

INFORME MENSUAL DEL **MERCADO LABORAL**

LA CALIDAD DEL EMPLEO

DICIEMBRE 2019



FEDESARROLLO
Centro de Investigación Económica y Social



INFORME MENSUAL DEL MERCADO LABORAL

FEDESARROLLO

DIRECTOR EJECUTIVO
Luis Fernando Mejía

SUBDIRECTORA
Ximena Cadena

DIRECTORA DE ANÁLISIS MACROECONÓMICO Y SECTORIAL
Martha Elena Delgado

ANALISTAS ECONÓMICOS
Diego Gutiérrez
Manuela Restrepo
Helena Suárez
David Lara
Andrea Correa

PASANTES
William Rangel

ACRIP

DIRECTOR EJECUTIVO
Mario Plata García

JUNTA DIRECTIVA
Gladys Vega | Presidente
Carlos Schmidt | Vicepresidente
Juan Carlos Álvarez
Faber Arias
Carolina Astaiza
Livi Betancur
Luis Geovanny Cujar
Eduardo Lleras
Germán Paris
Hugo Salcedo

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN
David Russi
david.russi@gmail.com

IMPRESIÓN
Baraja Gráfica S.A.S



EDITORIAL: LA CALIDAD DEL EMPLEO*

Introducción

El “empleo de calidad” es un concepto que abarca varias dimensiones de la vida laboral. Dentro de este término se encuentran características como la intensidad y duración del tiempo de trabajo, la capacidad que tiene el trabajador de desarrollar sus habilidades y crecer a través de sus labores, y el entorno físico y social donde se desenvuelve. Estos aspectos son importantes en la medida en que unas buenas condiciones de trabajo favorecen el bienestar físico y mental de los trabajadores, la productividad y el desempeño general de las empresas.

En Colombia y América Latina y el Caribe la alta informalidad es uno de los factores que más afecta la calidad de los empleos. La informalidad impide el acceso a los beneficios de la seguridad social, obstaculiza la aplicación de las leyes que regulan las horas de trabajo y la remuneración, y está asociada a empleos en empresas con menos de 5 trabajadores que suelen tener una baja productividad y no promueven el desarrollo de habilidades.

El propósito de este informe del mercado laboral es analizar algunas de las múltiples dimensiones que abarca el concepto de calidad de trabajo, describir la situación de los empleos en Colombia y en el mundo y revisar las recomendaciones de política que existen para mejorar las condiciones de trabajo.

Experiencia internacional

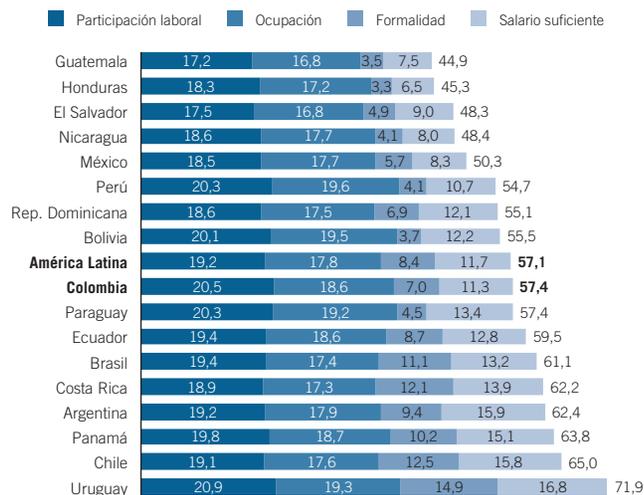
Las condiciones de los empleos en América Latina y el Caribe no son las mejores cuando se analizan sus características particulares. El BID (2017) publicó el “Índice de Mejores Trabajos” con el fin de evaluar la cantidad y la calidad del empleo en la región. Para medir la dimensión de cantidad el índice tiene en cuenta la participación laboral¹ y la tasa de ocupación², mientras que para la dimensión de calidad se analiza la tasa de formalidad³ y la tasa de trabajos con salario suficiente para superar la pobreza⁴.

Los resultados muestran que las diferencias entre países obedecen en mayor medida a la dimensión de calidad en lugar de la dimensión de cantidad. Mientras que Uruguay, Chile y Panamá son los países que ofrecen mejores condiciones laborales, Guatemala, Honduras y El Salvador tienen las peores cifras. Colombia se encuentra 0,3 pps por encima del promedio de América Latina, superando en 2,7 pps y 7,1 pps a Perú y México respectivamente (Gráfico 1).

* Este informe contó con la colaboración de David Lara y William Rangel.

- 1 Se mide como la población económicamente activa (quienes están trabajando o buscan empleo) entre 15 y 64 años dividida por la población total en edad de trabajar.
- 2 Se mide como el número de ocupados entre 15 y 64 años dividido por la población en edad de trabajar.
- 3 Se mide como el número de ocupados formales entre 15 y 64 años dividido por la población en edad de trabajar.
- 4 Se mide como número de puestos de trabajo con salarios dignos dividido por la población en edad de trabajar. Un salario suficiente (digno) es un ingreso laboral horario de la actividad principal por encima del umbral de 1,95 US\$ PPP.

