

Informe Mensual del Mercado Laboral



La calidad del empleo de Colombia

Mayo de 2013

INFORME MENSUAL DEL MERCADO LABORAL

DIRECTORA EJECUTIVA ACRIP
Adriana España Ardila

JUNTA DIRECTIVA ACRIP
Juan Carlos Álvarez Echeverri | Presidente
Luis Geovanny Cujar Aranguren | Vicepresidente
Camilo Escobar Pilonieta
Olga Lucía Mora Mora
Carlos Guillermo Schmidt Junguito
Ernesto Fajardo Liévano
Alfredo Mariano Cotes Silva
Mónica Londoño Arango
María Fernanda Tamayo Florez
Isabel Rocío Velosa Tovar

DIRECTOR EJECUTIVO FEDESARROLLO
Leonardo Villar

SUBDIRECTOR FEDESARROLLO
Juan Mauricio Ramírez

EDITORES
Leonardo Villar
Juan Mauricio Ramírez
Jonathan Malagón

ANALISTAS ECONÓMICOS FEDESARROLLO
Gabriel Angarita
Juan Sebastián Betarcur
Wilber Jiménez
María Alejandra Peláez
Daniela Sánchez
Carlos Alberto Ruíz
Julio César Vaca

DISEÑO, DIAGRAMACIÓN Y ARTES
Consuelo Lozano
Formas Finales Ltda.
mconsuelolozano@hotmail.com



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

Contenido

1 EDITORIAL
Pág. 3

2 ANEXO ESTADÍSTICO
Pág. 7

EDITORIAL:

LA CALIDAD DEL EMPLEO DE COLOMBIA

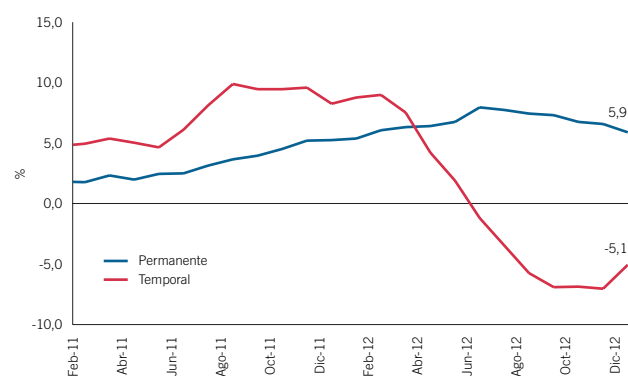
Concepto y medición

El concepto de calidad del empleo reviste una gran importancia a la hora de monitorear el curso de los mercados laborales. En primer lugar, mejores calidades de empleo se pueden asociar a una mayor productividad, con sus consabidos efectos positivos sobre el crecimiento económico (BID, 2009). Así mismo, el concepto se torna de suma importancia por sus connotaciones sociales, toda vez que la generación de mayores empleos de calidad ayuda a superar trampas de pobreza (Cepal, 2011) y mejora la calidad de vida de la fuerza laboral, permitiendo un mayor acceso a la seguridad social y a los mercados financieros. Por tanto, uno de los objetivos de la política laboral, adicional a la reducción de la tasa de desempleo y al aumento en la tasa global de participación, debe ser la mejora en la calidad del empleo.

Pese a su importancia, la falta de consenso sobre una definición precisa sobre la calidad del empleo dificulta su seguimiento e impide que se le dé mayor difusión a su evolución. Esta dificultad se explica por el carácter multidimensional del concepto, que se asocia con nociones de bienestar económico, social, psicológico y físico de los trabajadores. En efecto, las estadísticas periódicas sobre el mercado laboral se centran en indicar las variaciones en número de los puestos de trabajo o su composición sectorial o geográfica, pero no la calidad de los mismos. No obstante, algunos indicadores miden parcialmente la calidad del empleo, señalando mejoras cuando aumentan los ingresos, la contratación permanente, la afiliación a un sistema de seguridad social, entre otros; y exponiendo retrocesos cuando aumenta la informalidad, la contratación temporal y los trabajos por cuenta propia, por citar tan solo tres ejemplos. Sin embargo, no es claro el comportamiento

agregado de la calidad ante evoluciones divergentes en algunas de estas variables, como ocurrió el año pasado en Colombia, cuando en la industria y el comercio mejoró la contratación permanente y disminuyó la temporal (Gráfico 1), al tiempo que se incrementó la informalidad en todo el mercado laboral (Gráfico 2).

■ Gráfico 1. Crecimiento de la contratación permanente y temporal



Fuente: DANE - Muestra Mensual Manufacturera y Muestra Mensual de Comercio al por menor.

■ Gráfico 2. Informalidad



Fuente: DANE - GEIH.

