

Gestión empresarial de la formalización de las protecciones sociales para salvaguardar el derecho al trabajo

Corporate Management of Social Protection Formalization to Safeguard the Right to Work

Recibido: octubre 2024

Evaluado: noviembre 2024

Aprobado: noviembre 2024

Andrés Fernando Ibarra Cerón¹

Universidad de La Salle

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7721-0637>

Ricardo Antonio Sánchez Cárcamo²

Universidad de La Salle

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2258-3927>

Johnker Augusto Santamaría Ramos³

Universidad de La Salle

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2594-9103>

¹ Escuela de Negocios. Doctorando en Administración de Empresas. Correo electrónico: aibarra70@unisalle.edu.co

² Escuela de Negocios. Doctor en Ciencias Sociales. Correo electrónico: ricsanchez@unisalle.edu.co

³ Escuela de Negocios. Doctor en Ciencias Sociales. Correo electrónico: jsantamaria@unisalle.edu.co

RESUMEN

Introducción. La formalidad de las protecciones sociales (TFPS) constituye un pilar fundamental para consolidar una senda de progreso social y económico estable, dado que su fortalecimiento facilita el acceso a empleos en condiciones favorables para los ciudadanos. En su concepción más básica, la TFPS está condicionada por la dinámica empresarial, la cual genera transformaciones en el mercado laboral y se relaciona directamente con la participación del trabajo en la producción nacional.

Metodología. Este artículo adopta un enfoque analítico y explicativo, orientado a examinar las relaciones entre la dinámica empresarial, la TFPS y la tasa de participación territorial (TPT), a partir de datos empíricos y análisis comparativos por sectores económicos.

Resultados. Los hallazgos evidencian que, a pesar de la relevancia de la dinámica empresarial, esta no alcanza un impacto significativo sobre la formalidad de las protecciones sociales. En cambio, la evidencia empírica muestra que la TPT guarda una relación estrecha con la TFPS, destacando especialmente el rol estratégico que desempeña el sector servicios dentro del conjunto de la economía.

Palabras clave: Formalidad laboral, protecciones sociales, empleabilidad, absorción laboral, determinantes, pleno empleo.

ABSTRACT

Introduction. The Formality of Social Protections (TFSP) is a fundamental pillar for establishing a stable trajectory of social and economic progress, as its strengthening facilitates access to employment under favorable conditions for citizens. At its core, TFSP is influenced by business dynamics that transform the labor market and is directly linked to the share of labor in national production.

Methodology. This article adopts an analytical and explanatory approach to examine the relationship between business dynamics, TFSP, and the Territorial Participation Rate (TPR), using empirical data and comparative analysis across economic sectors.

Results. The findings indicate that, despite the importance of business dynamics, they do not have a significant impact on TFSP. In contrast, empirical evidence shows that TPR is closely related to TFSP, particularly highlighting the strategic role of the service sector within the broader economy.

Keywords: Labor formality, social protections, employability, labor absorption, determinants, full employment.

INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo, el ser humano ha encontrado en el trabajo el mecanismo mediante el cual satisface sus necesidades básicas de subsistencia, convirtiéndolo en un elemento de alta relevancia en su vida. Tal es su importancia que se ha reconocido como un derecho⁴ fundamental y como "la base para la realización de otros derechos humanos" (Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, s.f.).

En este contexto, uno de los principales desafíos que enfrentan las economías a nivel mundial es garantizar a sus habitantes un empleo digno, que les permita alcanzar una calidad de vida estable y contribuya, al mismo tiempo, a la seguridad económica del país. No en vano, el concepto de "estar sin trabajo" suele estar estrechamente asociado con la necesidad y la pobreza (Cerrato, Argueta y Zavala, 2017).

A partir de esta premisa, se vuelve fundamental comprender y explicar los elementos asociados a la Formalidad de las Protecciones Sociales (FPS), entendida como "la capacidad que tiene un Estado o territorio para garantizar formalmente el derecho al trabajo a la población" (Sánchez-Cárcamo, 2022, p. 106). Este enfoque permite, desde el conocimiento, fortalecer las estrategias orientadas a mejorar la calidad de vida de las personas a través del acceso al empleo formal.

