



Informe Mensual del Mercado Laboral

Desempleo femenino y brecha salarial de las
mujeres en Colombia

Agosto
2015

INFORME MENSUAL DEL MERCADO LABORAL

FEDESARROLLO

DIRECTOR EJECUTIVO
Leonardo Villar

SUBDIRECTORA
Natalia Salazar

DIRECTORA DE ANÁLISIS MACROECONÓMICO Y SECTORIAL
Camila Pérez

ANALISTAS ECONÓMICOS

Viviana Alvarado
Diego Auvert
Juan Pablo Celis
Carlos Antonio Mesa
Camila Orbegozo
Juan Andrés Páez
Marcela Rey

ACRIP

DIRECTORA EJECUTIVA
Adriana España Ardila

JUNTA DIRECTIVA

Carlos Guillermo Schmidt | Presidente
Gustavo Grisales | Vicepresidente
Juan Carlos Alvarez
Geovanny Cujar
Isabel Velosa
Caio Bittencourt
Gladys Vega
Eduardo Lleras
Germán Paris

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Consuelo Lozano
Formas Finales Ltda.
mconsuelolozano@hotmail.com

IMPRESIÓN

Gráficas Ducal Ltda.



Carrera 7 No. 73-55
Piso 2 | Oficina 202 | PBX: 540 20 20
www.acrip.org | Bogotá D.C., Colombia

EDITORIAL:

DESEMPLEO FEMENINO Y BRECHA SALARIAL DE LAS MUJERES EN COLOMBIA*

Un tema ampliamente estudiado y debatido en la literatura económica es la mayor incidencia y duración del desempleo en las mujeres con respecto a los hombres. Además del alto desempleo, las mujeres se enfrentan a salarios más bajos, exclusión de ciertos cargos, segregación laboral, mayores niveles de subempleo e informalidad y, en general, a condiciones laborales más desfavorables que las de los hombres.

La tasa de desempleo de las mujeres a nivel mundial es mayor a la de los hombres, con una gran heterogeneidad regional. En América Latina, el desempleo femenino es 2,7 puntos porcentuales (pps) mayor al masculino, pese a que la participación laboral de las mujeres es sustancialmente menor. Esta situación es especialmente preocupante en las mujeres jóvenes, cuya tasa de desempleo alcanza el 17,0%, cifra que se compara desfavorablemente con la tasa de desempleo de los hombres jóvenes de la región (11,4%).

En términos salariales, aún se mantiene una significativa disparidad entre hombres y mujeres con el mismo nivel de educación y realizando el mismo trabajo. De acuerdo con un estudio del FMI (2013), la brecha salarial en los países miembros de la OCDE es del 16%, diferencia que se amplía notablemente durante los años de procreación y cuidado de los niños, lo que indica que la maternidad es penalizada salarialmente.

En Colombia, la tasa de desempleo de las mujeres es 4 pps superior a la de los hombres, la brecha salarial es cercana al 20% (a pesar de que las mujeres trabajan 10,8 horas más a la semana que los hombres) y las mujeres siguen siendo particularmente vulnerables al subempleo (por ingreso y horas trabajadas) y a la informalidad.

El objetivo del presente editorial es realizar una caracterización de las condiciones de trabajo de las mujeres en el mercado laboral colombiano, comparándolas con las de otros países y haciendo énfasis en indicadores clave como el desempleo y los salarios. Adicionalmente, se hace un recuento de las principales políticas que se han adoptado a nivel regional y en el país para favorecer la empleabilidad femenina y mejorar las condiciones laborales de las mujeres.

Tendencias Mundiales

La tasa de desempleo de las mujeres a nivel mundial es 0,6 pps mayor a la de los hombres, pese a que su participación laboral es notablemente inferior (Gráfico 1). En regiones como el Medio Oriente y el norte de África, la tasa de desempleo de las mujeres está más de 10 pps por encima de la de los hombres, a pesar de que su participación laboral está 50 pps por debajo. En contraste, en Asia del Este la tasa de desempleo de las mujeres es menor que la de los hombres, con una de las brechas de participación más bajas (OIT, 2015).

Si bien la participación laboral de las mujeres se ha incrementado notablemente en la última década, todavía es inferior a la de los hombres, especialmente en regiones como el sur de Asia, el Medio Oriente y el norte de África (Gráfico 1B). En América Latina y el Caribe, la tasa de participación laboral femenina ha aumentado cerca de 13 pps en las últimas dos décadas, sin embargo, aún es inferior al promedio mundial.

La posibilidad de las mujeres de aumentar su participación en el mercado de trabajo se ve restringida porque gran parte de su

* La elaboración de este informe contó con la colaboración de Marcela Rey y Carlos Antonio Mesa.

tiempo lo dedican a trabajos no remunerados. En promedio, las mujeres gastan el doble de tiempo que los hombres en trabajos del hogar y cerca de cuatro veces más en el cuidado de los niños (Duflo, 2012). Las vacantes de trabajo de medio tiempo - una opción que permite balancear la vida laboral con las responsabilidades de la familia - son ocupadas predominantemente por mujeres. Sin embargo, esta es una solución sub-óptima que perpetúa los roles de género y resulta en desventajas para el desarrollo profesional de las mujeres, sin contar con los costos pensionales que esta alternativa tiene a largo plazo.

