



Informe Mensual del Mercado Laboral

Las desventajas que enfrentan las mujeres en el mercado laboral colombiano

Junio
2014



INFORME MENSUAL DEL MERCADO LABORAL

ACRIP

DIRECTORA EJECUTIVA
Adriana España Ardila

JUNTA DIRECTIVA
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

FEDESARROLLO

DIRECTOR EJECUTIVO
Leonardo Villar

SUBDIRECTOR
Juan Mauricio Ramírez

EDITORES
Leonardo Villar
Juan Mauricio Ramírez
Jonathan Malagón

ANALISTAS ECONÓMICOS
Juan Sebastián Betarcur
Germán Castaño
Camila Orbeagozo
Fabián Osorio
César Pabón
Carlos Alberto Ruíz
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

LAS DESVENTAJAS QUE ENFRENTAN LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL COLOMBIANO

En las últimas tres décadas, América Latina se ha consolidado como la región en el mundo en desarrollo donde más ha aumentado la participación femenina en el mercado laboral. Este dinamismo ha sido impulsado por las mujeres colombianas, las cuales registraron el mayor ascenso de la región, al duplicar su tasa de participación laboral en dicho periodo, principalmente por el incremento en la vinculación de las mujeres casadas o en unión libre, y de las mujeres de bajo nivel educativo (Peña *et al.*, 2013). Sin embargo, pese al avance, y conforme a como sucede en la mayoría de los mercados alrededor del mundo, las mujeres colombianas continúan expuestas a distintas desventajas con respecto a los hombres en su interacción con el mundo laboral.

En efecto, a pesar que en promedio las mujeres en Colombia suelen tener más años de educación que los hombres, registran menores salarios y tasas de participación laboral, mayores niveles de informalidad y de desempleo, y están sujetas a techos de cristal que les obstaculizan el acceso a los puestos de mando (Figura 1) (Galvis, 2010; Ñopo, 2012; Peña *et al.*, 2013). Estas desventajas resultan nocivas para la sociedad en su conjunto en la medida que afectan la acumulación de capital humano de los hijos, empeorando la posibilidad de movilidad social de las próximas generaciones, y deterioran la productividad laboral colombiana entre un 7% y 10% (Banco Mundial, 2011).

Este editorial expone y analiza las principales desventajas a las cuales están sujetas las mujeres en el mercado de trabajo colombiano, y reflexiona sobre las reformas que podrían mejorar sus condiciones.

|| Figura 1. Ventajas y desventajas de género en el mercado laboral colombiano



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en DANE, Galvis, 2010; Ñopo, 2012; y Peña *et al.*, 2013.

Desventaja 1: el rol en el hogar y la participación en el mercado laboral

La tradicional división de roles al interior de los hogares dificulta a las mujeres la participación en el mercado de trabajo y, en consecuencia, su acceso a las posibilidades de labores remuneradas. En efecto, de acuerdo con las cifras del DANE, las mujeres duplican el tiempo dedicado por los hombres al cuidado de menores, lo cual explica que históricamente en Colombia la proporción de hombres que participan en el mercado laboral ha sido un 50% superior a la proporción de mujeres. No obstante, en el último lustro dicha brecha se ha reducido al 39%, ya que la tasa global de participación de las mujeres oscila alrededor del 54% y la de los hombres alrededor del 75%.

Evidentemente, esta desventaja afecta la acumulación de activos de las mujeres e impacta de manera notable sus indicadores de bienestar, toda vez que más del 80% de los ingresos de los hogares se generan en el mercado laboral (López-Calva y Lustig, 2010).

Ahora bien, las mujeres que logran superar las barreras para acceder al mercado de trabajo suelen desempeñar sus labores predominantemente en los sectores de servicios y de comercio. En efecto, mientras 1 de cada 3 hombres trabajan en dichas actividades económicas, en las mujeres lo hacen 2 de cada 3. Por su parte, en cuanto a posiciones ocupacionales, la distribución entre hombres y mujeres es relativamente parecida, salvo que la proporción de mujeres que desarrollan trabajos domésticos (7,6%) es siete veces superior a la de los hombres.