Ante las complejidades para vigilar la evolución de la calidad del empleo, se requieren indicadores que arbitren las distintas señales que registra el mercado laboral. En efecto, en la literatura es posible encontrar diversas metodologías para cuantificar Índices de Calidad del Empleo (ICE), las cuales se desarrollan generalmente a través de dos vías. La primera consiste en la elaboración de un índice compuesto, que sintetiza y pondera endógenamente todas las variables señaladas de componer un trabajo de altas cualidades. La segunda consiste en crear un índice sintético, el cual parte de una ponderación predeterminada a cada una de las variables que incluye en su definición de la calidad del empleo.

Uno de los estudios realizados en Colombia bajo la primera metodología fue publicado a finales del año pasado (Farné *et al.*, 2012¹). En este, los autores calcularon un ICE y mostraron que entre 2002 y 2010 la calidad del empleo en Colombia aumentó, estimulada por el crecimiento de la actividad productiva. Sin embargo, se reconocen diferencias entre el comportamiento de la calidad entre independientes y asalariados². En el caso de los asalariados, las mejoras se debieron al aumento en los salarios y a la expansión de la cobertura de la seguridad social; mientras en el caso de los independientes el avance se dio por una mejor utilización del horario, al trabajar una menor cantidad de horas a la semana, así como también por el aumento en los ingresos. En detalle, esta investigación expuso cómo los trabajadores por cuenta propia y los empleados domésticos laboran en las condiciones más precarias, al tiempo que resaltó que

en promedio los asalariados presentan mayores niveles de calidad laboral que los independientes.

Por su parte, también existen estimativos de la calidad del empleo en Colombia mediante la segunda metodología. En 2003, Stefano Farné analizó la calidad del empleo a través de un indicador sintético integrado por el ingreso, la modalidad de contratación, la afiliación a la seguridad social y el horario de trabajo, ponderando de manera distinta si los trabajadores son asalariados o independientes (Cuadro 1)³. Sus resultados señalaron que en promedio los mejores empleos se encuentran en la administración pública, el sector energético y el sector financiero. Además, el estudio señaló que en términos generales solo el 13% de los ocupados en las trece principales ciudades tenían empleos de buena calidad⁴, muy inferior a los niveles registrados en Chile bajo la misma metodología.

Utilizando la metodología de Farné (2003), la cual permite una aproximación relativamente sencilla a la estimación de la calidad del empleo, Fedesarrollo calculó la evolución de este índice sintético para los últimos años, utilizando los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE para los segundos trimestres de 2006 y 2012 (Gráfico 3). Se observa que, bajo este tipo de medición, la calidad del empleo en Colombia ha tenido una tendencia positiva, acelerándose en los últimos seis años.

El avance en el ICE estuvo dado por la mejora en las condiciones laborales tanto de los trabajadores asalariados

¹ Farné, S., Vergara, C., y Baquero, N., 2012: *La calidad del empleo y la flexibilización laboral en Colombia en La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI*. Observatorio del Mercado Laboral. Universidad Externado de Colombia.

² Los trabajadores asalariados están conformados por los empleados particulares, los empleados del gobierno y los trabajadores domésticos; mientras los independientes están conformados por los cuenta propia y la categoría de “otros” desarrollada por el DANE.

³ Farné, 2003: *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. Estudios de economía laboral en países andinos, vol. 5, Lima, OIT.

⁴ Este índice clasifica sus valores de la siguiente manera: por debajo de 60 el empleo es de baja calidad, entre 60-80 es de calidad media y superiores a 80 representan trabajos de buena calidad.

II Cuadro 1. Variables y ponderaciones del Índice de Calidad del Empleo (ICE)

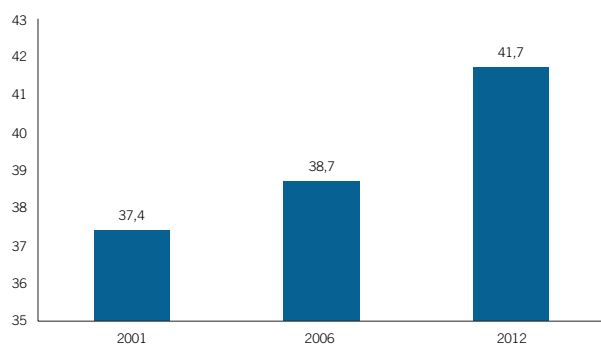
Composición	Ponderación		Escenario	Valor
	Asalariados	Independientes		
Ingreso	40%	50%	Ingreso > 2, 3 SML	100
			1 < ingreso < 2, 3 SML	50
			Ingreso < 1 SML	0
Contrato	25%	-	Indefinido	100
			Temporal	50
			No tiene o es verbal	0
Seguridad social	25%	35%	Cotiza a salud y pensión	100
			Cotiza a solo una	50
			No está afiliado	0
Horas	10%	15%	Trabaja hasta 48 horas/semana	100
			Trabaj más de 48 horas/semana	0

Fuente: Mora y Ulloa (2011)⁵ con base en Farné (2003).

como de los independientes. No obstante, se mantuvo la brecha en niveles de calidades entre unos y otros, siendo

los trabajadores asalariados quienes cuentan con mayores niveles de calidad.

