, capacitación y tecnología.

Asimismo, es necesario fortalecer la educación y la capacitación en habilidades relevantes para el mercado laboral formal, con el fin de mejorar las oportunidades de empleo y promover la transición de los trabajadores informales hacia el sector formal de la economía.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

30

2.4. Mecanismos de acción gubernamentales.

El gobierno tiene a su disposición una variedad de herramientas para abordar y reducir la informalidad laboral. Estos mecanismos se implementan a través de programas gubernamentales que se enmarcan en la planificación pública, siguiendo las leyes y procedimientos establecidos. En este contexto, es relevante analizar las acciones llevadas a cabo por la administración departamental y cómo se utilizan estas medidas gubernamentales con el respaldo político y administrativo necesario.

Para reducir la informalidad laboral, el gobierno puede implementar políticas y programas que promuevan la formalización de las actividades económicas. Estas iniciativas podrían incluir incentivos para que las empresas informales se registren y cumplan con las normas laborales y fiscales, así como la simplificación de trámites y procesos burocráticos que dificulten la formalización.

Además, se pueden fortalecer los mecanismos de inspección y control para asegurar el cumplimiento de las normas laborales y garantizar condiciones dignas de trabajo. Esto implica aumentar la capacidad de los organismos gubernamentales encargados de supervisar el cumplimiento de la legislación laboral y sancionar a aquellos empleados que operan en la informalidad.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

31

2.5. Definiciones de Política Pública

Una de las principales herramientas utilizadas por el gobierno es la creación e implementación de políticas públicas. Estas políticas representan la intervención directa del Estado en relación con un grupo específico de la población. Con el fin de obtener una comprensión más precisa del concepto de políticas públicas, es relevante considerar las perspectivas de diversos autores.

(Vargas Arévalo, 2007) “Las políticas públicas se pueden entender como un proceso que se inicia cuando un gobierno detecta la existencia de un problema que, por su importancia, merece su atención y termina con la evaluación de los resultados que han tenido las acciones emprendidas para eliminar, mitigar o variar ese problema”

“Políticas Públicas” no son un fin en sí mismas, sino que son un medio (utilizado por el Gobierno de turno) para dar respuesta a una problemática social específica: las “situaciones socialmente problemáticas” (Salazar Vargas)

Estas perspectivas, desde mi punto de vista, presentan limitaciones al no considerar la participación de la sociedad. Es importante reconocer que la ciudadanía juega un papel crucial en las metodologías de diseño de políticas públicas. Los aspectos de legitimidad y la relación entre el Estado y los ciudadanos no son tenidos en cuenta por estos autores al definir la política pública como una acción exclusiva del gobierno, a pesar de que esto sea cierto. Sin embargo, durante la implementación y en las etapas posteriores del proceso, la población objetivo participa activamente.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

32

2.6. Definición de Plan de Desarrollo

Los planes de desarrollo son una herramienta de planificación que contiene las líneas estratégicas, presupuestos, programas, políticas nacionales, departamentales y locales, metas y objetivos a alcanzar en cuatro años. Este plan está elaborado por las autoridades competentes y busca promover el crecimiento económico, el bienestar social y el desarrollo sostenible de la región en cuestión.

Según el Departamento Nacional de Planeación define:

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) es el instrumento formal y legal por medio del cual se trazan los objetivos del Gobierno permitiendo la subsecuente evaluación de su gestión. De acuerdo con la Constitución política de Colombia de 1991 en su artículo 339 del Título XII: "Del Régimen Económico y de la Hacienda Pública", Capítulo II: "De los planes de desarrollo", el PND se compone por una parte general y un plan de inversiones de las entidades públicas del orden nacional. (DNP, 2023)

Adicionalmente nos dice que: “El marco legal que rige el PND está consignado dentro de la Ley 152 de 1994, por la cual se estableció la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo. Ésta incluye, entre otros, los principios generales de planeación, la definición de las autoridades e instancias nacionales de planeación y el procedimiento para la elaboración, aprobación, ejecución y evaluación del Plan Nacional de Desarrollo” (DNP, 2023)

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

33

En relación con los planes de desarrollo Territorial entiende que:

El plan de desarrollo territorial –PDT- es el instrumento de planificación que orienta las acciones de las administraciones departamentales, distritales y municipales durante un período de gobierno. En éste se determina la visión, los programas, proyectos y metas de desarrollo asociados a los recursos públicos que ejecutarán durante los próximos 4 años. Este instrumento de planeación está compuesto por: 1) Diagnóstico, 2) Parte Estratégica y 3) Plan de Inversiones (DNP)

Por tanto, los planes de desarrollo nacional, regional y local están interconectados y se refuerzan mutuamente en la planificación e implementación de rutas, programas y proyectos estratégicos de desarrollo socioeconómico y sostenible del país, región y ciudad.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

34

2.7. Definición de documentos Conpes

Los documentos CONPES se refieren a una compilación de diseño de intervención y acción estatal que establece una guía estratégica y una línea base para la ejecución de políticas públicas o medidas específicas de inversión pública. Estos documentos son elaborados por el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y tienen como objetivo proporcionar un marco de referencia claro y coherente para la toma de decisiones y la implementación de acciones por parte del Estado.

Los documentos CONPES son fundamentales para el desarrollo de políticas públicas efectivas, ya que brindan orientación sobre las prioridades, objetivos y estrategias que se deben seguir en determinadas áreas o sectores. Estos documentos contienen análisis detallados, diagnósticos de la situación actual, proyecciones futuras y recomendaciones para abordar los desafíos identificados.

La importancia de los documentos CONPES radica en su capacidad para establecer una hoja de ruta clara y coherente, que permite a las entidades gubernamentales ya los actores involucrados en la implementación de políticas públicas tener una visión compartida y alineada de los objetivos a alcanzar. Además, al establecer una línea base, estos documentos permiten evaluar y hacer seguimiento a los avances logrados en la ejecución de las políticas y medidas propuestas.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

35

La revista Jurídica (DNP) afirma que:

Los documentos CONPES son instrumentos de política a través de los cuales el Gobierno Nacional establece directrices para el desarrollo del país en temas económicos y sociales. Existen varios tipos de documentos CONPES atendiendo a los objetivos particulares que cada uno persigue, siendo el de política pública el más recurrente de todos. La vigencia de estos documentos depende, en principio, del cumplimiento de todas sus acciones previstas en él, las cuales recaen en las distintas entidades públicas involucradas. De igual manera, el DNP, en su rol de Secretaría Técnica del CONPES, tiene la responsabilidad de establecer y hacer cumplir las directrices metodológicas para la elaboración, expedición y eventual modificación de estos documentos. (DNP, pág. 1)

Es importante destacar que dentro de los documentos CONPES se pueden identificar dos categorías principales: los de carácter económico y los de carácter social. Los documentos CONPES de carácter económico tienen como objetivo principal el diseño de políticas contractuales, políticas económicas, inversiones en infraestructura y programas relacionados. Por otro lado, los documentos CONPES de carácter social se centran en el manejo de los recursos del Sistema General de Participaciones (SGP), asuntos demográficos y temas cercanos a la esfera de responsabilidad del Ministerio del Interior. (DNP, 2023)

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

36

3. Marco normativo

La Constitución Política de 1991 establece normas que regulan el derecho al trabajo como un derecho fundamental y una obligación social. Este derecho cuenta con la protección especial del Estado en todas sus formas. En virtud de la Constitución, el Estado tiene el compromiso de proteger el derecho al trabajo, creando, estimulando e incentivando las condiciones socioeconómicas favorables que fomentan la oferta de oportunidades laborales para todas las personas capaces de trabajar. Para lograr esto, el Estado emite normas que aseguran relaciones laborales justas y dignas, y establece normas para limitar los abusos que pueden surgir en el contexto de las leyes de mercado. Asimismo, se busca regular las condiciones necesarias para racionalizar la economía y garantizar el pleno empleo de los recursos humanos.

A continuación, se presenta el conjunto de leyes y normas que establecen el marco normativo para abordar la informalidad laboral en Colombia.

Norma	Comentario
Constitución Política - Artículos 53, 93 y 94	Los tratados internacionales o principios universales de derecho fiscal tienen la misma importancia y jerarquía que las normas legales o constitucionales en esta área.
Convenios 87 y 98	Con relación a la libertad de asociación y el derecho de asociación sindical, el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga, la erradicación del trabajo forzado, las protecciones laborales para niños y jóvenes, y la eliminación de la discriminación laboral.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

Ley 50 de 1990	otorgó a los empleadores y trabajadores la capacidad de formar, sin necesidad de autorización previa, las organizaciones profesionales que consideren apropiadas y redactar sus estatutos de manera libre. Además, se facilitó la creación de sindicatos al otorgarles personalidad jurídica desde el momento de su fundación.
Ley 584 de 2000	La intención de esta ley fue armonizar las regulaciones sobre libertad sindical con los principios y disposiciones de la Constitución de 1991 y los Convenios 87 y 98 de la OIT. Además, la ley revocó la disposición que permitía a los estatutos de los sindicatos limitar la afiliación de altos empleados. Asimismo, se amplió la protección sindical a los empleados del sector público, excepto a aquellos que ejerzan funciones judiciales, autoridad civil, política o cargos de dirección administrativa.
Ley 22 de 1967 y Ley 581 de 2001	Esta ley fue promulgada con el propósito de combatir la discriminación en el ámbito laboral y regular la participación adecuada y efectiva de las mujeres en los niveles de toma de decisiones de los distintos sectores y órganos del gobierno.
Decreto 4588 de 2006	Esta ley estableció la prohibición de que las cooperativas y precooperativas actúen como intermediarios laborales, es decir, que no puedan utilizar el trabajo de sus asociados para proveer mano de obra temporal a usuarios o terceros beneficiarios, ni enviarlos como trabajadores en misión.
Ley 1429 de 2010	Se trata de brindar protección en términos de riesgos laborales a aquellos individuos, familias o grupos sociales que realizan una actividad económica fuera de los límites legalmente establecidos, con el fin de asegurar su subsistencia básica.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

