

Capítulo 5


El índice sintético de mercado laboral

Doi:

10.25100/peu.685.cap5

Autores:

Jhon James Mora Rodríguez
Universidad Icesi

 0000-0001-5499-5400

Julián Durán Peralta

Universidad Santiago de Cali

 0000-0002-8252-729X

Este capítulo tiene como objetivo realizar un análisis de la situación del mercado laboral de la región, contribuyendo así a la mejora en la toma de decisiones de los agentes económicos, que permita llevar a la región hacia una economía del conocimiento. En este contexto, con el fin de realizar el diagnóstico de la situación de C&CTI en el Valle del Cauca, se desarrolla un índice sintético de mercado laboral. Este índice permite medir la calidad, distorsiones y vulnerabilidad de dicho mercado en los municipios de Cali, Buenaventura y Tuluá.¹⁹

Para el desarrollo de este capítulo, se realiza, en primer lugar, una revisión de literatura sobre la vulnerabilidad laboral y la calidad del empleo en el mercado laboral; reuniendo también, información sobre la situación del mercado laboral de la región. En segundo lugar, y a partir de la teoría provista, se determinan las dimensiones que componen el índice sintético de mercado laboral: demanda laboral, oferta laboral, desequilibrio laboral, vulnerabilidad del empleo y calidad del empleo. En tercer lugar, se explica la importancia de cada uno de los indicadores que conforman las dimensiones mencionadas, considerando la pertinencia de estos para efectos de la creación de la línea base. Finalmente, se presentan los resultados de la construcción del índice para los municipios objeto de estudio: Cali, Buenaventura y Tuluá.

Situación del mercado laboral en la región

Durante los últimos años se han realizado diversos estudios en la región que analizan diferentes problemas en el mercado laboral. Generalmente, los artículos escritos se refieren a los efectos de la educación sobre este mercado; algunos, además, proponen estudios acerca de la calidad del empleo, los requerimientos de la demanda, el empleo juvenil y la segmentación —informalidad— del mercado laboral. Este tipo de investigaciones permiten monitorear el comportamiento y tendencias dentro de este mercado, igualmente, arroja

¹⁹ La selección de estos tres municipios se debe a que se seleccionaron municipios representativos de cada subregión (Ver Nota 1)

luces acerca de la condición y posibles formas en que debe de ser intervenido. Esto resulta ser relevante no solo para la ciudad de Cali sino para las ciudades circunvecinas, ya que la ciudad de Cali explica más del 50% del mercado laboral del Valle del Cauca (Mora, 2021) y constituye un mercado laboral regional.

Una de las primeras aproximaciones en el análisis del mercado laboral en Cali, consiste en la evaluación de los efectos de tener un título, sobre los salarios. González *et al.* (2004), a través de un modelo de señalización, evalúan los retornos de la educación, considerando que la educación y los salarios han mostrado tener una relación positiva. Adicionalmente, los títulos universitarios se han configurado como una señal en el mercado laboral que muestra que el individuo cuenta con habilidades previas que le hacen más productivo. La metodología usada se deriva de modelos econométricos propuestos por Mincer, Hungerford y Solon, y el modelo de títulos. Los datos utilizados provienen de la Encuesta Nacional de Hogares-2000 realizada por el DANE. Los resultados del estudio muestran que la tasa de retorno por un año adicional de educación es de 11,1%. Adicionalmente, aquellos individuos que cuentan con un nivel educativo superior perciben rendimientos de 32,7% en la estimación hecha por medio del Modelo de Hungerford y Solon. Por su parte, el Modelo de títulos arroja que el rendimiento medio para 16 años de educación es de 48,78%; determinando así, que la educación en el mercado laboral de Cali es una señal de productividad y que quienes tienen altos niveles de educación, perciben altos niveles de ingresos.

También, se ha estudiado la sobre-educación en el mercado laboral en Cali. Mora (2004) desarrolla esta temática analizando la presencia de trabajadores con una cualificación más alta que la requerida por las empresas. Específicamente, para la ciudad de Cali, se considera la existencia de este tipo de problema, el cual se presenta como un desequilibrio temporal. A partir de los datos del SENA, respecto a los oferentes y demandantes durante los años 2000 y 2003, el autor encuentra que:

El 71% de los trabajadores que poseen solo la primaria y educación media básica están correctamente educados mientras que entre el 80% y el 90% de los que poseen título de secundaria técnica, educación técnica, educación tecnológica y título universitario y/o postgrado están sobre educados (Mora, 2004, p. 123).

