

Informe Mensual del Mercado Laboral



La creciente práctica del teletrabajo: un vistazo al caso colombiano

Enero de 2014

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
Carlos Guillermo Schmidt Junguito
Ernesto Fajardo Liévano
Alfredo Mariano Cotes Silva
Mónica Londoño Arango
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
Juan Sebastián Betarcur
Wilber Jiménez
César Pabón
Carlos Alberto Ruíz
Ricardo Salas
Daniela Sánchez

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 COYUNTURA DEL MERCADO LABORAL
Pág. 8

LA CRECIENTE PRÁCTICA DEL TELETRABAJO: UN VISTAZO AL CASO COLOMBIANO

La galopante evolución de la tecnología está modificando rápidamente las formas en que se desarrollan los distintos quehaceres de la sociedad. El mercado laboral no es ajeno a este fenómeno, viéndose impactado a través de fenómenos como el incremento en las productividades laborales o la redefinición de los parámetros de sustitución capital-trabajo. Una de las recientes transformaciones del mercado laboral por cuenta de la tecnología es la asociada a la reubicación de cierto tipo de labores, desembocando en una tercerización de funciones cuyo alcance es incluso transfronterizo. Asimismo, mediante el uso de las TIC, los trabajadores pueden cumplir con sus responsabilidades estando físicamente por fuera de la oficina, modalidad laboral que se conoce como teletrabajo y que ha generado gran interés entre los investigadores, no solo por sus implicaciones microeconómicas en las empresas y trabajadores que lo adoptan, sino por el conjunto de externalidades positivas crecientemente documentadas para la sociedad en su conjunto.

A nivel mundial, la cantidad de teletrabajadores se ha cuadruplicado en lo corrido del siglo XXI, alcanzando, de acuerdo con el Ministerio de las TIC, los 40 millones de personas. Así, el teletrabajo ha venido dejando atrás su fase experimental para empezar a posicionarse como una herramienta común en la cultura laboral. En Colombia, el establecimiento del marco institucional para la implementación del teletrabajo es relativamente reciente. Con el propósito de adoptar la legislación laboral a las nuevas formas de contratación, y de evitar que la mayoría de la fuerza laboral carezca de un contrato de trabajo o se encuentre por fuera de la legalidad, en 2008 se sancionó la Ley 1221 que instauró el teletrabajo en Colombia, la cual se reglamentó en 2012 mediante el Decreto 0884.

Este editorial analiza las bondades y eventuales riesgos del teletrabajo, examina las principales características de su línea base de penetración en el mercado laboral colombiano en 2012 y reflexiona sobre los retos para su masificación.

Bondades y riesgos del teletrabajo

Las bondades de una modalidad de trabajo de carácter no presencial y apoyado en las TIC son múltiples tanto para los trabajadores como para las empresas y la sociedad en su conjunto.

Para los teletrabajadores, esta modalidad trae consigo un positivo ambiente de trabajo con menores niveles de estrés debido principalmente a tres factores: i) mayor flexibilidad horaria y espacio para la planificación del trabajo propio, ii) mejor conciliación de la vida laboral y familiar, y iii) ahorro en tiempo y costo de la movilidad hasta la oficina. Para las empresas, el principal beneficio viene de dado por un potencial aumento en la productividad de los teletrabajadores, producto de un entorno de trabajo más cómodo. En efecto, a comienzos del siglo XXI, la mayoría de estudios estimaban un incremento entre el 20% y 35% en la productividad de los trabajadores que adoptaron el teletrabajo (Doherty et al., 2000). Ahora bien, cálculos más recientes sugieren que la expansión podría ser incluso superior al 40% (Ozcelik, 2010). Finalmente, las firmas se favorecen de los ahorros en los costos de espacios físicos de oficina y pueden acceder a contratar personal altamente cualificado independientemente de su lugar de residencia.