Gráfico 1. Índice de mejores trabajos (2015) desagregado por componentes (0-100) *



Fuente: BID (2017)

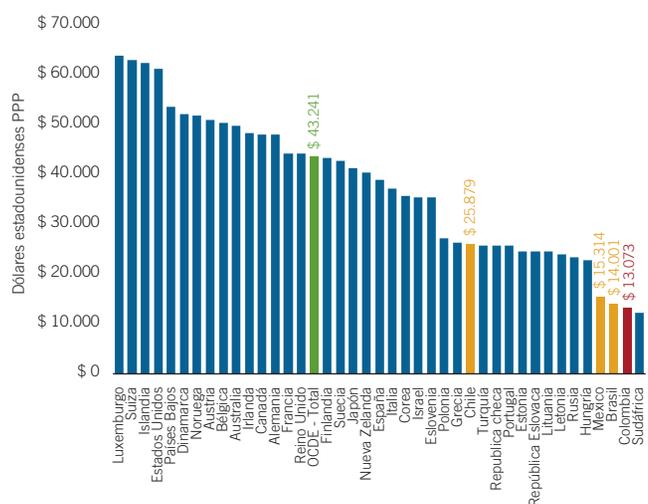
*Las etiquetas de cada componente son su contribución en unidades al índice total. El índice es la media ponderada de estos cuatro indicadores y sus puntuaciones van de 0 a 100. Para que un país obtenga 100 puntos, todas las personas que participan en la fuerza laboral deben estar empleadas con un trabajo formal que les aporte un salario suficiente. Los indicadores se calculan usando la población de 15 a 64 años, excluyendo a aquellos que están estudiando y que, por ello, no se encuentran trabajando ni buscando empleo.

Detrás de las diferencias en la calidad del empleo en los países de la región está la baja formalidad que se observan en algunos de ellos. Por un lado, Uruguay (77,3%), Costa Rica (72%) y Chile (70,5%) tienen tasas de formalidad⁵ por encima del 70% de los ocupados, mientras que en Colombia (38,9%), México (32%) y Perú (21,8%) no alcanzan el 40%.

Paralelamente, otra discrepancia se encuentra en los salarios. Los ingresos laborales promedio⁶ para 2018 de Colombia (\$713), México (\$598) y Perú (\$588) fueron menores a los 1.000 dólares internacionales, ingresos que sí

disfrutaron Chile (\$1.295), Panamá (\$1.158), Costa Rica (\$1.087), Argentina (\$1.062), y Uruguay (\$1.040). Así mismo, exceptuando Sudáfrica, Colombia, Brasil y México tenían el menor ingreso anual promedio por empleado comparado con los países de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) (Gráfico 2).

Gráfico 2. Ingresos anuales promedio por empleado de tiempo completo (Año disponible más reciente)



Fuente: OCDE (2019)

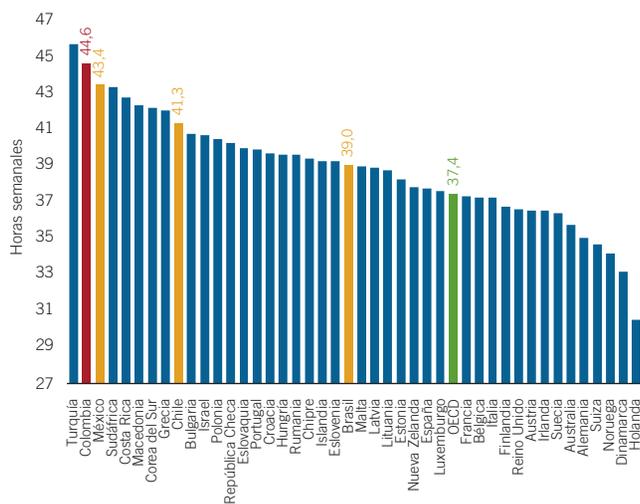
Otra característica de la calidad del trabajo es la duración de la jornada laboral. Las largas jornadas laborales tienen efectos sobre la salud, ya que incrementan el riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares, depresión, ansiedad y desórdenes del sueño. Así mismo, afecta el número de horas promedio a la semana dedicadas al ocio, las cuales incluyen las relaciones personales y el cuidado de los niños, incluso actividades básicas como comer o dormir (Eurofound and ILO, 2019).

5 Es el porcentaje que resulta del cociente entre el total personas ocupados de 15-64 años que cotizan a seguridad social en pensiones por su trabajo y el total de la población ocupada de 15-64 años. Se utiliza afiliados en el caso que cotizantes no esté disponible en la encuesta. Los datos de Chile corresponden al año 2017.

6 Indica el monto mensual promedio del ingreso laboral monetario de todas las ocupaciones en el último mes de los ocupados expresado en dólares internacionales constantes de 2011 usando el poder de paridad de compra (PPP). Los datos de Chile y Panamá corresponden al año 2017.

