



Informe Mensual del Mercado Laboral

Programas de formación para el
trabajo en colombia

Marzo
2016

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
María Paula Contreras
Carlos Antonio Mesa
Juan Camilo Meneses
Juan Andrés Páez
Alejandro Rueda

ACRIP

DIRECTORA EJECUTIVA
Adriana España Ardila

JUNTA DIRECTIVA
Carlos Guillermo Schmidt | Presidente
Juan Carlos Álvarez | Vicepresidente
Luis Geovanny Cujar
Isabel Rocío Velosa
Caio Bittencourt
Gladys Vega Valencia
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:

PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO EN COLOMBIA*

Introducción

La brecha entre las habilidades de los trabajadores y aquellas que requieren las empresas es un obstáculo importante para el desarrollo económico de los distintos países alrededor del mundo. Según una investigación realizada por McKinsey & Company, para una muestra de 9 países¹, el 39% de los empresarios expresó que la escasez de trabajadores calificados es una de las principales razones por la cuales no se llenan las vacantes de primer nivel. En lo referente a América Latina, el problema se profundiza. De acuerdo con las cifras y análisis del programa “Transformación: habilidades para la productividad” del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), alrededor del 90% de las empresas de la región presentan dificultades para encontrar trabajadores con las aptitudes necesarias para producir competitivamente. En el caso colombiano, de acuerdo con la OCDE esta cifra se ubica en 45%.

La Formación Para el Trabajo (FPT) contempla el proceso mediante el cual las personas adquieren y desarrollan destrezas y competencias (específicas o transversales) para mejorar su desempeño laboral. Es una herramienta clave para reducir las brechas mencionadas en el párrafo anterior en la medida en que le permite a los trabajadores mejorar sus habilidades a lo largo de su vida laboral, facilita su empleabilidad y garantiza su adaptación a las necesidades del mercado. En este sentido, existe consenso en que la mejora en la inversión y calidad de los programas de FPT es vital. Aunque en la formación para el trabajo se puede incluir la educación formal, secundaria y universitaria, para efectos de este editorial usaremos el término FPT haciendo referencia exclusivamente a los programas de formación técnica, tecnológica y complementaria.

De acuerdo con las experiencias internacionales exitosas, los sistemas de formación para el trabajo deben construirse a partir de una visión de largo plazo que le permita al país generar desarrollo económico y aumentar su productividad. Este último punto es muy pertinente para Colombia, en donde la productividad laboral es baja, incluso si se la compara con la de otros países de la región.

En los últimos años, el país ha hecho esfuerzos para alcanzar un sistema de FPT que esté articulado con el sector productivo y permita formar la fuerza de trabajo con las habilidades requeridas por los diferentes sectores de la economía. En dicho proceso el SENA ha tenido un papel preponderante en la provisión de programas de formación técnica y tecnológica y ha recibido un importante monto de recursos del gobierno. Sin embargo, estudios recientes presentan resultados encontrados sobre el impacto que tiene la institución sobre la empleabilidad e ingresos de sus egresados.

El sistema colombiano aún enfrenta importantes desafíos para convertirse en un modelo sólido que conecte oportunamente al sector educativo con el mercado laboral y permita disminuir la brecha entre el desempleo juvenil y el nacional. Frente a esta situación, programas como el de Jóvenes en Acción en el cual los beneficiarios reciben subsidios y tienen la oportunidad de acceder a programas de formación técnica y tecnológica para luego convertirse en aprendices en una empresa, se presentan como alternativas atractivas para aumentar la efectividad del sistema.

El objetivo del presente editorial es exponer y analizar la inversión en FPT en Colombia, así como reflexionar sobre los desafíos que enfrenta el país en la implementación de un sistema sólido que

* La elaboración de este informe contó con la colaboración de María Paula Contreras y Carlos Antonio Mesa.

¹ Brasil, Alemania, India, México, Marruecos, Arabia Saudita, Turquía, Reino Unido y Estados Unidos. Ver Mourshed, Farrell y Barton (2013).

reúna las características comunes de las experiencias internacionales más exitosas en esta materia.

Experiencias Internacionales

A nivel mundial, muchos países enfrentan dificultades al momento de diseñar y desarrollar programas y políticas pertinentes para preparar a los jóvenes y asegurar su entrada al mercado laboral. Según el estudio de Mckinsey citado anteriormente, la ausencia de estrategias adecuadas obedece principalmente a la falta de información fiable en esta materia, lo que dificulta el entendimiento de cuáles son las prácticas más acertadas. En el caso colombiano, este argumento es muy relevante en la medida en que no existen en el país encuestas de empleo por el lado de la demanda que permitan identificar los requerimientos de los diferentes sectores productivos.