Por su parte, las bondades de la difusión del teletrabajo en la sociedad se concentran esencialmente a través de

tres mecanismos: i) promoción del uso y la apropiación de las TIC, lo cual acelera el crecimiento de la economía; ii) reducción de demanda de transporte, con su consecuente efecto positivo sobre la movilidad y el medio ambiente; y, finalmente, iii) facilita el acceso laboral formal a los discapacitados físicos y a la red de apoyo familiar de las personas dependientes (adultos mayores, niños o discapacitados).

Pese a la diversidad de sus bondades, la implementación del teletrabajo implica el sometimiento tanto de las empresas como de los teletrabajadores a ciertos riesgos. La fuente de retos para la empresa se concentra en la deslocalización de los trabajadores, la cual no solamente le implica inversiones iniciales en tecnología y adaptaciones organizativas, sino que también le dificulta la confidencialidad de la información de la empresa y la supervisión directa de la gestión de los teletrabajadores. Asimismo, el distanciamiento de los teletrabajadores podría impactar nocivamente su identidad corporativa.

Por el lado de los teletrabajadores, asumir esta modalidad de trabajo puede disminuir la comunicación con sus compañeros de trabajo, lo cual afectaría eventualmente su curva de aprendizaje. En adición, movilizar el trabajo al hogar puede difuminar la barrera entre la vida familiar, laboral y el ocio, al tiempo que puede impulsar el sedentarismo. Finalmente, otro de los principales riesgos de esta modalidad de trabajo está en la posibilidad de cargar laboralmente en exceso a los teletrabajadores.

El teletrabajo en Colombia: línea base

Una vez reglamentado el teletrabajo en Colombia en abril de 2012, se requería tener conocimiento del nivel base de familiarización y adopción del mismo en el mercado laboral

colombiano, así como de los factores que han promovido u obstaculizado esta práctica. Por ello, la Corporación Colombia Digital y el Centro Nacional de Consultoría S. A. levantaron durante el segundo y tercer trimestre de dicho año la línea base de penetración del teletrabajo en las empresas formales de más de 10 trabajadores en las ciudades de Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla.

Los resultados sugieren un nivel precario de conocimiento de la figura del teletrabajo y, por consiguiente, una adopción incipiente de la misma en Colombia. En efecto, de cada 10 empresas tan solo 3 han oído sobre el teletrabajo, de las cuales solamente 1 lo ha implementado. El potencial, sin embargo, de la implementación de esta modalidad laboral es notorio, puesto que 9 de cada 10 empresas que saben de la existencia de esta figura la consideran una alternativa viable.

Con respecto a las empresas que implementan el teletrabajo, la mayoría de estas ofrecen dichos empleos en los sectores de servicios (42%), comercio (30%) e industria (24%). Por tanto, al comparar estos resultados con las cifras del DANE sobre la distribución del total de ocupados para dichos sectores económicos en Colombia¹, la equiparación sugiere que las actividades de servicios, comercio e industria exponen una mayor predisposición a contratar teletrabajadores, siendo notoriamente superior la preferencia en el sector de servicios, el cual suele hacer un uso intensivo de las TIC (Gráfico 1A). En contraste, la menor inclinación del sector de la construcción al teletrabajo resulta bastante intuitiva toda vez que el grueso de su fuerza laboral son obreros.

Por otro lado, de acuerdo al tamaño de las empresas y como intuitivamente se esperaría por la mayor cantidad de

¹ Para mayor información sobre la composición sectorial del empleo en Colombia ver Informe Mensual del Mercado Laboral (IML) de ACRIP-Fedesarrollo, febrero de 2013.