Finalmente, mediante un modelo Logit multinomial, Mora (2004) establece los determinantes que hacen que un individuo esté sobre educado, indicando que los hombres son más propensos a estar sobreeducados, y que el tamaño de la empresa en la que trabaja el individuo suele influir de manera inversa en la sobreeducación, es decir, entre más grande la empresa se espera que el individuo esté correctamente educado.

Por su parte, Mora (2008) analiza nuevamente la sobre-educación a partir de un modelo Logit multinomial donde se clasifica el nivel de educación del individuo respecto a su puesto de trabajo como: sobre educado, sub educado y correctamente educado. Esto con datos provenientes del Servicio Público de Empleo del SENA-2006. El resultado de este estudio muestra que las mujeres tienen una probabilidad menor (79%) de estar sobre educadas. Por otro lado, en la medida que se tiene más experiencia hay un 89% menos de probabilidad de estar sobre educado y, como se evidenció anteriormente, el tamaño de la empresa donde trabaja el individuo tiene una relación inversa con la sobre educación. Por ejemplo, si la empresa es grande la probabilidad de que el individuo no esté sobre educado es de 83%, y si es mediana es del 50%.

Gallego *et al.* (2019) realizan una caracterización sobre la participación laboral juvenil de hombres y mujeres para el área metropolitana de Cali. Indican que para el año 2018 la población joven en Cali estaba compuesta por un 52,40% de mujeres y 47,60% de hombres. De esos porcentajes, la participación en el mercado laboral de los dos grupos supera el 60% siendo mayor en los hombres por un 6.32% (Gallego *et al.* 2019). También, explican que la participación está relacionada con factores como estrato socioeconómico y el nivel educativo. Afirman que aproximadamente el 60% de los jóvenes que

pertenecen a un estrato bajo se encuentran trabajando o buscando empleo, mientras que los que pertenecen a un estrato medio y alto, el 37,56% y el 3,77% respectivamente, están en la misma situación. Por otro lado, a medida que el nivel de estudios es más alto, la participación en el mercado de trabajo es mayor, de esta forma, más del 70% de la población joven que tiene educación media o superior participa en el mercado laboral (Gallego *et al.* 2019).

Por su parte, Mora y Cendales (2018) analizan el mercado laboral desde una perspectiva regional involucrando los departamentos del Valle del Cauca y Cauca, y algunos de los municipios que los integran como Buenaventura, Buenos Aires, Caldono, Cali, Caloto, Candelaria, Corinto, Dagua, El Cerrito, Florida, Ginebra, Guacarí, Guachené, Jamundí, La Cumbre, Miranda, Morales, Padilla, Palmira, Pradera, Puerto Tejada, Santander de Quilichao, Suárez, Toribío, Vijes, Villarrica y Yumbo. En los resultados encontraron que el desempleo promedio de la región es de 20,8%, siendo este superior en 9,1 p.p. y 10 p.p. a las tasas de desempleo de los departamentos del Valle del Cauca y Cauca, respectivamente. (Mora y Cendales, 2018). Mediante un análisis espacial, los autores encontraron, también, que existen patrones que favorecen al mercado laboral cuando se busca reducir los niveles de informalidad y desempleo, uno de estos patrones son las ciudades que son centro de atracción del empleo, en donde se deben redirigir las políticas públicas para la contratación formal y la reducción de la informalidad.

Ahora bien, es importante señalar que en los últimos años el mercado laboral del Valle del Cauca ha venido presentando tasas de desempleo superiores al promedio nacional; ocasionando que se presenten fenómenos como migraciones entre municipios aledaños y salida de empresas, a pesar de la implementación de políticas para estimular el empleo; haciendo que sea más difícil aún el análisis del mercado laboral (Mora, 2021). La ciudad de Cali muestra un comportamiento similar al del departamento con tasas de desempleo muy altas. Esto se puede explicar por dos motivos: el primero, porque la ciudad conserva gran parte de los ocupados y desempleados de la región; y el segundo, por los fenómenos

estacionales, donde a inicios del año el desempleo alcanza su pico más alto, disminuyendo a medida que transcurre el año (Mora, 2021).