Lo anterior ocurre en parte porque los empresarios, las instituciones educativas y los jóvenes viven en ‘mundos paralelos’ que se encuentran desconectados casi en su totalidad. La desconexión es tal que, de acuerdo con la investigación realizada en los 9 países, un tercio de las instituciones educativas encuestadas no pudo estimar el porcentaje de graduados que entró al mercado laboral y quienes pudieron hacerlo presentaron estimaciones equivocadas (Mourshed *et al.*, 2013).

A pesar de dichas dificultades, las experiencias de algunos países que han logrado priorizar la formación del capital humano e introducirla como un elemento clave en las políticas de desarrollo, pueden dar luces sobre las características necesarias para construir programas eficientes que promuevan la capacitación continua de la población y generen un impacto positivo sobre el empleo y la productividad.

A nivel internacional, el BID y la OIT destacan los casos exitosos de Corea del Sur, Australia, Singapur, Suiza y Reino Unido, países que han construido sus sistemas de FPT bajo una visión de largo plazo que permite generar impacto tanto en la fuerza laboral presente como en la de las próximas generaciones. La mayoría de estos sistemas cuentan con modelos basados en los requerimientos de competencias de los sectores productivos y puntualmente presentan una serie de factores comunes sobre los cuales reposa su éxito.

En primer lugar y como se ha mencionado, los programas se han construido desde una **visión estratégica de largo plazo** y han sido

revisados y ajustados permanentemente gracias a la información de los mecanismos desarrollados para monitorear los resultados obtenidos. El BID resalta la experiencia de Singapur, en donde se definió en los años sesenta un plan de desarrollo que priorizó la generación de habilidades de la fuerza laboral. El objetivo de dicho plan era llevar en 30 años los niveles de desarrollo del país hacia los observados en Suiza.

En segundo lugar, la gestión de dichos sistemas ha estado fundamentada en un **mecanismo de articulación institucional** que opera bajo la autoridad de una instancia reguladora que establece las reglas y políticas de operación y seguimiento de las diferentes instituciones pertenecientes al sistema. Esto ha favorecido una articulación y participación activa de los actores clave para el funcionamiento del sistema (empleadores, trabajadores y el Estado).

En tercer lugar y como uno de los elementos clave, se destaca la **participación protagónica del sector privado**, desde un inicio y de forma sistemática. Este hecho es considerado de suma importancia pues otorga un papel central a los sectores productivos en la toma de decisiones sobre las directrices de los programas de formación, convirtiéndolos en una herramienta eficiente para generar las capacidades que respondan a las necesidades de la economía.

Por último, se resalta el conjunto de políticas y procesos con los que cuentan estos programas para asegurar la calidad de la formación, como los **mecanismos de monitoreo y evaluación de resultados y los requerimientos de acreditación tanto de las instituciones educativas como de las empresas privadas que hacen parte del sistema**. Estos procesos, junto con el desarrollo de sistemas de información completos, permiten generar resultados de forma transparente, lo que genera incentivos para fomentar la mejora continua de la calidad de la formación.

De forma similar, Mckinsey, a partir del análisis de más de 100 iniciativas en 25 países, logra identificar una serie de elementos comunes en los programas de formación que ellos consideran han sido innovadores y efectivos. En particular, resaltan dos características que han determinado el éxito de dichos programas. En primer lugar, la participación activa de los distintos actores en todos los sectores involucrados. En este sentido, las empresas pueden contribuir al desarrollo de planes de estudio y ofrecerlos a sus trabajadores, mientras que las

instituciones educativas pueden involucrar a sus estudiantes en puestos de trabajo de medio tiempo en los cuales les dan garantías de contratación.

El segundo elemento resalta que en los mejores programas, tanto empresas como instituciones educativas trabajan con sus estudiantes desde el principio y de forma intensiva, por lo que la transición de la educación al mercado laboral se ve como un proceso continuo en el cual las empresas se comprometen a contratar personas jóvenes incluso antes de que estén inscritas en programas de formación (Mourshed *et al.*, 2013).

Con base en las anteriores características, la investigación indica que los sistemas de FPT requieren nuevas estructuras e incentivos para aumentar su efectividad. En particular, señala tres aspectos en los cuales los países deberían enfocarse para desarrollar iniciativas que promuevan acertadamente la conexión entre el sector educativo y el mercado laboral: i) mejoras en los sistemas de información que permitan a los actores involucrados tomar decisiones informadas², ii) la existencia de múltiples instituciones educativas y empresas que se especialicen en la generación de habilidades para sectores particulares y iii) la presencia de entidades que integren el sistema y sean las responsables de dirigir y articular a los demás actores.

Sin embargo, las experiencias exitosas de programas de FPT son en su mayoría europeas, mientras que en la región son escasas. Al respecto, un trabajo elaborado en el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señalan que ningún país latinoamericano ha logrado poner en funcionamiento un sistema que articule los diversos subsistemas de educación y capacitación bajo una misma gobernanza. Por este motivo, persiste en los países la fragmentación en la calidad de la oferta y una débil o nula articulación entre el mundo de la educación y el del trabajo (Chacaltana, 2015).