II Gráfico 3. Índice de Calidad del Empleo (ICE) en Colombia



Fuente: Cálculos Fedesarrollo⁶.

Por el lado de los asalariados, la mejora de sus condiciones laborales se debió a mejores condiciones contractuales, mayores niveles de cotización a la seguridad laboral y menor cantidad de horas trabajadas. No obstante, la distribución del ingreso con respecto al salario mínimo empeoró ligeramente (Gráfico 4).

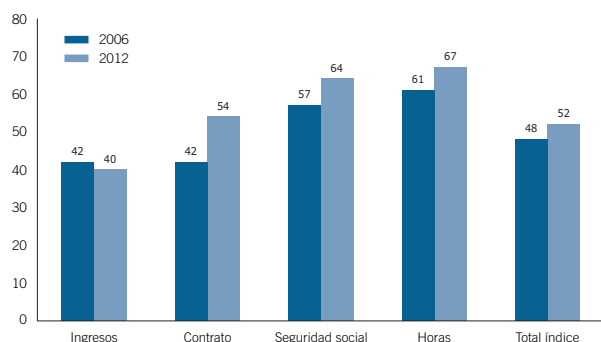
Por su parte, las condiciones de los trabajadores independientes evolucionaron positivamente a través de una menor cantidad de horas trabajadas a la semana y de una distribución del ingreso que mejoró con respecto al salario

⁵ Mora, J. J. y Ulloa, M. P., 2011: *Calidad del empleo en las principales ciudades colombianas y endogeneidad de la educación*. Revista de Economía Institucional, n° 25.

⁶ El dato para 2001 fue sacado de Farné. Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. Estudios de economía laboral en países andinos, vol. 5, Lima, OIT.

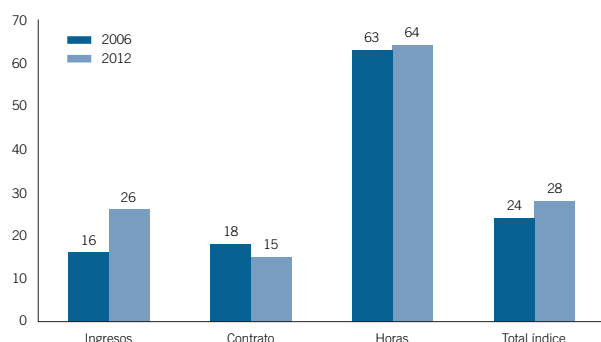
mínimo. No obstante, hubo deterioro en la calidad por la desmejora en las cotizaciones a seguridad social (Gráfico 5).

■ Gráfico 4. Componentes del Índice de Calidad del empleo (ICE) para los asalariados



Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en GEIH-II 2006 y 2012.

■ Gráfico 5. Componentes del Índice de Calidad del Empleo (ICE) para los independientes



Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en GEIH-II 2006 y 2012.

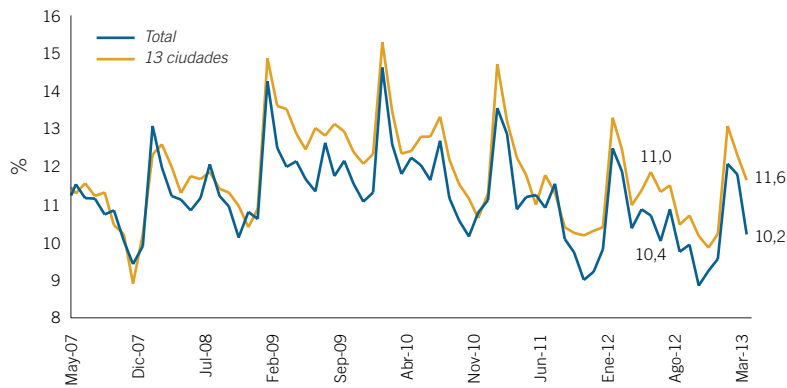
Conclusiones

Si bien no es posible atribuirle al concepto de la calidad del empleo un carácter plenamente objetivo, distintas estimaciones señalan una mejora en las condiciones de los trabajadores colombianos desde 2001. En general, las evaluaciones a la calidad del empleo han señalado que los trabajadores asalariados laboran en mejores condiciones que los independientes, y que la brecha entre unos y otros se ha mantenido constante en los últimos años.