Ley 1450 de 2011	<p>Implemento las medidas como la inclusión de los trabajadores del sector informal en los sistemas de pensiones y riesgos laborales, esta iniciativa busca fortalecer la formalización del empleo y disminuir los niveles de pobreza, especialmente entre aquellos que se dedican a actividades informales como medio de subsistencia.</p>
Ley 1562 de 2012	<p>Esta legislación otorga la posibilidad de afiliación al Sistema de Riesgos Laborales a los trabajadores independientes del sector informal, siempre y cuando realicen cotizaciones al régimen contributivo de salud, sin imponer otras condiciones adicionales. Esto abre la oportunidad de vinculación a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL).</p>
Decreto 723 de 2013	<p>Detallo la adhesión al Sistema de Riesgos Laborales por parte de la población empleada, incluso en casos de empleo informal, se requiere la presentación de contratos formales laborales con una duración mínima de un mes, o bien ser trabajadores independientes que desempeñen actividades clasificadas como de alto riesgo.</p>
Decreto 2616 de 2013	<p>Facilita la inclusión de los trabajadores del sector informal en el sistema de riesgos laborales y pensiones, reconociendo que una parte significativa de los empleados dependientes que actualmente se encuentran en la informalidad, y que reciben ingresos inferiores al salario mínimo, por lo general no se incorporan al sistema de seguridad social.</p>

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

39

En Colombia, se han realizado avances significativos en la normatividad relacionada con la informalidad laboral, con el objetivo de abordar los problemas y problemáticas asociados a este fenómeno. Estas medidas han sido implementadas con la intención de promover la formalización del empleo y garantizar la protección de los trabajadores.

Una de las justificaciones para estos avances normativos es la necesidad de mejorar las condiciones y sociales laborales de los trabajadores informales, quienes suelen enfrentar una serie de desventajas y vulnerabilidades en comparación con quienes se encuentran en el sector formal. La informalidad laboral puede implicar falta de acceso a seguridad social, bajos salarios, ausencia de contratos formales y limitadas oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Al promover la formalización del empleo, se busca garantizar que los trabajadores tengan acceso a beneficios laborales y sociales, como la seguridad social, la protección contra riesgos laborales y la posibilidad de acceder a pensiones. Esto contribuye a mejorar su bienestar económico y social, así como a fortalecer la equidad y la inclusión en el mercado laboral.

Además, la normatividad sobre la informalidad laboral también busca fomentar la formalización de las empresas, promover incentivos y aplicar que promuevan la creación de empleos dignos y la generación de oportunidades laborales sostenibles. Al reducir la informalidad, se puede impulsar el crecimiento económico y la productividad, así como mejorar la competitividad del país en el ámbito internacional.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

La Ley 1429 de 2010 ha alcanzado una serie de logros que buscan mejorar los niveles de formalización, y para comprender mejor esta normatividad se puede utilizar una matriz con categorías de análisis y específicas de la ley, lo cual permite identificar el panorama establecido por el cuerpo legislativo y las propuestas concretas para promover la formalización.

Fuente: Tabla 1 Acciones Identificadas. (Romero Zamudio, 2021)

Categoría	Artículos	Medida	Beneficiarios	Objetivos
Emprendimiento	3° Focalización de los programas de desarrollo empresarial	Asistencia económica mediante préstamos crediticios. Apoyo técnico a través de capacitación y formación.	Personas jóvenes de entre 18 y 28 años, residentes tanto en áreas rurales como urbanas, que han recibido educación superior en forma de estudios técnicos, tecnológicos o universitarios.	Promover el aumento de la legalización empresarial y la creación de oportunidades laborales.
Contexto Fiscal	Del 4 al 16 Principales: 4° Progresividad en el pago del impuesto sobre la renta. 6° Progresividad en el pago del ICA. 7° Progresividad en el pago de matrícula mercantil. 9° Descuento sobre la renta, aportes	La empresa estableció de acuerdo con los términos de esta legislación disfrutará de beneficios fiscales que implican la reducción progresiva del pago de impuestos sobre la renta durante un período de seis años, comenzando desde	Pequeñas empresas registradas en el marco de esta ley (constituidas por menores ciudadanos de 28 años) Existe un enfoque territorial en donde las empresas de las regiones seleccionadas por esta ley, estos beneficios serán por el lapso de 10 años.	Disminuir los costos administrativos y tributarios que supone la formalización empresarial. Disminuir los costos administrativos y tributarios que supone la formalización empresarial.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

	parafiscales y de contribuciones nómina.	<p>cero y alcanzando el pago total en el sexto año.</p> <p>Para el caso del ICA y matrícula mercantil, el lapso de progresividad es de cuatro años,</p> <p>Para el caso de los parafiscales y contribuciones de nómina estos beneficios no pueden exceder los tres años.</p>		
Reformas normativas	Del 17 al 23	<p>Modificar los trámites laborales expedidos por el Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Compensaciones, vacaciones, préstamos internos, entre otros trámites administrativos y laborales</p>	Empleadores y trabajadores	Cambiar algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo para facilitar la relación formal-financiera entre empleador y trabajador.
Simplificación de trámites	Del 24 al 50	<p>Agilizar los trámites y requerimientos sobre los diferentes tipos de figuras jurídicas para la creación o liquidación de sociedades, así como la modificación de artículos de leyes que dificulten los procedimientos</p>	Empleadores	Disminuir los tiempos y costos de los trámites de formalización o liquidación de sociedades

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

Institucional	Del 51 al 61	Crear el Sistema Nacional de Información de Demanda Laboral.	Mercado laboral y sistemas de información	Consolidar los datos estadísticos para comprender el comportamiento de la demanda laboral y las necesidades del mercado
---------------	--------------	--	---	---

Esta matriz nos permite visualizar que la Ley 1429 de 2010, de acuerdo con un enfoque principalmente legalista (Chen, 2012), aborda el problema del empleo informal desde la perspectiva de los costos administrativos e impositivos que los empresarios buscan evitar. En otras palabras, se enfoca en reducir estos costos, sin importar quién los asuma, lo que lleva a la elección de la informalidad laboral y emprendimientos informales. Esto implica que las condiciones laborales de los trabajadores también se ven afectadas. Por lo tanto, esta ley se centra completamente en el contexto empresarial, proporcionando beneficios fiscales bajo condiciones específicas, como la edad de los empleados o la edad de los emprendedores que establecen empresas formales.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

43

4. Objetivos de la Monografía

4.1. Objetivo general

Indagar las estrategias y acciones del orden departamental dirigidas a reducir la informalidad laboral en la subregión de Urabá, desde los planes de desarrollo “Antioquia piensa en grande” 2016 – 2019 y “Antioquia Unidos por la Vida” 2019 – 2023.

4.2 Objetivos Específicos

Hacer una descripción de las medidas adoptadas en los Planes Nacionales de Desarrollo durante los períodos analizados, con respecto a la disminución del empleo informal.

Identificar las estrategias y acciones gubernamentales incluidas en los más recientes planes de desarrollo a nivel departamental, con el propósito de disminuir la informalidad laboral en la subregión de Urabá.

Resaltar y documentar las iniciativas exitosas implementadas para combatir la informalidad laboral en la subregión de Urabá, que se encuentran contempladas en los planes de desarrollo "Antioquia piensa en grande" (2016-2019) y "Antioquia Unidos por la Vida" (2019-2023).

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

44

5. Aspectos Metodológicos

Para realizar esta monografía se ha llevado a cabo una búsqueda en bases de datos especializados como JSTOR y Google Académico, así como consultando páginas web de organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y entidades nacionales como el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y la Gobernación de Antioquia, a través de la Encuesta de Calidad de Vida (ECV). La metodología utilizada se basa en la revisión de literatura que abarca documentos, libros, artículos, informes, planes de desarrollo y documentos CONPES, con el fin de identificar las estrategias, planes y proyectos implementados en los planes de desarrollo "Antioquia piensa en grande" (2016-2019) y "Antioquia Unida por la Vida" (2010-2023).

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

6. Cronograma de actividades

A continuación, se presenta el plan de actividades para la elaboración de la monografía de grado en la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP):

Meses	Mayo					Junio				
Fases, tareas y actividades										
Identificación del problema y formulación de preguntas de investigación										
El desarrollo de la metodología de investigación ha sido diseñado de manera cuidadosa y planificada.										
Objetivos Monografía.										
Fase teórica y normativa: Antecedentes.										
Fase interpretativa: Diseño metodológico - Revisión Normas APA.										
Fase Descriptiva: Datos de entrada para el análisis de la situación - Resultados.										
Aspectos finales- conclusivos y recomendatorios										

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

46

7. Resultados de la Monografía

7.1. Disminución de la informalidad laboral en los planes de desarrollo a nivel nacional 2014 - 2023.

7.1.1. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2014 - 2018

El Plan de Desarrollo "Todos por un nuevo país" (2014-2018) fue la guía estratégica y de gestión del gobierno colombiano durante la administración del presidente Juan Manuel Santos. Su objetivo principal era promover el crecimiento económico, el desarrollo social y ambiental, así como sentar las bases para la paz y la equidad en el país.

