

BOLETÍN #3 ORMET QUINDÍO

Observatorio Regional del Mercado del Trabajo ORMET – Quindío.
Calidad del empleo en el departamento del Quindío - año 2021.



UNIVERSIDAD
La Gran Colombia



Secretaría de Turismo,
Industria y Comercio
Gobernación del Quindío



Red
Ormet
Red de Observatorios Regionales
del Mercado de Trabajo

GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO

Roberto Jairo Jaramillo Cárdenas

Gobernador del Quindío

Magda Inés Montoya Naranjo

Secretaria de Turismo, Industria y Comercio

Laura Daniela Suárez Marín

Directora de Industria y Comercio

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA SECCIONAL ARMENIA

Jorge Alberto Quintero Pinilla

Rector Delegatario

Fabián Andrés Estrada Herrera

Decano Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Investigadores

Ernesto Gómez Echeverri

Juan Manuel Aristizábal Tamayo

Sandra Lucía González Fresneda

Grupo de Investigación "Gestión del Desarrollo"

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Observatorio Regional del Mercado del Trabajo ORMET – Quindío

Calidad del empleo en el departamento del Quindío - año 2021.

Contexto general de la calidad del empleo en el departamento del Quindío

La calidad del empleo es un tema oportuno debido a su potencial impacto en el bienestar individual, empresarial y nacional. Este interés renovado subraya la necesidad de una conceptualización sólida de la calidad del trabajo. Así, el Observatorio Regional del Mercado de Trabajo Ormet – Quindío presenta un índice multidimensional de calidad de empleo bajo las siguientes características. En primer lugar, se reconoce que la calidad del trabajo es un fenómeno multidimensional. Segundo, se asume la presencia de múltiples factores y fuerzas que operan en múltiples niveles en la calidad del trabajo. Tercero, se concluye que la calidad del trabajo es un esfuerzo inherentemente multidisciplinario. Finalmente, en términos de la incidencia de política se define que la calidad del trabajo es un fenómeno contextual, que difiere entre personas, ocupaciones y segmentos del mercado laboral, sociedades y períodos históricos.

Expuesto lo anterior, la calidad del empleo se define como el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores. Desde el punto de vista metodológico, la construcción del índice se soporta en los fundamentos matemáticos de los conjuntos de lógica difusa. En el presente indicador se consideraron las variables descritas en la tabla 1.

Tabla 1. Descripción de las variables.

Dimensiones	Variables
1.- Estabilidad laboral	Afiliación a sindicato
	Antigüedad laboral
	Término y tipo de contrato
2.- Percepción sobre el empleo	Satisfacción laboral
	Compatibilidad Trabajo-Familia
	Estabilidad en el empleo
3.- Subempleo	Segundo trabajo
	Subempleo
4.- Ingresos	Ingresos laborales
	Subsidios
5.- Condiciones laborales	Horas trabajadas
	Horas extras remuneradas
	Lugar de trabajo
6.- Protección laboral	Cotización a salud
	Afiliación a ARL
	Afiliación a pensión
	Derecho a cesantías

Fuente. Elaboración de los autores.



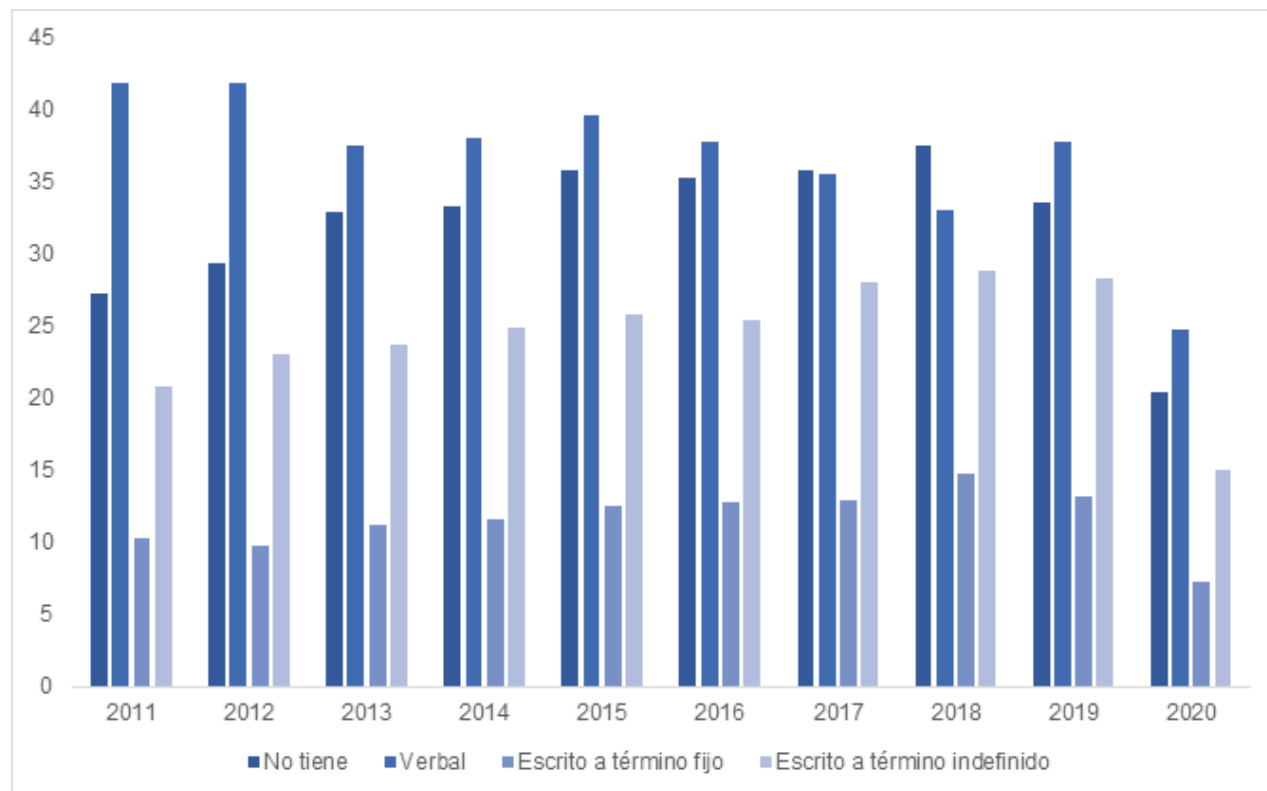
1 Estabilidad laboral

En su generalidad, el concepto de estabilidad laboral hace referencia al derecho de los trabajadores al acceso a tres criterios: a) Permanecer en el empleo; b) Obtener los beneficios salariales y, c) Obtener los beneficios prestacionales. En este contexto, la metodología implementada aborda tres indicadores que dan cuenta del estado de la estabilidad en el departamento del Quindío. Estos hacen referencia a la tipología de contrato, la afiliación sindical y la antigüedad laboral.