En el “Índice de Mejor Vida” de la OCDE (2019), el cual incluye el “Balance Vida-Trabajo” se busca estudiar la relación entre el promedio de horas diarias dedicadas al ocio y la proporción de los ocupados que deben trabajar jornadas de 50 horas a la semana o más. Colombia ocupó el último puesto del ranking con un balance de 0,9%, por debajo de otros países de la región como México, Chile y Brasil. Así, de acuerdo con esta entidad en 2018, los ocupados en Colombia trabajaban alrededor de 44,6 horas a la semana, cerca de 7,2 horas más que los países de la OCDE (Gráfico 3). Sin embargo, en el país se ha presentado una reducción en las horas de trabajo respecto a 2010 en un 4,1%, esta disminución ha sido mayor a la presentada en otros países de la región como Chile, Brasil y México que tienen jornadas de trabajo más bajas.

Gráfico 3. Horas promedio trabajadas a la semana en la actividad principal - 2018

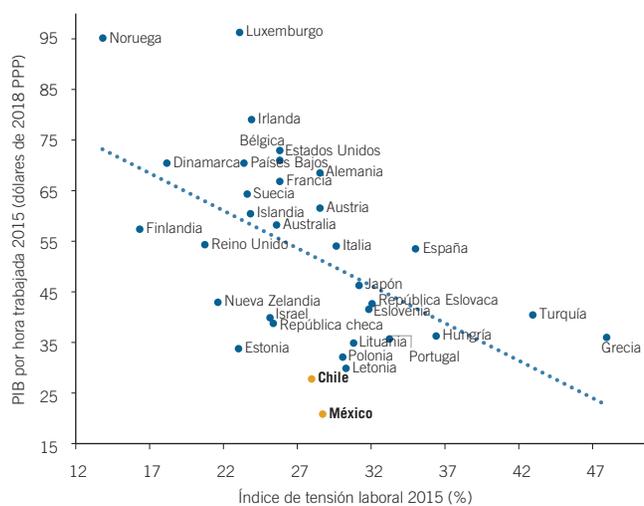


Fuente: OCDE (2019)

Paralelamente, en 2014 la OCDE lanzó algunos indicadores para medir la calidad del trabajo, dentro de los cuales se encuentra la incidencia de la tensión laboral. Este índice incorpora información de altos niveles de demandas laborales y bajos niveles de recursos laborales. Para las demandas laborales se incluye la proporción de trabajadores que tienen presiones de tiempo, la proporción de trabajadores que enfrentan riesgos para su salud física y la proporción de trabajadores que tienen inflexibilidad

en cuanto a sus horas de trabajo. Por su parte, los recursos laborales contienen la proporción de trabajadores que disfrutaron de autonomía laboral y oportunidades de aprendizaje, y la proporción de trabajadores que obtienen apoyo social en el trabajo. En el gráfico 4, los países más productivos de la OCDE tienen asociado un menor índice de tensión laboral en 2015.

Gráfico 4. Productividad e índice de tensión laboral en la OCDE – 2015

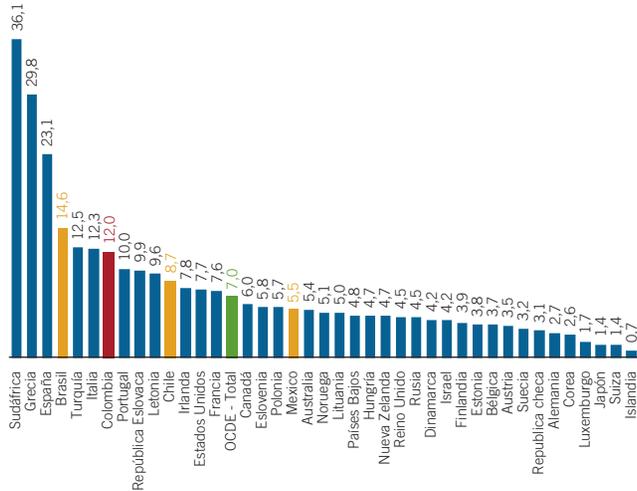


Fuente: The Conference Board – Total Economy Database (2019) y OCDE (2015)

Además, otros factores que afectan la seguridad laboral son el tiempo promedio de duración del desempleo. Según el BID (2018), en Colombia el tiempo promedio de desempleo es de 5,12 meses, lo cual es menor al tiempo promedio para Latinoamérica (8,65 meses). Sin embargo, el resultado de la región está jalonado por el elevado tiempo de desempleo que se presenta en Brasil, que es de 40,1 meses en promedio.

Los bajos niveles de seguridad laboral en el país también se pueden medir a través de las pérdidas esperadas en el ingreso al entrar en condición de desempleo. En Colombia la reducción estimada en el ingreso es del 12%, 5 pps por encima del promedio de los países de la OCDE, lo que lo sitúa como el séptimo país con peor seguridad en el empleo, debajo de países como Sudáfrica, Grecia, Brasil y Turquía (Gráfico 5).