Para Mora (2021), los efectos del Covid-19 en el mercado laboral de Cali impactarán en gran medida a los sectores de comercio, la industria manufacturera, el sector hotelero y restaurantes, transporte y actividades inmobiliarias, previendo una pérdida de 400.000 empleos en el peor de los casos, lo cual, sumado a la situación de informalidad de más del 50% que sufre la ciudad, agudizará el panorama ya complejo que vive la región.

Mercado laboral: vulnerabilidad y calidad del empleo

A través del mercado laboral se pueden monitorear las interacciones de los agentes económicos en torno al trabajo; lo cual permite que se puedan observar los sectores económicos que más empleo generan y, además, determinar las características de la oferta laboral. Igualmente, a partir de la tasa de ocupación y de desempleo, se puede observar si existen distorsiones en el mercado laboral. Ahora bien, no solo se presentan distorsiones, sino que pueden existir problemas que pueden afectar al individuo y, por lo tanto, a la economía departamental. Estos problemas están determinados por la vulnerabilidad y calidad del empleo, los cuales se derivan de las condiciones laborales, protección social, la creciente segmentación del mercado y la tercerización del trabajo.

En general, desde las ciencias sociales y la psicología, el término vulnerabilidad se ha relacionado con conceptos tales como marginalidad, pobreza, indefensión, exclusión, etc. (Simonetti, 2008). Desde una mirada económica, el término vulnerabilidad se refiere al riesgo de reducción del bienestar general de una persona, que puede ser cuantificado mediante la medición del nivel de pobreza en la sociedad (Garavito, 2010). Asimismo, la vulnerabilidad en el empleo se define en dos tipos de transiciones: la primera, es la probabilidad de que un individuo pierda su empleo y pase al desempleo; la segunda, se refiere a la probabilidad de que un individuo pase de tener

un empleo con condiciones de trabajo adecuadas a uno en donde las condiciones son desfavorables.

A lo largo de la historia, la vulnerabilidad del empleo se ha relacionado con las transgresiones de los derechos de los trabajadores, evidenciadas en las deplorables condiciones de trabajo a las que se tienen que enfrentar los individuos en sus respectivos trabajos. En Latinoamérica, según Villacís y Reis (2015), el término de vulnerabilidad en el empleo se ha visto condicionado por los múltiples problemas de pobreza y desigualdad característicos de los países del continente, además, de las condiciones del mercado laboral, ligada a las variaciones de los modelos económicos, sociales y políticos de cada periodo de gobierno. No obstante, es común que en los países existan sistemas de protección social como seguros de desempleo, subsidios al desempleo u otros programas que garantizan el mínimo vital para sobrevivir.

En Colombia, existen diferentes mecanismos para afrontar el riesgo de caer en desempleo. Uno de ellos es el mecanismo de protección al cesante, o subsidio de desempleo, promovido por la Ley 1636 de 2013, donde para acceder a sus beneficios, se exige que los individuos hayan realizado aportes a las Cajas de Compensación Familiar, los cuales varían dependiendo del tipo de trabajador, asalariado o independiente (Congreso de Colombia, 18 de junio de 2013). También, existen las cesantías y el seguro de desempleo, donde las primeras pueden ser retiradas total o parcialmente por una persona al momento de quedar desempleada, y el segundo es ofrecido por aseguradoras o bancos. Las condiciones y requisitos para acceder al seguro de desempleo varían entre estas entidades, considerando desde el tipo de trabajador hasta el tipo de despido (Finanzas Personales, 2017).

Esto, sin embargo, es insuficiente comparado con los beneficios que ofrece un seguro de desempleo en Europa y, puede explicar en parte, la alta tasa de informalidad de la ciudad ya que una persona que cae en desempleo no tiene los ingresos suficientes para realizar un proceso de búsqueda de empleo

exitoso; por lo tanto, se ve obligado al rebusque, lo cual incrementa la informalidad laboral.²⁰

Adicionalmente, Berra *et al.* (2009) realizan un aporte relevante al concepto de vulnerabilidad en el empleo desde el campo de la salud mental. Indican que la vulnerabilidad laboral trae consecuencias directas sobre la salud mental de los trabajadores, lo que pone en riesgo su calidad de vida, limitando sus proyecciones a futuro y dejando al individuo en una situación de inseguridad e indefensión sobre las dinámicas de la sociedad actual.