No obstante, pese a la mejora, la calidad del empleo en Colombia sigue siendo relativamente baja, determinada principalmente por los bajos niveles de ingresos y de afiliaciones a la seguridad social. El avance no ha sido tan notorio como se esperaría luego de una década de buen desempeño económico, por lo que se mantiene el rezago en calidad frente a países como Chile.

La baja calidad del empleo en Colombia es un reflejo de los altos niveles de informalidad. Dado lo anterior, el país debe seguir recorriendo la senda que reduce las barreras hacia la formalización. En este sentido, se espera tener grandes avances derivados de la implementación de la Reforma Tributaria que se suman a los cambios introducidos en la Ley de Formalización y Primer Empleo de 2010.

■ Gráfico 1. Tasa de desempleo



Fuente: DANE - GEIH.

En marzo, la tasa de desempleo nacional se ubicó en 10,2%, el nivel más bajo para este mes en la última década. Así, la tasa promedio de los últimos 12 meses se situó en 10,3%, lo que corresponde a la más baja en los últimos 17 años.

En contraste con la evolución que ha seguido la tasa de desempleo nacional, la de las principales 13 ciudades se ubicó en 11,6%, 0,6 puntos porcentuales (pps) por encima de la registrada un año atrás.

■ Cuadro 1. Desempleo principales ciudades (%)

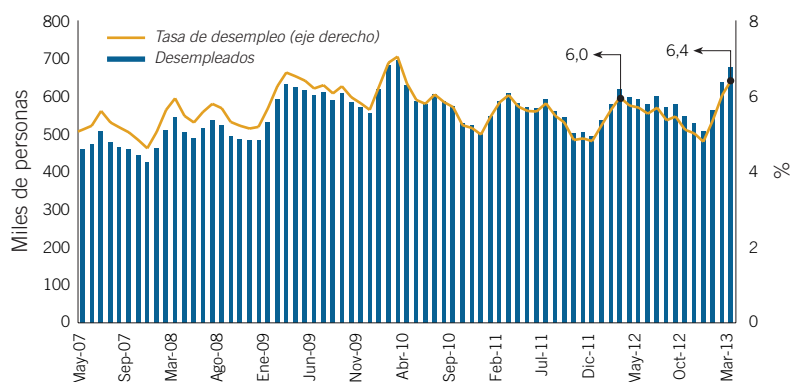
	Trimestre enero-marzo	
	2012	2013
Bogotá	10,7	10,3
Medellín	13,4	14,1
Cali	15,5	16,8
Barranquilla	7,5	8,3
Bucaramanga	11,5	10,8
Total	12,2	12,3

Fuente: DANE - GEIH.

Comparado con marzo de 2012, la tasa de desempleo en Bogotá y Bucaramanga registró una reducción de 0,4 y 0,7 pps respectivamente.

Medellín, Cali y Barranquilla, presentaron aumentos en el nivel de desempleo, los cuales se ubicaron en 14,1, 16,8 y 8,3%, respectivamente. El mayor incremento se presentó en Cali, donde la tasa de desempleo aumentó 1,3 pps.

■ Gráfico 2. Desempleo jefes de hogar (trimestre enero-marzo)

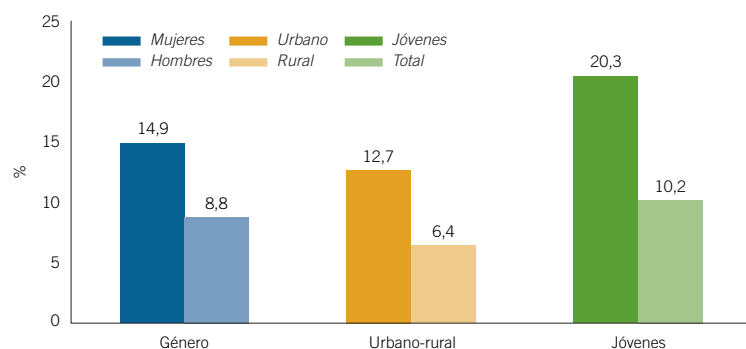


Fuente: DANE - GEIH.

La tasa de desempleo de los jefes de hogar en marzo se ubicó en 6,4%, el nivel más alto de los últimos tres años.