La discriminación de género y la menor participación femenina en el mercado laboral no solo afectan el bienestar de los hogares, sino que tienen implicaciones importantes en términos de crecimiento económico. Según un estudio de la OIT (2014), los países con grandes brechas de desempleo entre géneros tienen un PIB per cápita hasta un 30% inferior con respecto a los países cuya brecha es baja. Con un resultado similar, Cuberes y Teignier (2012) estimaron que las pérdidas de PIB per cápita atribuibles a disparidades de género en el mercado de trabajo alcanzan hasta un 27%.

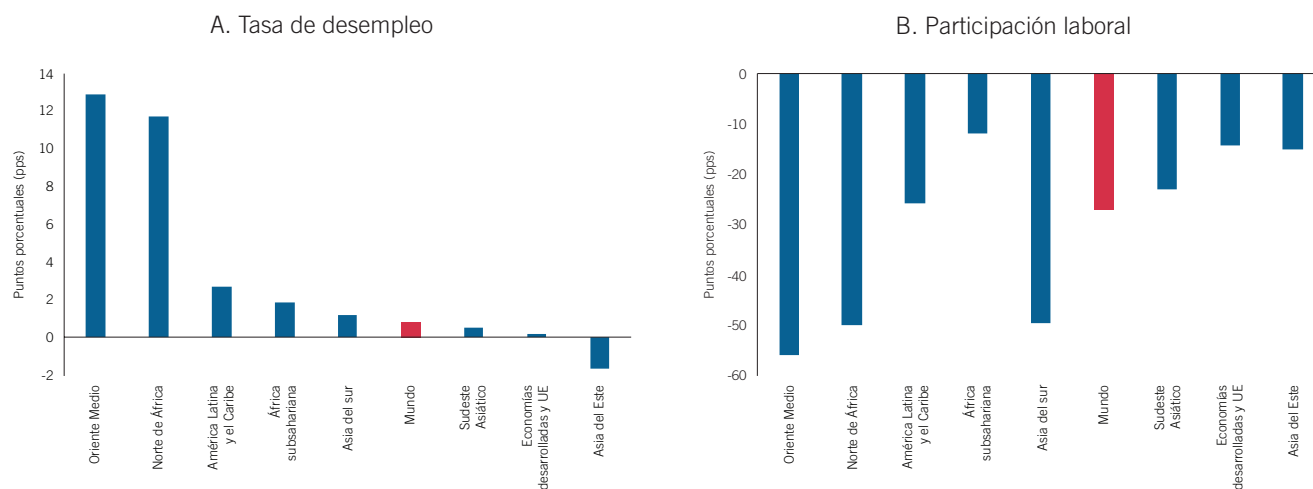
Otra de las desventajas de las mujeres en el mercado laboral está relacionada con la segregación ocupacional. Esta situación se explica en parte por el hecho de que las áreas de estudio que eligen

las mujeres pueden perpetuar las disparidades de género, ya que en muchas ocasiones son ocupaciones con menor remuneración y baja productividad (Banco Mundial, 2012). Algunos estudios muestran que las ocupaciones y sectores que son predominantemente femeninos, tienen salarios más bajos. Pese a que la participación de las mujeres en actividades empresariales ha aumentado en los últimos años, siguen siendo minoría, particularmente en cargos directivos, en donde hay una mujer por cada diez hombres.

En términos salariales, las mujeres alrededor del mundo reciben un salario inferior a los hombres por realizar el mismo trabajo. Las disparidades más grandes se evidencian en países como China, Indonesia y Sudáfrica. De acuerdo con un estudio de la OCDE (2012), las diferencias persisten en todos los niveles de la escala salarial y se hacen más grandes en los cargos directivos y gerenciales. Los resultados muestran que, mientras en los países de la OCDE las mujeres ganan en promedio 16% menos que los hombres, esta diferencia se amplía a 21% cuando las mujeres están en la parte alta de la escala salarial.

Entre las causas que explican la existencia y persistencia de la brecha salarial se encuentran la menor experiencia laboral y los menores retornos a la experiencia de las mujeres con respecto a los hombres. Ambos factores pueden deberse a que la mujer se preocupa menos por hacer carrera o a que los empleadores

Gráfico 1. Brechas de género por región (2014)



Fuente: OIT (2015).

anticipan que la mujer va a tener interrupciones en su vida laboral (licencias de maternidad y crianza de los hijos), por lo que tienen menos incentivos para ofrecerle capacitación en el trabajo (Sabogal, 2012).

Tendencias Regionales

En América Latina, la tasa de desempleo de las mujeres es del 9,1%, 2,7 pps por encima de la tasa de desempleo de los hombres. Entre 2007 y 2014, tanto la tasa de desempleo femenino como la brecha de desocupación entre géneros se han reducido, en el primero de los casos en 0,9 pps y en el segundo en 0,8 pps.

No obstante, cuando las mujeres logran conseguir empleo, tienen una menor probabilidad de trabajar como asalariadas con respecto a los hombres (60,7% y 68,5%, respectivamente) y el 15,3% solo encuentra trabajo en el servicio doméstico (0,8% en el caso de los hombres). Adicionalmente, las mujeres tienen un tiempo total de trabajo¹ mayor al de los hombres, ya que suelen destinar una gran parte de su tiempo a actividades no remuneradas, asociadas generalmente con las labores del hogar (OIT, 2013).