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) desempeña un papel importante en este escenario como ente promotor de políticas y programas

²⁰ A raíz del Covid-19 en Colombia se creó el subsidio de emergencia para el cesante el cual busca proteger, durante la emergencia por la pandemia a los trabajadores que hayan perdido su empleo (Decretos 488 y 770 de 2020). El subsidio de emergencia implica el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud y Pensiones por 3 meses, calculado sobre la base de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, equivalente a \$908.526 para el año 2021. Acceso a la cuota monetaria del subsidio familiar en las condiciones establecidas en la legislación vigente aplicable al Sistema de Subsidio Familiar, en nuestro caso, el valor de la cuota monetaria para trabajadores cesantes que laboraban en empresas del sector urbano es de \$35.100 y para trabajadores que laboraban en empresas del sector rural de \$40.400. Una transferencia económica para cubrir los gastos, de acuerdo con las necesidades y prioridades de consumo de cada beneficiario, por un valor de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes, es decir \$1.817.052, divididos en tres (3) mensualidades iguales, equivalente a \$605.684. Orientación e Intermediación Laboral, facilitando de esta manera el conocimiento del mercado laboral y la demanda presentada en el sector productivo y, finalmente Capacitación para la Inserción Laboral. Sin embargo, las condiciones para acceder al mismo implican: Encontrarse en situación de cesantía. No aplica para trabajadores con suspensión de contrato o con licencias no remuneradas. No haber sido beneficiario del Mecanismo de Protección al Cesante en los últimos tres años, en los términos de la Ley 1636 de 2013 y los decretos 488 y 770 de 2020. Trabajadores dependientes o independientes, que hayan realizado aportes (al margen del porcentaje), durante doce (12) meses, continuos o discontinuos en los últimos cinco (5) años. Haber estado clasificado en categoría A o B en la última afiliación a las Cajas de Compensación Familiar.

para el empleo en la sociedad. La OIT, fundada en 1919 en medio de un mundo devastado por la Primera Guerra Mundial que dejó una sociedad afectada de manera significativa por la pobreza y la miseria de los trabajadores, tiene como propósito principal establecer una estructura social que garantice la paz y la estabilidad de las condiciones de vida de los trabajadores. Sin embargo, sólo hasta 1999 se da a conocer la primera iniciativa de trabajo decente, declarándose cuatro objetivos trascendentales, que establecen los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social (OIT, 1999).

Los derechos fundamentales en el trabajo consideran propuestas como la erradicación de la discriminación laboral, trabajo infantil y trabajo forzoso. Específicamente, se consideran aspectos relacionados con el horario laboral, que permitan un equilibrio entre el trabajo y aspectos familiares y de ocio (OIT, 1999). En cuanto al empleo, este es un objetivo central dentro las agendas de todos los países, y por tanto se espera que, mediante la implementación de diferentes políticas, se promueva la generación del empleo, y se formalicen aquellos individuos y empresas que ejercen su actividad económica de manera informal; lo anterior, bajo unas condiciones laborales óptimas que garanticen la calidad del empleo y el cuidado del individuo (OIT, 1999).

Por otra parte, cuando se habla de protección social se hace alusión al derecho que tienen los trabajadores de acceder a un sistema de salud y pensión, un seguro de riesgos laborales y un seguro de desempleo; lo que conocemos como el sistema de seguridad social. Los sistemas de seguridad social garantizan a la sociedad en general su acceso a la asistencia en salud en caso de estar desempleado, de tener una enfermedad, de tener un accidente de trabajo, etc. (OIT, 2012).

Finalmente, en el diálogo social, se definen tres niveles de relaciones: entre los trabajadores y empresarios sobre la situación contractual y las condiciones del trabajo; entre los trabajadores y sus superiores sobre la visión y el funcionamiento de la empresa; y, por último, la comunicación entre

los agentes sociales y la autoridad pública sobre las políticas económicas y sociales (Ghai, 2003).