En el primer caso, la evolución de la contratación en el departamento del Quindío para el periodo de 2011-2020, expone, en promedio que 30 de cada 100 empleados tiene

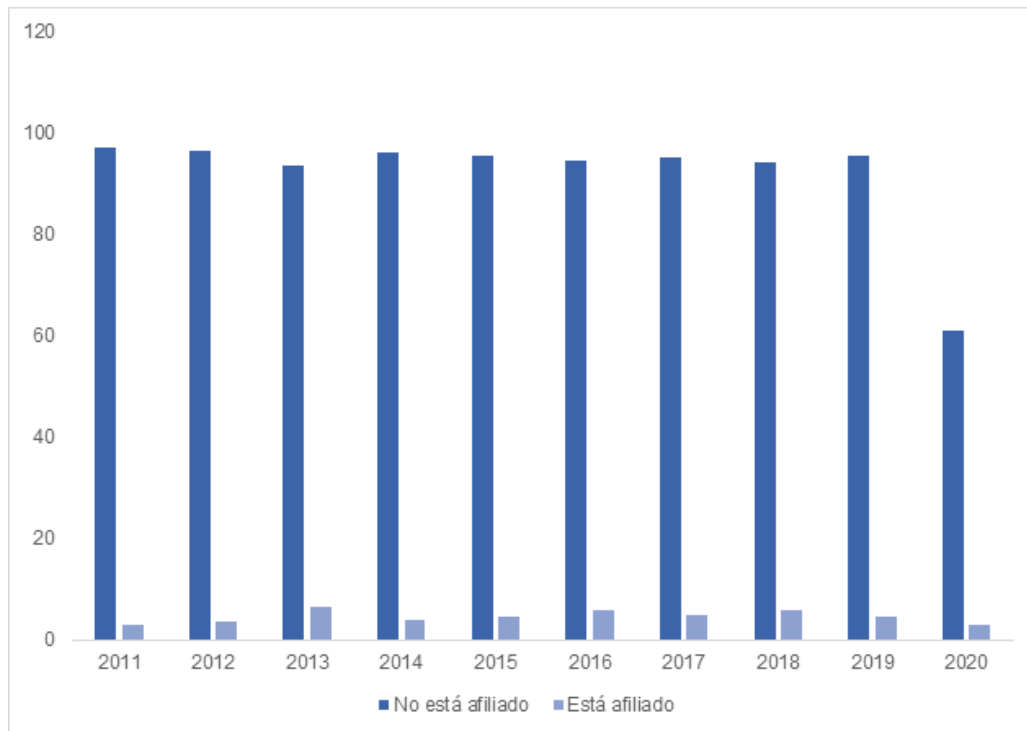
vínculos contractuales a término fijo (ver gráfico 1). Este comportamiento podría estar correlacionado con la evolución de los niveles de informalidad en la región. De la misma manera, el comportamiento de la participación de aquellos trabajadores con contrato a término indefinido es estable y cercana en promedio al 12%. En contraste con lo anterior, es relevante notar que aproximadamente el 40% de los ocupados ejercen sus actividades laborales sin vínculos contractuales (verbales o escritos). De nuevo, la no vinculación laboral está altamente relacionada con la debilidad de la demanda de trabajo y, por ende, explica en gran parte el comportamiento de la informalidad en el mercado de trabajo.

Gráfico 1. Tipología de contrato (2011-2020)



Por otra parte, de acuerdo con el Sistema de Información Laboral y Sindical (Sislab), para el año 2019 en Colombia estaban registrados cerca de 6.000 sindicatos. No obstante, la tasa de afiliación laboral a los sindicatos es inferior al 5%. En comparación con países que superan el 10% (México y Venezuela) y algunos llegan al 35% (Argentina). Lo anterior, denota la baja participación en actividades sindicales de los trabajadores, aun cuando estos tienen como propósito servir de mecanismo para la protección de los derechos laborales. Desde el marco normativo, el derecho de asociación en Colombia se soporta en la Constitución Política (1991), el Código Sustantivo del Trabajo (1950) y las Sentencias de la Corte Constitucional.

Gráfico 2. Afiliación a sindicatos en Quindío (2011-2020)

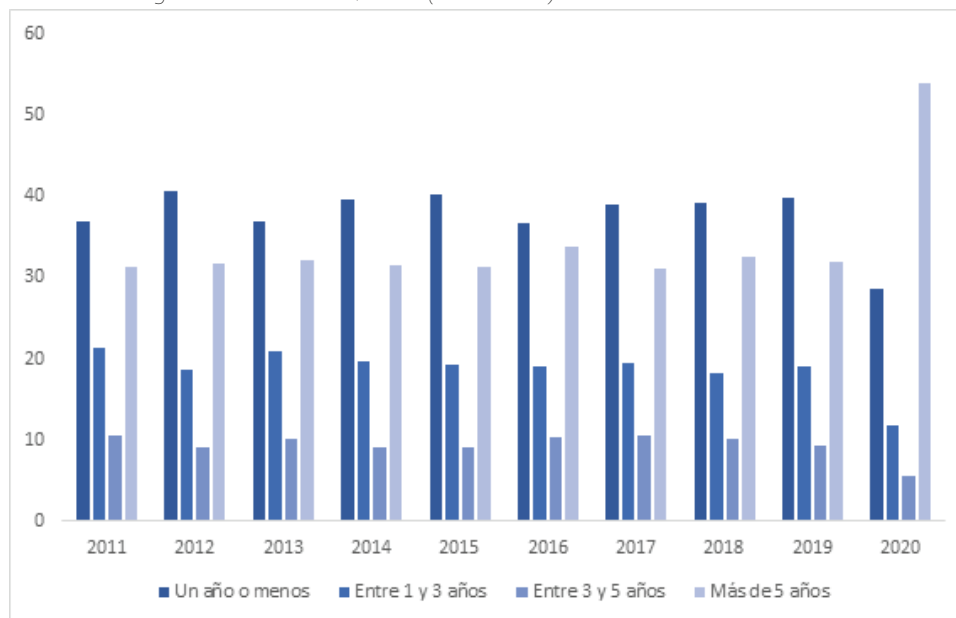


Fuente. Elaboración de los autores con datos de la GEIH (DANE).