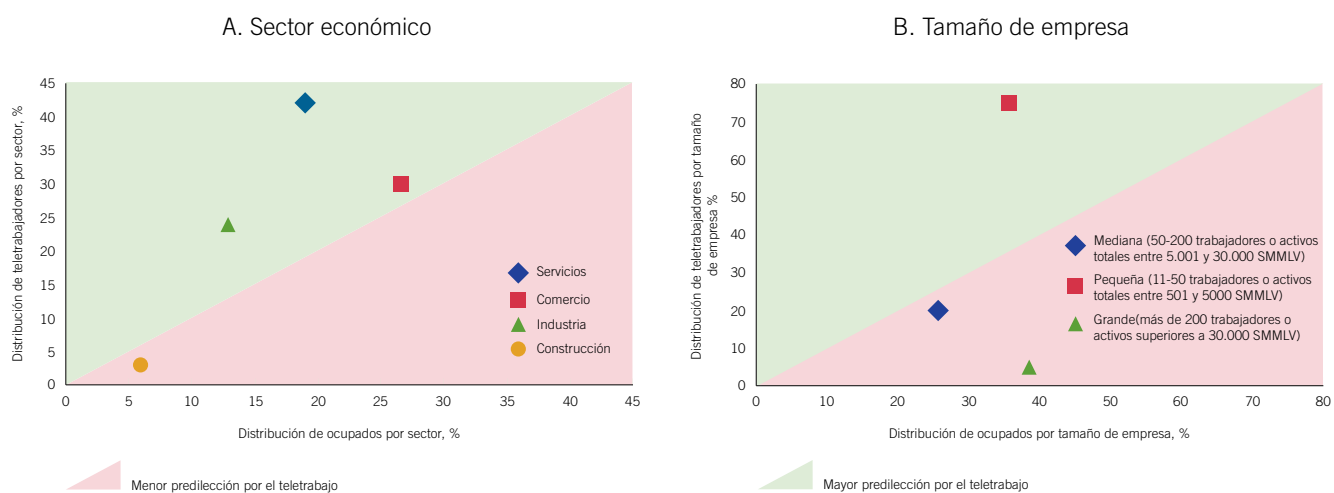
firmas de menor tamaño, los teletrabajadores se concentran principalmente en las empresas pequeñas (75%), mientras el 20% laboran en las medianas y el 5% en las grandes empresas. No obstante, en Colombia las compañías grandes generan más empleos que las pequeñas y las medianas, respectivamente². Por tanto, al cotejar los resultados de la línea base de penetración sobre la distribución de los teletrabajadores por tamaños de empresas con las cifras del Departamento Nacional de Planeación (DNP) sobre la distribución del total de trabajadores en el conjunto de pequeñas, medianas y grandes empresas en Colombia, se aprecia una ingente predilección de las pequeñas empresas por el teletrabajo, en contraste con las compañías medianas y en especial con las más grandes (Gráfico 1B). Esto podría explicarse por la imperiosa necesidad de las pequeñas empresas para reducir sus costos de espacios físicos de oficina. En efecto, más de la mitad de las firmas que implementan el teletrabajo declaran como sus

principales beneficios el ahorro de recursos financieros y la mayor productividad.

Asimismo, los gerentes de recursos humanos encuestados también destacaron como beneficiosa la implementación del teletrabajo para sus trabajadores, debido principalmente al ahorro de tiempo y mejor conciliación de la vida laboral con la familiar. Por el contrario, los jefes de personal de las empresas en las que no teletrabajan manifestaron como principal obstáculo a esta modalidad de trabajo a la cultura organizacional de férrea supervisión sobre las labores de los empleados.

Finalmente, en cuanto al alcance en la inclusión social, tan solo el 3% de las empresas en las que se teletrabaja asegura tener teletrabajadores en condición de discapacidad; todas estas ubicadas en Bogotá y dedicadas al sector de servicios. De manera que en 2012, menos del 0,3% de las

Gráfico 1. Distribución de los teletrabajadores por sectores económicos y tamaños de empresas en 2012



Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en DANE, DNP y Corporación Colombia Digital y Centro Nacional de Consultoría. Línea de Base del Teletrabajo en Colombia, 2012.