La participación laboral femenina en la región ha aumentado notablemente en la última década, pasando de 49,2% en el 2000 a 52,6% en el 2010, sin embargo, todavía es un 30% menor que la participación laboral masculina. La mayoría de mujeres que integran la fuerza laboral viven en zonas urbanas, son adultas y están en edad reproductiva, de manera que 7 de cada 10 mujeres tienen entre 25 y 49 años. Adicionalmente, son más educadas: el 53,7% acumula diez o más años de educación formal, en contraste con el 40,4% de los hombres (OIT, 2013).

El subempleo por horario e ingresos afecta en mayor medida a las mujeres de la región, las cuales manifiestan su deseo de trabajar una mayor cantidad de horas y se sienten inconformes con sus ingresos. En términos salariales, se observa una reducción de la brecha entre hombres y mujeres en la última década: mientras en

el año 2000 las mujeres ganaban en promedio el 66% del ingreso salarial de los hombres, en 2010 este porcentaje aumentó a 68%.

Desempleo femenino y brecha salarial en Colombia

Pese a que Colombia ha registrado una reducción tanto en la tasa de desempleo femenino como en la brecha con respecto al desempleo masculino en la última década, ambos indicadores están por encima de países como Chile, Perú, México y Brasil (Gráfico 2).

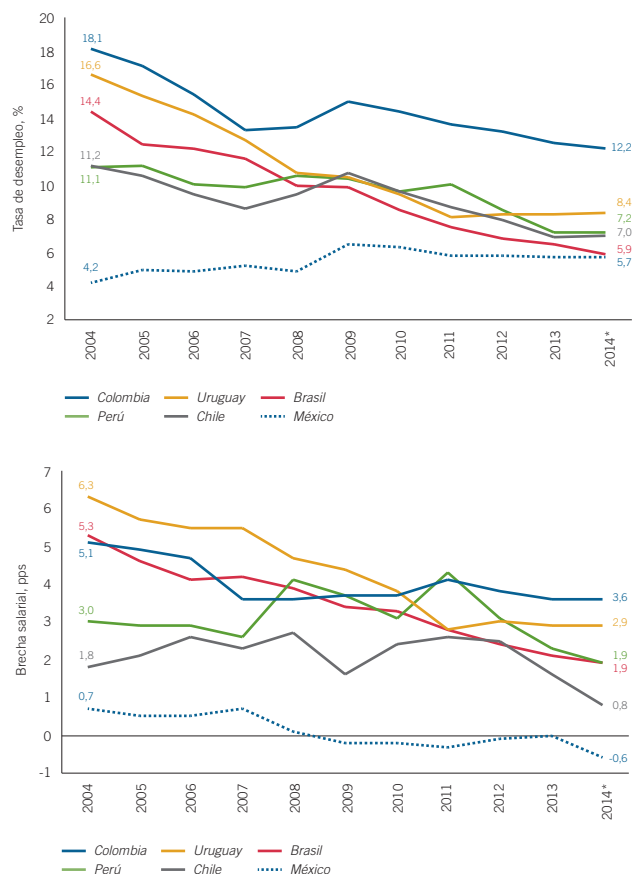
En Colombia, la tasa de desempleo de las mujeres es 4 pps superior a la de los hombres, aunque dicha diferencia varía al interior de las ciudades: mientras Quibdó tiene una brecha de 8 pps, en Villavicencio es de 1,7 pps. Cabe resaltar que la diferencia entre el desempleo femenino y masculino pasó de 7,3 pps en el 2001 a 5,3 pps en el 2014, lo que indica que la tasa de desempleo de las mujeres se ha reducido a una velocidad mayor que la de los hombres (Gráfico 3).

En cuanto a la participación laboral, en Colombia se ha observado un aumento en la fuerza de trabajo de las mujeres. Entre 2001 y 2014, la Tasa Global de Participación (TGP) pasó de 49,1% a 54,0%, consolidándose como la segunda fuerza laboral femenina más alta de la región (después de Uruguay).

De acuerdo con un estudio de Arango y Ríos (2015), la mayor tasa de desempleo de las mujeres se explica en gran medida por la mayor duración de sus episodios de desempleo, la cual es más prolongada si la mujer está casada o en unión libre. Según los autores, existe una probabilidad del 54,1% de que una mujer se mantenga sin empleo tras haber estado desempleada un año, mientras que para los hombres dicha probabilidad es del 40,1%. Las mujeres comprometidas (casadas o en unión libre) tienen una probabilidad mayor de permanecer desempleadas con respecto a las mujeres no comprometidas y frente a los hombres en el mismo estado civil que ellas. Lo anterior podría deberse a que las mujeres comprometidas realizan un menor esfuerzo de

¹ El tiempo total de trabajo se refiere a la suma de las horas de trabajo remunerado para el mercado y el trabajo no remunerado.

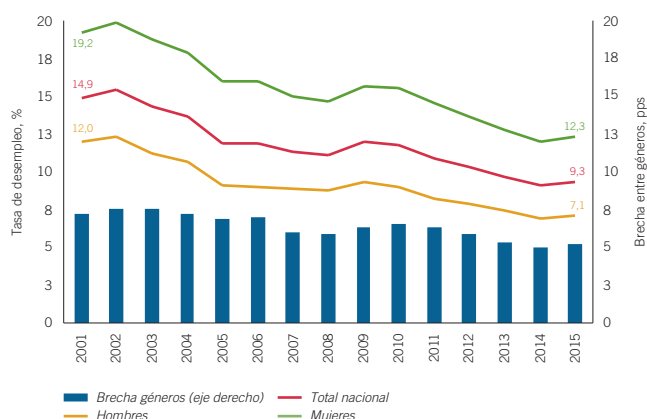
Gráfico 2. Tasa de desempleo urbano femenino y brecha con respecto al desempleo masculino en América Latina



* Estimado.