Para el caso del departamento del Quindío, el porcentaje de trabajadores que están afiliados a sindicatos es del 1% en promedio para el periodo 2011-2020, aunque con cierta tendencia a la baja a partir del año 2018, como se expone en el gráfico 2. Una explicación de esta tendencia es que la baja afiliación a sindicatos en el departamento puede estar en función de la alta rotación laboral, la tercerización laboral o el menor arraigo por las organizaciones.

Finalmente, el análisis por antigüedad laboral refleja la alta rotación predominante en el mercado de trabajo. En detalle, en promedio, el 37% de los ocupados en el Quindío para el periodo 2011-2020 ha estado vinculado a una organización por un periodo inferior a 1 año. En virtud de lo anterior, el año 2020 presentó una participación en este grupo inferior a la media de los 10 años anteriores. A su vez, la participación de los ocupados vinculados a las organizaciones por al menos 5 años creció en el último año, lo cual permite aducir que las empresas conservaron personal antiguo, posiblemente con el fin de reducir costos de despido. Entre tanto, la participación de ocupados en el grupo de 1 a 3 años y de 3 a 5 años ha permanecido relativamente estable en el periodo que se analiza. El gráfico 3 ejemplifica la información previa.

Gráfico 3. Antigüedad laboral en Quindío (2011-2020)



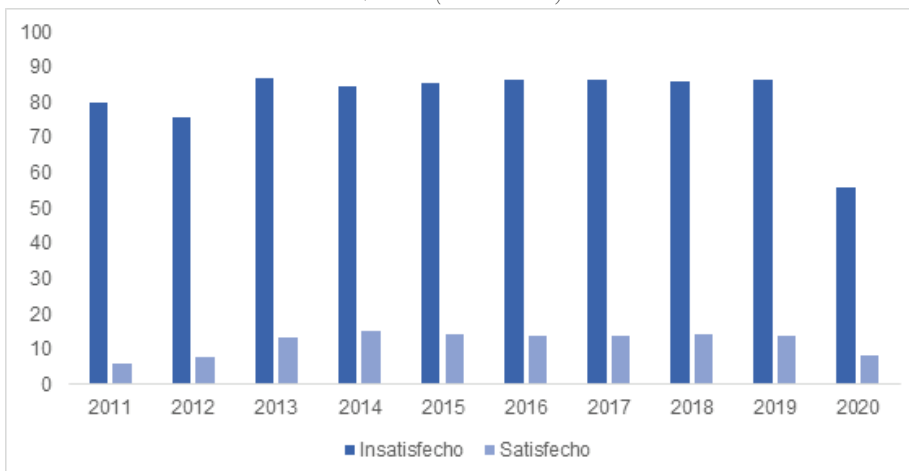
Fuente. Elaboración de los autores con datos de la GEIH (DANE).

2 Percepción sobre el empleo

El análisis de la calidad del empleo implica la incorporación de métricas subjetivas relacionadas con las condiciones que causan satisfacción en la empresa para la cual los empleados prestan sus servicios. De otro lado, las medidas subjetivas son relevantes dado que están asociadas a los incrementos de la productividad laboral, así como el mejor bienestar de los ocupados y el entorno. En este contexto, esta dimensión aborda el análisis de la satisfacción laboral, la compatibilidad trabajo-familia y la estabilidad laboral.

De acuerdo con la información, hasta el 2018, el 80% de los ocupados en el Quindío se sentían insatisfechos con sus condiciones laborales (gráfico 4). Lo anterior podría estar vinculado a temas de ambiente laboral, ergonomía del puesto de trabajo, condiciones referentes a salud y seguridad, democracia o participación, oportunidades de desarrollo profesional o la satisfacción de necesidades.

Gráfico 4. Satisfacción laboral en Quindío (2011-2020)



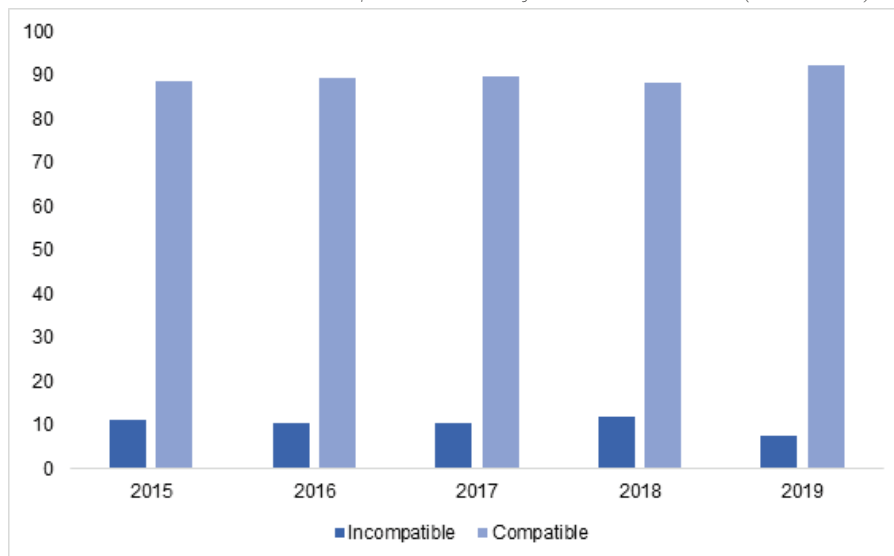
Fuente. Elaboración de los autores con datos de la GEIH (DANE).

Además, el desbalance previsto con la satisfacción en el Quindío no está ocasionado por la incompatibilidad trabajo - familia; de hecho, el 90% de los trabajadores en el departamento se siente satisfecho con las asignaciones de tiempo para el trabajo y la familia. Lo anterior, podría indicar que la inconformidad con el trabajo está en función del subempleo por horas o por ingresos. En este contexto, es oportuno mencionar que la alta compatibilidad del trabajo y la familia puede explicar núcleos familiares predominantemente inactivos o de acuerdo

con el lugar de trabajo, por consiguiente, el departamento puede estar en presencia de actividades económicas desarrolladas, en su generalidad, en viviendas propias.

De otra parte, de acuerdo con el gráfico 5, la percepción sobre la estabilidad laboral es proporcionalmente favorable, en promedio el 70% de los ocupados manifiestan estar satisfechos.