Caso Colombiano

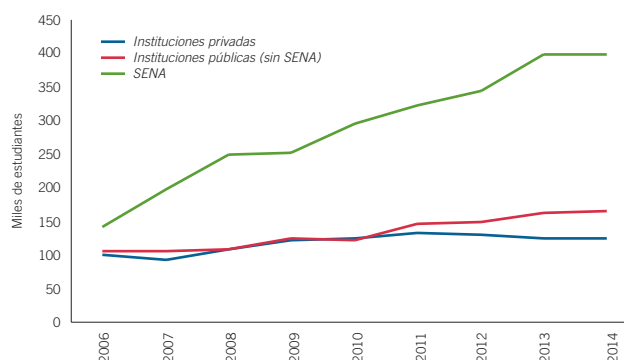
En Colombia, el Estado interviene de diversas formas en la provisión de programas de FPT. Por un lado, se encarga de la provisión directa de dichos programas a través de las instituciones

públicas de educación técnica y tecnológica, como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Por el otro, financia la provisión privada de programas de FPT a través de subsidios a la demanda, ofreciendo recursos para participar en programas de formación técnica y tecnológica con posibilidad de entrenamiento laboral, tal como el programa Jóvenes en Acción, el cual está dirigido a jóvenes en condiciones de pobreza y vulnerabilidad.

En la última década el Gobierno ha realizado importantes esfuerzos en la promoción de programas de FPT y ha invertido cuantiosos recursos para mejorar la formación de la fuerza laboral. De acuerdo con el BID, el presupuesto anual del SENA, que se financia a través de impuestos sobre la nómina y más recientemente mediante una porción de los impuestos a la renta de las empresas (el CREE), supera el billón de dólares y no es comparable en magnitud con el presupuesto de ninguna otra entidad similar de la región. Gracias a sus considerables recursos y a una recomposición de programas hacia un mayor énfasis en cursos cortos, la cobertura en términos de número de estudiantes en los programas de formación basados en competencias técnicas y tecnológicas ha aumentado considerablemente en el SENA, superando ampliamente los números correspondientes de otras entidades públicas y privadas (Gráfico 1).

Dado el papel estratégico que tiene el SENA en la provisión de programas de formación técnica y tecnológica en el país, varias

■ Gráfico 1. Estudiantes matriculados en formación técnica y tecnológica



Fuente: Sistema Nacional de Información de Educación Superior, Ministerio de Educación Nacional.

² Estos sistemas deberían contar con estadísticas detalladas sobre remuneración promedio de las ocupaciones, perspectivas de crecimiento profesional, tendencias de empleo y desempleo por ocupación, entre otras.

evaluaciones han estimado el impacto que tiene la formación que ofrece dicha institución sobre la situación laboral y educativa de los beneficiarios. Los resultados obtenidos han sido diversos. Mientras algunos cuestionan la eficiencia de los programas ofrecidos por la entidad, otros señalan que éstos tienen impactos favorables y significativos sobre sus beneficiarios.

Gaviria y Núñez (2003) realizaron una evaluación del impacto de la formación del SENA sobre los ingresos y la empleabilidad de los graduados. Utilizando información reportada en una serie de encuestas, los autores encontraron una brecha entre la percepción de los agentes acerca de la entidad y los impactos estimados. Por un lado, se observó que el público percibe al SENA como una de las instituciones públicas más honestas y transparentes del país. Sin embargo, las estimaciones de estos autores indican que los programas ofrecidos por el SENA y otras instituciones públicas tienen un impacto negativo sobre los ingresos y empleabilidad de los beneficiarios. Por el contrario, los programas ofrecidos por instituciones privadas parecen tener un efecto positivo sobre los ingresos. Adicionalmente, el estudio señala que además de no ser efectivos en términos de generar aumentos en los ingresos de los egresados, los cursos del SENA son más costosos en comparación con otros cursos privados similares.

Posteriormente, Sarmiento *et al.* (2009) realizaron una evaluación sobre la incidencia del SENA en la acumulación de capital social de las personas que asistieron a cursos largos³. En términos generales la investigación concluyó que los egresados de dichos cursos tienen un mejor capital social que las personas que no pertenecen al SENA, lo cual se evidencia de manera indirecta en las siguientes variables: una mayor probabilidad de salir del desempleo, un aumento de los ingresos laborales y una mayor probabilidad de estar ocupado.

Bajo esta misma línea, en los años 2008 y 2009, Estacio, Millán, Olivera, Parra y Santa María (2009) realizaron en Fedesarrollo una evaluación del programa de Formación Técnica y Tecnológica del

SENA dentro del marco de un convenio de cooperación técnica con dicha entidad⁴. Utilizando diferentes herramientas económicas, la investigación señala que el programa ha tenido un impacto positivo y significativo en algunos aspectos relacionados con las condiciones laborales de sus beneficiarios. En particular, se destacan efectos positivos en términos de empleabilidad, calidad del empleo y probabilidad de mejorar los ingresos respecto al resto de la población de la muestra y un efecto negativo sobre la probabilidad de continuar estudios universitarios. No obstante los efectos positivos, los autores recomiendan contraponer los resultados del estudio con un análisis costo-beneficio que incorpore los costos directos e indirectos del programa.