Fuente: OIT (2014).

Gráfico 3. Tasas de desempleo en Colombia por género



Fuente: DANE. Cálculos Fedesarrollo.

búsqueda de empleo, pues encuentran un soporte en el ingreso de su pareja.

Adicionalmente, pese a que las mujeres trabajan en promedio (incluyendo el trabajo no remunerado) 10,8 horas más a la semana que los hombres, reciben un salario 21% menor, situación que se agrava cuando las mujeres deciden tener hijos. Según un estudio de Olarte y Peña (2010), existe un diferencial salarial del 9,4% entre las mujeres que son madres y las que no lo son, brecha que se incrementa a 18,4% cuando se compara a mujeres con hijos menores a cinco años y mujeres sin hijos, lo que sugiere que el mercado laboral colombiano impone cierta penalización salarial a la maternidad.

Por su parte, Sarzosa (2015) muestra que existe un efecto positivo sobre el salario de las mujeres por cada año adicional que esperen para tener su primer hijo a partir de los 20 años, ya que al principio de su vida laboral es cuando adquieren mayores conocimientos y experiencia, lo cual se refleja en un mayor salario. Sin embargo, el efecto se vuelve negativo a partir de los 26 años, pues interrumpir la carrera cuando ya se está establecido en el mercado laboral, puede implicar un mayor costo de oportunidad en términos salariales.

Finalmente, según estadísticas del Ministerio de Trabajo, el hecho de tener personas a cargo afecta en mayor medida a las mujeres, pues este factor reduce la oferta laboral femenina en 17,5%, mientras que en el caso de los hombres dicha reducción es de apenas un 2,5%. Lo anterior se debe a que las mujeres no solo tienen a cargo el cuidado de sus hijos sino que en muchas ocasiones son también quienes deben asumir el cuidado de los adultos mayores.

Políticas de género en Colombia y América Latina

En América Latina, la jurisprudencia ha avanzado en el establecimiento de leyes que prohíben la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral. Por ejemplo, en Brasil está prohibido publicar avisos de trabajo que hagan alusión al género del aspirante o que establezcan negativas a contratar por este motivo. De igual forma, la ley estipula que el género no debe ser una variable clave

para efectos de pago, capacitación u oportunidades de carrera. En Uruguay, se aprobaron leyes que establecen que el género no debe afectar los criterios de selección, reclutamiento y contratación, así como la evaluación de rendimiento y los derechos de ascenso de los trabajadores. Adicionalmente, sobresale el caso de Guatemala, cuya legislación prohíbe que se establezcan diferencias en el ámbito laboral entre mujeres casadas y solteras (CEPAL, *et al.* 2013).

Por otra parte, la mayoría de los países de la región incluyen en su legislación el principio de igualdad salarial, en el que se establece que se debe pagar el mismo salario por el mismo trabajo. Sin embargo, este principio tiene un alcance limitado, en la medida en que no permite realizar comparaciones entre labores diferentes, al no incluir el concepto de “igual valor”. Ecuador y Perú son los únicos países de la región que han incluido en sus leyes el principio de igual valor.

En Colombia, con el fin de mejorar las condiciones laborales de la mujer, el gobierno ha implementado diversos programas que incluyen desde campañas de sensibilización hasta penalizaciones monetarias en caso de discriminación laboral asociada al género.

En 2013, el gobierno implementó el *Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género*, el cual busca prevenir la discriminación en el ámbito laboral por cuestiones de género y reducir el desempleo, la informalidad y la segregación ocupacional femenina. Esta política incluye: campañas de difusión de las leyes y normas de protección a la mujer; deducciones tributarias a empleadores que vinculen a trabajadoras víctimas de la violencia; inclusión de políticas de género al interior de las empresas (sello de equidad laboral, *Equipares*); políticas que garanticen igualdad salarial, entre otros.

De igual forma, la Ley 1496 de 2011 busca garantizar la igualdad salarial, entendida como el mismo salario por la misma jornada laboral y las mismas condiciones de eficiencia. Esta

ley impone sanciones a las empresas que incurran en actos de discriminación² que van desde 50 hasta 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes. Adicionalmente, se han sancionado varias leyes sobre acoso laboral y hostigamiento en el marco de las relaciones de trabajo.

Por otra parte, existen programas que brindan apoyo tecnológico, organizacional y gerencial a las micro, pequeñas y medianas empresas dirigidas por mujeres y a aquellas organizaciones que empleen mayoritariamente personal femenino. De manera análoga, existen instituciones bancarias enfocadas en ofrecer apoyo financiero y financiación a las mujeres con iniciativas empresariales.

Finalmente, si bien se ha avanzado en la reglamentación de las licencias de maternidad, la sola medida es insuficiente para satisfacer los requerimientos de las madres trabajadoras. La Ley 1468 de 2011 establece que toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de 14 semanas en la época de parto, las cuales deben ser remuneradas con el salario que la trabajadora devengue al entrar en dicha licencia. En la actualidad se discute un proyecto de ley para ampliar la licencia a 6 meses. Esta iniciativa, aunque bien intencionada, podría tener efectos no deseados y contrarios a los esperados, pues aumentaría el costo para las empresas, las cuales podrían optar por reducir la contratación de mujeres, agravando el problema del desempleo femenino.