Gráfico 5. Satisfacción con la compatibilidad trabajo-familia en Quindío (2011-2020)

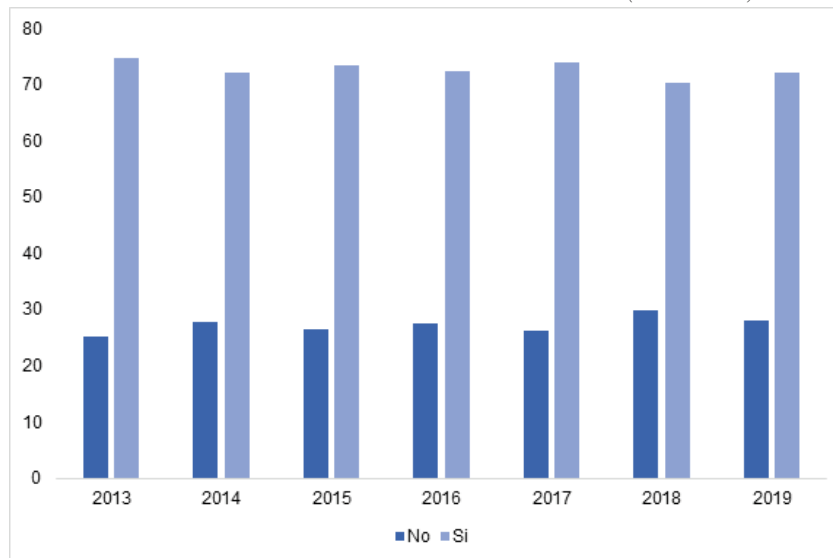


Fuente. Elaboración de los autores con datos de la GEIH (DANE).

Es así como este comportamiento, adverso a la satisfacción laboral en su conjunto, refuerza la idea del subempleo (ingresos, competencias o tiempo). A su vez, esta tendencia ejemplifica las dinámicas laborales actuales caracterizadas por la alta flexibilidad laboral, esencialmente en el grupo de trabajadores jóvenes. La idea precedente cobra sentido a la luz de la proliferación de empleos de menos de un año de duración. Expuesto lo anterior, el gráfico 6 refleja los cambios en la percepción del empleo en el departamento.



Gráfico 6. Satisfacción con la estabilidad laboral en Quindío (2011-2020)



Fuente. Elaboración de los autores con datos de la GEIH (DANE).

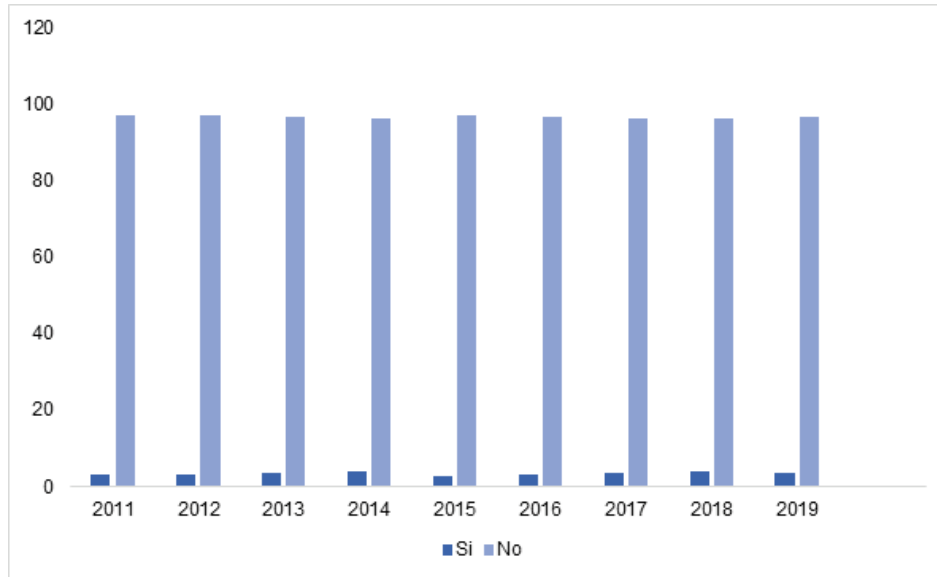
3 Subempleo

Por definición, el subempleo se constituye en una situación del mercado laboral que captura la subutilización del capital productivo del personal ocupado. De la misma manera, el subempleo puede concebirse de dos formas: primero, una aproximación a la informalidad desde la oferta y segundo, en una medida de bienestar más adecuada que la tasa de ocupación. Lo anterior, dado que captura las expectativas laborales y al mismo tiempo, la satisfacción de los empleados. Desde un enfoque macroeconómico, el subempleo permite estimar pérdidas de productividad ocasionadas por la subutilización de la mano de obra y el capital humano.

En esta dimensión se analizan, por un lado, la razón de ocupados con un segundo empleo y, por otro, el número de subempleos. En principio, menos del 3% de los ocupados en el departamento tienen 2 empleos. Lo anterior, es relevante dada la alta participación de ocupados sin contratos laborales o en el mejor de los casos, con vinculación a término indefinido. El gráfico 7 sintetiza la evolución de la ocupación con segundos empleos en el departamento.



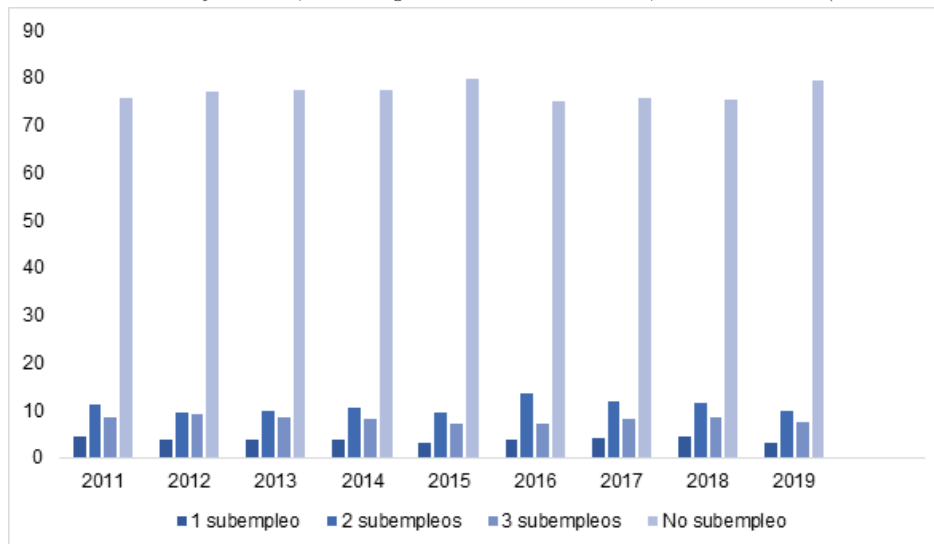
Gráfico 7. Porcentaje de ocupados con segundo trabajo en Quindío (2011-2020)



Fuente. Elaboración de los autores con datos de la GEIH (DANE).