El plan se diseñó teniendo en cuenta los y desafíos que enfrentaba Colombia en ese momento, y se estructuró en torno a cinco pilares fundamentales: paz, equidad, educación de calidad, empleo y prosperidad para todos, y el buen gobierno. Estos pilares se consideran esenciales para avanzar hacia una sociedad más inclusiva, competitiva y sostenible.

En relación con el empleo, se observa que:

Las brechas del mercado laboral también se observan en las regiones y grupos poblacionales. En 2013, por ejemplo, la mayor tasa de desempleo por departamento se registró en Quindío, 15,8 %, bastante superior al promedio nacional (9,6 %). Por su parte las mujeres, el 43 % de la población económicamente activa del país en 2013, aportaron el 57 % del total de desempleados, y los jóvenes presentaron tasas desempleo dos veces mayores que las del resto de la población productiva (DNP, 2014, pág. 60)

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

47

En relación con el tema de interés abordado en este trabajo, que es la informalidad laboral, se puede apreciar que fue tratado desde una perspectiva institucional diferente y con un enfoque específico en el ámbito laboral, clasificándolo una solución viable para promover la creación de empleos de buena calidad y facilitar el acceso a la protección social en situaciones de falta de ingresos y riesgos laborales.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, se puede observar que en este Plan Nacional de Desarrollo (PND) no se abordó de manera directa la informalidad laboral desde una perspectiva empresarial. En su lugar, la formalización empresarial fue tratada en una sección separada y con un enfoque similar al establecido en la Ley 1429 de 2010. Por lo tanto, en este trabajo se enfocará únicamente en la sección que aborda directamente la formalización laboral.

En este Plan Nacional de Desarrollo (PND), se puede apreciar que la implementación de políticas públicas adecuadas desempeñó un papel fundamental en el logro de un crecimiento económico, así como en la generación de empleo y la reducción de la informalidad. En este sentido, a continuación, procederemos a desarrollar una matriz de análisis utilizando las categorías previamente seleccionadas, con el fin de evaluar las acciones emprendidas por el gobierno con relación a estos aspectos.

Categoría	Acción propuesta	Enfoque	Comentarios
Garantizar la seguridad social a los trabajadores que se encuentran ocupados.	Ampliar la inclusión de más personas en los servicios de seguridad social a través de contribuciones, ahorros o subsidios. Agilizar los	Asistencia y empleo	La estrategia consiste en utilizar todas las capacidades institucionales para generar un entorno propicio que promueva la mejora de las habilidades y el compromiso de los empleados informales. Se implementan programas y políticas que abarcan desde la juventud hasta la vejez, con el objetivo de

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

	<p>procesos para acceder a la protección laboral.</p> <p>Implementar subsidios destinados al apoyo en casos de desempleo.</p>		<p>brindar protección social y resolver de manera integral el problema. Se adopta un enfoque social que busca garantizar el bienestar de toda la población.</p>
<p>Incentivar a los trabajadores a optar por la formalización laboral resaltando sus beneficios.</p>	<p>El Ministerio del Trabajo se encargará de difundir las ventajas de la afiliación al sistema de seguridad social, establecerá un plan de acción para la cotización semanal y se asegurará de disminuir los costos administrativos tanto para los trabajadores como para los usuarios.</p>	<p>Laboral y legal</p>	<p>Aunque el gobierno muestra una gran preocupación por los trabajadores y busca incentivar la formalidad a través de la independencia laboral, también continúa abordando las particularidades relacionadas con la reducción de los costos de transacción.</p>
<p>Incrementar la capacidad de inspección, vigilancia y control en el ámbito laboral para fortalecer su eficacia y asegurar el cumplimiento de las normas y reglamentaciones.</p>	<p>Estimular la adhesión al Sistema de Seguridad Social a través de la aplicación de políticas de Ingreso Voluntario con Cotización (IVC). Mediante la implementación de políticas de formalización laboral a nivel territorial por parte del Ministerio del Trabajo, se busca</p>	<p>Institucional</p>	<p>El objetivo principal de esta estrategia es incrementar la cantidad de personas afiliadas al régimen contributivo del Sistema de Seguridad Social, lo cual permite evaluar el nivel de informalidad utilizando la metodología de medición del DANE. Aunque los procesos de seguimiento y control pueden ayudar a mejorar la situación en el sector supervisado, no garantizan no obstante una mejora en los indicadores generales.</p>

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

	involucrar a las Cajas de Compensación Familiar (CCF) a través del Fondo para la Formalización y el Fomento del Empleo (Fosfec).		
Promover y masificar los procesos de negociación colectiva en el país, tanto públicos como privados	El Ministerio del Trabajo establece mecanismos para crear espacios de negociación en los que se aborden temas laborales y salariales con diferentes entidades, además de garantizar el respeto de los derechos laborales.	Institucional	La creación de espacios de diálogo en los que el gobierno cumple el rol de mediador y garante de los acuerdos fomenta una relación laboral más favorable entre empleados y empleadores. Esta dinámica también sirve como incentivo para la formalización laboral, al proporcionar canales institucionales para abordar temas laborales de manera efectiva.
Promover acciones frente a la migración laboral	Crear una política de migración laboral que logre garantizar la igualdad de oportunidades para los trabajadores migrantes, por medio de las estadísticas, cooperación intergubernamental y	Laboral e Institucional	El objetivo de la estrategia es Centrarse en los problemas de inmigración Empleo (interno o fronterizo). A es esta prioridad la que permite Ampliar el campo de análisis condiciones de trabajo informales, entender el contexto Las poblaciones afectadas obtienen además obtener estadísticas Sobre este tema, permitirá Se ha establecido un gobierno departamental.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

	fomento a la afiliación al SSS.		Política de almacenamiento y devolución la propia fuerza de trabajo departamento
Integración de criterios laborales en la administración de recursos humanos	El Ministerio del Trabajo encabezará la implementación de los estándares para establecer y fortalecer los sistemas de competencias, tanto en el sector privado como en el sector público.	Institucional	La estandarización de los procedimientos puede mejorar las relaciones entre instituciones y facilitar la contratación laboral a través de este programa de certificación basado en competencias.

Tabla 2 Acciones Identificadas en el PND 2014 - 2018. Elaboración propia.

Como se mostró anteriormente en esta sección, el gobierno ha adoptado un enfoque más institucionalizado para fortalecer la presencia estatal en los procesos relacionados con el mercado laboral y la formalización del empleo. Además, se ha puesto énfasis en la mejora del mercado laboral, destinando recursos y esfuerzos para aumentar la productividad de la población en edad de trabajar y brindar mayores oportunidades de empleo formal tanto en el sector público como en el privado.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

51

7.1.2. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2018 - 2022

El gobierno del presidente Iván Duque implementó el Plan de Desarrollo 2018-2022, conocido como "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad", con el propósito de promover el desarrollo integral del país a largo plazo. Este plan se basó en la definición de ejes y metas específicas que abordaron los principales retos y necesidades de la nación. Entre estos desafíos se encontraban el fomento de un crecimiento económico sostenible, la búsqueda de la equidad social, la construcción de la paz, la promoción de una educación de calidad, la estimulación de la innovación y la competitividad, así como la protección del medio ambiente y el fortalecimiento institucional.

Mediante una variedad de enfoques, iniciativas y acciones, se procurará estimular la creación de empleo, fomentar la integración social y disminuir las disparidades económicas y sociales en la nación. Asimismo, se alcanzaron objetivos para mejorar el bienestar de los habitantes, garantizar el acceso a servicios fundamentales, impulsar el desarrollo de infraestructuras y fortalecer la inversión en ciencia, tecnología e innovación.

El Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 reconoció la relevancia de la participación ciudadana y la transparencia en la administración pública. Se impulsaron diferentes mecanismos de diálogo y participación con el objetivo de involucrar a la sociedad civil en la toma de decisiones y en la ejecución de las políticas públicas.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

Durante este período, se observa una falta de enfoque estratégico específico para abordar directamente la problemática de la informalidad laboral. Esto limita el análisis, ya que la escasez de líneas de acción sugiere que el gobierno no considera este problema socioeconómico como una prioridad. Además, el enfoque legalista y empresarial restringe el alcance de las medidas implementadas. A continuación, se presenta la matriz de análisis junto con los comentarios correspondientes.