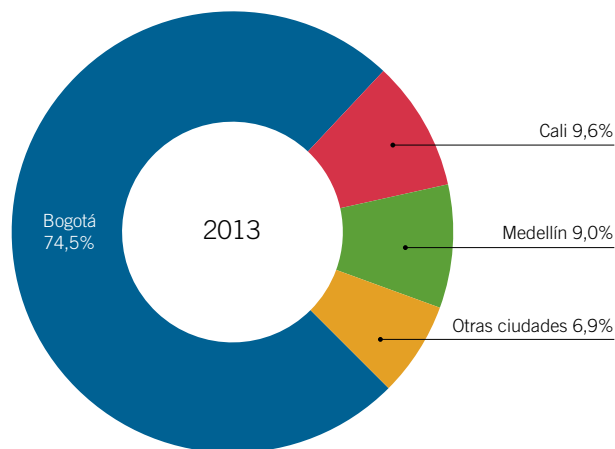
² Dejando de lado a las microempresas (1-10 trabajadores o activos menores a 500 SMMLV), las cuales generan el 50% del empleo, pero no fueron objeto de análisis en el estudio de la Línea base de penetración del teletrabajo en Colombia.

empresas empleó a discapacitados a través del teletrabajo en las principales ciudades del país.

Retos del teletrabajo en Colombia

El principal reto de política pública asociado al teletrabajo se fundamenta en la superación de los bajos niveles de conocimiento y penetración. En efecto, a cierre de 2013 el Ministerio de Trabajo reportó que en el país hay 31.533 teletrabajadores, los cuales se concentran principalmente en Bogotá, Medellín y Cali (Gráfico 2). Estas cifras lucen bastante pobres para un mercado laboral con aproximadamente 22 millones de trabajadores, configurando una proporción alrededor del 0,14% del total de ocupados, porcentaje que se compara desfavorablemente con el 8,4% registrado en promedio por los países europeos a finales del siglo XX (Comisión europea, 2000).

|| Gráfico 2. Distribución de los teletrabajadores por ciudades a cierre de 2013.



Fuente: Ministerio de Trabajo.

Por lo anterior, los esfuerzos gubernamentales deben enfocarse en la divulgación del concepto del teletrabajo entre

las empresas, exponiendo la hoja de ruta para minimizar los riesgos y hacer más satisfactorio el proceso de adopción. En este sentido, se han realizado dos importantes pasos en la dirección correcta: el Pacto por el Teletrabajo, firmado por distintas entidades del sector público y privado en diferentes regiones del país para promover la cultura del teletrabajo y la guía gratuita sobre la implementación del mismo que ofrecen el Ministerio de Trabajo, el Ministerio TIC y la Corporación Colombia Digital a través del *Libro Blanco: el ABC del teletrabajo en Colombia*³, el cual no solo expone la totalidad del concepto sino que también desarrolla los pasos para su implementación, los aspectos jurídicos y de regulación laboral que configuran las buenas prácticas de su ejecución en Colombia.

Es importante, no obstante, tener presente que la propagación del teletrabajo requiere de un cambio cultural, el cual configura un proceso de mediano y largo aliento. En efecto, apenas se está empezando a gestionar el cambio de mentalidad de supervisores y colaboradores hacia una cultura más flexible, basada en la confianza, la orientación a resultados y el uso de la tecnología, que hacen más competitiva a la organización en el mercado actual.

Ahora bien, por sus bondades para la inclusión social, el éxito de los esfuerzos estatales en la propagación del teletrabajo debe incluir no solo la penetración dentro de la masa empresarial, sino que también la vinculación de discapacitados y miembros de su red de apoyo en esta modalidad de trabajo. Lo anterior teniendo en cuenta que, según el DANE, en Colombia más del 6% de la población presenta algún tipo de discapacidad física o mental, dificultando su movilidad por las ciudades y requiriendo el apoyo familiar para su cuidado. Estas poblaciones, tanto discapacitados como protectores, encuentran fuertes

³ Se puede descargar a través del siguiente vínculo: <http://colombiadigital.net/documentos/nuestras-publicaciones/item/2042-libro-blanco-el-abc-del-teletrabajo-en-colombia.html>

obstáculos en el acceso a empleos formales, siendo el teletrabajo la herramienta idónea para su consecución.