Por otra parte, la composición del empleo dado el número de subempleos presentes los cuales son definidos de acuerdo con las competencias, los ingresos o las horas trabajadas, indican que, de cada 100 trabajadores, 80 no presentan subempleo (ver gráfico 8). Lo anterior, contrasta con las distribuciones porcentuales de la satisfacción laboral, que permite aducir razones diferentes a los ingresos devengados, las horas trabajadas o el desarrollo de competencias para explicar el comportamiento de la insatisfacción laboral predominante en el mercado de trabajo en el departamento del Quindío.

Gráfico 8. Porcentaje de ocupados según el número de subempleos en Quindío (2011-2020)

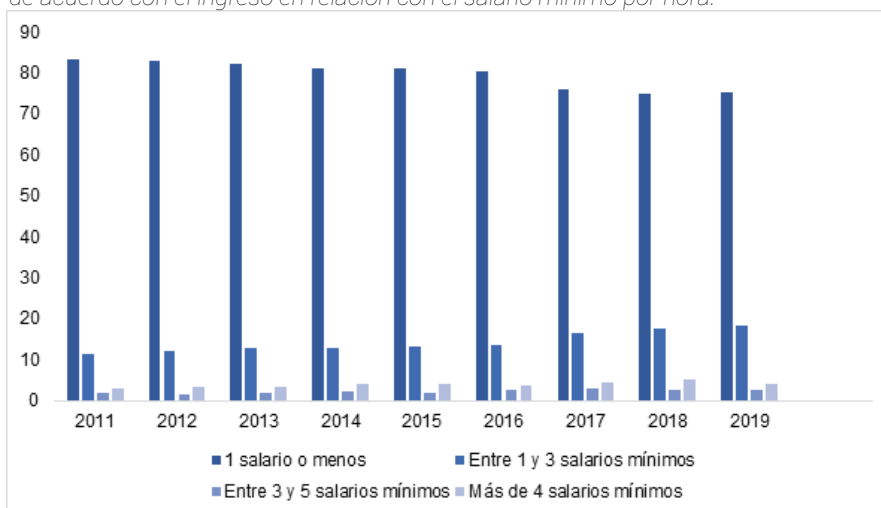


Fuente. Elaboración de los autores con datos de la GEIH (DANE).

4 Ingresos

De acuerdo con la información, el 50% de la fuerza laboral ocupada en las principales ciudades y áreas metropolitanas (aproximadamente 10,2 millones de personas) obtienen ingresos equivalentes a un salario mínimo o menos. De hecho, 6,1 millones de ocupados en Colombia obtienen medio salario mínimo o menos. De esta manera, 4,1 millones de ocupados en Colombia devengan más de un salario mínimo. Para el caso del Quindío, el 80% de los ocupados recibe ingresos salariales inferiores a un salario mínimo. En virtud de la distribución de los salarios, los retornos se presentan en función de los niveles educativos, la edad, el género o la presencia de niños menores de 5 años en el hogar. A su vez, como se observa en el gráfico 9, el comportamiento que se vislumbra en el periodo 2011-2019 sobre la distribución salarial en el departamento puede estar correlacionada con los leves movimientos al alza o la baja de la productividad del trabajo.

Gráfico 9. Distribución de trabajadores en Quindío (2011-2020) de acuerdo con el ingreso en relación con el salario mínimo por hora.



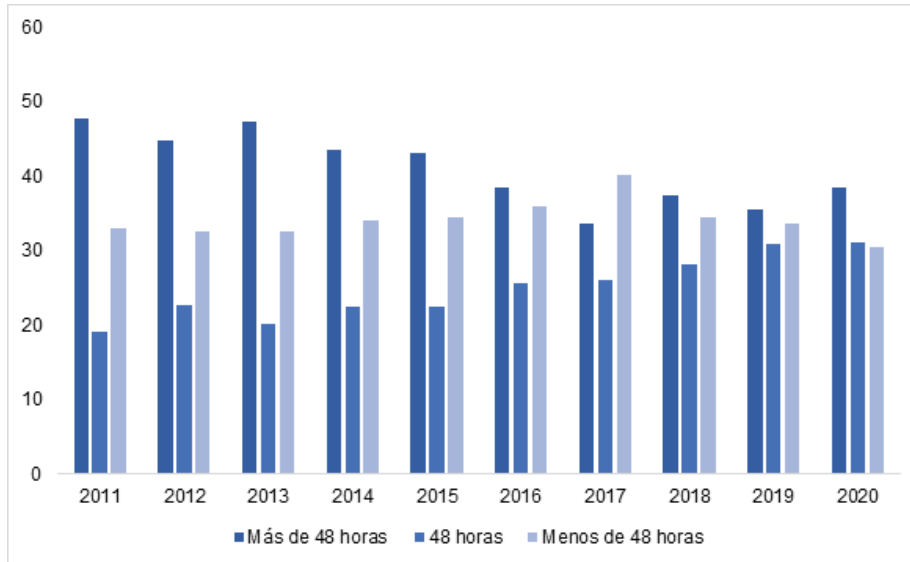
Fuente. Elaboración de los autores con datos de la GEIH (DANE).

5 Condiciones laborales

Las horas trabajadas, las horas extras remuneradas y el lugar de trabajo constituyen otros de los elementos centrales a evaluar. En principio, según expone el gráfico 10, la evolución interanual del número de horas trabajadas muestra que, en promedio, el 41% de los ocupados en el Quindío trabajan más de 48 horas a la semana. Lo anterior, es relevante considerando que el 98,5% de los ocupados no reporta horas extras remuneradas. De otra parte, destaca la evolución positiva de los ocupados cuyas horas trabajadas es equivalente a las 48 horas semanales, este grupo está correlacionado con el comportamiento de la informalidad del trabajo en la región.

La distribución de los ocupados por número de horas trabajadas refuerza la idea del bajo número de subempleos y reivindica la presencia de factores exógenos a los ingresos o las horas trabajadas como explicación de la baja satisfacción en el departamento del Quindío. Los datos reivindican la alta proporción de trabajadores que desempeñan la actividad económica en condiciones de alta vulnerabilidad (quiosco, vehículo, puerta a puerta, calle, construcción).