Gráfico 5. Seguridad en el empleo
(Porcentaje, pérdida esperada de ingreso cuando alguien queda desempleado, año disponible más reciente)

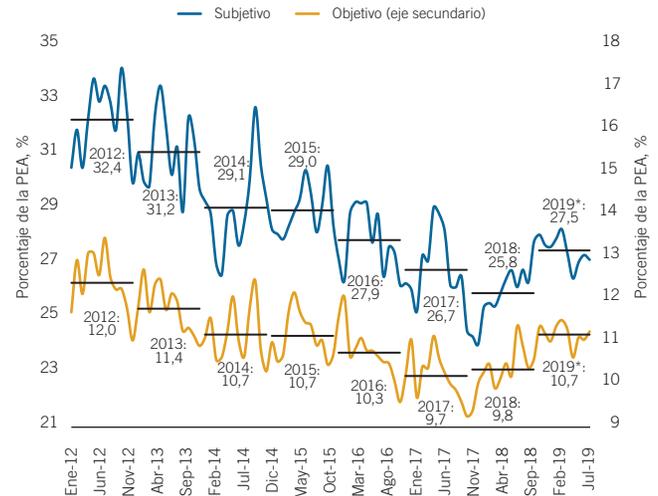


Fuente: OCDE (2019).

Caso colombiano

La calidad del empleo en el país también puede ser vista a través de la satisfacción y el nivel de realización personal que sienten las personas en su trabajo. El subempleo en 2018, tanto el subjetivo⁷ como el objetivo, revirtió la tendencia decreciente que se observaba desde 2012. Este deterioro continuó en lo corrido de 2019, pues la población ocupada que manifestó querer y poder trabajar más horas a la semana fue 27,5% en la definición subjetiva y 10,7% en la definición objetiva aumentando, respectivamente, 1,6 pps y 0,9 pps relativo a los promedios de 2018. En particular, el subempleo ha estado compuesto en su mayoría por subempleados por ingresos, seguidos por la categoría de subempleados por competencia y los clasificados como subempleados por insuficiencia de horas (Gráfico 6).

Gráfico 6. Tasa de subempleo objetivo y subjetivo (2012-2019*)

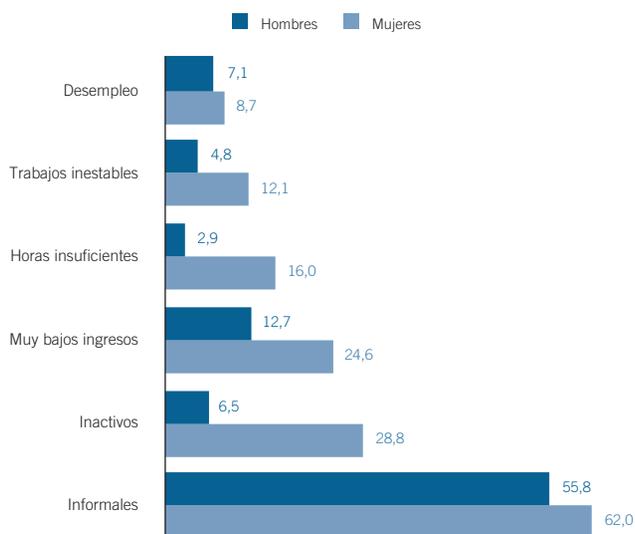


Fuente: DANE.
*Datos hasta octubre de 2019

Las malas condiciones laborales no se transmiten de forma homogénea a todos los ocupados, existiendo brechas en la calidad del empleo específicamente entre hombres y mujeres (Gráfico 7). Las mujeres presentan mayores tasas cuando se observan características como el desempleo (1,7 pps superior que los hombres), los ocupados en trabajos inestables (7,3 pps superior a los hombres) y la informalidad (6,2 pps superior en los hombres). Sin embargo, las brechas más importantes que experimentan las mujeres se dan en la tasa de ocupación con ingresos muy bajos (11,9 pps mayor a la de los hombres), la proporción de los ocupados en empleos con horas insuficientes de trabajo (13,1 mayor a la de los hombres) y en la población económicamente inactiva (22,3 pps mayor a la de los hombres).

7 El subempleo subjetivo comprende a los trabajadores que tienen el deseo de mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener una labor más propia de sus competencias personales. El objetivo tiene las mismas características, pero además requiere que la persona haya hecho una gestión para materializar su aspiración y esté en disposición de efectuar el cambio.

Gráfico 7. Brechas en la calidad laboral entre hombres y mujeres 2017
(Proporción de la población entre 18 y 64 años, %)

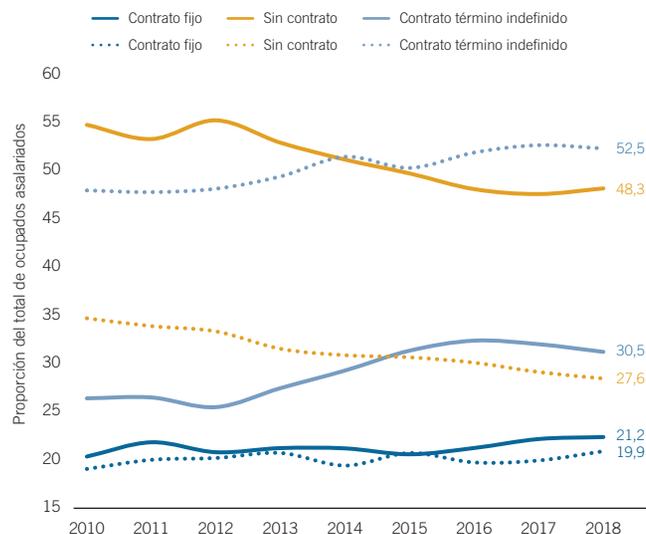


Fuente: OCDE (2019)