De esta forma, la agenda de política económica y social aún tiene por desarrollar una estrategia de capacitación para el teletrabajo tanto para la población discapacitada como para su red de apoyo. Por tanto, el SENA debe entrar a jugar un rol tan preponderante en la difusión del teletrabajo

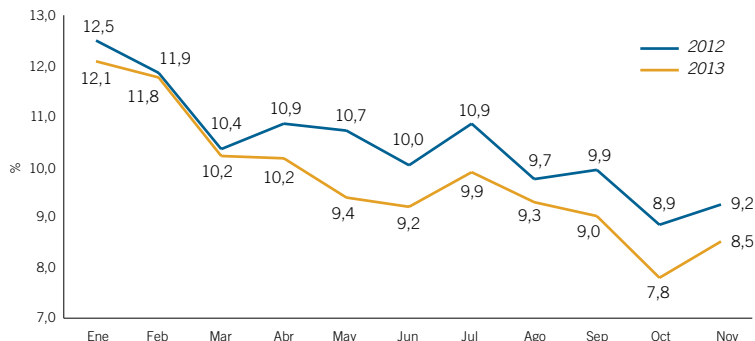
como el expuesto por los Ministerios de Trabajo y TIC, al tiempo que se redoblan esfuerzos en la divulgación de los beneficios tributarios por la contratación de discapacitados, consagrados en la Ley 361 de 1997. Así, con la masificación del teletrabajo se avanzaría no solo en hacer de Colombia un país más competitivo, sino que también en la construcción de una sociedad más justa e incluyente que ofrezca oportunidades para todos.

Bibliografía

- European Commission (2000): "E-work 2000, status report on new ways to work in the information society", IST Programme, Brussels.
- Doherty, S., Andrey, J., & Johnson, L. C. (2000, October). "The economic and social impacts of telework". In Telework: The new workplace of the 21st Century. Symposium, New Orleans. http://naswa.northcomp.com/assets/utilities/serve.cfm?path=/sections/pdf/2001/p1_4.pdf
- Ministerio de Trabajo, Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y Corporación Colombia Digital, (2013). "Libro Blanco. El ABC del teletrabajo en Colombia."
- Corporación Colombia Digital y el Centro Nacional de Consultoría S. A., (2012). "Línea base del teletrabajo en Colombia".
- Ozcelik, Y., (2010). "The rise of teleworking in the USA: Key issues for managers in the information age". International Journal of Business Information Systems.

COYUNTURA DEL MERCADO LABORAL

Gráfico 1. Desempleo nacional

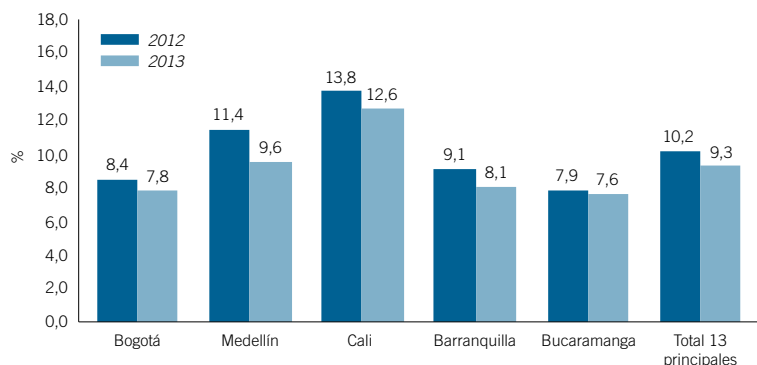


Fuente: DANE.

En noviembre se registró la tasa de desempleo nacional (8,5%) más baja para dicho mes en lo corrido del siglo XXI. Con respecto al mes de noviembre del año pasado, la reducción de la tasa de desempleo fue de 0,7 puntos porcentuales (pps), magnitud promedio de las reducciones mes a mes en 2013.