Villacís y Reis (2015) establecen IDH que los determinantes de la vulnerabilidad en el empleo recaen normalmente sobre indicadores como: el nivel de empleo en los países, tasas de ocupación, desempleo o subempleo. Sin embargo, como se mencionó anteriormente, los determinantes de la vulnerabilidad en el empleo tienen un trasfondo diferente, lo cual hace necesario el desarrollo de un índice sobre la calidad de vida que llevan los ciudadanos, determinando así como el trabajo y sus condiciones han ayudado a desarrollar y potenciar las habilidades de estos (Villacís y Reis, 2015). Para ello, la OIT crea un índice denominado IDT (Índice de Desarrollo del Trabajo Decente), establecido como un símil del IDH (Índice de Desarrollo Humano), el cual busca desarrollar la visión de la economía laboral en ámbitos económicos y sociales (OIT, 2001). Este índice se encuentra integrado por los siguientes componentes: empleo, protección social, derechos internacionales del trabajo e ingreso. Las variables que conforman los componentes de este índice de desarrollo del trabajo decente son las siguientes: tasa de desempleo (mujeres-hombres-jóvenes), empleo informal distinguiendo entre hombres y mujeres, salarios mínimos, incorporación de la población al mercado laboral, tasa de ocupación (mujeres y hombres), brechas entre mujeres y hombres en términos de ingreso y participación en la fuerza de trabajo, cotizaciones en seguridad social, gasto social en pensiones con respecto al PIB, horas de trabajo semanal, porcentaje de trabajadores que forman parte de una organización sindical y trabajadores involucrados en huelgas y cierres (OIT, 2002).

Respecto a la calidad del empleo, este tema ha sido objeto de estudio en los últimos años, debido a que las dinámicas en el mercado laboral han evolucionado y se han adaptado a los sucesos contractuales. Según propone Farné (2003), la continua búsqueda del sector productivo en ser competitivo y aumentar la productividad ha llevado a una transición organizacional, donde el empleo y las características de este han cambiado. Además, la composición de la fuerza laboral es más heterogénea; sin mencionar

la creciente segmentación del mercado laboral, que ha provocado la transformación de las relaciones laborales. Estas transformaciones no necesariamente son buenas, ya que pueden deteriorar las condiciones de trabajo y provocar que muchos individuos recurran a diferentes formas para conseguir empleo, aún a costa de su bienestar (Pérez y Mora, 2014). Estas cuestiones en torno al bienestar y empleo han llevado a la investigación sobre la calidad del mismo respecto a cómo se puede definir, medir y mejorar.

Una de las primeras definiciones, es la propuesta por la OIT (1999), que hace referencia al trabajo decente y lo plantea como “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (p.4). También, se han considerado problemas como la exclusión en el contexto de la promoción del trabajo decente. En esencia, la parte que refiere a la equidad trata de subsanar cualquier brecha que exista en el acceso al trabajo decente de diferentes grupos étnicos, por género, entre otros (Abramo, 2006). Igualmente, este concepto suele segmentarse en cuatro ámbitos que permiten un buen empleo: las características propias del trabajo, el poder de apropiación de los derechos laborales, seguridad y representación colectiva (Somavía, 2007).

Adicionalmente, el trabajo decente se ha relacionado con el hecho de que los individuos pertenezcan a sindicatos; esto les permite a los trabajadores tener en cierta medida poder de decisión y negociación (Espinoza, 2003). En esta línea, Somavía (2000) establece que el trabajo decente es “el trabajo productivo en el cual los derechos son respetados, con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores” (p. 10). Esto se refiere también, a la forma como estos son tratados según sus derechos y de manera digna, encerrando temas que competen a la ética del trabajo y su seguridad (Espinoza, 2003). Por otra parte, la OIT (1999) define el trabajo decente “como un empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen formas de protección social” (citado en Espinoza, 2003, p. 4). Esta definición muestra

la transición y aproximación al concepto de empleo de calidad, donde el término protección social, en este caso, suele ser más amplio y abarca temas referentes a dignidad, derechos, entre otros (Espinoza, 2003).