La formalidad, en este sentido, no se limita a la simple garantía del derecho al trabajo, sino que implica la capacidad del Estado para proveer condiciones que respeten, protejan y materialicen este derecho, mediante una adecuada seguridad jurídica e institucional. Asimismo, es indispensable considerar el fortalecimiento del tejido empresarial, en tanto este constituye la principal fuente de generación de empleo formal (Albuquerque, 2004; Kantis y Federico, 2014; Ramírez, Enríquez y Bedoya, 2015).

4 De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas - ONU (1966), "1. Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. 2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Parte en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico- profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana" (p: 2-3).

La desaceleración económica provocada por la pandemia, junto con otros factores externos, tuvo un impacto significativo en el tejido empresarial. De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020), "más de 2,7 millones de empresas formales en la región serían afectadas por la pandemia, con una pérdida de 8,5 millones de puestos de trabajo, sin incluir las reducciones de empleos que realicen las empresas que seguirán operando" (p. 6).

En el caso colombiano, las estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) indican que, para el año 2021, la empleabilidad formal alcanzó un 57%. Este valor se calcula a partir del número de personas afiliadas al sistema de riesgos laborales, lo que limita la comprensión integral del fenómeno, ya que no permite identificar con claridad cuáles sectores están generando mayor empleo formal (Fasecolda, 2016).

Actualmente, el sector empresarial en Colombia no reporta de manera desagregada el porcentaje de empleos formales que posee o genera. Tampoco se identifican con precisión los determinantes de dicha formalidad, ni se ha definido una clasificación robusta que permita analizar la capacidad real de absorción laboral del país. Esta falta de información impide una comprensión profunda de los procesos de contratación laboral, lo que plantea interrogantes como: ¿Cómo afecta la dinámica empresarial y la participación del trabajo a la capacidad de absorción territorial definida desde la Formalidad de las Protecciones Sociales (FPS)?

Con base en esta problemática, se evidencia la necesidad de llevar a cabo una investigación de tipo no experimental, con un enfoque analítico, que permita examinar los determinantes que influyen en la capacidad de absorción de empleo formal en Colombia, así como el papel que desempeñan la dinámica empresarial y la participación del trabajo como elementos clave vinculados a las expectativas sociales en torno al ingreso de los asalariados.

Este artículo se estructura en cuatro secciones. En primer lugar, se presenta una aproximación teórico-conceptual de las protecciones sociales como elementos dinamizadores del desarrollo y el bienestar territorial. En segundo lugar, se expone la metodología, describiendo las fuentes de información, la operacionalización de variables y el modelo de análisis propuesto. Finalmente, se discuten los resultados y se plantean las principales conclusiones.



LAS PROTECCIONES SOCIALES COMO ELEMENTO DINAMIZADOR DEL DESARROLLO

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2000), la protección social es "un mecanismo para la reducción de la pobreza, al igual que para la reducción del riesgo que una persona caiga en esa situación" (p. 2). Esta afirmación permite considerar que un mercado laboral estable constituye una herramienta fundamental para el progreso social y para el mejoramiento de las condiciones de vida en un país. Como mecanismo, la protección social parte de la formalidad y estabilidad del empleo. No obstante, en la práctica, es necesario reconocer las dificultades para mantener un empleo de por vida, por lo que se deben atender los cambios dinámicos en el entorno laboral (Harvey & Yorke, 2005).

En la misma línea, Barrientos (2011) destaca que la protección social es un componente clave de las políticas de desarrollo, ya que busca mantener niveles básicos de consumo, facilitar la inversión y fortalecer los procesos de progreso social. Más allá de estar asociada únicamente a la formalidad laboral, esta se orienta a reducir las incertidumbres y mitigar los efectos de los shocks económicos y sociales en los territorios.