- * Informalidad calculada como la proporción de ocupados no afiliados que no contribuyen al sistema de pensiones.
- ** Se consideran ingresos muy bajos aquellos inferiores al 60% del salario mínimo mensual.
- *** Los trabajos con insuficiencia de horas de trabajo son aquellos que exigen menos de 20 horas semanales.

También se han encontrado brechas en la estabilidad laboral entre distintos grupos de edad, al observar los tipos de contrato con los cuales se afilia el empleado al lugar de trabajo. Los contratos a término indefinido dan mayor seguridad al empleado por los costos de despido, los cuales son crecientes con los años de estancia en la empresa. Los contratos a término fijo permiten una mayor flexibilidad laboral por parte del empleador; mientras las personas sin contratos son las más vulnerables al no tener acceso a la seguridad social y a las prestaciones sociales. La inestabilidad laboral por la falta de contrato afecta mayormente a los trabajadores entre 15 y 24 años, de los cuales el 48,3% estaba trabajando en 2018 sin un contrato laboral, 20,7 pps superior al grupo de personas entre 25 y 64 años (Gráfico 8).

Gráfico 8. Brechas en el tipo de contrato por grupos de edad*
(Proporción del número de ocupados asalariados totales, %)



Fuente: BID (2019)

- * Las líneas continuas hacen referencia a personas entre 15 y 24 años
- ** Las líneas punteadas hacen referencia a personas entre 25 y 64 años

Recomendaciones de política

En la tarea de generar buenas condiciones laborales, tanto salariales como no salariales, la OCDE presenta algunas recomendaciones de política en temas de informalidad, seguridad laboral, equidad de género y desarrollo de habilidades. En primer lugar, se propone reducir los niveles de informalidad laboral que ponen a las personas fuera del alcance de las políticas institucionales de provisión, protección y redistribución, por medio de reducciones a los costos no laborales, revisiones del salario mínimo, y reducciones de los costos y trámites del registro empresarial.

Por otro lado, una tarea importante a solucionar es la reducción en los tiempos de desempleo, por lo que se debe conectar de forma más efectiva las fuentes de oferta y demanda de trabajo. Para este cometido se propone mejorar las plataformas de servicio público de empleo, ampliando tanto la cobertura a más ciudades como el

espectro de empleos ofrecidos en la plataforma. Finalmente, los seguros de desempleo se deberían complementar con programas de capacitación para aumentar la probabilidad de encontrar vías de ingreso propias y estables, especialmente en jóvenes y en la población adulta de menores ingresos y con bajo capital humano.

Para reducir las brechas de género en el acceso al mercado laboral y trabajos de calidad es necesario promover la crianza compartida de los niños entre padre y madre. Esto requiere de incentivos laborales que les den el espacio a los padres para tomar parte de la crianza, como licencias compartidas para madres y padres y provisión de servicios de cuidado infantil en los sitios de trabajo.

Para fomentar el acceso a trabajos de mayor calidad se plantea la promoción de habilidades para el trabajo. Para ello, resulta indispensable la implementación de un único marco institucional de educación, el cual debe incorporar a las instituciones de educación media técnica, tecnológica y superior, cuyo deber fundamental debe ser la acreditación de alta calidad. Para mejorar la transición entre la vida universitaria y la laboral se propone reforzar los programas de prácticas universitarias, con la promoción del aprendizaje de habilidades basadas en el trabajo y mejorar los servicios de orientación vocacional.

Referencias

Alaimo, V., Bosch, M., Kaplan, D., Pagés, C., & Ripani, L. (2015). *Empleos para crecer*. Washington D. C: Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

BID. (2017). *Índice de Mejores Trabajos: Índice de Condiciones Laborales de América Latina*. División de mercados laborales. Washington D.C : NOTA TÉCNICA N° IDB-TN-1326.

BID. (Abril de 2019). *Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social (SIMS)*. Obtenido de <https://www.iadb.org/es/sectores/inversion-social/sims/inicio>

Eurofound and ILO. (2019). *Working conditions in a global perspective*. Luxembourg and Geneva: Publications Office of the European Union and International Labour Office.