Desventaja 2: la relación entre flexibilidad laboral, desempleo e informalidad

El cumplimiento de las distintas labores que realizan las mujeres dentro de sus hogares requiere que los empleos a los cuales acceden o aspiran sean flexibles. En este sentido, entre menor sea el nivel de flexibilidad del mercado laboral, será mayor la tasa de desempleo de las mujeres, la tasa de informalidad y la tasa de mujeres desalentadas, esta última producto de la frustración generada por la falta de éxito en la consecución de empleos que se ajusten a la medida de sus responsabilidades familiares.

En Colombia, desde que se llevan registros desagregados por sexo, la tasa de desempleo de las mujeres ha sido entre un 50% y 100% superior a la de los hombres. Ahora, como la tasa de desempleo nacional se ha venido reduciendo de manera importante en la última década y el coeficiente entre el desempleo de las mujeres y los hombres ha permanecido relativamente estable alrededor del 1,7, las mujeres se han visto beneficiadas de un mayor ritmo en la reducción interanual del desempleo durante la última década. Recientemente, en el último año, la tasa de desempleo promedio de las mujeres ha sido de 12,6%, mientras la de los hombres 7,2%, de manera que el coeficiente de la última década continúa vigente.

Por otro lado, ante la dificultad de encontrar empleos formales con el nivel de flexibilidad acorde con los compromisos

del hogar, en Colombia la proporción de desalentados ha sido en promedio más de cuatro veces superior en las mujeres que en los hombres. Sin embargo, en el último lustro dicha proporción ha pasado de 5 a 4. En efecto, en el último año la tasa de desempleo oculto, también conocida como tasa de desaliento, ha sido en promedio de 1,2% en las mujeres y de 0,3% en los hombres.

Así mismo, ante la dificultad de acceder a empleos flexibles de calidad, las mayores oportunidades laborales de las mujeres se encuentran en el sector informal de la economía, impactando tanto la calidad del empleo como el nivel de cotización a salud y pensión. De esta manera, en el mercado laboral colombiano se evidencia una brecha de informalidad entre mujeres y hombres. En el último año, dicha brecha ha sido de 6 puntos porcentuales, ya que la tasa de informalidad promedio para las mujeres ha sido de 52%, mientras la de los hombres 46%. De hecho, desde que se realizan registros, la tasa de informalidad femenina nunca ha sido inferior al 51%, lo que sugiere que siempre ha habido más mujeres informales que formales en Colombia.

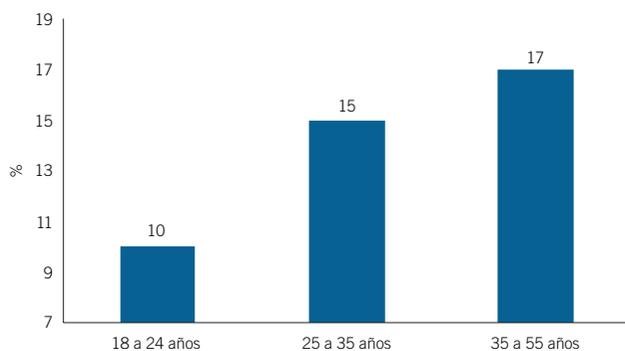
Desventaja 3: los salarios

Las anteriores desventajas se ven reflejadas en los niveles de remuneración de las mujeres. Estimativos recientes sugieren que los salarios promedio de las mujeres son entre un 13% y 23% inferior al de los hombres con la misma edad y los mismos niveles educativos, configurando una brecha similar a la exhibida en la región y en el mundo (Ñopo, 2012; Peña *et al.*, 2013). Sin embargo, la brecha salarial no se distribuye homogéneamente entre todo el grupo poblacional femenino, concentrándose en las mujeres que laboran en la informalidad y en las de mayor edad. De hecho, en el sector formal de la economía no hay evidencia estadística que sugiera que haya brecha salarial a favor de los hombres. Incluso en el sector público se suelen encontrar mayores salarios para las mujeres, debido a la legislación explícita que prohíbe la discriminación (Peña *et al.*, 2013). En este sentido, las grandes brechas salariales

se encuentran en el sector informal de la economía. Ello mismo hace que las brechas salariales sean mayores ante menores niveles educativos y de ingresos, entre más pequeña sea la empresa, en los sectores de servicios y de comercio -precisamente donde más participan las mujeres-, y en las ciudades de la Costa Caribe, donde la informalidad es mayor que en el resto del país (Galvis, 2010; Peña *et al.*, 2013).