Reflexiones finales

La discriminación de género en el mercado laboral es un fenómeno fuertemente persistente, relacionado en gran medida con factores culturales, estereotipos y prejuicios con respecto al rol de la mujer. Con el fin de reducir las disparidades asociadas al género, es necesario dejar de infravalorar el trabajo femenino y capacitar a las mujeres en todas las actividades económicas, evitando así la segregación ocupacional que se evidencia en la actualidad.

² En esta ley se prohíbe establecer diferencias salariales por razones de edad, género, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

En general, las políticas que se realicen para reducir la discriminación laboral femenina deben incluir mecanismos que equiparen las cargas de trabajo entre hombres y mujeres. Para esto es imprescindible avanzar hacia una responsabilidad compartida entre hombres y mujeres en el cuidado y la crianza de los hijos, de tal forma que se reduzca el tiempo de trabajo no remunerado de las mujeres y ellas puedan ampliar sus posibilidades laborales.

De igual forma, se deben diseñar políticas de familia que reduzcan el costo del cuidado de los niños mediante guarderías e instituciones especializadas en la primera infancia, lo cual no solo tiene implicaciones importantes para el desarrollo educativo sino que permite a las mujeres salir a buscar trabajo y ejercer sus carreras con mayor libertad tras la maternidad. Según un

estudio de Bernal (2014), los programas de atención en centros de desarrollo infantil tienen importantes retornos para los niños mayores de tres años, siempre y cuando se trate de estrategias integrales que incluyan: cuidado y crianza, educación, alimentación y nutrición, salud, recreación y educación inicial. Por otra parte, los esquemas de trabajo flexible, el teletrabajo, los trabajos por objetivos y las jornadas de trabajo compactas podrían ayudar a conciliar la vida laboral con la familiar.

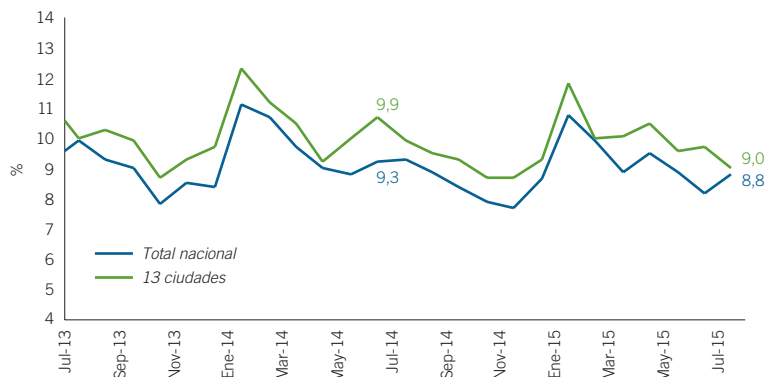
Finalmente, es importante que las políticas familiares sean igualmente beneficiosas para hombres y mujeres, ya que si estas estrategias solo benefician a las mujeres, se perpetúa la idea de que las responsabilidades familiares son un asunto de las mujeres y no una responsabilidad compartida.

Referencias

- Arango, L. y Ríos, A. (2015). *Duración del desempleo en Colombia: género, intensidad de búsqueda y anuncios de vacantes*. Borradores de Economía No. 866. Banco de la República.
- Banco Mundial (2012). *Gender Equality and Development*. Washington D.C.
- CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD e ILO (2013). *Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe*. Informe Regional.
- Bernal, R. (2014). *Diagnóstico y recomendaciones para la atención de calidad a la primera infancia en Colombia*. Cuadernos de Fedesarrollo No. 51. Marzo de 2014.
- Duflo, E. (2012). *Women Empowerment and Economic Development*. Journal of Economic Literature Vol. 50 No. 4.
- Elborgh-Woytek, K. et al. (2013). *Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género*. Fondo Monetario Internacional (FMI).
- International Labour Organization (2014). *Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?* Genova.
- International Labour Organization (2015). *World employment and social outlook: Trends 2015*. International Labour Office.
- OCDE (2012). *Closing the Gender Gap: Act Now*. OECD publishing. Diciembre de 2012.
- Olarte, L. y Peña, X. (2010). *El efecto de la maternidad sobre los ingresos femeninos*. Revista Ensayos sobre Política Económica. Banco de la República. Diciembre de 2010.
- Sabogal, A. (2012). *Brecha salarial entre hombres y mujeres y el ciclo económico en Colombia*. Coyuntura Económica Vol. XLII, No. 1. Fedesarrollo. Junio de 2012.
- Sarzosa (2015). *Efecto de las decisiones de fecundidad de las mujeres sobre su bienestar socioeconómico*. En: Los hijos y los salarios de sus madres. Universidad de los Andes. Disponible en: <https://economia.uniandes.edu.co/profesores/blog-profesores/882-analisis-los-hijos-y-los-salarios-de-sus-madres/882-analisis-los-hijos-y-los-salarios-de-sus-madres>