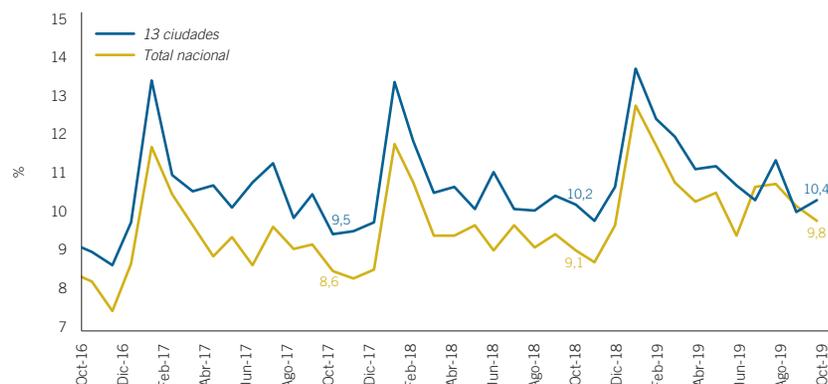
Fedesarrollo, A. y. (2018). *Informe Mensual del Mercado Laboral: Mecanismos de protección al desempleo*.

Hays. (2018). *Guía salarial Colombia 2018. Análisis y tendencias salariales del mercado laboral*.

Urrutia, M. (2002). El subempleo en Colombia. *Revista del Banco de la República*, Nota editorial.

COYUNTURA DEL MERCADO LABORAL

Gráfico 1. Tasa de desempleo nacional y 13 ciudades principales

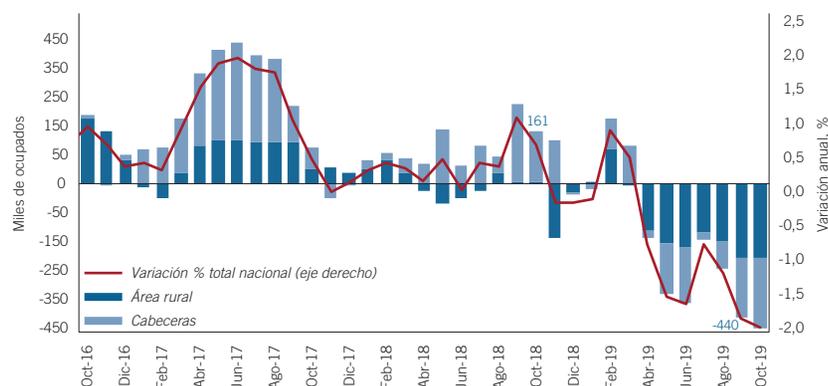


Fuente: DANE.

El desempleo para el total nacional se situó en 9,8% en el mes de octubre, 0,8 pps por encima de lo registrado en el mismo mes de 2018.

Por su parte, la tasa de desempleo en las 13 principales ciudades se ubicó en octubre en 10,4%, 0,2 pps por encima de lo observado en el mismo periodo de 2018.

Gráfico 2. Cambio anual en el total nacional de ocupados (Trimestre móvil)

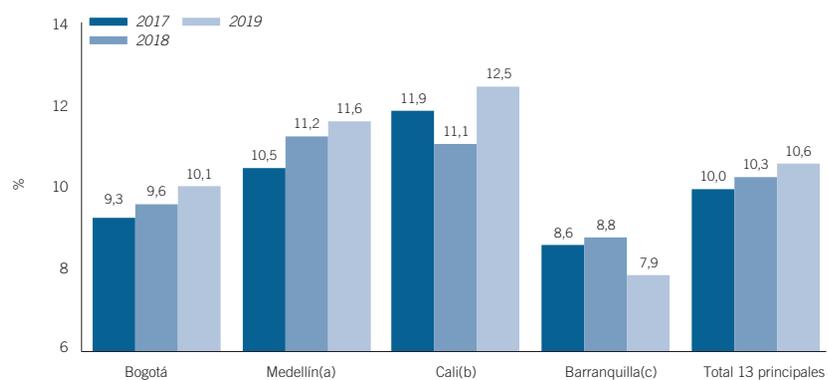


Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

Durante el trimestre agosto-octubre, el total de ocupados en Colombia cayó en 440 mil personas, equivalente a una variación porcentual anual de -1,9%.

En octubre, por séptimo mes consecutivo tanto la generación de empleo en el área rural como en las cabeceras registró una caída.

Gráfico 3. Desempleo en las principales ciudades (Trimestre agosto – octubre)



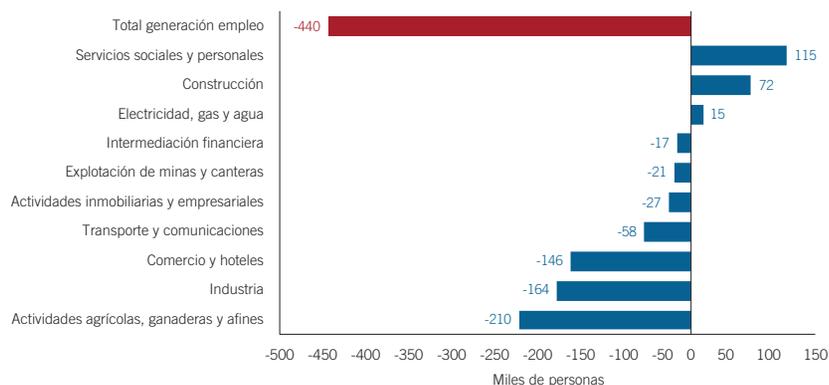
Incluye Valle de Aburrá; (b) incluye Yumbo; (c) incluye Soledad. Fuente: DANE.