En línea con lo observado en la tasa de desempleo, el número de desempleados jefes de hogar aumentó en marzo a 676 mil personas. Éste es el máximo valor desde marzo de 2010 cuando el número de desocupados se situó en 696 mil personas.

|| Gráfico 3. Tasa de desempleo por grupos poblacionales en marzo

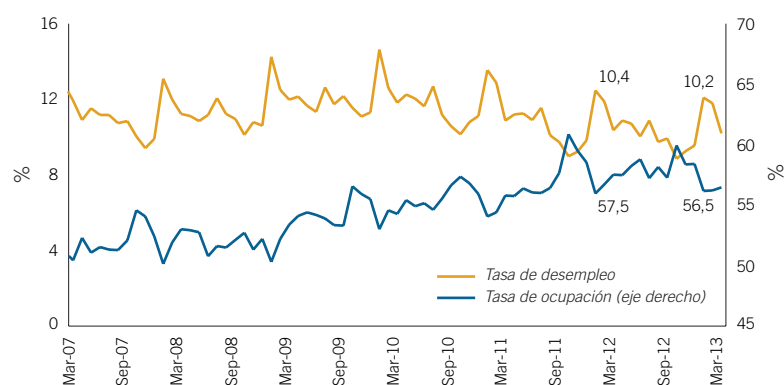


Fuente: DANE - GEIH.

En marzo, la tasa de desempleo de los jóvenes se ubicó en 20,3%, muy por encima de la tasa nacional (10,2%). El desempleo trimestre móvil de las personas entre 14 y 26 años ha aumentado durante los últimos cinco meses.

La tasa de desempleo de los hombres registra un incremento con respecto a 2012 de 0,3 pps tras ubicarse en 8,8% en marzo de este año. Por su parte el desempleo en las mujeres muestra una mejora 0,7 pps durante el último año.

|| Gráfico 4. Tasa de ocupación y de desempleo

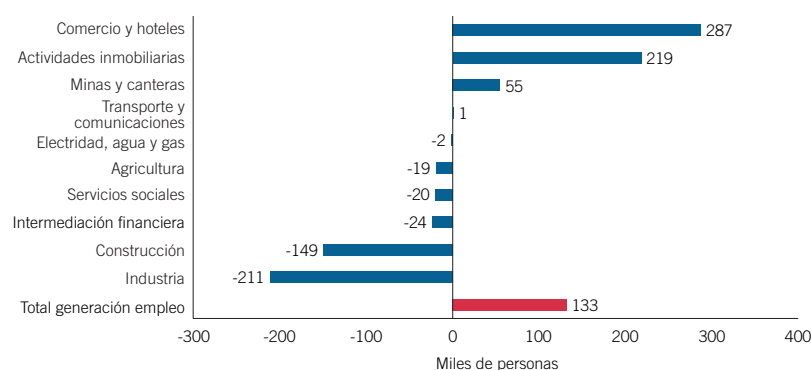


Fuente: DANE - GEIH.

La tasa de ocupación en marzo se redujo en comparación con el mismo mes del año anterior, ubicándose en 56,5%. Lo anterior estuvo explicado por una reducción anual de 0,44% en el número de ocupados.

La tasa de ocupación promedio de los últimos 12 meses se ubicó en 57,7%, 0,4 pps por encima de la registrada un año atrás.

|| Gráfico 5. Generación de empleo por sectores económicos (trimestre enero-marzo)

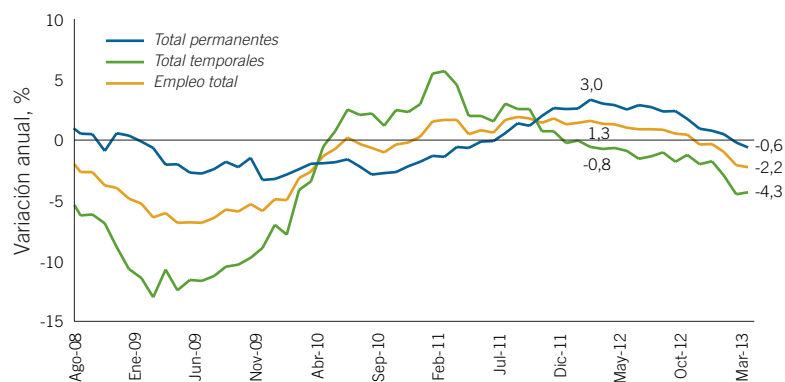


Fuente: DANE - GEIH.

Entre marzo de 2012 y marzo de 2013 se crearon 133 mil nuevos empleos. Esta cifra es muy inferior a la de más de un millón de empleos que se observaba un año atrás.

La generación de puestos de trabajo en el último año estuvo impulsada por el sector del comercio y de actividades inmobiliarias donde se crearon 287 mil y 219 mil nuevos empleos respectivamente. Sumando construcción e industria se destruyeron 360 mil empleos en marzo con respecto a un año atrás. Electricidad, agua y gas, agricultura, servicios sociales e intermediación financiera también redujeron el nivel de empleos.