Gráfico 10. Distribución de trabajadores en Quindío (2011-2020) de acuerdo con el número de horas trabajadas.

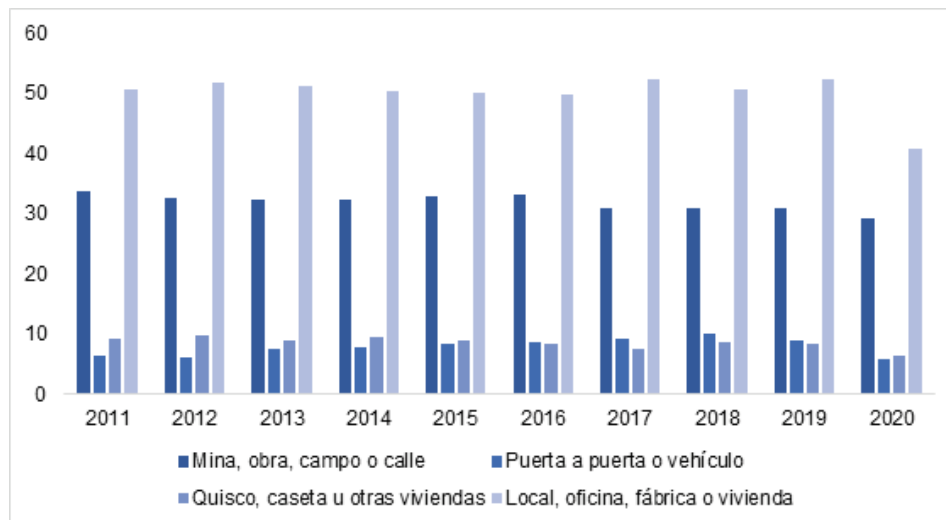


Fuente. Elaboración de los autores con datos de la GEIH (DANE).

Aunado a lo anterior, esta consideración es eventualmente heterogénea según trabajadores formales o informales. De hecho, en el grupo de trabajadores formales, el 20% de los mismos se encuentra afectado (en términos de ingresos) por el entorno en el que desarrolla su actividad económica (ver gráficos 11 y 12).

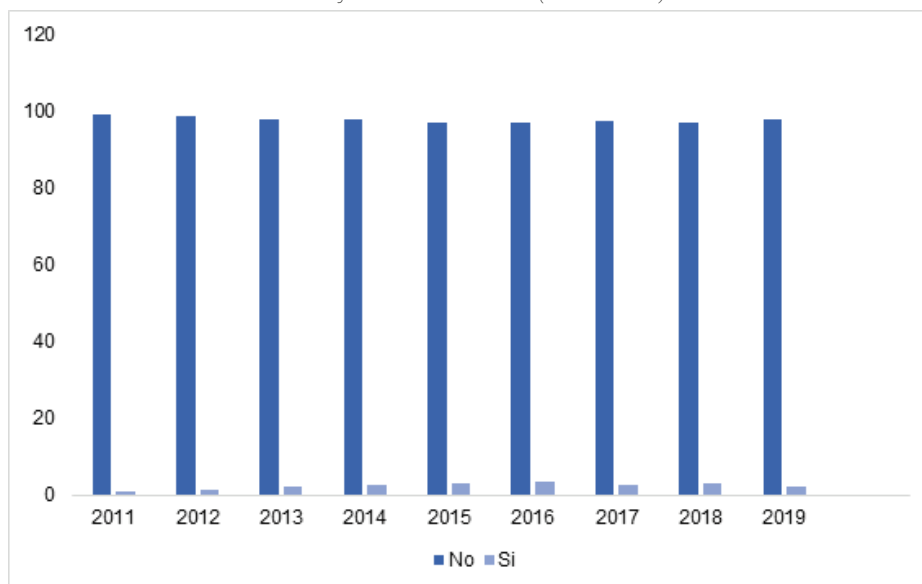
A su vez, dado el efecto participación de los ocupados que desarrollan sus actividades en locales u oficinas, mostrando persistencia a lo largo de los años, podría indicar el bajo crecimiento de la demanda de trabajo y las barreras para la consolidación de nuevas empresas en el departamento del Quindío.

Gráfico 11. Distribución de trabajadores en Quindío (2011-2020) de acuerdo con el lugar de trabajo



Fuente. Elaboración de los autores con datos de la GEIH (DANE).

Gráfico 12. Distribución de trabajadores en Quindío (2011-2020) de acuerdo con las horas extras remuneradas

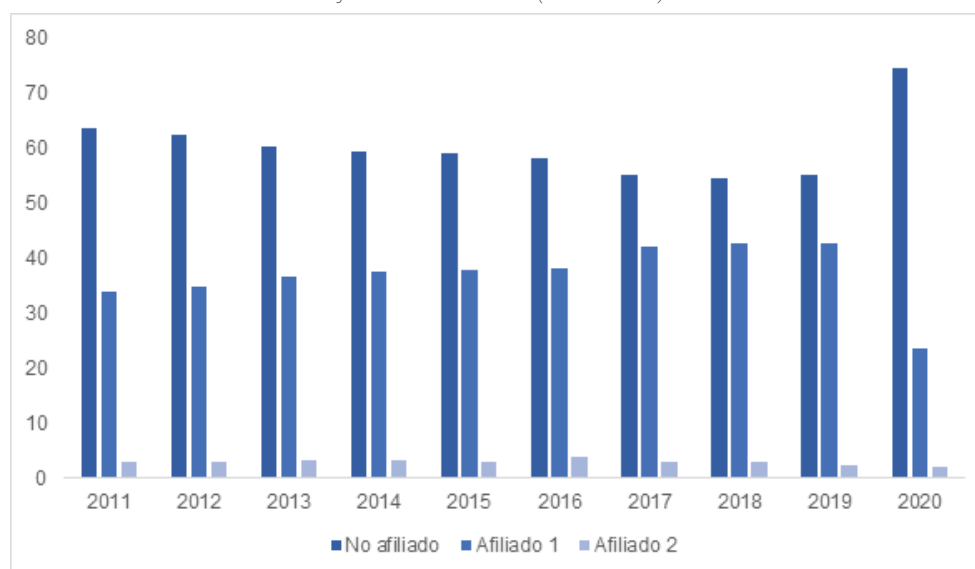


Fuente. Elaboración de los autores con datos de la GEIH (DANE).