Por otra parte, la provisión de programas para jóvenes vinculada a programas de FPT también ha sido objeto de evaluaciones alrededor de su impacto. De acuerdo con estimaciones de Kugler *et al.* (2015), los beneficiarios del programa Jóvenes en Acción tienen una mayor probabilidad de terminar su educación secundaria y seguir a educación superior 8 años después de su participación. Igualmente, tienen una mayor probabilidad de entrar y permanecer en el mercado laboral formal, con ingresos que son al menos un 11% más altos que jóvenes con características comparables pero que no participaron en el mismo⁵.

Finalmente, en el sector privado también pueden destacarse algunas iniciativas de FPT, que sin embargo todavía son reducidas y en su mayoría focalizadas. Un ejemplo de esto es Campoalto, empresa que tiene 7.500 estudiantes y que gracias a las alianzas con la empresa privada, tiene una alta tasa de empleabilidad (78%). Esta compañía está desarrollando actualmente con Endeavor Colombia y la Corporación Las Mercedes, un programa a través del cual buscan impactar en la industria tecnológica del país. El proyecto contempla el desarrollo de un programa educativo que será ofrecido por 10 meses a 150 individuos que deseen formarse en desarrollo de software, dándoles la posibilidad de tener acceso a oportunidades laborales una vez terminen sus estudios.

³ Los autores consideran los cursos de formación técnica, tecnológica y de trabajo calificado.

⁴ Bajo dicho marco se evaluaron adicionalmente los programas de Formación Especializada del Recurso Humano Vinculado a las Empresas, Innovación y Desarrollo Tecnológico con el Medio Externo a la Entidad y Jóvenes Rurales Emprendedores.

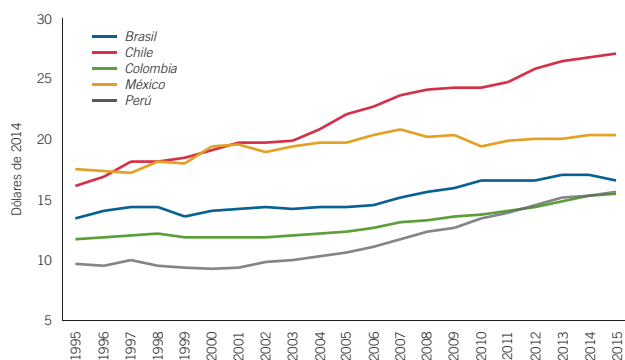
⁵ Attanasio *et al.* (2011) en la investigación "Subsidizing Vocational Training for Disadvantaged Youth in Colombia: Evidence from a Randomized Trial", encuentran igualmente que el programa tiene importantes efectos positivos sobre el mercado laboral formal, los cuales son diferenciales por género.

En esta misma línea está la iniciativa del Instituto Spira, el cual desarrolla y ejecuta programas de formación virtual y presencial que se adaptan a las necesidades de las empresas y les otorgan un título a los trabajadores una vez culminado el proceso.

A pesar de los aumentos en cobertura de los programas de SENA, como se mencionó en el *Informe del Mercado Laboral* (IML) de abril de 2014, Colombia continúa siendo un caso atípico en cuanto a la baja proporción de estudiantes en programas técnicos o tecnológicos respecto del total de estudiantes en instituciones de educación superior. Mientras en Colombia esta proporción supera ligeramente el 30%, en los países de la región con información disponible la tasa oscila alrededor del 50% (Saavedra y Medina, 2012).

De igual forma, aunque la productividad laboral ha crecido a una tasa promedio de 2,2% en la última década - superando en 1,7 puntos porcentuales el crecimiento observado en la década anterior -, el país está por debajo de otros países de la región en términos de este indicador (Gráfico 2).

Gráfico 2. Evolución de la Productividad Laboral por hora de trabajo



Fuente: The Conference Board Total Economy Database (Septiembre 2015).

Esta situación refleja el hecho que Colombia no ha logrado aún construir y poner en funcionamiento un sistema de FPT sólido y articulado que reúna las características identificadas en las experiencias exitosas de otros países. Lo anterior limita el impacto

que pueden tener este tipo de estrategias sobre la reducción del desempleo juvenil y sobre una mejora en las condiciones laborales a las cuales debe enfrentarse este segmento de la población⁶. De acuerdo con el BID, el país enfrenta grandes desafíos en la formación para el trabajo.