COYUNTURA DEL MERCADO LABORAL

■ Gráfico 1. Tasa de desempleo nacional y 13 ciudades principales

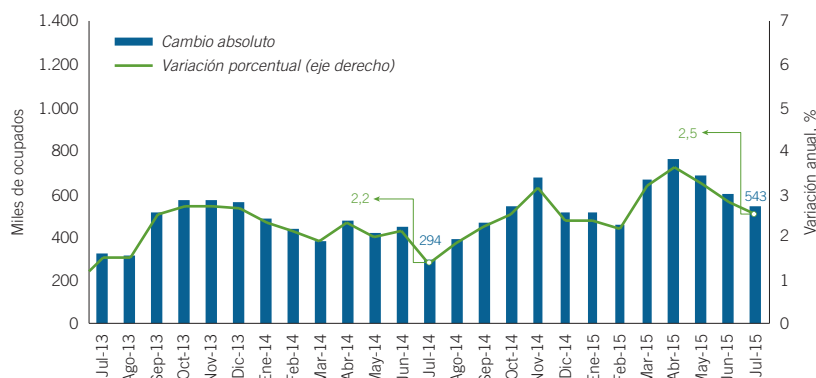


Fuente: DANE.

La tasa de desempleo nacional para el mes de julio se ubicó en 8,8%, representando una reducción de 0,5 puntos porcentuales respecto a julio del año pasado. Lo anterior es el resultado de una contracción del número de desempleados de 2,8% con respecto a julio del 2014.

Para las 13 ciudades principales, la tasa de desempleo en julio fue de 9,0% y se contrajo 0,9 pps respecto al mismo mes del año pasado. Al igual que para el total nacional, esta cifra constituye el dato más bajo desde que se tiene registro para el mes de referencia.

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

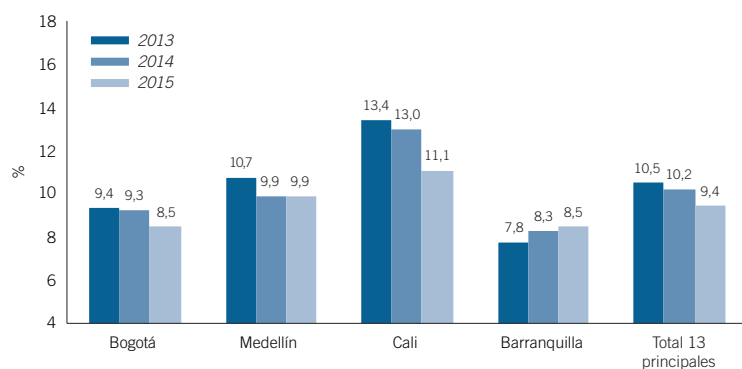


Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

Durante el trimestre móvil mayo-julio, se crearon 543 mil nuevos puestos de trabajo, equivalente a una variación del 2,5% frente al mismo periodo del año anterior. Esta cifra es consistente con el buen desempeño de la tasa de desempleo y es superior en 57 mil personas al crecimiento de la fuerza laboral.

Para el trimestre mayo-julio, el número de ocupados registró un incremento de 2,8% (462 mil) en las cabeceras y de 1,8% (81 mil) en el resto del país respecto al mismo trimestre del año anterior.

■ Gráfico 3. Desempleo en las principales ciudades (Trimestre mayo-julio)

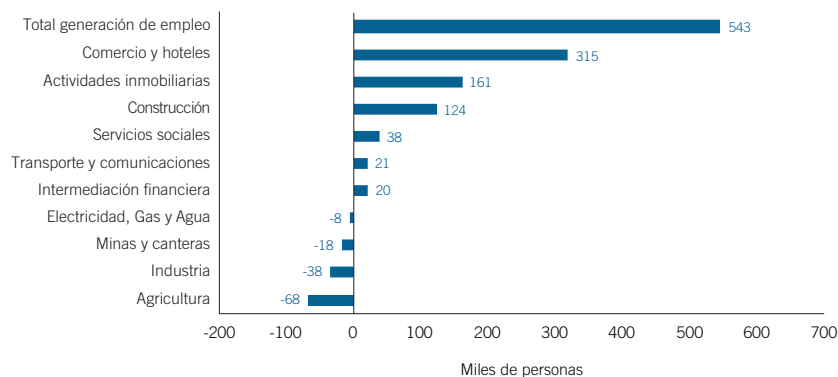


Fuente: DANE.

Durante el trimestre mayo-julio, la tasa de desempleo para las trece principales ciudades experimentó una caída de 0,8 pps respecto al mismo periodo del año anterior, ubicándose en 9,4%. Lo anterior se explica principalmente por el buen comportamiento que viene presentando Cali desde hace dos años, cuyo índice de desempleo disminuyó 1,9 pps para el trimestre de referencia.

El desempleo se redujo en 16 de las 23 ciudades principales durante el trimestre de referencia. Las tres ciudades con menor desempleo durante el último trimestre móvil fueron: Montería (7,7%), Bucaramanga AM (8,0%) y Bogotá (8,5%). Por su parte, las ciudades con mayor desempleo fueron: Armenia (14,6%), Florencia (13,4%) y Cúcuta AM (13,4%).