La disminución en la tasa de desempleo estuvo asociada con la reducción del 7% en el total de desocupados, los cuales pasaron de 2,14 millones en noviembre de 2012 a 1,99 millones para el mismo mes de 2013.

Gráfico 2. Desempleo principales ciudades (septiembre-noviembre)

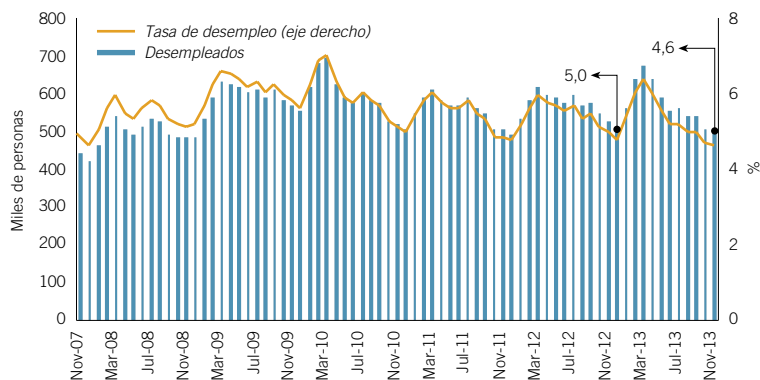


Fuente: DANE.

Para el trimestre septiembre y noviembre, el desempleo en las principales ciudades del país presentó una importante disminución de 0,9 pps entre 2012 y 2013. Este resultado estuvo impulsado por la fuerte mejora (1,8 pps) expuesta en Medellín, la cual redujo un 75% su rezago con el promedio de las principales ciudades de Colombia.

En contraste con la tendencia de los últimos meses, la tasa de desempleo de Bucaramanga volvió a disminuir y continúa exhibiendo uno de los mejores desempeños del país.

Gráfico 3. Desempleo jefes de hogar (trimestre móvil)

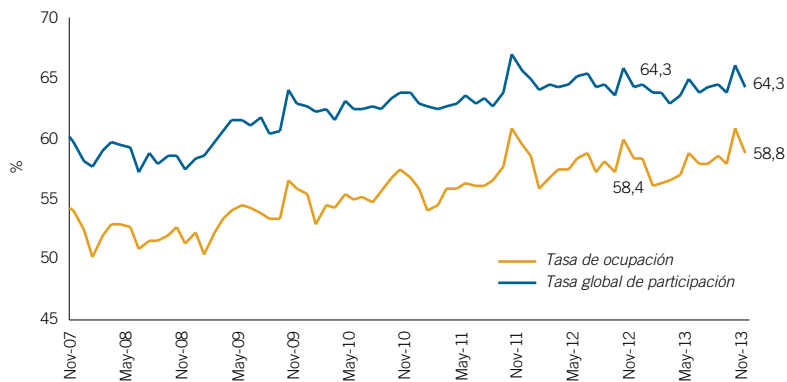


Fuente: DANE.

La tasa de desempleo de los jefes de hogar en el trimestre septiembre-noviembre (4,6%) es la más baja desde que se tienen registros, compartiendo esta clasificación con la cifra expuesta en diciembre de 2005.

En contraste con el mismo periodo del año pasado, el desempleo en los jefes de hogar se redujo en 0,4 pps, lo cual se tradujo en una disminución de 27 mil desocupados en el total de jefes de hogar desempleados.

Gráfico 4. Tasa global de participación y de ocupación

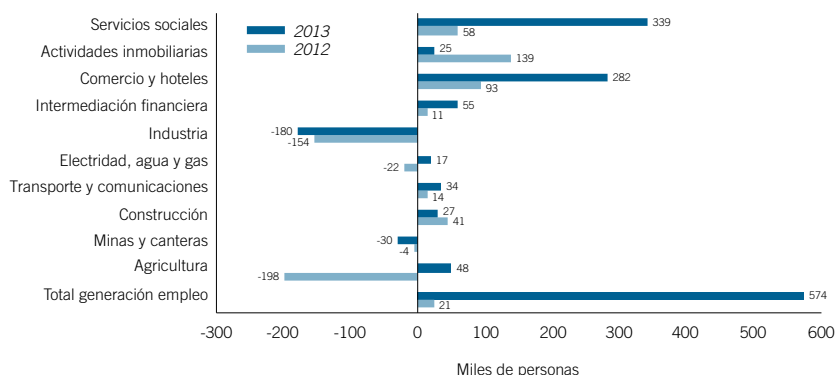


Fuente: DANE.