En primer lugar, los resultados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares para el trimestre abril-junio de 2015, muestran que la provisión de los programas de FPT está concentrada en los individuos con niveles de educación más altos (el 44% de los que asistieron a cursos de formación ya había terminado la educación superior). Por su parte, quienes no pueden acceder los programas de capacitación argumentan falta de recursos tanto financieros como físicos. El otro desafío está relacionado con las empresas, las cuales de acuerdo con la Encuesta de Formación de Capital Humano del DANE (2012), *no parecen tener incentivos para invertir en la formación de los trabajadores* pues desconocen el beneficio que esto puede traerles o no perciben mejoras en su productividad.

Si bien es evidente que el SENA ha hecho esfuerzos por ampliar su cobertura y realizar alianzas importantes con el sector productivo, siguen existiendo problemas estructurales en el sistema de provisión de programas de FPT en Colombia que limitan su impacto en la reducción de la brecha de habilidades. Reconociendo esta situación, Saavedra y Medina (2012) sugieren que para lograr una mayor efectividad, el contenido de los programas debe estar orientado desde una perspectiva local y regional de forma que puedan satisfacerse las necesidades laborales específicas en cada contexto.

Consideraciones y reflexiones finales

En los últimos años, el país viene realizando importantes esfuerzos por mejorar sus programas de FPT, con el fin de mitigar la brecha de habilidades y sus efectos negativos sobre el mercado laboral y la productividad. Pese a lo anterior, el sistema todavía enfrenta grandes desafíos y la provisión de los programas de FPT no responde por completo a las necesidades de los diferentes sectores productivos.

⁶ Como se mencionó en el *Informe del Mercado Laboral* (IML) de junio de 2015, los jóvenes deben enfrentarse a bajos salarios, altos niveles de informalidad, malas condiciones laborales y exclusión de los sistemas de protección social.

Si bien es cierto que el SENA ha tenido un papel estratégico en la provisión directa de los programas de FPT en el país y a pesar de la evaluación positiva de algunos estudios, existen todavía muchas inquietudes acerca de su eficiencia. En particular se siguen presentando críticas e inconformidades por los altos costos que estos programas representan para las empresas a través del CREE, en el caso de muchas de ellas, todavía a través de sobrecostos a la nómina. En este sentido, es preciso considerar la posibilidad de promover la participación de múltiples instituciones educativas que ofrezcan distintos programas de formación de capacidades -respondiendo a las necesidades particulares del sector productivo-, de forma que se motive una mayor competencia en el sistema que genere ganancias en eficiencia.

Una alternativa para aumentar la eficiencia de los programas de FPT es el modelo de provisión privada de programas a través de financiación pública, que podría provenir en parte de recursos que hoy se destinan exclusivamente para el SENA. Teniendo en

cuenta la evidencia presentada por estudios recientes, el desarrollo de programas que combinan la formación teórica con la formación práctica y generan los incentivos necesarios para mejorar su calidad, se presenta como una inversión atractiva y podría constituirse en un elemento clave para el fortalecimiento de las políticas orientadas a priorizar la formación de la fuerza laboral.

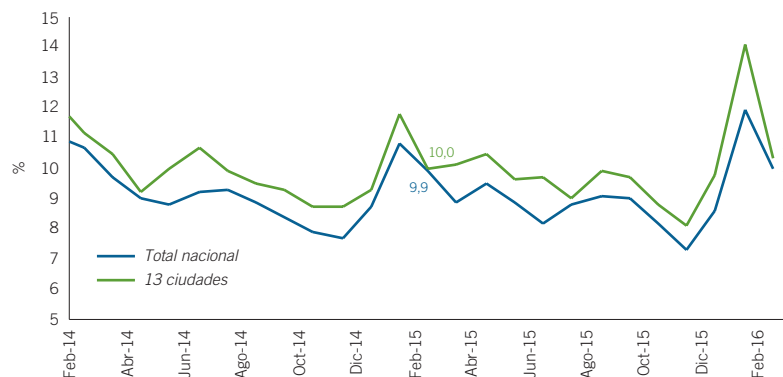
Las recomendaciones de política están en línea con aquellas que se deducen de las experiencias exitosas a nivel internacional, las cuales están encaminadas hacia el logro de una estrategia de desarrollo basada en la priorización del capital humano. Bajo dicha estrategia, los sistemas de FPT deben, además de involucrar activamente la participación del sector privado, propender por el desarrollo de dos elementos esenciales: procesos y mecanismos que permitan evaluar permanentemente la calidad de la formación y sistemas de información integrales que permitan hacer seguimiento a los distintos agentes y contribuyan a la toma de decisiones informadas.