Con respecto a la edad, como las mujeres suelen hacer su entrada al mercado laboral de manera tardía e intermitente, debido principalmente a las responsabilidades familiares y del hogar, su experiencia y desarrollo profesional se ven rezagadas con respecto a los hombres. Por tanto, la brecha salarial suele aumentar con la edad, siendo del orden del 10% entre los 18 y 24 años y de 17% entre los 35 y 55 años (Gráfico 1) (Peña *et al.*, 2013).

|| Gráfico 1. Brecha salarial en contra de las mujeres en Colombia de acuerdo con la edad



Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

No obstante, pese al tamaño de la brecha salarial, los datos del DANE indican que el inconformismo de las mujeres se fundamenta en la insuficiencia de horas trabajadas y no en la insuficiencia de ingresos. En efecto, las mujeres colombianas presentan niveles de insatisfacción de ingresos un 10% por debajo del registrado por los hombres, mientras el inconformismo por el bajo volumen de horas de trabajo es superior en un 40% al de los hombres, lo

cual sugiere poca flexibilidad del mercado laboral a las condiciones de las mujeres.

Desventaja 4: los techos de cristal

La existencia de un techo de cristal que obstaculiza el ascenso de las mujeres desde empleos de nivel medio a los de dirección se refleja en el hecho de que encontrar mujeres en altos cargos, con mayores salarios e influencia, constituye en la práctica una anomalía. Dicha presencia de un techo de cristal se fundamenta en tres factores que inciden en el proceso de selección de los dirigentes por parte de las instituciones.

El primer factor responde a la falta de costumbre, e incluso de simpatía, por la figura de la mujer en puestos de mando dentro de las organizaciones. Por su parte, el segundo hace referencia al hecho que a los altos mandos de una corporación se les suele exigir plena disponibilidad, tanto horaria como geográfica, para la realización de sus labores. De esta forma, dicha exigencia suele ser difícil de compaginar para las mujeres con su rol al interior de sus hogares. Finalmente, el tercer factor de selección de dirigentes suele ser la experiencia, en la que ante mismas edades, los hombres suelen tener una mayor cantidad de años trabajados, ya que las mujeres suelen ausentarse en determinados periodos ante distintos compromisos familiares.

Si bien en los últimos años el aumento en la penetración de las mujeres en los puestos medios ha propiciado su acceso a altas posiciones de manejo en las empresas privadas (Kurtulus y Tomaskovic-Devey, 2011), cada vez es más habitual que las mujeres colombianas opten por renunciar al ascenso en sus carreras profesionales para dedicarse a ser madres (ANIF, 2014). Lo anterior a través de puestos con flexibilidad horaria y menores exigencias burocráticas, en los que pueden rentabilizar su experiencia y experticia sin necesidad de garantizar a sus instituciones plena disponibilidad horaria y geográfica.

Reflexiones finales

En las últimas décadas, las mujeres colombianas han mejorado las condiciones en las cuales interactúan dentro del mercado laboral. El aumento en sus niveles educativos ha impulsado su participación laboral incluso en ocupaciones tradicionalmente realizadas por hombres. Sin embargo, aunque en menor medida, aún continúan vigentes distintos factores que hacen desventajosa la participación de la mujer en el mercado de trabajo colombiano, los cuales se fundamentan principalmente en el rol de la mujer dentro de los hogares.

Para mejorar las condiciones de las mujeres, las recomendaciones de política de corto plazo pasan necesariamente por ajustar la legislación laboral al nivel de flexibilidad que estas requieren para poder compaginar el trabajo con sus compromisos familiares. De esta forma, en la medida que el marco jurídico para el sector formal de la economía le permita ofrecer un menú más amplio y flexible en las modalidades de contratación, mayor tenderá a ser la vinculación de las mujeres a puestos de trabajo formales, donde no se suelen presentar brechas salariales en su contra.

Por su parte, las recomendaciones de política de largo plazo deben focalizarse en la piedra angular de las desventajas de las mujeres en el mercado laboral: su protagonismo en las responsabilidades de los hogares. En este sentido, se debe gestionar un cambio cultural que reparta de manera más equitativa las tareas al interior de las familias, que permita a las mujeres contar con una mayor disponibilidad de tiempo para las labores profesionales, similar al tiempo de los hombres. Para esto último, por ejemplo, existe relativo consenso en la literatura sobre la importancia de centros de atención a la primera infancia, especialmente en los estratos más pobres, que faciliten el aumento en las jornadas laborales de las mujeres (Bernal, 2014).