Cuando se hace referencia a la calidad, por lo general, se quiere estudiar la precarización que la coyuntura, globalización y segmentación del mercado laboral han provocado. Dado lo anterior, es importante conocer cuáles características hacen que un empleo sea de calidad. El trabajo decente considera algunos aspectos, sin embargo, el término calidad suele ser más amplio. Como plantean Pérez y Mora (2014) la particularidad del trabajo de calidad está en que este abarca actividades económicas de la población económicamente activa y de la población inactiva; pues se encarga de los derechos laborales y del bienestar de los individuos. Por su parte, Farné (2003) conceptualiza la calidad del empleo como “un buen empleo es aquel que lleva altos (crecientes) salarios, estabilidad laboral y de ingresos, horario de tiempo completo, seguridad social, posibilidad de formación y ascenso, etc.” (p.15).

También, en términos de bienestar, podrían plantearse temas más subjetivos de los individuos y cómo estos se sienten respecto a su empleo; es decir, se puede hacer referencia a la satisfacción laboral de las personas, la cual ha sido definida por Farné (2003) como “un estado emocional positivo que resulta de la evaluación del propio trabajo” (p. 13). Este concepto y aproximación acerca de la calidad del empleo busca determinar las condiciones de vida laboral que los individuos presentan (Ferrari, 2009).

Finalmente, a partir de lo planteado anteriormente, se confirma que el mercado laboral es aquel donde interactúan tanto la oferta como la demanda de trabajo, y que esta interacción no solo determina los salarios y el empleo en la economía, sino que además, refleja cómo influyen las empresas, los sindicatos, la academia y el Estado sobre la asignación de estos bajo condiciones de información asimétrica, externalidades, heterogeneidad entre trabajadores y firmas, entre otros.

Bajo este enfoque, se consideraron las siguientes dimensiones:

- La demanda laboral.
- La oferta laboral.
- El desequilibrio laboral.
- La vulnerabilidad del empleo.
- La calidad del empleo.

Análisis de las dimensiones del mercado laboral

Con el objetivo de realizar un diagnóstico que permita medir la calidad, las distorsiones y la vulnerabilidad del mercado laboral en el Valle del Cauca, se propone la construcción de un índice sintético de mercado laboral conformado por las dimensiones: demanda laboral, oferta laboral, desequilibrio laboral, vulnerabilidad del empleo y calidad del empleo en la región. Estas dimensiones se explican a continuación, así como también cada una de las variables que las conforman.

La demanda laboral

La demanda laboral representa la cantidad de individuos que necesitan las empresas o empresarios para desarrollar sus actividades. Regularmente, los empresarios están interesados en contratar individuos siempre y cuando el salario que se les pague sea menor que los ingresos percibidos a través de la actividad económica realizada (Albina, 2015). En otras palabras, la demanda va a depender del nivel de productividad de los trabajadores y el nivel salarial ofrecido por los empresarios. Los indicadores que forman parte de este pilar son: vacantes; vacantes por principales ramas de actividad económica y tasa de ocupación.

Vacantes: las vacantes hacen referencia a los puestos de trabajo que no están ocupados, los que van a desocupar o los nuevos puestos que pueden llegar a generarse en el mercado de trabajo (SPE, 2016).

Vacantes por principales ramas de actividad económica: este indicador permite conocer a detalle cómo se encuentra organizada la estructura de la demanda laboral por sectores económicos. Para ello,

se utiliza la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIU, Rev. 4 A.C.), la cual clasifica unidades estadísticas con base en su actividad económica principal.

Tasa de Ocupación: la tasa de ocupación es un indicador que mide el cambio o evolución en el tiempo del porcentaje de personas que estando en edad de trabajar se encuentran realizando algún tipo de trabajo (Lora y Prada, 2016). En Colombia, las personas con edad para trabajar son aquellas que tienen más de doce años en zonas urbanas y más de diez años en zonas rurales.

La oferta laboral

La oferta laboral representa la cantidad de trabajadores disponibles en el mercado de trabajo. Cuanto mayor sea el volumen de la población económicamente activa, mayor será la oferta de trabajo. También, la oferta laboral dependerá del número de horas que la persona está dispuesta a trabajar para obtener un determinado salario. Si el salario es alto, las personas estarán motivadas a trabajar más, por el contrario, cuando el salario es bajo, las personas preferirán tener más tiempo dedicado al ocio (Albina, 2015). Los indicadores que forman parte de este pilar son: oferentes; tasa de desempleo; tasa de desempleo juvenil; tasa de desempleo de las mujeres; y tasa de desempleo de la población afrodescendiente.

Oferentes: refleja el número de personas inscritas a una vacante que intentan conseguir empleo (SPE, 2016).