Referencias

- Chacaltana, J.; Díaz, J.; Rosas-Shady, D. (2015). *"Hacia un sistema de formación continua de la fuerza laboral en el Perú"*, Lima: Oficina de la OIT para los Países Andinos, Banco Interamericano de Desarrollo.
- Estacio, A.; Millán, N.; Olivera, M.; Parra, M.; Santa María, M. (2009). *"Evaluación de impacto de dos programas de formación del SENA: Formación de Técnicos y Tecnólogos y Formación Especializada del Recurso Humano Vinculado a las Empresas"*. Working Paper No. 52, Fedesarrollo.
- Gaviria, A.; Nuñez, J. (2003). *"Evaluating the Impact of SENA on Earnings and Employment"* Archivos de Economía, Documento 220, Departamento Nacional de Planeación.
- Kugler, A.; Kugler, M.; Saavedra, J.; Herrera, L. (2015). *"Long-term Direct and Spillover Effects of Job Training: Experimental Evidence from Colombia"*, NBER Working Paper No. 21607.
- Mourshed, M.; Farrell, D.; Barton, D. (2013). *"Education to Employment: Designing a System that Works"*, McKinsey Center for Government.
- Saavedra, J.; Medina, C. (2012). *"Formación para el trabajo en Colombia"*, Borradores de Economía, Num. 740, Banco de la República.
- Sarmiento, A.; González, J.; Álvarez, S.; Mercado, D.; Alonso, C.; Plazas, E. (2009) *"Evaluación del Impacto del SENA en el Capital Social"*, Coyuntura Económica, Vol. XXXIX, No. 2, segundo semestre de 2009, pp. 99-127, Fedesarrollo.

COYUNTURA DEL MERCADO LABORAL

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

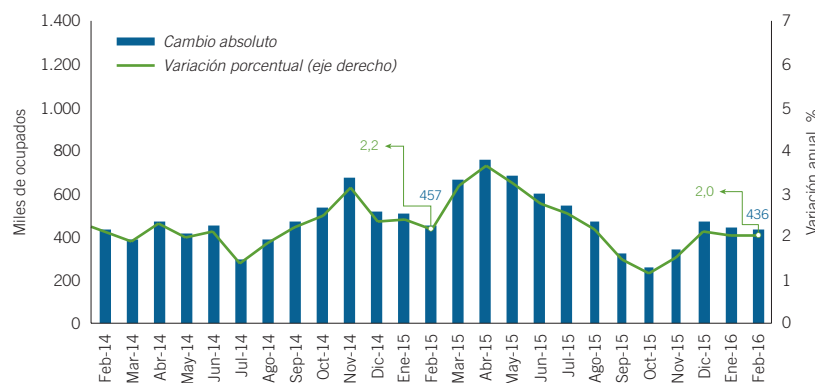


Fuente: DANE.

En febrero, la tasa de desempleo nacional se ubicó en 10,0%, un aumento de apenas 0,1 puntos porcentuales (pps) respecto al mismo mes del año pasado. Con ese dato, la tasa de desempleo se recupera del notorio aumento que había observado en enero.

De manera similar, para las 13 ciudades principales, la tasa de desempleo en el mes de febrero se situó en 10,3%. Dicha cifra se ubica 0,3 pps por encima del dato de febrero del año anterior pero conlleva una reversión importante del deterioro que se manifestó en enero.

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

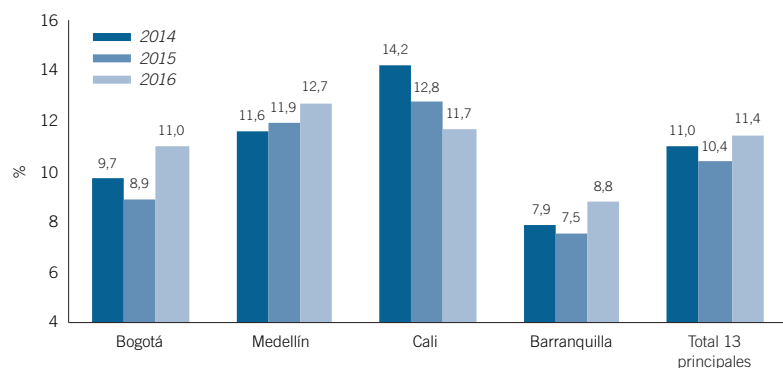


Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

Durante el trimestre móvil diciembre-febrero, el total de ocupados en Colombia se incrementó en 436 mil respecto al mismo período del año anterior, equivalente a una variación anual de 2,0%.

Este ritmo de creación de empleo se mantiene alto respecto a los niveles registrados para el mismo periodo en los años inmediatamente anteriores.