La apuesta por la mejora en las condiciones de las mujeres es, sin duda, un gran negocio para la sociedad, no solo por el beneficio que ellas reciben, sino que también por dos implicaciones adicionales de suma importancia: i) el beneficioso impacto en la acumulación de capital humano de los niños, lo cual conlleva a sendos avances en la movilidad social; y, finalmente, ii) el aumento en la productividad laboral agregada con sus consabidas repercusiones notables en el crecimiento económico (Banco Mundial, 2011).

Bibliografía

- Asociación Nacional de Instituciones Financieras (ANIF), 2014. Capital humano y mercado laboral de las madres. Comentario Económico del Día 26 de junio de 2014
- Bernal, R., 2014. Diagnóstico y recomendaciones para la atención de calidad a la primera infancia en Colombia. Cuadernos de Fedesarrollo 51. Fedesarrollo. Marzo de 2014.
- Chioda, L., 2011. Work & family: Latin American and Caribbean Women in search of a New Balance. Banco Mundial, Washington
- Galvis, L., 2010. Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles. Centro de Estudios Económicos Regionales (CEER) – Cartagena. Banco de la República. 2010.
- Kurtulus, F. A., & Tomaskovic-Devey, D., 2011. *Do Women Top Managers Help Women Advance? A Panel Study Using EEO-1 Records*. University of Massachusetts Amherst, Department of Economics.
- López-Calva, L. y Lustig, N., 2010. Declining Inequality in Latin America: A Decade of Progress? Brookings Institution Press.
- Ñopo, H., 2012. New Century, Old Disparities. Gender and ethnic earnings gaps in Latin America and The Caribbean. Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- Peña, X., Cárdenas, J., Ñopo, H., Castañeda, J., Muñoz, J., y Uribe, C., 2013. Mujer y movilidad social. Documentos CEDE 05 2013. Universidad de los Andes.

COYUNTURA DEL MERCADO LABORAL

Gráfico 1. Tasa de desempleo nacional

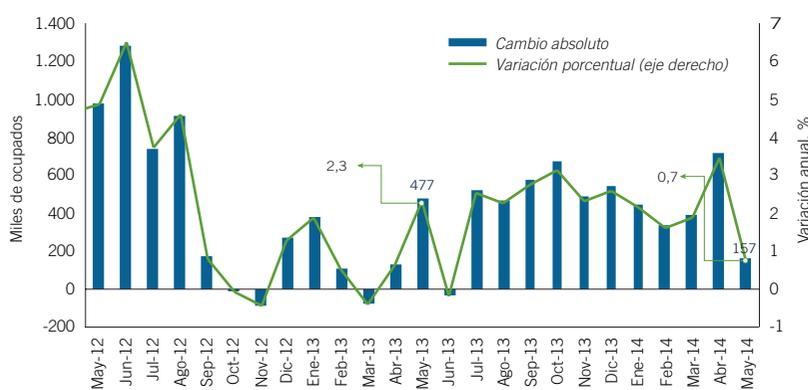


Fuente: DANE.

En mayo de 2014, la tasa de desempleo se ubicó en 8,8%, exhibiendo el menor valor para este mes desde que se lleva registro. Esta disminución estuvo asociada a la caída del 6,6% anual en el total de personas desempleadas en este mes.

Entre mayo de 2013 y su homólogo del presente año, la tasa de desempleo se redujo en 0,6 pps. Cabe señalar que a partir de diciembre de 2012, esta variable ha presentado sistemáticamente reducciones interanuales.