Categoría	Acción propuesta	Enfoque	Comentarios
Fomentar una mentalidad emprendedora, promover una cultura empresarial y facilitar los factores habilitantes para emprender.	El Ministerio de Educación Nacional trabajará en conjunto con el Ministerio de Trabajo y el SENA para establecer procesos que faciliten la capacitación en habilidades emprendedoras, especialmente enfocadas en la educación media y superior.	Institucional y empleo	En esta estrategia se puede observar nuevamente la importancia que se le otorga al emprendimiento como elemento central para la creación de empleo formal. Se busca capacitar a los jóvenes para que desarrollen sus propios emprendimientos, con el respaldo de una oferta institucional significativa, aunque esta se encuentra difícilmente enfocada en las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Esto puede resultar limitante para aquellos emprendimientos de naturaleza más rudimentaria, aunque no se considere como algo negativo.
Generar propuestas que impulsen el crecimiento y la consolidación de empresas.	El SENA y el DNP trabajarán en conjunto para ofrecer asistencia técnica y logística con el fin de disminuir los gastos administrativos asociados al Registro Único Empresarial y Social	Empresarial y legal	La presencia de la OCDE se percibe en este ámbito debido a que el procedimiento de aprobación de la membresía estaba en progreso.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

	(RUES) y al proceso de matrícula mercantil. Además, se mejorarán los programas de capacitación para fortalecer y consolidar los proyectos empresariales.		
Propiciar el crecimiento: legalización, iniciativa empresarial y fomento de la actividad económica.	Elaborar ejecutar y planes que promuevan el incremento de la regularización de la economía en Colombia.	No es relevante en este contexto, ya que se trata de una estrategia global que se divide en múltiples acciones.	Este gobierno se encuentra claramente preocupado por elevar los niveles de formalidad en la economía de Colombia, tanto en el ámbito empresarial como laboral. Su enfoque inicial se centra en la promoción de la innovación y la reducción de la concentración del capital humano.
Mejorar el ambiente de negocios y reducir los costos de la formalización.	Se buscará promover la formalidad a través del mejoramiento de la relación costo-beneficio	legal	Se establece nuevamente que la informalidad laboral se atribuye a los obstáculos y trámites que enfrenta el empleado, lo que resulta en la contratación informal o en la formalización de la empresa. Con esta estrategia, se busca intervenir directamente en el proceso de determinación de los salarios y en la reducción de impuestos a nivel departamental, impactando así las finanzas públicas.
Fortalecer la inspección, vigilancia y control para mitigar el	Mejorar los sistemas de información e implementar metodologías con base en matrices de riesgo para la	Institucional	Existe una acción constante en todos los Planes Nacionales de Desarrollo (PND) que busca garantizar el cumplimiento de las leyes laborales y reducir los riesgos asociados. Aunque el documento

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

riesgo y la informalidad.	identificación y selección de unidades		es ambiguo, se puede deducir que el objetivo es asegurar que los recursos públicos asignados a estas estrategias sectoriales cumplan con todas las garantías legales y sean transparentes.
---------------------------	--	--	--

Tabla 3 Acciones Identificadas en el PND 2018 - 2022. Elaboración propia.

En este Plan Nacional de Desarrollo (PND), se observa que el enfoque abordado hacia la informalidad se centró en aspectos empresariales y legales, lo cual representa un retroceso en comparación con los avances alcanzados en el PND anterior. Además, no se identificó un seguimiento claro en relación con el tema de la informalidad.

7.1.3. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022 – 2026

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) "Colombia Potencia Mundial de la Vida", define los propósitos y metas del gobierno, que actúan como un punto de referencia para evaluar los logros de la gestión gubernamental por parte del gobierno, el congreso y la opinión pública. Además, se enfoca en áreas particulares, como el desarrollo rural y de tierras, el desarrollo territorial, la educación, la gestión pública y la lucha contra la corrupción, así como los temas relacionados con las mujeres y la salud. (DNP, 2023)

7.1.3.1. Política pública de trabajo digno y decente

se desarrollará la política pública del trabajo digno y decente como una herramienta para transformar el mercado laboral, centrándose en la generación, protección y recuperación del empleo formal, el fomento del emprendimiento, la promoción de la asociatividad y la mejora en la formación para

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

55

el trabajo. Esta política se coordinará con la Política Pública de Vendedores Informales. Se fortalecerá la protección en casos de desempleo, se buscará la universalización de los beneficios de las cajas de compensación familiar y se mejorarán los servicios de gestión y colocación de empleo, especialmente en las zonas rurales. (DNP, 2023)

Además, se perseguirá la erradicación de la discriminación laboral, el trabajo infantil y la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes. Se reducirán las disparidades en el ámbito laboral y de género, y se establecerán regulaciones para abordar las nuevas formas de empleo, como las plataformas digitales, con principios de progresividad y estabilidad.

7.1.3.2. Generación y protección de empleos formales

Se mantendrán y fortalecerán las acciones dirigidas a promover, generar y proteger el empleo formal. El programa de incentivo al empleo formal será fortalecido con el objetivo de facilitar la incorporación de grupos de trabajadores con altos índices de desempleo y de la población más vulnerable al mercado laboral. (DNP, 2023)

7.1.3.3. Prevención, Inspección, Vigilancia y Control (IVC) para un trabajo digno en todas las regiones

Se llevará a cabo una modernización del Sistema de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo, implementando un procedimiento administrativo sancionador especial mediante audiencias orales. Se incrementarán las inspecciones en diversos municipios del país y se fortalecerá el grupo especializado en

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

56

equidad de género dentro del sistema, con el objetivo de prevenir prácticas de discriminación, violencia y acoso laboral hacia mujeres y personas LGBTIQ+. (DNP, 2023)

7.1.3.4. Modernización y transformación del empleo público.

Se buscará proteger los derechos de los funcionarios públicos, fortaleciendo la política de empleo público y promoviendo la carrera administrativa basada en criterios de mérito. Se trabajará en la formalización del empleo público mediante el establecimiento de cargos permanentes y la creación de empleos temporales.

Se impulsará la mejora en la educación y entrenamiento, y se establecerá un marco nacional de competencias para el sector público. También se creará un Programa Nacional de Bienestar que tendrá un programa de transición laboral asistida, y se actualizará el plan de formación y capacitación. Además, se llevará a cabo una armonización normativa con relación al empleo público. (DNP, 2023)

7.1.3.5. Trabajo decente y empleo rural en el campo colombiano

Se fomentará el objetivo de mejorar la calidad de vida y abordar las características específicas de las zonas rurales, se establecerán directrices para el trabajo en estas áreas en colaboración con las autoridades locales. Estas directrices se ajustarán a la oferta de formación laboral y emprendimiento, y se diseñará un modelo para asegurar y proteger los riesgos laborales. Se trabajará para garantizar que los trabajadores rurales tengan acceso a los beneficios y servicios del sistema de subsidio familiar, y se promoverá el acceso al subsidio de vivienda. Además, se fortalecerán el Plan Progresivo de Protección

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

57

Social y Garantía de Derechos de los Trabajadores Rurales, así como el Plan Nacional de Fomento de la Economía Solidaria y Cooperativa en el ámbito rural. (DNP, 2023)

7.1.3.6. Sostenibilidad y crecimiento empresarial

Se destacará la importancia central de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPymes). Es fundamental impulsar su crecimiento al reducir los trámites y costos asociados a su establecimiento y funcionamiento. Además, es necesario contar con información oportuna que permita comprender las características de estas unidades productivas y visualizar las dinámicas internas de las MiPymes. (DNP, 2023)

Se implementarán medidas en áreas cruciales como la educación, la formación y la reestructuración laboral para hacer frente a los cambios en la producción. También se pondrá énfasis en la generación y protección de empleos formales, así como en la construcción de un tejido social diverso que garantice los derechos y evite cualquier forma de discriminación. Estas acciones en el mandato de Gustavo Petro tienen como objetivo principal reducir las disparidades que impiden a los ciudadanos disfrutar de condiciones de vida adecuadas

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

58

7.2. Estrategias y acciones del orden departamental dirigidas a reducir la informalidad laboral en la subregión de Urabá.

En esta sección se reconocerán las acciones adoptadas en los planes de desarrollo liderados por los gobernadores Luis Pérez Gutiérrez y Aníbal Gaviria Correa durante los períodos 2016-2019 y 2020-2023, respectivamente. Se enfocará en las políticas públicas diseñadas para abordar y reducir la informalidad en la subregión de Urabá.

La adopción de políticas públicas dirigidas a reducir la informalidad en la subregión de Urabá es esencial para fomentar el desarrollo económico, promover la inclusión social y mejorar las condiciones de vida de la población local.

En primer lugar, es importante destacar que la informalidad laboral representa un desafío significativo en términos de empleo y protección social. Muchos trabajadores en la subregión de Urabá se encuentran en empleos informales, lo que limita su acceso a derechos laborales, seguridad social y oportunidades de crecimiento económico. Por lo tanto, es fundamental implementar políticas que aborden esta problemática y promuevan la formalización laboral.

Durante los planes de desarrollo liderados por los gobernadores Luis Pérez Gutiérrez y Aníbal Gaviria Correa, se diseñaron y ejecutaron acciones específicas para reducir la informalidad en Urabá. Estas medidas incluyeron incentivos y apoyos para la formalización de micro y pequeñas empresas, programas de capacitación y educación orientados a fortalecer las habilidades laborales y empresariales

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

59

de la población, así como la implementación de políticas de inspección y vigilancia laboral para garantizar el cumplimiento de las normas laborales.

Además, las políticas públicas dirigidas a reducir la informalidad en la subregión de Urabá, implementadas durante los planes de desarrollo de los gobernadores Luis Pérez Gutiérrez y Aníbal Gaviria Correa, fueron fundamental para impulsar el desarrollo económico, promover la inclusión social y mejorar las condiciones de vida de la población local. La formalización laboral no solo brinda a los trabajadores derechos y protección, sino que también contribuye al crecimiento económico y al desarrollo sostenible de la región.

7.2.1. Plan de desarrollo “Pensado en grande”.

El plan de desarrollo "Antioquia Piensa en Grande" (2016-2019) fue una iniciativa que busco impulsar el crecimiento y el desarrollo sostenible en el departamento de Antioquia, Desde sus inicios, este plan enfatizó la necesidad de abordar desafíos cruciales como la sostenibilidad económica, la generación de empleabilidad y la lucha contra la informalidad laboral.