6 Protección laboral

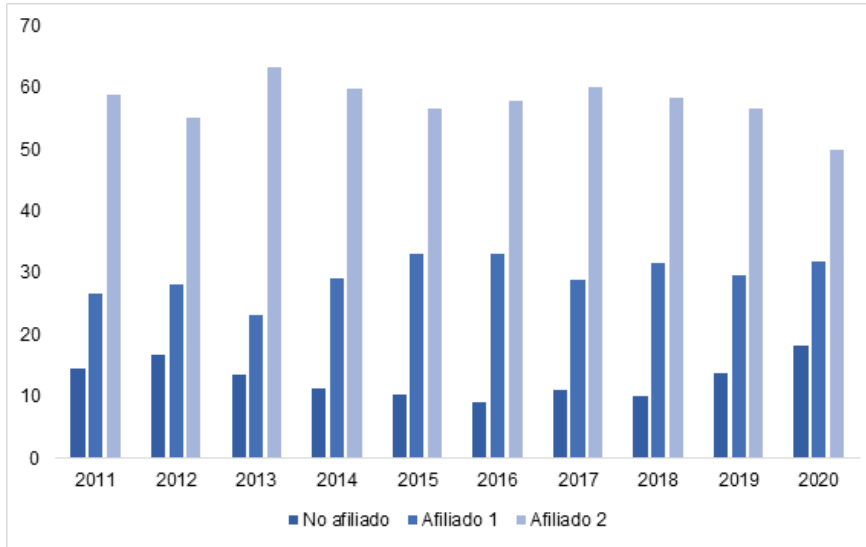
La dimensión de protección social contempla la vinculación de los trabajadores al sistema de seguridad social en términos de salud y pensión. A su vez, las categorías que se presentan evalúan las contribuciones de los trabajadores y empleadores al sistema. Así, se puede afirmar que el comportamiento de la vinculación tanto al sistema pensional como de salud es una aproximación muy cercana a la informalidad del trabajo. De esta manera, de acuerdo con el gráfico 13, la participación de trabajadores que cotizan pensión es cercana al 40% para el año 2019, con una tendencia al alza a partir del año 2011. En relación, la proliferación de ocupados con la categoría de afiliados 1 implica una mayor contribución por parte de los empleadores (gráfico 14).

Gráfico 13. Distribución de trabajadores en Quindío (2011-2020) de acuerdo con la contribución a pensión



Fuente. Elaboración de los autores con datos de la GEIH (DANE).

Gráfico 14. Distribución de trabajadores en Quindío (2011-2020) de acuerdo con la contribución a salud



Fuente. Elaboración de los autores con datos de la GEIH (DANE).

Estrategia empírica

De acuerdo con Da Motta, Carvalho & Bassanezi (2005), la teoría de conjuntos difusos puede ser expresada a través de un subconjunto borroso A de un universo X compuesto por ocupados con $i=1, \dots, n$, los cuales poseen un vector de j atributos o características tal que $j=1, \dots, n$. En este sentido, siguiendo a Bedoya & Galvis (2015), el subconjunto borroso A, se define en términos de una función de pertenencia μ_A que puede tomar valores en el intervalo [0,1]. De esta manera, A se expresa como:

$$A = \{[\mu_A(x), x] / x \in X\} \quad (1)$$

La ecuación (1) denota que x_i tiene una membresía del 100% al conjunto si $\mu_A(x_{ij}) = 1$. En este caso se confirma que el individuo i no tiene privación alguna del atributo j. En caso contrario, si $\mu_A(x_{ij}) = 0$, la teoría define que el individuo i está privado totalmente del atributo j. Para valores intermedios se debe cumplir $\mu_A(x_{ij}) \in (0, 1)$; en este caso el individuo i está privado parcialmente del atributo j.

En lo referido a la IE, el sistema fuzzy conduce a que cada variable tendrá un valor entre [0,1].

En continuidad, siguiendo la propuesta de Cheli & Lemmi (1995), la función de membresía se expresa en la

$$\mu_A(x_{ij}) = \mu_A(x_j^{(k)}) = \begin{cases} 0 & \text{Si } x_{ij} = x_j^k; k = 1 \\ \mu_A(x_j^{(k-1)}) + \frac{F(x_j^k) - F(x_j^{(k-1)})}{1 - F(x_j^k)} & \text{Si } x_{ij} = x_j^k; k > 1 \\ 1 & \text{Si } x_{ij} = x_j^k; k = K \end{cases} \quad (2)$$

Donde $k=1, \dots, K$, refiere a cada dimensión del atributo j y a su vez representa el riesgo de privación en cada una de las categorías de la variable j; expuesto lo anterior, en el análisis de la IE, K denota la mejor situación respecto del atributo. En la notación de Cheli & Lemmi (1995), $F(x_{-j})$ representa la distribución acumulada del atributo j clasificado de acuerdo con k.

Sucesivamente, de acuerdo con Gómez, Galvis & Royuela (2015), la asignación del peso de cada variable está definida en la ecuación 3.

$$W_j = \ln \left[\frac{1}{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \mu_A(x_{ij})} \right] \quad (3)$$

Donde $\sum_{i=1}^n \mu_A(x_{ij})$ denota la proporción difusa de ocupados con calidad de empleo en referencia con el atributo j. Finalmente, para el caso de las dimensiones consideradas, dado los pesos W_j de cada variable j, el Índice de Calidad de Empleo está dado en la ecuación 4. Donde T denota el total de dimensiones incluidas en el índice.

$$IMCE_i = \frac{\sum_{j=1}^T \mu_A(x_{ij}) W_j}{\sum_{j=1}^T W_j} * 100 \quad (4)$$

Departamento del Quindío

En el análisis del departamento del Quindío, el gráfico 15 expone la relación entre la rama de actividad y la calidad de empleo. En este sentido los resultados del informe son concluyentes y evidencian empleos con mejores garantías en el sector financiero, industrial y servicios comunales. En la segmentación por género las mejores condiciones laborales son para las mujeres en el sector financiero. A su vez, mayores brechas a favor de las mujeres están presentes en el sector de la construcción. En virtud de los resultados es probable que las ramas de actividad con menor calidad de empleo dispongan de menor poder de negociación para acceder a mejores condiciones laborales.