Gráfico 2. Cambio anual en el total nacional de ocupados

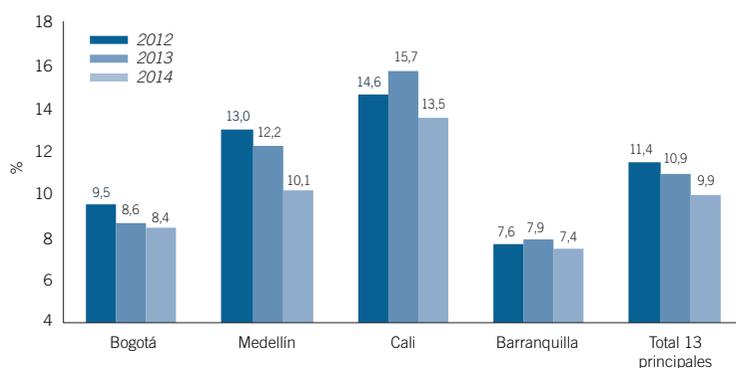


Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

En mayo de 2014 se registró cerca de 157 mil más personas empleadas respecto al mismo mes de 2013, con lo que el total de trabajadores ocupados en Colombia llegó a 21,4 millones.

La generación interanual de empleo se desaceleró dado que en mayo fue del orden de 0,7%, mientras un año atrás ésta fue de 2,3%. Más aun, esta es la menor cifra observada en los últimos 10 meses.

Gráfico 3. Desempleo en las principales ciudades (trimestre marzo-mayo)



Fuente: DANE.

En línea con lo sucedido a nivel nacional, la tasa de desempleo de las 13 principales ciudades sigue su tendencia decreciente, ubicándose en 9,9% en mayo, un punto porcentual por debajo de la cifra registrada un año atrás.

Pese a ser la ciudad con mayor desempleo, Cali ha mostrado una evolución favorable, al registrar la mayor caída en esta variable (2,1 pps). Por otro lado, Barranquilla se mantiene como la principal ciudad con menor tasa de desempleo (7,4%).

Gráfico 4. Contribución anual a la generación de empleo por sectores económicos (trimestre marzo-mayo 2014)



Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

En el trimestre marzo-mayo de 2014 se crearon 418 mil empleos, 242 mil más que los generados un año atrás (176 mil). Este dinamismo sigue liderado principalmente por los servicios sociales (212 mil), y en menor medida, por la construcción (138 mil).

En contraste con la recuperación observada en el PIB de la industria en el primer trimestre del año, éste sector destruyó cerca de 114 mil puestos de trabajo.

Cuadro 1. Creación de empleo por posición ocupacional

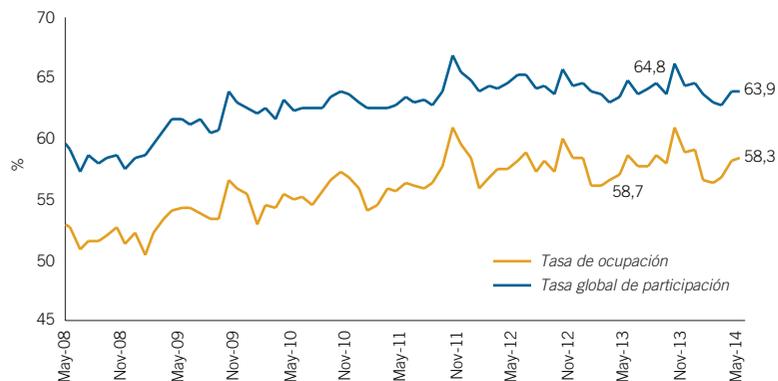
Mar-13/Mar-13 - Mar-14/May-14 (miles de personas)	
Empleado particular	379
Empleado del gobierno	-32
Empleado doméstico	17
Cuenta propia	157
Empleador	9
Trab familiar sin remuneración	-60
Trabajador sin remuneración en otras empresas	7
Jornalero	-49
Otro	-11
Total	418

Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

La creación de empleo estuvo concentrada en los empleados particulares y en los trabajadores cuenta propia, generando en conjunto 533 mil empleos. Esto compensó la destrucción de empleo observada en otras posiciones ocupacionales.

Es notable la reducción en 60 mil trabajadores familiares sin remuneración, equivalente a un 33% de los empleados en esta posición ocupacional. Lo que da muestra de una mejora en la calidad de empleo.

Gráfico 5. Tasa global de participación y de ocupación



Fuente: DANE.

En mayo de 2014, la tasa global de participación registró una reducción interanual de 0,9 pps. Lo anterior explica la sustancial caída en el total de desempleados pese a la desaceleración en la generación de empleo.

La tasa de ocupación presentada en mayo de 2014 se ubica 0,4 pps por debajo de la registrada el mismo mes en 2013. Este hecho va en línea con la particular desaceleración registrada en la generación de empleo de este periodo.