Una de las principales preocupaciones abordadas en este plan fue el alto índice de informalidad laboral que afecta a las nueve subregiones de Antioquia. La informalidad laboral representa una barrera para el desarrollo económico y social, ya que limita el acceso de los trabajadores a derechos laborales, protección social y oportunidades de crecimiento profesional. Conscientes de esta problemática, se implementaron programas públicos dirigidos a combatir y reducir esta situación.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

60

Dentro del enfoque estratégico del plan, se prestó especial atención a la competitividad e infraestructura, con un componente específico dedicado al empleo. Este componente reconocía la realidad del departamento y su necesidad de fortalecer el mercado laboral, promoviendo la generación de empleos formales y de calidad. Se implementen políticas y programas públicos para fomentar la creación de empleo, la capacitación laboral y la formalización de empresas.

Según (Gobernación de Antioquia, 2017), la tasa de informalidad laboral para la subregión de Urabá se ubicó en 12,57%, lo cual traduce que 28.790 mil personas están ocupadas en las cabeceras municipales realizando sus actividades informalmente.

De acuerdo con la información proporcionada por la encuesta de calidad de vida (2017) la subregión de Urabá presentó una tasa de informalidad laboral del 12,57%. Esto significa que aproximadamente 28.790 personas están empleadas en las áreas urbanas de los municipios realizando sus labores de manera informal.

La alta tasa de informalidad laboral en la subregión de Urabá, según el informe de la (CCU, 2021), explica la predominación de las actividades comerciales, como almacenes de cadena, restaurantes, estaciones de servicio, transporte terrestre y talleres. La falta de oportunidades de empleo formal ha llevado a una tasa de ocupación del 41,69% para la población en edad de trabajar. Esto ha generado una distribución del ingreso precaria, desafíos en el sistema de pensiones, problemas fiscales, así como dificultades en la convivencia y en la cultura ciudadana en la subregión.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

61

La implementación del plan de desarrollo "Antioquia Piensa en Grande" inició con un enfoque laboral centrado en la creación de estrategias y mecanismos para aumentar las oportunidades de empleo, emprendimiento y generación de ingresos. Con este propósito, se estableció el Subprograma "Fomento de sinergias para la promoción y mejoramiento de la empleabilidad en las regiones del Departamento" (Gobernación de Antioquia, 2016, pág. 219). El objetivo principal de este subprograma es garantizar que todas las regiones del Departamento tengan acceso equitativo a oportunidades y servicios de empleo. El ente territorial actuará como el principal coordinador y facilitador de diversos proveedores del Servicio Público de Empleo. Se establecerán alianzas con entidades públicas locales y el sector privado con el fin de promover y mejorar la empleabilidad en la región.

Este enfoque se denomina desarrollo económico inclusivo y fue implementado por la Fundación Panamericana para el Desarrollo - FUPAD desde 2013 hasta 2018 a través del Convenio 188 de 2014. El objetivo principal del convenio fue guiar e involucrar a personas en situación de pobreza y vulnerabilidad en diversas vías de atención relacionadas con empleo y emprendimiento laboral. El programa se centró en proporcionar formación en perfiles ocupacionales relevantes y potenciar las oportunidades laborales de aquellos que habían estado involucrados en actividades económicas informales o buscaban empleo en la subregión.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

62

Como parte de estas medidas, el gobierno regional implementó otra iniciativa para fomentar la formalización, sostenibilidad y consolidación empresarial, conocida como "Empresas Ancla". Esta iniciativa se desarrolló como parte del Programa de Fomento y Apoyo al Emprendimiento y Fortalecimiento Empresarial, con los objetivos de micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes) en sectores como el turismo y la gastronomía, entre otros. El propósito principal era transformar las microempresas locales en clústeres de producción a gran escala a nivel regional.

Así mismo, los 11 municipios de la subregión de Urabá incluyeron en sus planes de desarrollo una tercera estrategia destinada a abordar la problemática de la informalidad laboral y ofrecer alternativas para mitigar este fenómeno socioeconómico, impulsando así el desarrollo del Subprograma "Fomento de sinergias para la promoción y mejora de la empleabilidad en las regiones del Departamento", en línea con el Plan de Desarrollo (2016). A continuación, se presentan algunos de los programas por las entidades territoriales para reducir la informalidad laboral durante el período 2016-2019.

Entidad	Plan de desarrollo	Línea Estratégica	Componente	Programa 1	Programa 2
San Pedro de Urabá	Renovación con Oportunidad para Todos	Competitividad e Infraestructura Estratégica	Empleo y Empresario	Financiación para el Empleo y el emprendimiento -	Empleabilidad
Apartado	Obras para la Paz	Construyendo ciudad y Liderazgo	Promoción del Desarrollo	Generación de Empleo	
Carepa	Carepa Positivo		Desarrollo Empresarial, Empleo y Turismo	La ruta de la empleabilidad	Promoción de la orientación laboral

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

Turbo	Turbo Educado y en paz	Competitividad e Infraestructura	Programa E	Fortalecer 100 unidades de Emprendimiento	Conformación de Clúster económicos
Necocli	Por un buen Gobierno	Competitividad e Infraestructura para el desarrollo sostenible	Competitividad y desarrollo empresarial	Empresas con potencial de crecimiento	MIPYMES beneficiadas con incentivos

Tabla 4 Acciones Propuestas en los PMD 2016 - 2016. Elaboración propia.

La situación radica en que, a lo largo de su historia, la subregión de Urabá carece de una entidad organizada encargada de monitorear periódicamente la dinámica laboral y proporcionar datos precisos sobre los indicadores del mercado de trabajo en la zona. Esta deficiencia parece ser el resultado de cuestiones administrativas y políticas, lo que ha llevado a que la subregión carezca de un elemento crucial para la formulación de políticas públicas efectivas en materia de empleo y emprendimiento formal. En este sentido, se sugiere la creación de una entidad encargada de realizar estudios socioeconómicos que aborden específicamente la problemática de la informalidad en Urabá, brindando así información confiable y actualizada que permita fundamentar la toma de decisiones en materia laboral.

Aún con los programas diseñados y puestos en marcha por cada una de las entidades territoriales de la subregión, las cifras siguen reflejando desfavorabilidad, tanto es así que hoy según la (Gobernación de Antioquia, 2019) la subregión de Urabá tiene la tercera mayor tasa de informalidad laboral en Antioquia. El 58,97% de la población ocupada realiza sus labores dentro del espectro informal. Lo anterior hace pensar en lo trascendental que resulta para la subregión la pronta elaboración de políticas, estrategias y programas

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

64

sectoriales que permitan explorar nuevas opciones para afrontar el fenómeno de la informalidad en esta subregión.

A pesar de los programas implementados por las entidades territoriales de Urabá, las cifras aún revelan una alta informalidad laboral en la subregión. Según la encuesta de calidad de vida (2019), Urabá tiene la tercera tasa más alta de informalidad en el departamento, con el 58,97% de la población ocupada trabajando en condiciones informales. Estos datos resaltan la importancia de desarrollar rápidamente políticas, estrategias y programas sectoriales que aborden de manera efectiva el problema de la informalidad en la subregión.

Sería posible alcanzar estos objetivos mediante la creación de una Política Pública integral de Empleo y Trabajo Digno en la subregión de Urabá, la cual actualmente no existe. Esta iniciativa permitiría desarrollar estrategias, programas y medidas concretas adaptadas a las particularidades de cada municipio. En última instancia, se podrían establecer nuevas oportunidades de negocio que generen un mayor valor agregado y brinden mayores posibilidades de empleo formal con mejores salarios.

En consecuencia, estas recomendaciones mencionadas previamente deben integrar aspectos relacionados con el empleo y el trabajo digno al formular políticas públicas para impulsar el desarrollo regional. Es de vital importancia que las políticas dirigidas a combatir la informalidad laboral se centren en la erradicación de la pobreza que afecta a los refugiados, al mismo tiempo que respalden diversas formas de producción tanto en zonas urbanas como rurales.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

65

Mediante la implementación de este programa, se buscó la creación de empleos formales a través de la colaboración entre la Administración Departamental y empresas e instituciones del sector público y privado, se espera generar hasta 50.000 nuevos puestos de trabajo en la región de Urabá.

En el marco de las acciones orientadas al desarrollo de las comunidades afectadas por el posconflicto, se ha priorizado la formación como herramienta fundamental. Esto ha permitido la generación de empleos dignos en las zonas más afectadas por el conflicto en el territorio antioqueño. Para respaldar este proceso, se ha invertido un total de \$48.629 millones, lo que ha contribuido a un cumplimiento del 55,35% de los objetivos establecidos. Estas iniciativas reflejan el compromiso y la voluntad de promover la transformación y el progreso en las comunidades impactadas por el conflicto, fomentando su inclusión socioeconómica y promoviendo el bienestar de sus habitantes. (Gobernación de Antioquia, 2019)

7.2.2. Plan de desarrollo “Unidos por la Vida”.

El enfoque del plan de desarrollo "Unidos por la Vidas" (2020-2023) se ha centrado en reorientar la política pública hacia la promoción de una cultura emprendedora. Esta estrategia se ha considerado fundamental para abordar las deficiencias estructurales en el mercado laboral que surgieron como resultado de la declaración de la emergencia económica, social y ecológica en el país.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

66

El redireccionamiento de la política pública hacia el fomento del emprendimiento ha sido una respuesta adecuada a los desafíos presentados por la crisis, ya que el emprendimiento puede impulsar la generación de empleo y contribuir a la reactivación económica. Al promover una cultura de emprendimiento, se busca fomentar la creación de nuevos negocios, la innovación y la diversificación económica.