Gráfico 4. Contribución anual a la generación de empleo por sectores económicos (Trimestre mayo-julio)



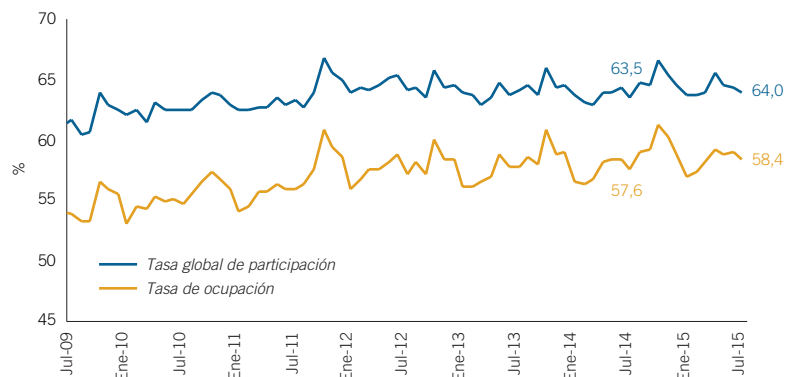
Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

Cuadro 1. Creación de empleo por posición ocupacional (Trimestre mayo-julio)

	Miles de personas
Empleado particular	214
Empleado del gobierno	-36
Empleado doméstico	57
Cuenta propia	223
Empleador	44
Trab familiar sin remuneración	34
Trabajador sin remuneración en otras empresas	-17
Jornalero	30
Otro	-7
Total	543

Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

Gráfico 5. Tasa global de participación y de ocupación



Fuente: DANE.

Las ramas de la economía que tuvieron el mayor crecimiento porcentual de población ocupada durante el trimestre mayo-julio fueron: actividades inmobiliarias (10,3%), construcción (10,1%) e intermediación financiera (6,8%). Por el contrario, suministro de electricidad, gas y agua (-7,1%) y explotación de minas y canteras (-6,3%) fueron los sectores que generaron la mayor variación negativa.

La generación de empleo de la industria se contrajo significativamente durante el trimestre móvil mayo-julio. Durante dicho periodo el sector destruyó 34 mil puestos de trabajo, cifra que es consistente con el pobre desempeño del segundo trimestre del año. Por el contrario, las actividades comerciales y de hotelaría se constituyen como una de las principales fuentes de empleo, generando 315 mil puestos durante el trimestre de referencia.

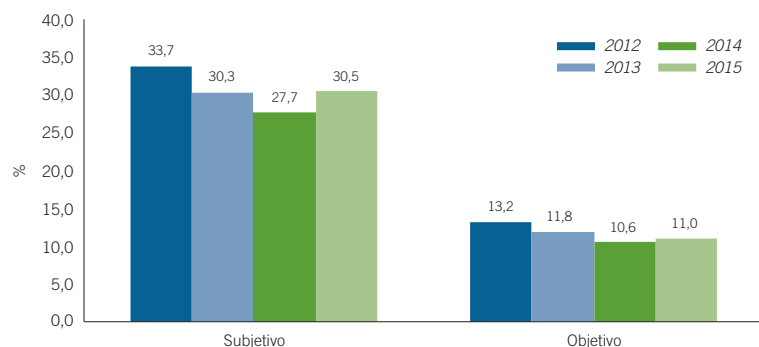
En el trimestre mayo-julio, la generación de empleo estuvo dinamizada por los segmentos de empleados particulares y cuenta propia, que crearon en conjunto 437 mil puestos de trabajo respecto al mismo periodo de 2014. Entre ambas ocupaciones se crearon el 72,5% de los nuevos puestos de trabajo, que para el trimestre de referencia ascendieron a 602 mil puestos.

Empleado doméstico con una variación de 8,1%, empleador con 5,0% y jornalero con 4,5% fueron las ramas de la economía que tuvieron el mayor crecimiento porcentual de población ocupada durante el trimestre mayo-julio. Por el contrario, el segmento de empleado del gobierno (-4,0%) fue el único que generó una variación negativa.

La tasa de ocupación (TO) para el mes de julio se ubicó en 58,4%, un aumento de 0,8 pps con respecto al año anterior. Lo anterior es consecuencia de una expansión más acelerada (1,2 pps por encima) de la generación de empleo (ocupados) respecto a la población en edad de trabajar (PET).

La tasa global de participación (TGP) experimentó un aumento durante el séptimo mes del año respecto al año pasado, ubicándose en 64,0%. Esta variación es resultado de un incremento de 2,1% en la fuerza laboral, es decir 501 mil personas nuevas que están buscando o consiguieron un empleo durante el mes de julio.

Gráfico 6. Subempleo en Colombia

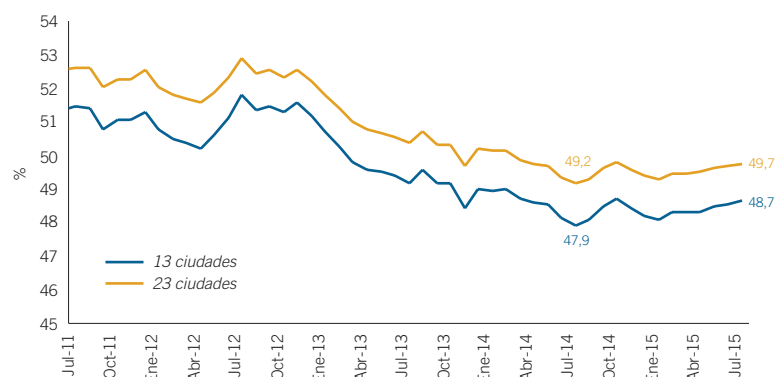


Fuente: DANE.