■ **Gráfico 3.** Desempleo en las principales ciudades (Trimestre diciembre-febrero)

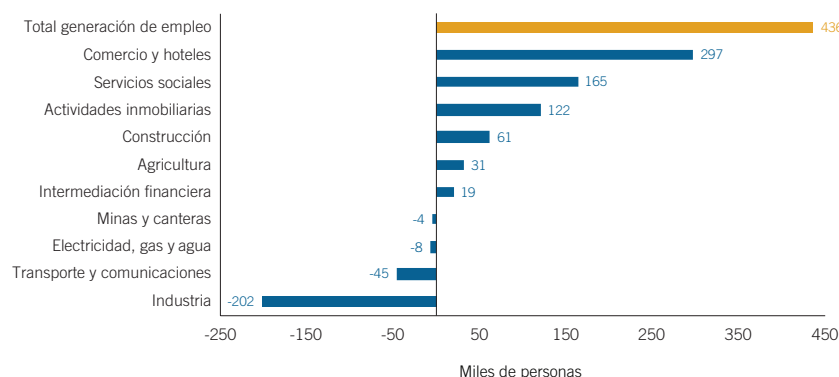


Fuente: DANE.

En el trimestre diciembre-febrero, la tasa de desempleo para las trece principales ciudades se ubicó en 11,4%, un aumento de 1,0 pp respecto al mismo periodo del año anterior. De las 13 principales ciudades, solamente tres ciudades (Cali, Bucaramanga y Pereira) redujeron su indicador de desempleo durante el periodo de referencia.

Es de notar que mientras Cali redujo su indicador de desempleo en 1,1 pps, Bogotá ha presentado aumentos durante seis periodos consecutivos, acelerándose durante el comienzo del presente año. De igual forma, en lo corrido del año Medellín muestra aumentos en su indicador, lo que contrasta con la recuperación que tuvo finalizando el 2015.

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



Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

Durante el trimestre móvil diciembre-febrero, el comercio y hoteles, los servicios sociales y las actividades inmobiliarias generaron en conjunto 584 mil nuevos empleos. Estos sectores contribuyeron con 2,5 pps a la variación total del empleo.

Es importante advertir la fuerte caída en los ocupados en el sector industrial durante los últimos periodos, la cual contrasta con otros indicadores que sugieren recuperación en los niveles de producción de ese sector.

Cuadro 1. Creación de empleo por posición ocupacional (Trimestre diciembre-febrero)

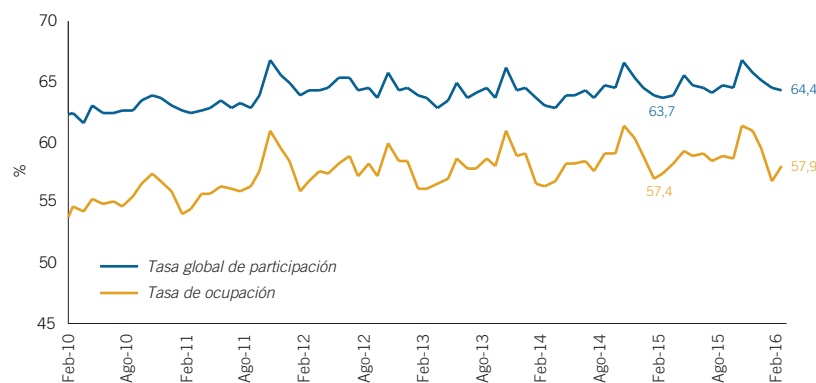
	Miles de personas
Empleado particular	181
Empleado del gobierno	83
Empleado doméstico	-42
Cuenta propia	251
Empleador	-10
Trabajador familiar sin remuneración	-47
Trabajador sin remuneración en otras empresas	-9
Jornalero	31
Otro	-1
Total	436

Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

Durante tres trimestres móviles consecutivos la generación de empleo cuenta propia fue mayor que la generación de empleo asalariado. Para el trimestre móvil diciembre-febrero, el número de trabajadores por cuenta propia aumentó 2,7% (251 mil nuevos puestos) y los empleados particulares aumentaron 2,2% (181 mil puestos) frente al mismo período del año anterior.

La mayor generación de empleo cuenta propia durante los últimos meses disminuye la calidad del empleo, a pesar de que tanto los trabajadores familiares sin remuneración como los trabajadores sin remuneración en otras empresas se han reducido.

Gráfico 5. Tasa global de participación y de ocupación

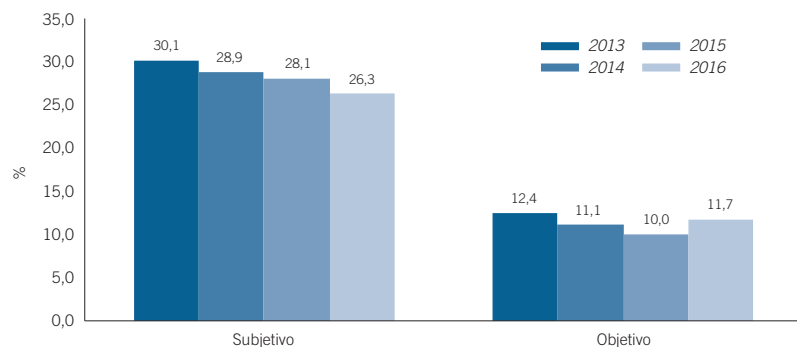


Fuente: DANE.