Gráfico 6. Empleo en la industria - MMM

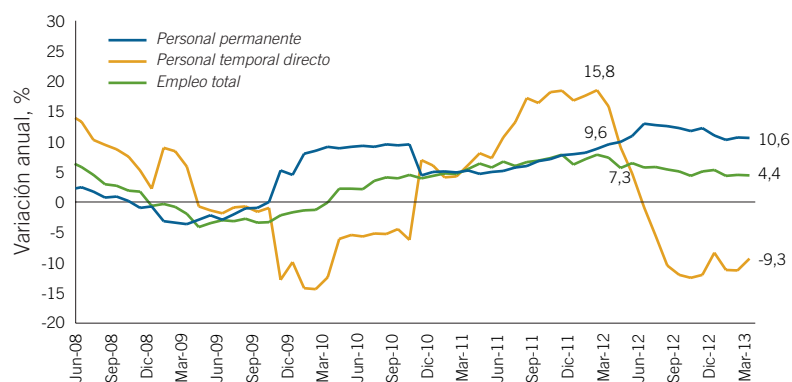


Fuente: DANE - Muestra Mensual Manufacturera.

En el sector industrial el número de empleados se redujo 2,2% anual en marzo, lo que estuvo liderado por la destrucción de puestos de trabajo temporal (-4,3%).

Desde noviembre de 2012, se han presentado contracciones en el número de empleados. Sin embargo, la destrucción de empleo temporal se viene presentando desde diciembre de 2011.

Gráfico 7. Personal ocupado en el comercio - MMCM



Fuente: DANE - Muestra Mensual de Comercio al por Menor.

En marzo, el sector de comercio fue el más dinámico en términos de generación de empleo. La creación de puestos de trabajo totales creció 4,4% anual durante el tercer mes del año.

El incremento en los puestos de trabajo del sector de comercio estuvo liderado por la mayor ocupación de empleados permanentes (creció 10,6% anual), el cual ha sobre compensado la destrucción de empleos temporales directos (decrecieron 9,3%).

Cuadro 2. Creación de empleo por posición ocupacional (trimestre enero-marzo)

	Enero 2013-Enero 2012 (miles de personas)
Empleado particular	398
Empleado del gobierno	-59
Empleado doméstico	-37
Cuenta propia	109
Patrón o empleador	-129
Trab familiar sin remuneración	-75
Trabajador sin remuneración en otras empresas	10
Jornalero o Peón	-83
Otro	0
Total	133

Fuente: DANE-GEIH.

La generación de empleos según posición ocupacional estuvo impulsada nuevamente por la creación de 398 mil puestos de trabajo de empleados particulares.

En marzo, la cantidad de empleados del gobierno se redujo en 129 mil personas. Por su parte, los jornaleros, los trabajadores sin remuneración y los empleados domésticos restaron 195 mil empleos durante dicho periodo.

II Cuadro 3. Cesantes 13 áreas principales (trimestre enero-marzo)

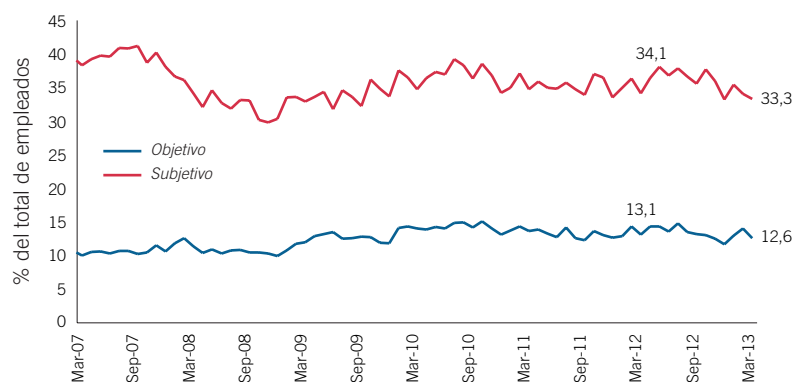
Cesantes (miles de personas)	Mar-12	Mar-13	Var. anual (%)
Agricultura	19	17	-10,0
Minas y canteras	4	4	7,7
Industria	203	211	3,8
Electricidad, agua y gas	8	6	-24,9
Construcción	122	126	3,0
Comercio, hoteles y restaurantes	350	370	5,8
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	94	86	-8,5
Intermediación financiera	16	19	20,5
Actividades inmobiliarias	101	124	23,1
Servicios comunales, sociales y personales	308	303	-1,5
Total	1223	1265	3,4

Fuente: DANE - GEIH.

En las principales 13 áreas, la cantidad de cesantes en el trimestre enero-marzo mostró un ligero aumento de 3,4% con respecto al mismo trimestre de 2012, ubicándose en 1,3 millones de personas.