Goyeneche (2005), al referirse a la importancia del trabajo en la vida cotidiana, resalta que este provee elementos fundamentales como estatus, proyectos personales e identidad. La ausencia de empleo, por tanto, compromete no solo la dignidad del individuo, sino también su entorno familiar y social.

Adicionalmente, se reconoce que la riqueza de los países depende no solo del capital físico, sino también del capital humano. En este sentido, hablar de mano de obra calificada implica referirse a la empleabilidad o capacidad de absorción laboral del territorio. Casali (1997) considera esta empleabilidad como una condición preliminar para responder a las necesidades actuales y futuras del desarrollo.

Desde esta perspectiva, Bernard (2017) analiza la empleabilidad desde diversos enfoques que describen las diferencias entre quienes pueden insertarse en el mercado laboral y quienes requieren apoyo para ello. Todo lo anterior está ligado a la capacidad colectiva de identificar habilidades del territorio.

Actualmente, abordar la absorción laboral implica considerar también su sostenibilidad y estabilidad. Bodenhausen y Peery (2009) sostienen que es fundamental analizar la capacidad de los mercados laborales para generar empleo en contextos marcados por volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad (VUCA, por sus siglas en inglés). En este sentido, la estabilidad laboral se posiciona como un componente esencial para la capacidad de absorción territorial y, por ende, del progreso social.

En este contexto, la volatilidad se relaciona con la rapidez en los cambios y transformaciones; la incertidumbre con la imprevisibilidad del mercado; la complejidad con la ruptura de las relaciones de causa y efecto; y la ambigüedad con la dificultad para interpretar correctamente la realidad (Charlán, 2018).

Estas características exigen nuevas formas de gestión de recursos, tanto en las empresas como en los gobiernos, ya que los ideales de pertenencia y estabilidad laboral de antaño han sido reemplazados por compromisos más orientados a los desafíos individuales y la adaptabilidad.

En coherencia con lo anterior, es importante destacar el papel del tejido empresarial como generador de empleos formales. Kantis y Federico (2014) evidencian que, si bien la dinámica empresarial (apertura y cierre de empresas) no guarda una relación directa con el crecimiento del PIB, sí tiene efectos positivos en la generación de empleo formal.

De la Hoz-Villar y Prieto-Flórez (2020) también resaltan la importancia del emprendimiento como motor de desarrollo territorial y social, subrayando su impacto en la creación de empleo. La triada emprendimiento-empleo-crecimiento económico resulta esencial para comprender las dinámicas entre los procesos empresariales y el progreso social.

Desde esta óptica, se identifican tres relaciones fundamentales: creación de empresas y generación de empleo; cierre de empresas y destrucción de empleos; y reducción de personal como estrategia de ajuste organizacional.



La evolución del pensamiento social y político en torno al trabajo también ha influido en el desarrollo de normativas laborales orientadas a la protección de los trabajadores. Según Álvarez-Uria (2002), desde finales de los años 60 se consolida el discurso de la empleabilidad en un contexto de cambios profundos en las estructuras sociales y laborales.

El proceso de absorción laboral ha sido estudiado desde múltiples perspectivas. Llinares y Zácarés (2011) lo definen como la capacidad de las personas para obtener, mantener y progresar en el empleo, lo que implica una preparación continua y la adquisición de competencias clave.

En este sentido, el Estado de bienestar juega un papel central. Benavides (s.f.) señala que este sistema busca satisfacer las necesidades básicas de la población, como la educación, el trabajo y la salud. Inspirado en el modelo alemán de Bismarck, promueve la seguridad social como un mecanismo redistributivo y de cohesión social (Mejía-Ortega, 2019).

Uno de los determinantes clave en la absorción laboral es la oferta y demanda del mercado de trabajo. Spínola (2005) advierte que las empresas actuales demandan trabajadores más flexibles y competitivos, capaces de adaptarse a los cambios derivados de las nuevas tecnologías.