En julio, la tasa de subempleo subjetivo exhibió un incremento significativo de 2,8 pps respecto al mismo periodo doce meses atrás, situándose en 30,5%. Lo anterior estuvo impulsado por un aumento de 19,7% (413 mil) en el número de personas que manifestaron su deseo de trabajar más horas por tener una jornada inferior a 48 horas semanales.

La tasa de subempleo objetivo para el mes de mayo se ubicó en 11,0%, presentando un aumento de 0,4 pps frente a la registrada en el mismo trimestre del año anterior. Lo anterior estuvo impulsado por un incremento de 7,9% (162 mil) en el número de personas que manifestaron tener un empleo inadecuado dado el monto de ingresos que perciben.

Gráfico 7. Informalidad en las 13 y 23 principales ciudades* (Trimestre mayo-julio)



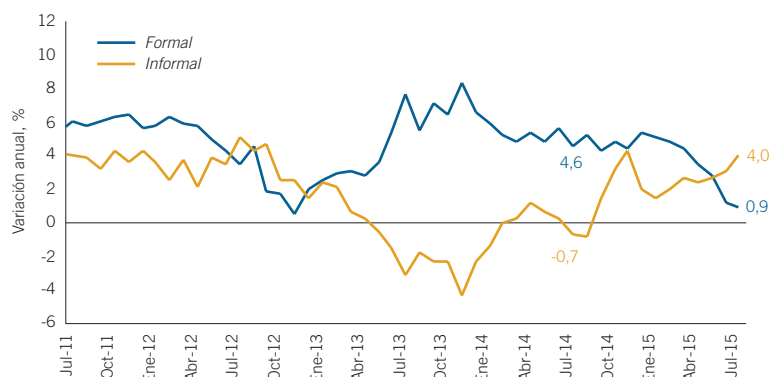
* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.

Fuente: DANE.

Durante el segundo trimestre del año, la tasa de informalidad para las trece ciudades principales se ubicó 0,8 pps por encima del registro del mismo periodo del año pasado. De igual forma, para las veintitrés ciudades principales, la tasa de informalidad se situó en 49,7%, 0,56 pps por encima del registro un año atrás.

Tanto para las 13 como para las 23 principales ciudades, durante el trimestre mayo-julio, el lugar de trabajo con mayor concentración de trabajadores informales fue un local fijo (32,6%), seguido de otra vivienda (20,4%), vivienda propia (18,4%) y un sitio al descubierto en la calle (10,0%).

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



* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.

Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

Durante el trimestre mayo-julio, la generación de empleo informal en las trece principales ciudades fue más acelerada que la generación de empleo formal. En el primer caso, el incremento fue de 4,0% mientras que para el segundo caso fue tan solo de 0,9%.

Para el trimestre móvil mayo-julio, en las trece ciudades principales se crearon 248 mil empleos, de los cuales el 80,9% (201 mil puestos) se generó en el sector informal y el 19,1% (47 mil puestos) en el sector formal. Las últimas cifras señalan que la reducción en el desempleo se ha dado principalmente por un aumento del empleo informal.

Aprenda más en Menos tiempo

Desarrolle sus competencias aprendiendo los conceptos claves de cada libro en menos de 10 minutos.

La forma más rápida para desarrollar el liderazgo y la innovación en su compañía.

Utilizado por las 10 compañías más grandes de Colombia.

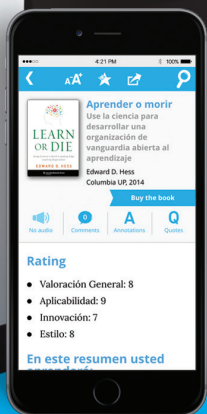
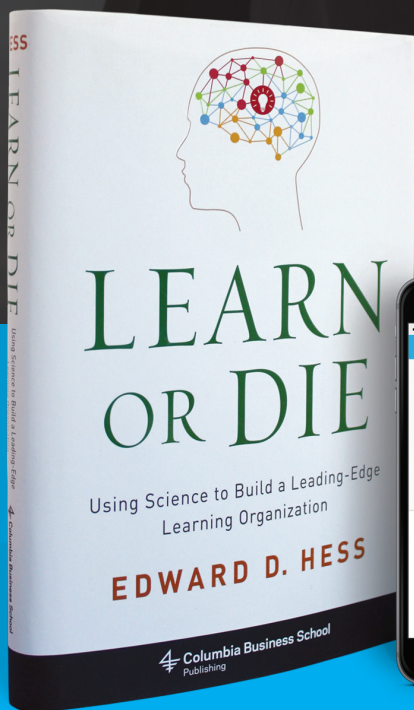
“

Mi recurso más limitado es el tiempo. Mi activo más valioso es el conocimiento. Gracias a getAbstract, puedo asimilar más conocimiento en menos tiempo. ¡Una excelente rentabilidad sobre la inversión!

”

-Dr. Bob Eccles,

Asociado Principal de PricewaterhouseCoopers y Profesor en Harvard Business School



Si desea probar un demo para su compañía favor contactar:

Alejandro Arango Mesa D: 571 482 40 80 / 574 266 74 05

C: 311 600 80 16 Alejandro.Arango.Mesa@getAbstract.com

Calle 93B #13-30 Of. 207 Bogotá/ Torre Davivienda, Of.1006 Medellín

www.getabstract.com

getabstract
compressed knowledge®