Además, esta estrategia también puede abordar las fallas estructurales del mercado laboral, como la falta de oportunidades formales de empleo. Al alentar a las personas a emprender, se les brinda la oportunidad de crear sus propios empleos y convertirse en generadores de empleo para otros. Esto puede ayudar a reducir la dependencia de las dinámicas laborales tradicionales y aumentar la autonomía económica de las personas.

Una de las medidas implementadas por el país es el decreto 444 del 2020, el cual establece la creación del Fondo de mitigación de emergencias, conocido como FOME. Este fondo tiene como objetivo principal satisfacer las necesidades de recursos para abordar la atención en salud, contrarrestar los efectos adversos en la actividad productiva y garantizar que la economía siga brindando condiciones favorables para el empleo y el crecimiento.

El decreto 444 del 2020 fue promulgado con el fin de responder de manera eficiente y efectiva a las demandas generadas por la emergencia, tanto en el ámbito de la salud como en el económico. A través del FOME, se busca asegurar que los recursos necesarios estén disponibles para brindar atención sanitaria adecuada, apoyar a los sectores productivos afectados y mantener la estabilidad laboral y el desarrollo económico.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

67

La creación de este fondo demuestra el compromiso del país en reducir los impactos negativos de la emergencia, ofreciendo una respuesta integral que abarca diferentes aspectos clave. Al destinar recursos a la atención en salud, la protección de la actividad productiva y el fomento del empleo y el crecimiento, se busca salvar tanto el bienestar de la población como la estabilidad económica del país. (MinHacienda, 2020)

El plan de desarrollo "Unidos por la Vida" se enfocó en evaluar los efectos del COVID-19 en la recesión económica y la pérdida de empleo en cada región de Antioquia mediante un análisis subregional. Como resultado de este análisis, se implementó la estrategia "ARRIBA ANTIOQUIA", que consistió en la ejecución de acciones estratégicas con un impacto significativo en el empleo, la economía, el medio ambiente y la calidad de vida. El objetivo principal de esta estrategia fue acelerar la reactivación de Antioquia y promover su desarrollo integral.

Durante la estrategia ARRIBA Antioquia, se prefirió la recuperación de los 150.000 empleos perdidos en sectores clave como la obra pública, la vivienda, la agroindustria, la reforestación y la transformación digital, los cuales se vieron afectados durante la pandemia. Esta recuperación de empleos fue posible gracias a la Gran Alianza por la Reactivación y la Revitalización de la economía en Antioquia.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

68

En el marco de ARRIBA Antioquia, se implementó el programa de formación y formalización "Oportunidades", el cual busca que la Gobernación de Antioquia, la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, las otras cuatro cámaras de comercio del departamento y el SENA trabajaron juntos para brindar a empresarios, emprendedores y trabajadores la oportunidad de acceder a la formalidad. Este proceso de formalización les proporciona beneficios como incentivos, acceso a crédito, fortaleza económica y visibilidad para los programas sociales y de apoyo del Estado. Esta iniciativa tiene como objetivo promover la formalidad laboral y empresarial, impulsando el crecimiento y desarrollo sostenible de Antioquia.

Con el objetivo de mejorar la situación de los sectores productivos en el departamento, la Alianza por el Empleo y la Microempresa ha desarrollado un sistema de cadena que busca promover la creación de empleo, fomentar el espíritu emprendedor y proteger el entramado empresarial.

La estrategia Misión Empleo surgió como una medida para contrarrestar los impactos del covid-19, con el objetivo específico de crear 120.000 puestos de trabajo en diferentes sectores económicos de las subregiones. Se dio especial énfasis a las obras de infraestructura, con el fin de promover la generación de empleos rápidos y seguros. Esta estrategia se planteó como una respuesta directa a la crisis económica generada por la pandemia, buscando brindar oportunidades laborales y contribuir a la reactivación económica en el corto plazo.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

69

Por otro lado, se planteó La línea estratégica "NUESTRA ECONOMÍA" tuvo como objetivo principal fomentar Antioquia 4.0, una visión que busca aprovechar las nuevas tecnologías para impulsar el desarrollo productivo y generar beneficios en el futuro. En el marco de esta estrategia, se implementaron programas y proyectos clave como Antioquia Emprende, enfocado en promover el emprendimiento; Trabajo decente y fortalecimiento empresarial, destinado a mejorar las condiciones laborales y fortalecer el sector empresarial; Ciudadelas empresariales y/o Plazas de Mercado, con el propósito de crear espacios comerciales dinámicos; y la Asociatividad rural, que busca cerrar las brechas y promover la cooperación en el ámbito rural. Cada uno de estos programas fue desarrollado de manera específica, con el objetivo de contribuir al crecimiento y desarrollo económico de Antioquia.

(Gobernación de Antioquia, 2020)

Programa 2: Antioquia Emprende

El objetivo es fomentar la iniciativa empresarial como una forma de protección en áreas de mayor vulnerabilidad, brindando a los jóvenes la oportunidad de involucrarse en acciones que promuevan la cohesión social y al mismo tiempo, les permitirán explorar el emprendimiento como una opción de vida. Además, se busca resaltar ejemplos exitosos de emprendimiento para resaltar el papel crucial que desempeñan los empresarios y emprendedores en la sociedad, convirtiéndolos en modelos a seguir para niños y jóvenes.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

70

como parte de las metas del cuatrienio, se pretende entregar 2.000 planes de negocios y apoyar 40.000 modelos de negocio mediante crédito. además, se planean establecer 4 alianzas estratégicas para superar barreras y promover la inclusión crediticia en el ámbito empresarial. además, se llevarán a cabo 3 concursos para promover y estimular el espíritu emprendedor en la comunidad. estas acciones buscan fortalecer el tejido empresarial y crear un ambiente propicio para el crecimiento y desarrollo de emprendimientos exitosos.

Programa 3: Trabajo decente y fortalecimiento empresarial

El objetivo es promover y fortalecer las nuevas iniciativas empresariales surgidas en las subregiones, con el fin de generar empleo y mejorar las condiciones de vida en la región. Se busca dinamizar las economías locales mediante el aumento del gasto y el poder adquisitivo en el transcurso del cuatrienio.

En ese sentido, se planearon 4 ruedas de empleabilidad en las subregiones de Antioquia, con el objetivo de facilitar el encuentro entre empleadores y buscadores de empleo. Además, se otorgarán 2.000 iniciativas empresariales y/o modelos de negocio, brindando apoyo y oportunidades a emprendedores locales. Para fomentar el espíritu emprendedor, se llevó a cabo 4 concursos a través del programa "Antójate de Antioquia", que busca promover la creatividad y la innovación empresarial en la región. Asimismo, se produjeron 4 alianzas estratégicas para fortalecer y desarrollar la economía de Antioquia, involucrando a diferentes actores y potenciando el crecimiento económico en la región. Estas acciones

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

71

buscan impulsar el desarrollo económico local, generar empleo y mejorar las condiciones de vida de los habitantes de Antioquia.

Programa 4: Ciudadelas empresariales y/o Plazas de Mercado

El objetivo del programa fue establecer conexiones entre las redes de suministro agrícola y la generación de valor agregado. Para lograr esto, se requería tener claridad sobre los aspectos clave de las cadenas productivas, teniendo en cuenta también la idea de la economía circular. El enfoque principal de este programa se centró en garantizar la seguridad alimentaria, seguido de los aspectos empresariales y las implicaciones que estos espacios conllevan dentro de los modelos de desarrollo urbano.

Con la implementación de los programas contemplados en los planes de desarrollo "Antioquia piensa en grande" y "Unidos por la vida", se ha logrado contribuir a la reducción de la informalidad en la subregión de Urabá. Estos programas han otorgado iniciativas en los 11 municipios para fomentar la formalización de empresas y emprendimientos. Como resultado, se ha impulsado la generación de empleos formales y se ha brindado apoyo a quienes buscan establecer negocios legales y sostenibles en la región. Estas acciones demuestran el compromiso de las autoridades locales para promover un desarrollo económico sólido y mejorar las condiciones laborales en Urabá.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

72

7.3. ACCIONES EXITOSAS PARA LA REDUCCION DE LA INFORMALIDAD ENTRE 2016 – 2019.

En esta sección, se evidenciarán las acciones exitosas que han contribuido a la reducción de la informalidad laboral entre 2016 y 2023. Se destacarán algunas de estas acciones implementadas en diversas subregiones, incluyendo el programa "Antójate", que ha demostrado ser efectivo en disminuir la informalidad.

Durante el lapso señalado, se han implementado varias medidas que han demostrado resultados favorables en la batalla contra el empleo informal. Estas iniciativas se han llevado a cabo en diversas áreas geográficas y han mostrado su eficacia en la disminución de esta situación. Entre las acciones exitosas que merecen especial atención, se encuentra el programa "Antójate y Capital Semilla", el cual ha recibido reconocimiento por su enfoque novedoso y eficaz en la regularización de negocios informales.

Los incentivos ofrecidos por estos programas no son en forma de dinero, sino que consisten en asesoría, acompañamiento y ayuda para impulsar a los empresarios y mejorar su productividad y competitividad. El objetivo es que puedan ingresar a un mercado exigente que demande excelencia en sus competidores. Estas iniciativas buscan promover el desarrollo económico de Antioquia al potenciar la capacidad emprendedora y el talento local, brindando oportunidades de crecimiento y expansión a los participantes seleccionados.