El aumento en el número de cesantes (42 mil personas) se concentró en los provenientes del sector de actividades inmobiliarias (23 mil), comercio, hoteles y restaurantes (20 mil) e industria (8 mil).

II Gráfico 8. Subempleo objetivo y subjetivo (inconformidad laboral)

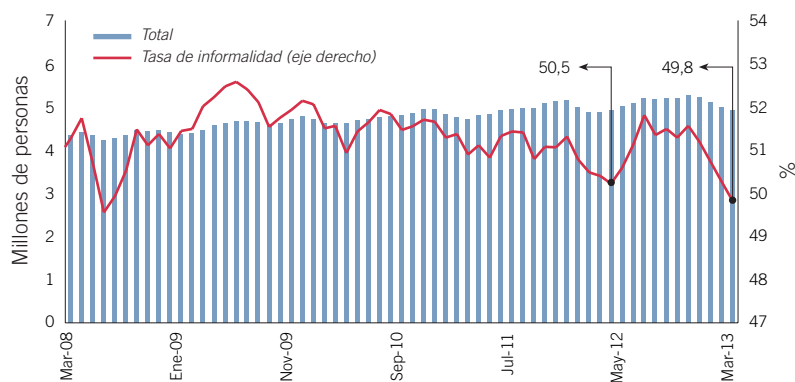


Fuente: DANE - GEIH.

En marzo, el subempleo tanto objetivo como subjetivo se ubicaron por debajo de los niveles registrados en el mismo mes de 2012. Mientras que el porcentaje de subempleados subjetivos se redujo de 34,1 a 33,3%, el de los inconformes objetivos lo hizo de 13,1% a 12,6%.

Comparado con el mismo mes de años anteriores, el porcentaje de subempleados objetivos de marzo de 2013, es el más bajo desde 2009, cuando éste se ubicó en 12%.

II Gráfico 9. Informalidad 13 áreas principales (trimestre enero-marzo)

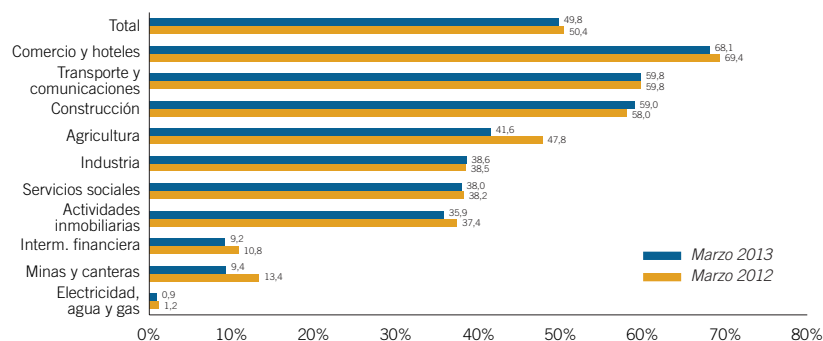


Fuente: DANE - GEIH.

La tasa de informalidad en marzo se redujo con relación al mismo mes de 2012 desde 50,4% hasta 49,8%. No obstante, el número de informales permaneció estable en 4,9 millones de personas durante el periodo de referencia.

Por cuarto mes consecutivo, la tasa de informalidad se redujo, alcanzando el nivel más bajo desde 2009.

|| Gráfico 10. Informalidad por rama de actividad (%)
(trimestre enero-marzo)

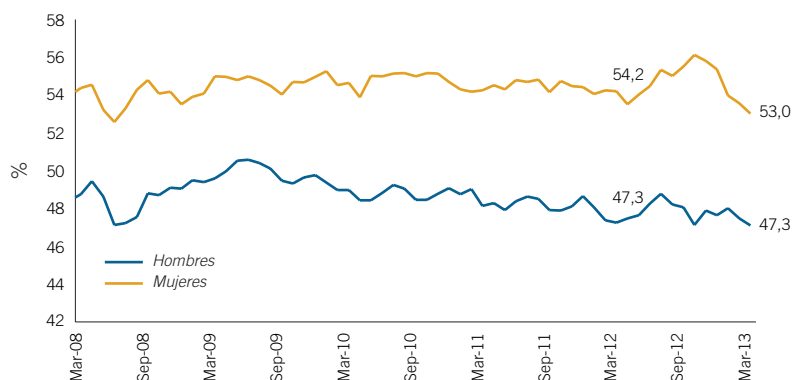


Fuente: DANE - GEIH.

La tasa de informalidad en el sector de agricultura se redujo de 47,8 a 41,6% durante el último año, mientras que la del sector de minas y canteras lo ha hecho desde 13,4% hasta 9,4%.