La crisis de los años 80 trajo consigo un cuestionamiento profundo sobre cómo generar empleo sostenible, considerando la automatización y la reconfiguración de los procesos productivos. Vélez (2012) y Spínola (2005) coinciden en que la productividad ha aumentado, pero con menor ocupación de mano de obra.

Drucker (1999) aporta que la empleabilidad es una combinación de conocimientos, habilidades técnicas y competencias emocionales, necesarias para interactuar de manera eficaz con uno mismo y con los demás.

En este contexto, la flexibilidad se convierte en una competencia fundamental. Vélez (2012) señala que los trabajadores deben ser capaces de adaptarse a distintos entornos, equipos de trabajo y condiciones organizacionales, desarrollando habilidades técnicas y de gestión para resolver problemas en estructuras modernas.

En Colombia, la trayectoria histórica de la empleabilidad ha transitado por distintas fases. Antes de la Ley 57 de 1915, los trabajadores eran considerados mano de obra desecharable. No existían normas que obligaran a los empleadores a asumir responsabilidades (Ministerio del Trabajo, 2021).

López, Ávila y Méndez (2011) reconocen avances en la reducción del desempleo en los últimos años, aunque advierten que no necesariamente se ha mejorado la calidad del empleo, en parte debido a fenómenos como la migración y el desplazamiento forzado.

En esta investigación se identificaron variables relevantes en la dinámica del empleo, tales como la oferta y demanda laboral, los niveles de ocupación formal e informal, y la participación en distintos sectores económicos, todos ellos influyen en la capacidad de absorción territorial del empleo formal.

Finalmente, las competencias se entienden como las capacidades humanas para resolver situaciones específicas. Estas se vinculan estrechamente con la formalidad laboral, ya que las personas deben capacitarse para acceder a empleos formales que les permitan cubrir sus necesidades básicas y contribuir al desarrollo del país.

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación adopta un enfoque cuantitativo, orientado a explicar las relaciones existentes entre la formalidad de las protecciones sociales (FPS), la tasa de participación del trabajo (TPT) y la dinámica empresarial. El diseño metodológico se fundamenta en el análisis de series temporales para identificar patrones y correlaciones entre las variables definidas.

Las variables utilizadas, junto con sus respectivas características, se presentan en la Tabla 1. La mayoría de los datos fueron obtenidos de fuentes oficiales, como el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y la Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (CONFECÁMARAS), para el periodo comprendido entre los años 2000 y 2021.



Tabla 1. Operacionalización de variables de **estudio**

Variable	Definición	Método de Cálculo
Tasa de Formalidad de las Protecciones Sociales - TFPS	La formalidad de las protecciones sociales (FPS) se define como la capacidad de absorción territorial de los hogares mediante empleos que ofrecen garantías contractuales para el ejercicio pleno de los derechos laborales y sociales.	$TFPS = \frac{PRC}{PT}$ Donde: PCR : Población Régimen Contributivo, con contrato PT : Población total para el periodo
Tasa de Participación del Trabajo – TPT	La TPT expresa la capacidad de los trabajadores para satisfacer sus expectativas sociales y permite definir qué tan distante están las expectativas sociales de las posibilidades de satisfacción en el contexto de la relación entre trabajadores y capitalistas.	$TPT = \frac{W}{PIB}$ Donde: W : Remuneración a los asalariados PIB : Producto interno bruto
Dinámica Empresarial - NEMP	Hace referencia al número de empresas existentes y activas durante un periodo específico	No aplica

Nota: elaboración propia con base en Sánchez-Cárcamo (2022)

Para el desarrollo de esta investigación se toman en cuenta los microdatos del Mercado Laboral Colombiano de la Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH, desarrollada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, para el periodo 2000 – 2021 (Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE , 2000- 2121). (Aregar aspectos metodológicos del cálculo de indicadores TPT y TFPS y la variable número de empresas) (DANE, 2021)

El procesamiento de los datos se hace a través de un Modelo Lineal de Regresión Múltiple – MLRM, con el fin de explicar los efectos que una variación de las variables TPT y NEMP tiene sobre TFPS. La especificación del modelo se presenta a continuación:

$$TFPS_i = \beta_1 TPT_i + \beta_2 NEMP_i + u_i$$

La especificación del modelo se hace sin el intercepto (pendiente) teniendo en cuenta que la ausencia de la TPT y de empresas (valor cero) implicaría que debería existir algún nivel de formalidad de las protecciones sociales (TFPT), aspecto que va en contra de la comprensión del trabajo y de la empresa como elementos esenciales para el acceso a la protección social.