Gráfico 6. Tasa de informalidad en las 13 ciudades principales*

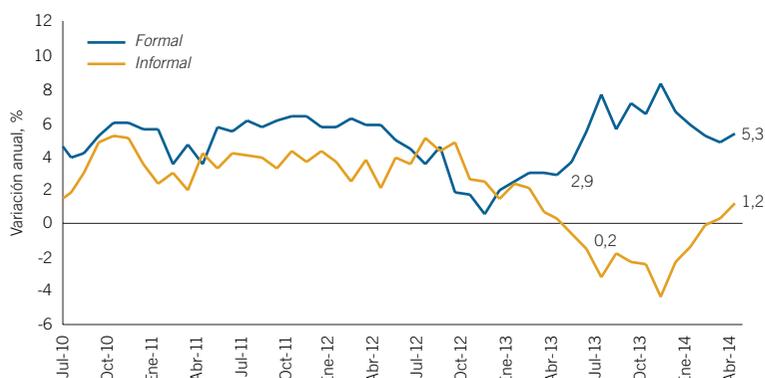


* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.
Fuente: DANE.

Para el mes de abril, la informalidad en las 13 principales áreas metropolitanas del país se ubicó en 48,6%, disminuyendo un punto porcentual con respecto al dato del mismo mes de 2013 (49,6%).

Si bien la implementación de la reforma tributaria ha tenido un efecto positivo en la generación de empleo formal, la tasa de informalidad colombiana se mantiene como una de las más altas en la región.

Gráfico 7. Generación de empleo formal e informal en las 13 principales ciudades*

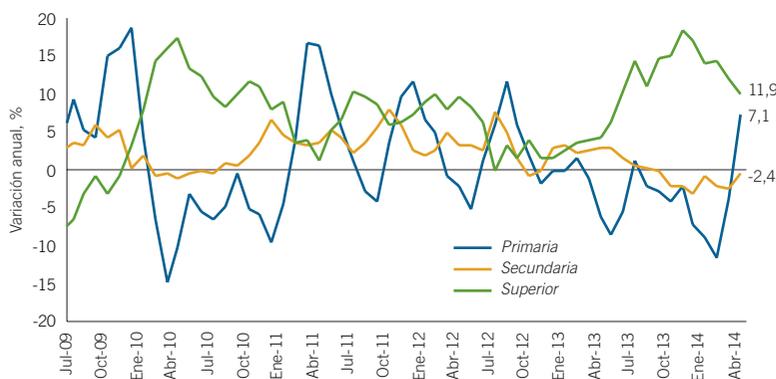


* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.
Fuente: DANE.

A partir de la entrada en vigencia de la reducción en los parafiscales, la generación de empleo formal se ha ubicado por encima de la creación de puestos informales. En efecto, en abril de 2014, la creación de empleo formal se ubicó 3,9 pps por encima de la registrada en el segmento informal en el mismo mes.

La generación de empleo informal se aceleró con respecto a mayo de 2013. Si bien ahora hay más empleados informales que el año pasado, la evolución en materia de formalidad laboral se mantiene favorable en la medida que la creación de empleos formales es mucho más dinámica.

Gráfico 8. Generación de empleo formal por nivel educativo en las 13 principales ciudades*



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

En abril, el segmento de población altamente calificado se mantiene como el más beneficiado de la incipiente creación de empleo formal. En efecto, en abril de 2014 hay alrededor de 12% más de trabajadores formales con estudios superiores respecto a los registrados un año atrás.

En el caso de los trabajadores con menores calificaciones se observa un crecimiento del 7,1%, muy por encima de los niveles promedio de generación de empleo formal. Este hecho se puede asociar a la estacionalidad en la dinámica de sectores que suelen demandar empleo de baja calificación.

Haga parte de la comunidad de directivos
en gestión humana
más importante del país



Porque ser líderes del negocio
es cuestión de tomar
grandes decisiones...

Programas de Formación Continua
en Gestión Humana

Investigación Nacional
de Salarios

Informe Mensual del
Mercado Laboral (IML)

Boletín Contacto
Informativo

Revista
H&T

Convenios
para Afiliados

Página
Web

Portal de
Empleos

Bogotá, Colombia - www.acrip.org - PBX: 5402020