La reducción en la tasa de informalidad total se ha visto limitada por el aumento en la informalidad de sectores como la construcción (59%) e industria (38,6%).

|| Gráfico 11. Informalidad por género
(trimestre enero-marzo)

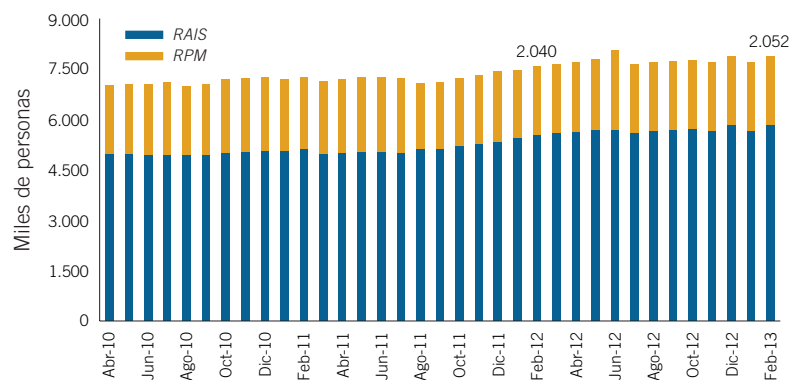


Fuente: DANE - GEIH.

La tasa de informalidad en las mujeres refleja una disminución de 1,2 pps con relación a marzo del 2012. Por su parte, la informalidad de los hombres ha aumentado desde 47,3% en marzo de 2012 hasta 47,7% en marzo de este año.

La brecha entre la tasa de informalidad de las mujeres y los hombres se ha reducido en 1pps entre marzo de 2012 y marzo de 2013.

|| Gráfico 12. Afiliados al sistema de pensiones según régimen

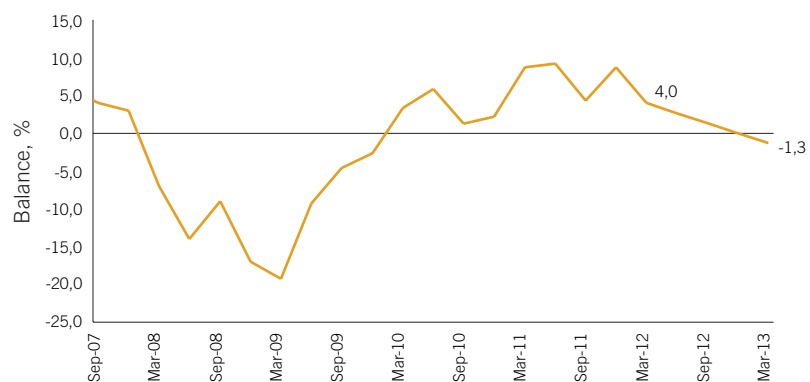


Fuente: Superintendencia Financiera.

En febrero, el número total de afiliados al sistema de pensiones ascendió de 7,7 millones de personas a 7,9 millones.

El incremento en el número de afiliados al sistema de pensiones se explica por el aumento en los afiliados al régimen de ahorro individual (2,5% con respecto a enero). Por su parte, los afiliados al régimen de prima media se incrementaron en 16 mil personas, ubicándose en 2,1 millones de personas.

Gráfico 13. Expectativas de contratación de la industria para el próximo trimestre



Fuente: Encuesta de Opinión Empresarial (EOE) - Fedesarrollo.

En marzo de 2013, el balance de las expectativas de contratación mantuvo la tendencia decreciente observada durante todo el 2012.

El balance de las expectativas de contratación en marzo se ubicó en -1,3%, primer registro negativo desde 2010.

KACTUS - HR

Software de Gestión Humana

Herramienta de Gestión Humana que integra la información del negocio, optimiza procesos, para atraer, retener y motivar a los mejores ejecutivos y servir de apoyo al crecimiento futuro.

Biodata / Hojas de Vida
Planta y análisis de cargos / estructura organizacional
Nómina y administración de salarios
Administración y seguridad
Pensionados
Presupuesto de Nómina
Reclutamiento
Selección
Gerenciamiento del desempeño
Evaluación 360° competencias
Formación y desarrollo
Bienestar de Personal
Salud ocupacional
Clima organizacional
Work Flow
Análisis multidimensional
Modelamiento de procesos
Self Service – Auto Servicio al empleado
Kactus report
Imágenes
Indicadores de gestión

DigitalWare
State of the Art on Technologies



Ganador premio Portafolio
a la Empresa más INNOVADORA de Colombia

www.digitalware.com.co

Bogotá: Calle 72 No 12 – 65, piso 2 - PBX: 3122601

Medellín: Carrera 43 No 7 – 50 Oficina 707 Centro empresarial Dann – Teléfono (574) 3359656

Quito: Shyris N33-134 y República de El Salvador – Centro Corporativo Libertador – Piso 3 Oficina 302