RESULTADOS

La evolución de las variables de estudio presenta una variación discontinua, asociada a las dinámicas del mercado laboral colombiano (Banco de la República, 2020). En primer lugar, la participación del trabajo (TPT) muestra una caída pronunciada desde 2003 hasta 2008, periodo en el cual la Tasa de Ocupación (TO), indicador relacionado con el trabajo formal, descendió del 58 % al 56,5 % a nivel nacional. Entre 2009 y 2019 se observó un incremento en la TPT, asociado a una reducción del desempleo que logró mantenerse en un solo dígito entre 2013 y 2018, y un aumento de la TO, que se mantuvo por encima del 60 % entre 2011 y 2019 (ver Figura 1).

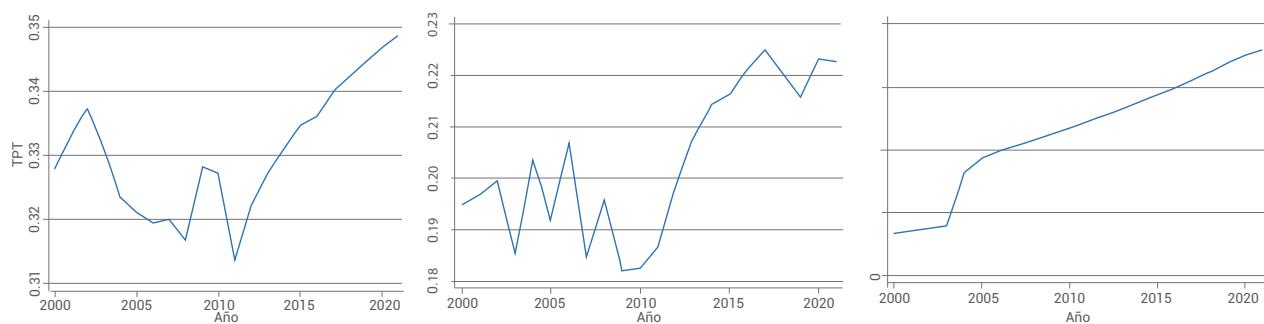


Figura 1. Tasa de Participación del Trabajo, Tasa de Formalidad de las Protecciones Sociales y Número de Empresas en Colombia periodo 2000 - 2020.

Fuente: elaboración propia

Respecto a las relaciones existentes entre las variables, se resalta que la TFPS está directamente relacionada con las variables TPT y NEMP (ver Figura 2). Teóricamente, la TFPS se vincula con la TPT dentro de las dinámicas laborales, ya que, desde la formalidad, la vinculación laboral constituye el soporte de la producción en el contexto colombiano. En términos prácticos, a mayor participación del trabajo, mayor será la TFPS, dado que la base económica se sustenta principalmente en este factor. Asimismo, considerando que la empresa es el núcleo del proceso productivo, se sostiene la hipótesis de que un mayor número de empresas contribuye a la formalidad laboral y, por ende, al fortalecimiento de las protecciones sociales.

En términos de correlación, como se muestra en la Figura 2, la relación entre TFPS y TPT presenta una pendiente más pronunciada, lo que implica una mayor determinación. En cambio, la relación entre TFPS y NEMP muestra una pendiente menos inclinada, lo que indica una menor determinación. Estos valores justifican el uso del modelo de regresión, otorgando mayor confiabilidad a los resultados esperados y una comprensión más profunda de los vínculos entre las variables.