Estos ejemplos de acciones exitosas reflejan el compromiso y la dedicación de las autoridades y los actores involucrados en la reducción de la informalidad laboral. Estas iniciativas demuestran que es

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

73

posible abordar y disminuir este problema, generando un impacto positivo en las condiciones laborales y contribuyendo al desarrollo económico sostenible de las subregiones.

7.3.1. Que es Antójate

El programa "Antójate de Antioquia" es una iniciativa liderada por la Secretaría de Productividad y Competitividad de la Gobernación de Antioquia. Su objetivo principal es fortalecer el tejido empresarial del departamento mediante la selección de productos, servicios y prototipos con potencial de mercado, que sean elaborados utilizando mano de obra e insumos de Antioquia. El programa se lleva a cabo a través de convocatorias masivas y un mecanismo concursable.

En cada edición del programa, se definen categorías, específicos como Alimentos Procesados, Apuestas Tecnológicas o Innovadoras, Turismo y Ganadores Antójate. Los participantes presentan sus propuestas y un panel de jurados, según criterios predefinidos, evalúan y seleccionan los mejores como ganadores. Los incentivos ofrecidos no son en forma de dinero, sino en términos de asesoría, acompañamiento y apoyo para ayudar a los empresarios a mejorar su productividad y competitividad.

El objetivo final es que los emprendedores seleccionados puedan insertarse en un mercado exigente, logrando destacarse por su excelencia y ser más competitivos. A través de este programa, se busca brindar a los empresarios las herramientas necesarias para impulsar su crecimiento y éxito, fomentar así el desarrollo económico de Antioquia.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

74

7.3.2. Capital Semilla:

Desde la Secretaría de Productividad y Competitividad de la Gobernación de Antioquia, se apoyó el fortalecimiento del tejido empresarial de la región, a partir del aprovechamiento de la ciencia y la tecnología en sus actividades, con el desarrollo de estrategias, programas y proyectos de empresarismo y emprendimiento, contribuyendo al crecimiento económico y la generación de empleo en el Departamento. (Gobernación de Antioquia, 2022)

El programa Capital Semilla busca fortalecer de ideas de negocio, con posibilidad de éxito y sostenibilidad en el mercado y que tengan un impacto positivo en lo social y económico en la Antioquia. Fortaleciendo y acompañando a los emprendedores en las áreas técnicas, financieras, contable, administrativa, de mercado y jurídica, y de esta forma poder llevar la idea a un producto o servicio.

Este programa busco contribuir con el desarrollo económico, a través del fomento del emprendimiento, con la entrega de doscientos ochenta (280) emprendimientos de carácter individual o asociativo, de cualquier sector económico.

Los programas implementados por la Gobernación de Antioquia han sido elogiados por el gobernador Aníbal Gaviria Correa, quien resaltó su gran impacto, especialmente en el ámbito laboral. Según sus declaraciones, estos programas serán fundamentales para mantener este impulso, ya que en Antioquia se logró la recuperación de todos los empleos perdidos durante la pandemia y se generaron 30

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

75

mil empleos adicionales. Sin embargo, lo más significativo es que gracias a estas iniciativas, las subregiones han logrado reducir significativamente los niveles de informalidad.

Se ha comprobado que a medida que aumenta el nivel educativo dentro de una sociedad, también aumentan las oportunidades laborales dignas y los niveles salariales de los trabajadores. Además, la formación de capital humano calificado y la creación de nuevos empleos tienen un impacto en el desarrollo de la industria local y el crecimiento empresarial. Por lo tanto, el gobierno "Unidos por la Vida" se compromete a fomentar una educación pertinente e integral, así como estrategias de emprendimiento, innovación y generación de empleo digno, con el objetivo de contribuir al desarrollo y la competitividad de las subregiones.

En relación con el ámbito laboral, de acuerdo con la encuesta de calidad de vida del año 2021, se registró una tasa de desempleo del 9.14% en Antioquia para el año 2023. Esto indica que si bien había una proporción de habitantes del departamento que estaban empleados, una gran parte lo estaba de manera informal, lo que plantea un desafío para el Plan de Desarrollo en términos de generar empleos formales y dignos.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

76

8. Conclusiones

Para concluir, es importante comprender que las políticas públicas deben abordar de manera integral la problemática de la informalidad laboral, tomando en cuenta las particularidades de cada región y sector. Es fundamental que estas políticas estén incluidas en los planes de desarrollo departamentales, asegurando que se implementen acciones coordinadas y coherentes para reducir la informalidad y promover la formalización laboral. Además, se enfatiza la necesidad de fortalecer el marco normativo y brindar apoyo a los emprendedores, fomentando la innovación y creando condiciones propicias para el desarrollo económico sostenible. Todo ello con el objetivo de mejorar las condiciones laborales, elevar la calidad de vida de los trabajadores y contribuir al crecimiento económico equitativo en el departamento.

Continuar con la implementación de los programas propuestos en los Planes de Desarrollo "Antioquia Piensa en Grande" y "Unidos por la Vida" ha demostrado su eficacia en la reducción de la informalidad laboral y en la generación de proyectos productivos que brindan oportunidades de trabajo digno. Es esencial seguir impulsando y apoyando estos programas, ya que han demostrado ser una herramienta clave para mejorar las condiciones laborales y promover la formalización en el departamento. Al continuar con estas iniciativas, se logrará un impacto significativo en la reducción de la informalidad y se abrirán nuevas oportunidades para que los trabajadores accedan a empleos dignos y de calidad.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

77

9. Recomendaciones

La administración pública puede ofrecer algunas sugerencias para disminuir la informalidad laboral a través de acciones gubernamentales, las cuales propongo de la siguiente manera:

Se sugiere la creación de una política pública de empleo en la región de Urabá que tenga como objetivo principal erradicar la informalidad laboral, al tiempo que fomente la innovación y el emprendimiento. Es fundamental promover acciones que impulsen la formalización de los trabajadores y las empresas, brindando incentivos y facilitando los trámites administrativos necesarios. Asimismo, se deben desarrollar programas de capacitación y formación en habilidades empresariales y tecnológicas, para promover la creación de emprendimientos sostenibles y competitivos en la región. La promoción de la innovación y el apoyo a los emprendedores permitirán diversificar la economía de Urabá, generarán empleos de calidad y fortalecerán el tejido empresarial local.

Se propone que la erradicación de la informalidad laboral se aborde de manera integral y coordinada en los planes de desarrollo. Es necesario garantizar que las estrategias de reducción de la informalidad estén alineadas con las políticas monetarias, económicas y sociales, para evitar que este problema sea tratado de forma aislada y descontextualizada.

Transformar al Estado en el principal generador de empleo, siguiendo un enfoque basado en el bienestar social, implica que la administración pública expanda su presencia y recursos en las regiones que históricamente han sido desatendidas. Esto implica un crecimiento tanto en términos de número de empleados como de presencia física del Estado en dichos territorios.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

78

10. Glosario

Se Proponemos abordar el concepto de la Economía no observada:

Se refiere a las actividades subterráneas, ilegales, informales o de producción de los hogares para su consumo final propio y que no son capturadas por ninguna operación estadística ni existe fuente de información directa. (ANDESTAD, 2002)

Sector informal.

Conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o la prestación de servicios con la finalidad primordial de crear empleos y generar ingresos para las personas que participan en esa actividad. Estas unidades funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria, en la que hay muy poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción. Las relaciones de empleo – en los casos en que existan – se basan más bien en el empleo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales, y no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales. (DANE, 2021)

Unidad económica del sector informal

Comprende no solo las unidades de producción que emplean a trabajadores o compran servicios de otras unidades, sino que también aquellas que pertenecen a, o son operadas por, una persona trabajando por cuenta propia como independiente, ya sea sola o con la ayuda de familiares no remunerados. Las actividades de producción pueden realizarse dentro o fuera del domicilio del propietario del negocio, y pueden realizarse en locales identificables o no, o sin un lugar fijo. Por consiguiente, se considera a los vendedores ambulantes independientes, los taxistas, los trabajadores a domicilio, etc., como empresas (DANE, 2021)

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

79

Fuerza de trabajo

“personas en edad de trabajar que durante la semana de referencia cumplen los requisitos para ser incluidas en la categoría de ocupados o desocupados” (INE, 2019)

Ocupación informal.

se considera que tienen una ocupación informal aquellos dependientes que no cuentan con cotizaciones de salud y previsión social por concepto de su vínculo laboral con un empleador. Para el caso de los empleadores y trabajadores por cuenta propia, se estima que poseen una ocupación informal si la empresa, negocio o actividad que desarrollan pertenece al sector informal. En el caso de familiar no remunerado (del hogar), por definición todos tienen una ocupación informal dada las condiciones de su vinculación con la unidad económica donde se desempeña (INE, 2019)

Tasa de desocupación:

número de personas desocupadas expresado como porcentaje de la fuerza de trabajo. (INE, 2019)

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

80

11. Referencias

- (DANE), D. A. (2022). *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)*. Bogota. Obtenido de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_geih_informalidad_oct22_dic22.pdf
- ANDESTAD. (2002). *Proyecto de Cooperación UE - CAN Estadísticas*. Union Europe. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/censo-economico/informetodologica/CE-glosario-de-terminos.pdf>
- CCMA. (2021). *Perfiles Socioeconómicos de las Subregiones de Antioquia*. Medellín: Camara de Comercio de Medellín para Antioquia. Obtenido de file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Perfil%20Socioecon%C3%B3mico%20de%20Antioquia%202021_230607_035248.pdf
- CCU. (2016). *Informe Socioeconómico*. Apartado: Camara de Comercio de Uraba. Obtenido de <file:///C:/Users/LENOVO/Desktop/MONOGRAFIA/FUENTES%20BIBILOGRAFICAS/INFORME-SOCIOECONOMICO-2016.pdf>

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

81

CCU. (2021). *Informe Estudio Socioeconómico*. Apartado: Camara de Comercio de Uraba.