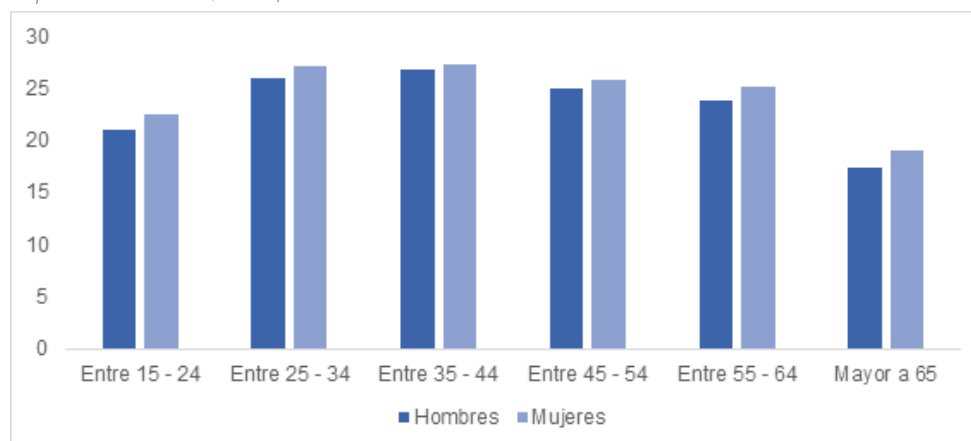
Gráfico 15. Índice Multidimensional de Calidad de Empleo IMCE por rama de actividad y género, departamento del Quindío, 2021.



Fuente. Elaboración de los autores con datos de la GEIH (DANE).

En términos de la edad, el gráfico 16 exhibe un ciclo de calidad del empleo en el departamento del Quindío, hallazgo documentado en trabajos previos (ver Ortiz y Uribe, 2006; Galvis, 2012; Galvis y Pérez, 2015). A la luz del comportamiento de la calidad de empleo a lo largo del ciclo vital, se infiere que las personas con menor entrenamiento son más propensas a enganchar un empleo con menor calidad al inicio y al final de la vida laboral.

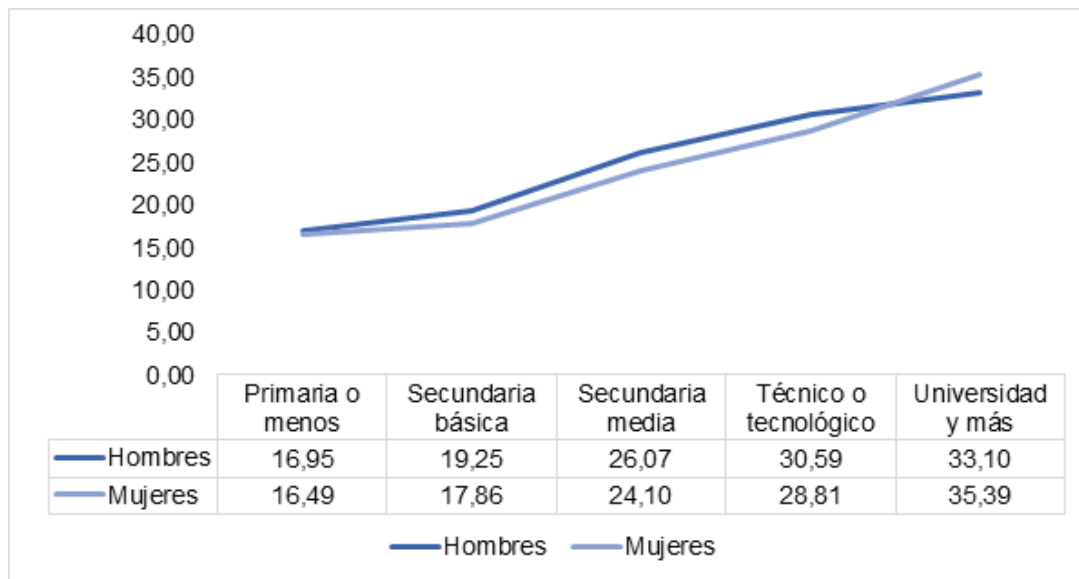
Gráfico 16. Índice Multidimensional de Calidad de Empleo IMCE rango de edad y género, departamento del Quindío, 2021.



Fuente. Elaboración de los autores con datos de la GEIH (DANE).

Entre tanto, los resultados expuestos en el gráfico 17 arrojan una leve diferencia entre los niveles educativos y el género. En particular, esta ligera diferencia en favor de los más educados se vislumbra con mayor claridad en el caso de las mujeres. Los resultados estimados exponen que el mercado laboral en el departamento del Quindío recompensa con mejores condiciones laborales los esfuerzos y las inversiones de los trabajadores en capital humano. En otras palabras, la ligera diferencia es interpretable como la no existencia de discriminación en el mercado laboral del departamento en referencia a la calidad de empleo.

Gráfico 17. Índice Multidimensional de Calidad de Empleo IMCE por niveles educativos y género, departamento del Quindío, 2021.



Fuente. Elaboración de los autores con datos de la GEIH (DANE).

Referencias

Bedoya, J. y Galvis J. (2015). *Una aplicación de la teoría fuzzy al análisis de la pobreza en Antioquia. Ensayos de Economía*. 47, 127-150.

Cheli, B. y Lemmi, A. (1995). *Totally fuzzy and relative approach to the multidimensional analysis of poverty. Economic Notes*, 24, 115-134.

Da Motta, R., Carvalho, L. y Bassanezi, R. (2005). *Teoria dos Conjuntos Fuzzy com Aplicações. Sociedade Brasileira de Matemática Aplicada e Computacional*, 17, 81

Galvis-Aponte, L. A. (2012). *Informalidad laboral en las áreas urbanas de Colombia. Documentos de Trabajo Sobre Economía Regional y Urbana*; No. 164.

Galvis, L. y Pérez, G. (2015). "Informalidad laboral y calidad del empleo en la región Pacífica colombiana", *Documentos de Trabajo sobre Economía Regional*, núm. 233, Banco de la República.

Gómez, M. S., Galvis, L. y Royuela, V. (2015). *Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso. Cartagena: Banco de la República-Centro de Estudios Económicos Regionales*.

Ortiz, C. H., Uribe, J. (2006). *Informalidad y subempleo: un modelo probit bivariado aplicado al Valle del Cauca. Sociedad y Economía*, (13), 104-131.



UNIVERSIDAD
La Gran Colombia



Secretaría de Turismo,
Industria y Comercio
Gobernación del Quindío



Red
Ormet
Red de Observatorios Regionales
del Mercado de Trabajo