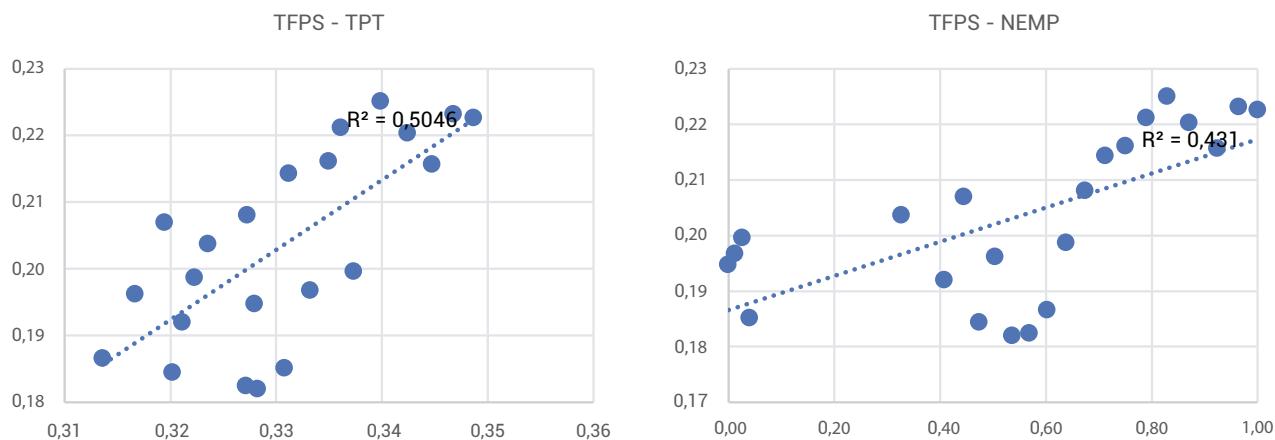


Figura 2. Relaciones entre variables TFPS, TPT y NEMP.

Nota: elaboración propia

Adicionalmente, se validaron las condiciones de heterocedasticidad, autocorrelación y multicolinealidad. La heterocedasticidad se evaluó mediante la prueba de Breusch-Pagan / Cook-Weisberg, cuyo valor p fue de 0,4663, indicando la inexistencia de heterocedasticidad. Asimismo, el análisis del factor de inflación de la varianza (VIF) reveló que no existe colinealidad entre las variables NEMP y TPT (VIF promedio = 1,24). Finalmente, la prueba de Durbin-Watson arrojó un resultado de $d = 1,61842$, validando la ausencia de autocorrelación entre las variables explicativas.

En términos prácticos, el modelo de regresión muestra una alta significancia global ($\text{Prob} > F = 0,0000$), lo que indica que las variables explicativas TPT y NEMP influyen en la variabilidad de la

TFPS. El coeficiente de determinación del modelo es de 0,9980, lo que significa que el 99 % de la variabilidad en la TFPS puede ser explicada por las variaciones en TPT y NEMP (ver Tabla 2).

Tabla 2. Resultados modelo de regresión múltiple sin *intercepto*

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	22
Model	.914001487	2	.457000744	F(2, 20)	=	5592.37
Residual	.001634371	20	.000081719	Prob > F	=	0.0000
Total	.915635859	22	.041619812	R-squared	=	0.9982
				Adj R-squared	=	0.9980
				Root MSE	=	.00904
TFPS	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf.	Interval]
TPT	.5783705	.012253	47.20	0.000	.5528111	.6039299
NEMP_NORM	.0224179	.0064387	3.48	0.002	.0089871	.0358488

Fuente: elaboración propia

El modelo arroja la siguiente estructura:

$$TFPS_i = 0,5783705 + 0,0224179NEMP_i$$

Este modelo confirma la relación positiva entre las variables, como se propuso en las hipótesis. En particular, un incremento del 10 % en la TPT aumentaría la TFPS en más del 5,7 %, resaltando el impacto del trabajo como componente esencial de la estructura económica sobre la capacidad de absorción territorial de trabajo formal. Por su parte, la dinámica empresarial incrementa la TFPS en 2,24 % por cada 100 nuevas empresas creadas a nivel nacional.