En febrero, la tasa de ocupación (TO) registró su nivel más alto desde que se tiene registro para el mes de referencia, ubicándose en 57,9%. Por su parte, la tasa global de participación (TGP) mostró un aumento de 0,7 pps, ubicándose en 64,4%.

A su vez, la tasa de ocupación para las 13 ciudades principales presentó un aumento de 0,5 pps, situándose en 57,9%. Esta cifra corresponde a un incremento de 2,7% en el número de ocupados durante el mes de febrero.

Gráfico 6. Subempleo en Colombia

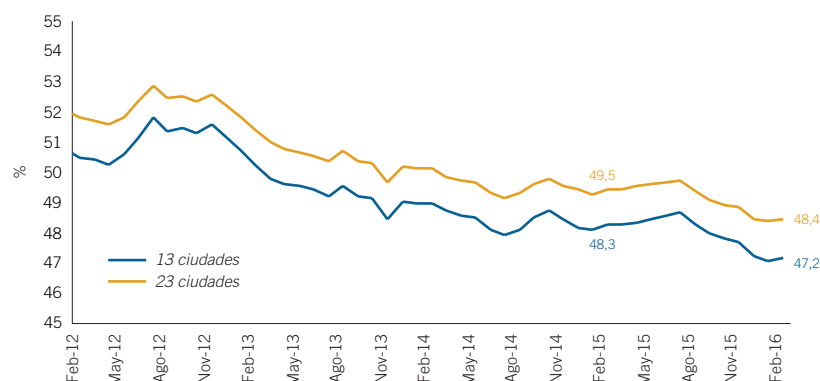


Fuente: DANE.

En febrero, la tasa de subempleo subjetivo presentó una reducción de 0,8 pps respecto a febrero de 2015, situándose en 26,3%. Los tres componentes de este indicador (insuficiencia de horas, empleo inadecuado por competencias y por horas) presentaron reducciones durante el mes de referencia.

Por su parte, las personas que se consideraban en situación de subempleo y que hicieron gestiones para materializar su aspiración aumentaron en 460 mil. Con esta cifra, la tasa de subempleo objetivo se ubicó en 11,7%, 1,7 pps por encima de la cifra doce meses atrás.

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



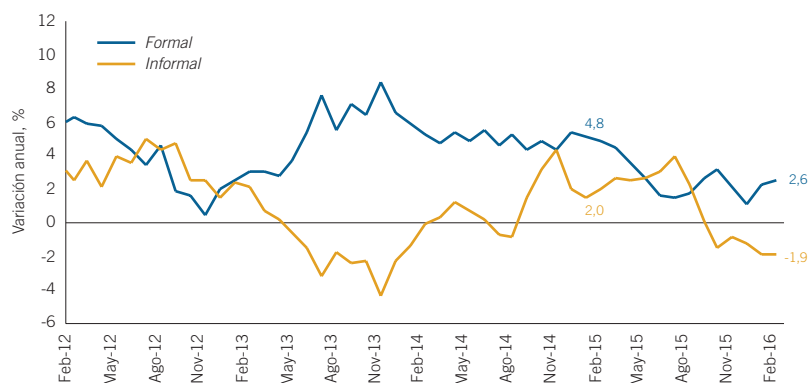
* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.

Fuente: DANE.

La tasa de informalidad para las trece ciudades principales se ubicó en 47,2% y para las veintitrés ciudades se situó en 48,4%. En ambos casos, esta cifra resulta ser la más baja desde el 2007, i.e., desde que se tiene registro de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

De las 13 ciudades principales, Cúcuta (69,2%), Sincelejo (63,7%) y Montería (64,1%) presentaron el mayor nivel de informalidad durante el trimestre móvil. Por su parte, el menor nivel de informalidad lo presentó Medellín, con 40,7%.

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



* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.

Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

Durante el trimestre diciembre-febrero, la generación de empleo formal en las trece principales ciudades creció 2,6% respecto al mismo periodo un año antes. Este crecimiento estuvo impulsado por los segmentos de actividades inmobiliarias, comercio y hoteles, y de servicios sociales, donde en conjunto se generaron 159 mil nuevos puestos formales.

Por el contrario, para el trimestre diciembre-febrero, la generación de empleo informal presentó una contracción de 1,9% respecto a la cifra del año anterior. Es de notar que de la reducción de empleo que presenta la industria manufacturera a nivel nacional, una parte importante corresponde a empleo informal (82 mil puestos informales en el último trimestre).

Utilizado por las
10 compañías
más grandes de
Colombia.



Aprenda más en menos tiempo

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

“ Un supervisor centrado en mantener el control durante una revisión de desempeño está adoptando precisamente el enfoque incorrecto. ”

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
AlejandroArango.Mesa@getAbstract.com
Calle 93B #13-30 Of. 207 Bogotá/ Torre Davivienda, Of.1006 Medellín

www.getabstract.com

} getabstract
compressed knowledge®