En el trimestre agosto-octubre, la tasa de desempleo en las 13 principales ciudades se ubicó en 10,6%, 0,3 pps por encima de lo registrado durante el mismo trimestre de 2018.

Cabe resaltar que durante el trimestre móvil agosto-octubre, Barranquilla fue la única ciudad en donde el desempleo disminuyó frente a lo observado en el mismo periodo de 2018.

Las tres ciudades con mayor desempleo en el trimestre agosto-octubre fueron: Quibdó (19,4%), Cúcuta AM (15,5%) y Valledupar (15,5%).

■ **Gráfico 4.** Contribución anual a la generación de empleo por sectores económicos (*Trimestre agosto – octubre*)



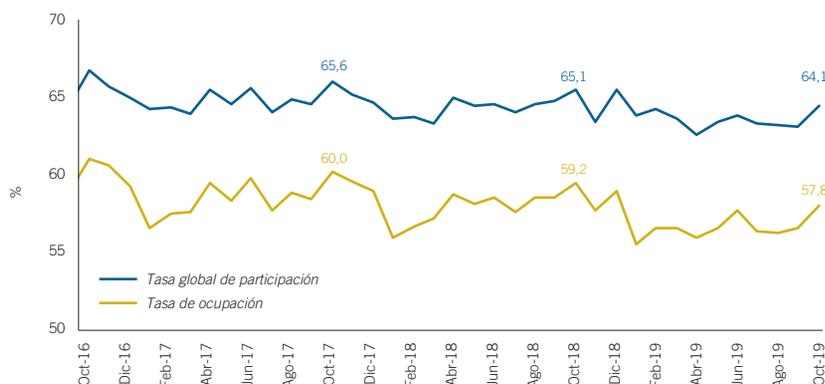
Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

■ **Cuadro 1.** Creación de empleo por posición ocupacional (*Trimestre agosto – octubre*)

	Total nacional	13 ciudades
Empleado particular	252	112
Empleado del gobierno	-10	-6
Empleado doméstico	30	24
Cuenta propia	-649	-107
Empleador	-113	3
Trab familiar sin remuneración	-82	-30
Trabajador sin remuneración en otras empresas	22	-7
Jornalero	115	2
Otro	-6	-3
Total	-440	-12

Nota: Datos en miles de personas. Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE

■ **Gráfico 5.** Tasa global de participación y de ocupación



Fuente: DANE

La rama de la economía que tuvo la mayor generación de empleo en el trimestre agosto-octubre, respecto al mismo periodo un año atrás, fue el sector de servicios sociales y personales y construcción.

Por el contrario, los sectores que tuvieron la mayor reducción en el número de ocupados fueron actividades agrícolas, ganaderas y afines (210 mil puestos) e industria (164 mil puestos).

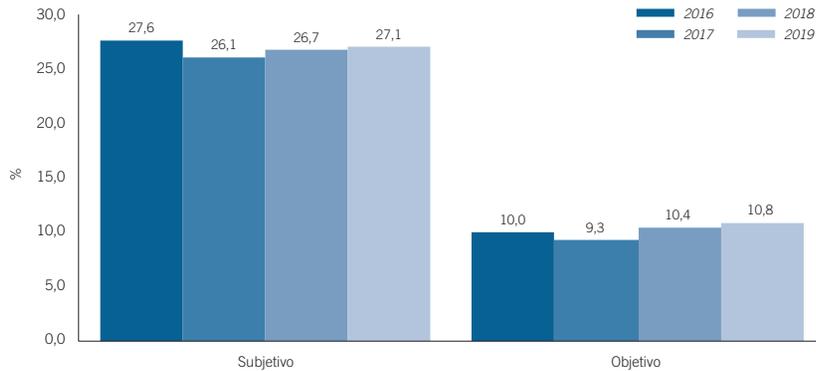
Para el total nacional, en el trimestre agosto-octubre, frente al mismo periodo del año anterior, el número de trabajadores por cuenta propia disminuyó en 6,5% (-649 mil puestos), y los empleados particulares aumentaron en 2,9% (252 mil puestos).

Por su parte, la generación de empleo asalariado aumentó en 3,6% (387 mil puestos), mientras que el empleo no asalariado disminuyó en 6,9% frente al mismo periodo de 2018 (-822 mil puestos).

La tasa de ocupación (TO) para el mes de octubre se ubicó en 57,8%, 1,5 pps menor a la observada en el mismo periodo del año anterior.

A su vez, la tasa global de participación (TGP) presentó una caída de 1,1 pps frente al mismo mes del año anterior y se situó en 64,1%.