CONCLUSIONES

De acuerdo con la investigación teórica de diversos autores y el análisis del modelo de regresión lineal, se puede establecer que los procesos de empleabilidad en Colombia están fundamentados en la intensidad del uso de la mano de obra en la economía y en el desarrollo del tejido empresarial,



ambos como elementos estrechamente vinculados a la capacidad de absorción laboral de los territorios.

Según las dinámicas del trabajo, y entendiendo que en el contexto colombiano la vinculación laboral formal constituye el soporte de las protecciones sociales, se concluye que a mayor participación del trabajo (TPT), mayor será la TFPS. Esto implica que, cuando el trabajo tiene un mayor peso dentro de la estructura económica del país, se generan mejores condiciones para ofrecer empleo formal en los territorios, incrementando así su capacidad de absorción y, con ello, promoviendo el progreso social.

En este sentido, y partiendo de las premisas del mercado laboral, es posible plantear que la economía experimenta fluctuaciones asociadas al ciclo económico. La participación del trabajo en la producción nacional, así como la creación de empresas, se intensifican en períodos de condiciones económicas favorables. Estos períodos permiten que, desde la dinámica empresarial, se constituyan condiciones territoriales propicias para generar empleabilidad formal e incorporar a la ciudadanía en procesos productivos dentro del marco de la formalidad.

A manera de cierre, y con base en la evidencia proporcionada por las encuestas estructurales del DANE, se puede afirmar que la economía colombiana se especializa en un modelo con un peso específico del sector servicios, caracterizado por una alta intensidad de uso de mano de obra en sus actividades productivas. Otros componentes, como el capital y la tecnología, ofrecen trayectorias más estables y dinámicas para fortalecer las capacidades productivas territoriales, pero presentan una menor generación de empleo. Por ende, se erigen como sectores menos dinámicos en términos de progreso social, aunque esta hipótesis requiere aún ser verificada.

Esto abre la puerta a futuras investigaciones que profundicen en la revisión de los componentes esenciales de la economía, con el fin de comprender en mayor detalle el papel que desempeña el trabajo como determinante del progreso social, especialmente desde la perspectiva de la formalidad de las protecciones sociales.

REFERENCIAS

Albuquerque, F. (2004). Sistemas productivos locales: una mirada desde la política económica local para la generación de empleo. Seminario CEPAL-MTEySS, OIT. <http://municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/albu-oit.pdf>

Álvarez-Uría, F. (2002). Estado social versus. Acciones e Investigaciones, (13), 13–23.

Banco de la República. (2020). Ensayos sobre economía. Bogotá: Banco de la República.

Barrientos, A. (2011). Social protection and poverty. International Journal of Social Welfare, 20(3), 240–249. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2397.2011.00783.x>

Bennett, N., & Lemoine, G. J. (2014). Qué diferencia hace una palabra: comprender las amenazas al rendimiento en un mundo VUCA. Business Horizons, 57(3), 311–314.

Bernard, G. (2017). Empleabilidad: la complejidad de una noción de política. En M. B. García-Peñalosa & P. Weinert (Eds.), Empleabilidad: de la teoría a la práctica (pp. 3–23). Transaction Publishers.

Bodenhausen, G. V., & Peery, D. (2009). Categorización social y estereotipos in vivo: El desafío VUCA. Avances en Psicología Social Experimental, 29.

Casali, A. R. (1997). Empregabilidade e educação. Novos caminhos no mundo do trabalho (pp. 34–56). São Paulo.

Cerrato, C., Argueta, M., & Zavala, Y. (2017). Determinantes de la empleabilidad. Revista Economía y Administración (E&A), 6, 21–40.

Charlán, J. (2018, noviembre 15). ¿Qué es el entorno VUCA + H y cómo afecta a las empresas? ESIC Rethink. <https://www.esic.edu/rethink/tecnologia/vuca-h-sabes-lo-significa>

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). (2020). Informe especial COVID-19 N.º 4. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45734>

DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística). (2021). Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Bogotá: DANE.