En noviembre, la tasa global de participación disminuyó y se ubicó en 64,3%, el cual es el nivel promedio para este mes en los últimos años. De esta forma, Colombia redujo la tasa de desempleo en noviembre principalmente por la generación de empleo, toda vez que las presiones de las personas sobre el mercado laboral fueron las mismas que un año atrás.

La tasa de ocupación registrada en noviembre fue de 58,8%, exhibiendo un incremento en 0,4 pps respecto al mismo mes de 2012. Estas cifras lucen favorables ya que el mercado laboral está absorbiendo mayores proporciones de la oferta de trabajo.

Gráfico 5. Contribución anual a la generación de empleo por sectores económicos (trimestre septiembre-noviembre)

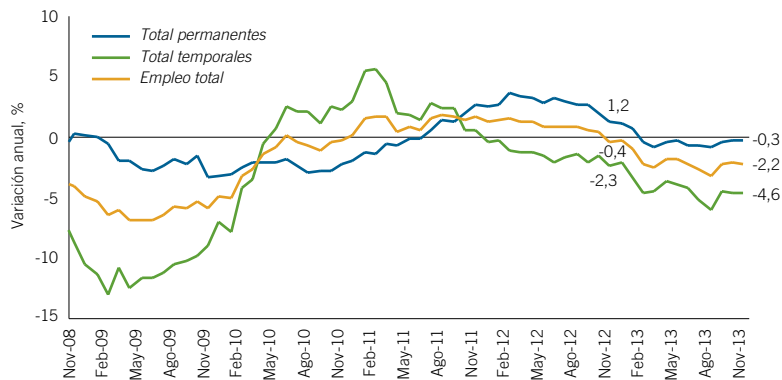


Fuente: DANE.

Por segunda vez en el año, la comparación interanual en la generación de empleos ofrece mejores resultados para 2013. Esto se explica principalmente por la fuerte desaceleración de la economía a cierre de 2012 y la mejora evidenciada desde mediados de 2013. La diferencia es notable: 553 mil empleos más se crearon en el trimestre septiembre-noviembre de 2013.

Como es habitual, los sectores que impulsaron la creación de empleo entre septiembre y noviembre fueron el de servicios sociales y el de comercio y hoteles, con 621 mil nuevos puestos de trabajo en conjunto. En contraste, los sectores industriales y mineros destruyeron 210 mil empleos.

Gráfico 6. Crecimiento de los ocupados en la industria

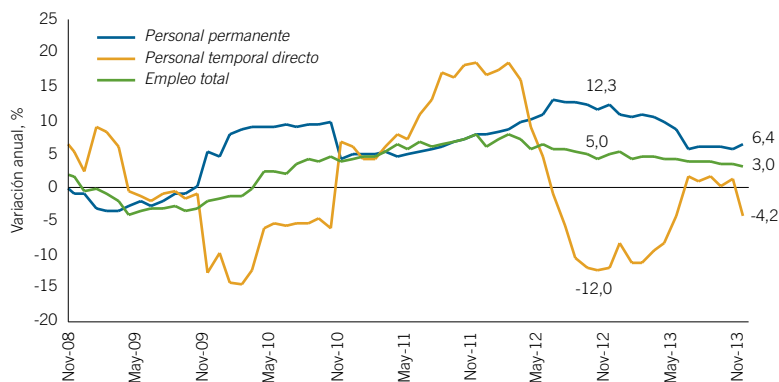


Fuente: DANE - Muestra Mensual Manufacturera.