Obtenido de <https://ccuraba.org.co/site/wp-content/uploads/2022/01/INFORME-SOCIOECONOMICO-2021-1.pdf>

CEPAL. (2021). *Panorama Fiscal de América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile : Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Chen, M. (2012). *La economía informal: Definiciones, Teorías y Políticas*. WIEGO. Obtenido de <https://www.wiego.org/sites/default/files/migrated/publications/files/Chen-Informal-Economy-Definitions-WIEGO-WP1-Espanol.pdf>

Comfenalco. (2022). *Dinámica Laboral*.

COMFENALCO. (s.f.). *Dinámica Laboral Uraba Antioqueño*. Apartado. Obtenido de <https://www.comfenalcoantioquia.com.co/wcm/connect/529ff835-20af-400b-a341-82b0ecda7784/Informe+Din%C3%A1mica+Laboral+Uraba%20Antioque%C3%B1o.pdf?MOD=AJPERES&CVID=obS1hP->

DANE. (2009). *Metodología Informalidad - Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH*. Bogotá D.C.: Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Obtenido de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/metodologia_informalidad.pdf

DANE. (2021). *Boletín Técnico - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)*. Bogotá: Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Obtenido de

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

82

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_geih_informalidad_dic20_feb21.pdf

DANE. (2021). *Censo Económico Colombia -Glosario de Términos*. Bogotá: Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Obtenido de

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/censo-economico/info-metodologica/CE-glosario-de-terminos.pdf>

DANE. (2022). *Cuentas departamentales*. Bogotá: Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Obtenido de

<https://www.dane.gov.co/files/operaciones/PIB/departamental/bol-PIBDep-2022pr.pdf>

DANE. (2023). *Boletín técnico*. Bogotá: Departamento Administrativo Nacional de Estadística.

Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/PIB/departamental/bol-PIBDep-2022pr.pdf>

DANE. (2023). *Boletín Técnico - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)*. Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Obtenido de

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_geih_informalidad_ene23_mar23.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística, (DANE). (2021). *Boletín técnico*. Bogotá.

Obtenido de

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

83

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/pib/departamentales/B_2015/Bol_PIB_dptal_2020-2021provisional.pdf

DNP. (2014). *Plan de Desarrollo 2014 - 2018 "Todos por un País"*. Bogotá: Departamento Administrativo de Nacional de Planeación. Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/pnd/pnd%202014-2018%20tomo%201%20internet.pdf>

DNP. (3 de Junio de 2023). *Departamento Nacional de Planeación*. Obtenido de Departamento Nacional de Planeación: <https://www.dnp.gov.co/plan-nacional-desarrollo>

DNP. (2023). *Plan Nacional de Desarrollo 2022 2026*. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación. Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/portaIDNP/PND-2023/2023-05-04-bases-plan-nacional-de-inversiones-2022-2026.pdf>

DNP. (s.f.). *Los Conceptos Jurídicos mas Relevantes de a Oficina Asesora del DNP*. *Los Conceptos Jurídicos mas Relevantes de a Oficina Asesora del DNP*, pág. 1.

DNP. (s.f.). *Manual para la Formulación de Planes de Desarrollo de las Entidades Territoriales*. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación. Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Territorial/Portal%20Territorial/KIT-OT/Unidad-0-Digital.pdf>

ESAP. (2008). *Gobierno y Políticas `Publicas*. Bogotá: Escuela Superior de Administración Publica.

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

84

Gobernación de Antioquia. (2016). *Plan de Desarrollo - PENSANDO EN GRANDE 2016 - 2019.*

Medellin. Obtenido de

https://assets.ctfassets.net/27p7ivvbl4bs/48rFp5w6w0cM80Qqgmwok2/5cf7cd82d22fb7c05fd4b04f4ff5db36/05_Antioquia_PDT_2016-2019.pdf

Gobernación de Antioquia. (2017). *Encuesta de Calidad de Vida.* Medellin.

Gobernación de Antioquia. (2019). *Encuesta Calidad de Vida.* Indicadores, Departamento

Administrativo de Planeacion Gobernacion de Antioquia., Antioquia. Obtenido de

<file:///C:/Users/LENOVO/Desktop/MONOGRAFIA/FUENTES%20BIBLIOGRAFICAS/encuesta-de-calidad-de-vida-ecv2019.pdf>

Gobernación de Antioquia. (2019). *Rendición de Cuentas.* Medellin. Obtenido de

<https://www.antioquia.gov.co/images/rendicion-de-cuentas/rendicion-2019/rdc-gobernador-de-antioquia-luis-perez-gutierrez.pdf>

Gobernación de Antioquia. (2020). *Plan de Desarrollo 2020 - 2023 "UNIDOS POR LA VIDA".*

Medellin. Obtenido de <file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/PDD%20Antioquia%202020-2023.pdf>

Gobernación de Antioquia. (2021). *Encuesta Calidad de Vida.* Medeliin. Obtenido de

<https://www.antioquiadatos.gov.co/index.php/calidad-de-vida-2021/>

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

85

Gobernación de Antioquia. (2021). *Encuesta de Calidad de Vida*. Medellín: Gobernación de Antioquia. Obtenido de <https://www.antioquiadatos.gov.co/index.php/calidad-de-vida-2021/>

Gobernación de Antioquia. (2022). *Capital de Semilla*. Medellín. Obtenido de https://antioquia.gov.co/images/PDF2/Productividad/2022/TR_Capital%20Semilla_Final.pdf

Gobernación de Antioquia. (2022). *Convocatoria Antojate*. Medellín. Obtenido de <https://portaltest.ucn.edu.co/wp-content/uploads/2022/08/Terminos-de-Referencia-Anto%CC%81jate-Final.pdf>

Gobernación de Antioquia. (2022). *Gobernación de Antioquia*. Obtenido de <https://www.antioquia.gov.co/capital-semilla>

Gobernación de Antioquia. (2019). *Encuesta Calidad de vida. (ECV)*. Antioquia. Obtenido de <https://antioquia.gov.co/index.php/encuesta-calidad-de-vida-2019>

Guataqui, J. C., Garcia, A. F., & Rodriguez, M. (15 de Octubre de 2010). El Perfil de la Informalidad en Colombia. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pece/n16/n16a05.pdf>

INE. (2019). *Glosario*. Santiago de Chile: Instituto Nacional de Estadísticas. Obtenido de <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/informalidad-y-condiciones->

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

86

laborales/metodologia/antecedentes-metodologicos/glosario-de-informalidad-laboral-2019.pdf?sfvrsn=17390fa5_3

Jimenez Restrepo, D. M. (2012). *La Informalidad Laboral en América Latina*. Bogotá:

Universidad Nacional de Colombia. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/2821/282125048006.pdf>

MinHacienda. (2020). Por el cual se crea el Fondo de Mitigación de Emergencias. - FOME y se

dictan disposiciones en materia de recursos, dentro del Estado de Emergencia

Economica, Social y Ecologica. Ministerio de Hacienda y crédito Público. Obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=110678>

OIT. (2013). *La Economía Informal y el Trabajo Decente. Una guía de recursos sobre políticas*

apoyando la transición hacia la informalidad. Ginebra: Organización Internacional del

Trabajo. Obtenido de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_policy/documents/publication/wcms_229429.pdf

OIT. (2020). *Promover el Empleo y el Trabajo Decente en un Panorama Cambiante*. Ginebra:

Primera edición 2020. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_738283.pdf)

[ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_738283.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_738283.pdf)

OIT. (s.f.). *En América Latina hay 130 Millones de Trabajadores en la Informalidad*. Ginebra:

Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

87

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_244404.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (1976). *PROGRAMA REGIONAL DEL EMPLEO PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE*, (PREALC). SANTIAGO: PREALC.

Romero Zamudio, D. (2021). *El papel del Gobierno Nacional Central en la reducción de la informalidad laboral en Colombia durante el Periodo 2010 - 2020: Contexto Administrativo y Macroeconómico*. Bogota. Obtenido de <https://repositoriocdim.esap.edu.co/bitstream/handle/123456789/25551/David%20Romero%20Zamudio%20OK.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

Salazar Vargas, C. (s.f.). *La definición de Política Pública*. Obtenido de https://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos_virtuales/posgrado/maestria_asesoria_familiar/proyectos_l/m%C3%B3dulo%202/C_Salazar.pdf

Tokman, V. (1978). *Las Relaciones entre los Sectores Formal e Informal*. REVISTA CEPAL. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11933/005103141_es.pdf

Vargas Arévalo, C. (19 de Enero de 2007). Analisis de Politicas Publicas. *Perspectivas*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942453011.pdf>

Weller, J. (2007). *La Flexibilidad del Mercado de Trabajo en America Latina y el Caribe. Aspectos del debate, Alguna evidencia y políticas*. Santiago de Chile: Publicación de las

REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUBREGIÓN DE URABÁ, DESDE LOS PLANES DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL DE LOS PERIODOS 2016-2019 “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE”, Y 2020 – 2023 “UNIDOS POR LA VIDA.

88

Naciones Unidas. Obtenido de

https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5429/S0701070_es.pdf