De la Hoz-Villar, R., & Prieto-Flórez, J. (2020). Emprendimiento, dinámica empresarial y empleo: una revisión desde la óptica del crecimiento económico. *Revista Científica Anfibios*, 3(1), 11–18. <https://doi.org/10.37979/afb.2020v3n1.57>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE. (2000–2021). Boletín Técnico. Bogotá: Naciones Unidas – Sistema de Contabilidad Ambiental y Económica (SCAE).

Drucker, P. (1999). Management challenges for the 21st century. Harper Collins.

Fasecolda. (2016). Trabajo formal en Colombia. Revista Fasecolda, 78.

Flores, L., Santos, D., & Braga, M. (2017). Determinantes de la empleabilidad: un estudio sobre el mercado laboral formal de Rio Branco, Acre. *Espacios*, 38(23).

Goyeneche, J. (2005). Un análisis de las políticas de Estado frente al trabajo. XII Congreso Brasileiro de Sociología.

Harvey, L., & Yorke, M. (2005). Atributos de los graduados y su desarrollo. Nuevas Direcciones para la Investigación Institucional, 41–58.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill.

International Labour Organization (ILO). (2000). World Labour Report 2000: Income security and social protection in a changing world. Ginebra: ILO. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb279/pdf/esp-7.pdf>

Kantis, H., & Federico, J. (2014). Dinámica empresarial y emprendimientos dinámicos: ¿Contribuyen al empleo y la productividad? El caso argentino. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Din%C3%A1mica-empresarial-y-emprendimientos-din%C3%A1micos-%C3%82Contribuyen-al-empleo-y-la-productividad-El-caso-argentino.pdf>

Llinares, C., & Zacarés, J. J. (2011). La medida de la empleabilidad desde las empresas de inserción social. Publicaciones de la Universitat de València, (45).

López, E., Ávila, D., & Méndez, M. (2011, septiembre 14–16). Dinámica del mercado laboral colombiano: un análisis. 9° Encuentro Colombiano de Dinámica de Sistemas, Bogotá.

Luthans, F. (2020). Capital psicológico positivo para ayudar a combatir las consecuencias de salud mental de la pandemia y el entorno. National Library of Medicine, 56–89.

Mejía-Ortega, L. (2019). Desempleo y protección social: el caso colombiano. Medellín: Creative Commons Atribución.

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2021). Historia del trabajo en Colombia. ELSAC-OECD.

Organización de las Naciones Unidas. (1966). Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales.
https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cescr_SP.pdf

Pequeño, C., Marchant, P., Shacklock, K., & Brown, K. (2017). Employability: A contemporary review for higher education. Journal of Vocational Education & Training, 69(2), 149–163.

Peralta, M. (2016). Cómo se ven a sí mismos los trabajadores. Misiónpyme, 45–56.

Ramírez, J., Enríquez, E., & Bedoya, J. (2015). Tejido empresarial y diversidad de la oferta educativa técnica y tecnológica en el Pacífico colombiano. FEDESARROLLO. <https://repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/2729>

Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (s.f.). El derecho al trabajo y los derechos de los trabajadores. <https://www.escr-net.org/es/derechos/trabajo>

Sánchez-Cárccamo, R. (2022). Progreso social y seguridad ontológica: Análisis crítico del conflicto social en Colombia, 2000–2018. Editorial Universidad del Norte – Editorial Unisalle.

Soto, A. (2018). Flexibilidad y nuevas formas de identidad profesional. En Flexibilidad laboral y subjetividades (pp. 155–175).

Spinoza, M. (2005). Del empleo a la empleabilidad, de la educación a la educabilidad: Mutaciones conceptuales e individualización de los conflictos sociales. Revista Educación y Sociedad, (34).

Vélez, M. A. (2012). La noción de empleabilidad. Katharsis, (14), 66.