En noviembre se mantuvo estable la destrucción de empleos con respecto a un año atrás en las empresas de la industria con más de 10 trabajadores. Con esto se completan 13 meses consecutivos de reducciones en los empleos industriales.

A diferencia del desempeño expuesto en el segundo semestre de 2012, cuando los empleos permanentes crecían, en lo corrido de 2013 este tipo de puestos de trabajo se ha reducido levemente; sin embargo, continúa registrando un mejor dinamismo que los empleos temporales. Por tanto, en medio del escenario adverso, continúa la recomposición laboral hacia empleos de mayor calidad en el sector industrial.

Gráfico 7. Crecimiento de los ocupados en el comercio



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

En noviembre, la generación de empleos en el comercio continuó desacelerándose debido a una contracción en los empleados temporales que contrarrestó parcialmente el crecimiento de empleos permanentes. En conjunto, los empleos en el comercio se expandieron tan solo al 3%, el nivel más bajo desde mediados de 2010.

La creación de empleos totales en el sector ha estado impulsada desde inicios de 2012 por los trabajadores permanentes, los cuales crecieron un 6,4% en noviembre. De esta forma, al igual que en el sector industrial, en el comercio se ha modificado la composición laboral hacia empleos de mayor calidad.

Cuadro 1. Creación de empleo por posición ocupacional (trimestre septiembre-noviembre)

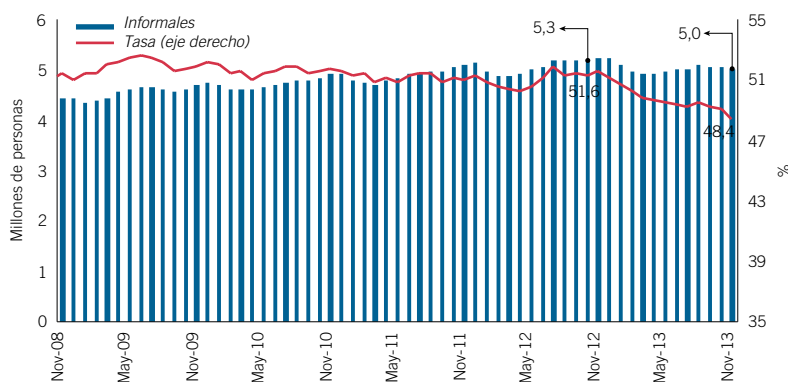
	Nov-2012/Nov-2013 (miles de personas)
Empleado particular	338
Empleado del gobierno	51
Empleado doméstico	-5
Cuenta propia	157
Empleador	-37
Trab familiar sin remuneración	53
Trabajador sin remuneración en otras empresas	-3
Jornalero	19
Otro	1
Total	574

Fuente: DANE.

En el periodo comprendido entre septiembre y noviembre de 2013, la creación de empleos fue jalónada por los trabajadores particulares, los cuales configuraron el 60% del total de nuevos empleos. En este sentido, aumentó la participación de uno de los tipos ocupacionales con mayores niveles de formalización en el mercado laboral.

Los trabajadores cuenta propia se incrementaron de manera notable en el periodo de referencia (157 mil), lo cual genera limitaciones al avance en la reducción de la informalidad, toda vez que los cuenta propia se caracterizan por tener uno de los niveles más bajos de formalización.

Gráfico 8. Informalidad 13 áreas principales (trimestre julio-septiembre)



Fuente: DANE - GEIH.

La informalidad en las 13 principales áreas metropolitanas del país disminuyó de manera importante (0,7 pps) en noviembre y se ubicó en 48,4%, el nivel más bajo desde que se llevan registros. Este desempeño puede ser explicado por el impacto de la reducción en los costos no salariales mediante la reforma tributaria.

A pesar de los reiterados avances en la lucha contra la informalidad desde inicios de 2012, el mercado laboral colombiano sigue siendo uno de los que presenta los mayores niveles de informalidad en la región.

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