Gráfico 6. Subempleo en Colombia: octubre

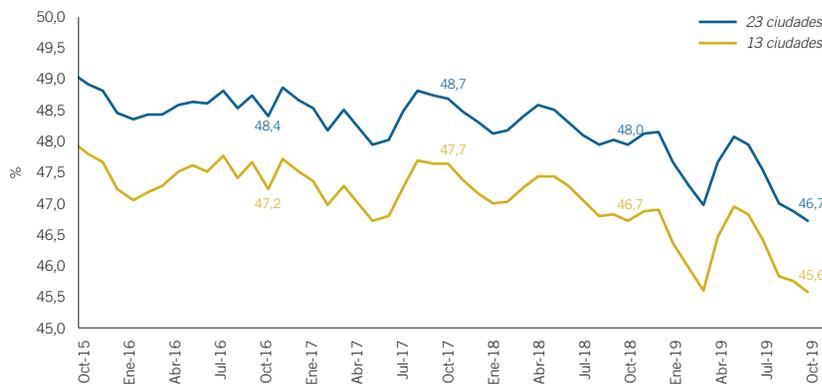


Fuente: DANE

En octubre, la tasa de subempleo subjetivo aumentó 0,4 pps con respecto al mismo mes de 2018, situándose en 27,1%. Dos de los tres componentes (empleo inadecuado por competencias e inadecuado por ingresos) presentaron aumentos durante dicho periodo.

Por su parte, el porcentaje de personas que se consideraban en situación de subempleo y que hicieron gestiones para mejorar su condición, aumentó en 0,4 pps, con lo cual la tasa de subempleo objetivo se ubicó en 10,8%.

Gráfico 7. Informalidad en las 13 y 23 principales ciudades* (Trimestre móvil)

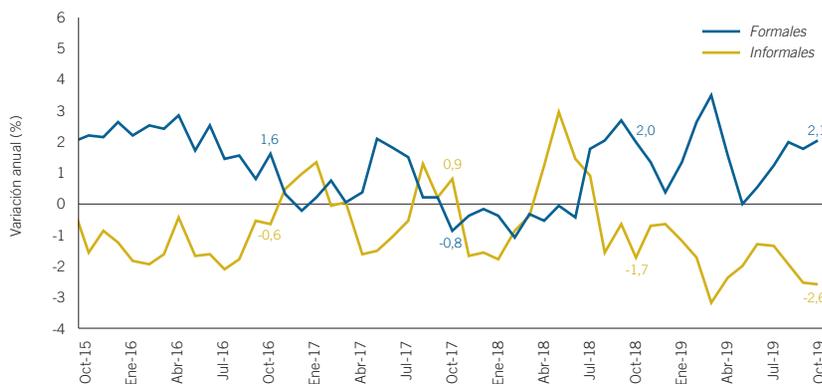


* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia. Fuente: DANE.

Durante el trimestre agosto-octubre, la tasa de informalidad para las 13 ciudades principales se ubicó en 45,6%, una caída de 1,2 pps con respecto al mismo periodo de 2018.

Por su parte, para las 23 ciudades principales, la tasa de informalidad alcanzó 46,7%, 1,3 pps por debajo de lo registrado el año pasado.

Gráfico 8. Generación de empleo formal e informal en las 13 principales ciudades* (Trimestre móvil)

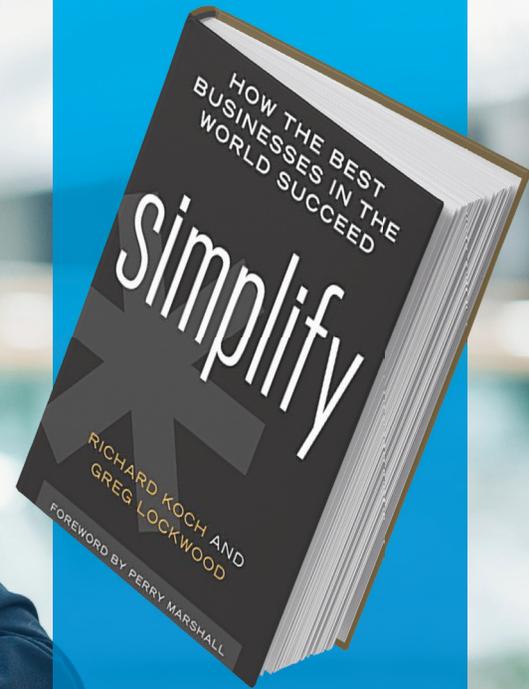


* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia. Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

Durante el trimestre agosto-octubre, en las 13 principales ciudades, la generación de empleo formal presentó un aumento de 2,1%. Por su parte, la generación de empleo informal registró una caída de 2,6%.

Servicios comunales, sociales y personales fue la rama de la economía que registró el mayor aumento de empleo informal en las 13 ciudades principales (27 mil puestos). Mientras tanto, el sector de construcción fue el que más empleos formales generó (92 mil plazas).

} getabstract



Aprenda más en menos tiempo

getAbstract es una herramienta revolucionaria que potenciará el desarrollo de sus colaboradores. Con más de 18.000+ resúmenes de los mejores y más relevantes libros de negocios, su empresa estará a la vanguardia en el desarrollo personal y profesional de todos sus líderes. ¿Qué espera para probarla? ¡Solicite un piloto ya!



Si desea probar un demo para su compañía favor contactar:

Alejandro Arango Mesa C:311 600 80 16

AlejandroArango.Mesa@getAbstract.com

www.getabstract.com