Tasa de desempleo, tasa de desempleo juvenil, de las mujeres, y de la población afrodescendiente: este indicador muestra los cambios o la evolución en el tiempo del porcentaje de personas que, teniendo la intención de trabajar, aún se encuentran buscando trabajo (Lora y Prada, 2016). Adicionalmente, es importante considerar, de manera autónoma, determinados grupos de la población como las mujeres, los jóvenes y los afrodescendientes, que se enfrentan a constantes disparidades en el mercado laboral.

Tabla 5.1 Dimensiones y variables: mercado laboral

Dimensión	Variable	Descripción
Demanda laboral	Vacantes Fuente: SPE (Servicio Público de Empleo).	Número total de vacantes
	Vacantes por principales ramas de actividad económica Fuente: SPE.	Proporción de vacantes en la rama de actividad económica: <ul style="list-style-type: none"> • C: Industrias manufactureras • G: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas • H: Transporte y almacenamiento • M: Actividades profesionales, científicas y técnicas • N: Actividades de servicios administrativos y de apoyo
	Tasa de ocupación Fuente: encuesta multipropósito.	Relación porcentual entre la población ocupada y el número de personas que integran la población en edad de trabajar
Oferta laboral	Oferentes Fuente: SPE.	Número total de oferentes
	Tasa de desempleo Fuente: encuesta multipropósito.	Relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo y el número de personas que integran la fuerza laboral
	Tasa de desempleo juvenil Fuente: encuesta multipropósito.	Tasa de desempleo para la población joven
	Tasa de desempleo de las mujeres Fuente: encuesta multipropósito.	Tasa de desempleo para la población femenina
	Tasa de desempleo de la población afrodescendiente Fuente: encuesta multipropósito.	Tasa de desempleo para la población afrodescendiente
Desequilibrio laboral	Brecha entre vacantes y oferentes Fuente: cálculos propios a partir de información del SPE.	Muestra el desequilibrio existente entre la demanda y la oferta laboral
	Tasa de informalidad DANE Fuente: encuesta multipropósito.	Relación porcentual entre la población ocupada informal y el número de personas que integran la población ocupada
	Tasa de informalidad seguridad social Fuente: encuesta multipropósito.	Relación porcentual entre la población ocupada que no se encuentra afiliada a salud y/o pensión y el número de personas que integran la población ocupada

Dimensión	Variable	Descripción
Vulnerabilidad del empleo	Vacantes en Sectores COVID-19 ²¹ Fuente: SPE.	Proporción de vacantes en las ramas de actividad económica: <ul style="list-style-type: none"> • B: Explotación de minas y canteras • C: Industrias manufactureras • F: Construcción • G: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas • H: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas • I: Alojamiento y servicios de comida • R: Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación
	Contrato obra/labor Fuente: encuesta multipropósito.	Proporción de individuos con contrato por obra y labor
	Despidos efectivos Fuente: encuesta multipropósito.	Proporción de individuos que dejaron de trabajar a causa de la pandemia COVID-19
Calidad del empleo	Horas trabajadas a la semana Fuente: encuesta multipropósito.	Promedio horas trabajadas a la semana
	Lugar o sitio de trabajo Fuente: encuesta multipropósito.	Proporción de individuos que laboran en: <ul style="list-style-type: none"> • Mina, obra, campo o calle • Puerta a puerta o vehículo • Quiosco, caseta u otras viviendas • Local, oficina, fábrica o vivienda
	Horas extra remuneradas Fuente: encuesta multipropósito.	Proporción de individuos que reciben ingresos por concepto de horas extra
	Trabajo en casa Fuente: encuesta multipropósito.	Proporción de individuos que realizan el trabajo desde casa
	Transporte al trabajo Fuente: encuesta multipropósito.	Proporción de individuos que utilizan los siguientes medios de transporte al trabajo: <ul style="list-style-type: none"> • Transporte masivo • Taxi • Moto • Mototaxi • Otros tipos de transporte

²¹ Estos sectores se definieron con base en los estudios realizados por: Alfaro, L., Álvarez, A., Becerra, O., Eslava, M., Isaacs, M. y Urdaneta, N. (2020); Bonet, et al. (2020); Botero, J. y Montañez, D. (2020); Eslava, M., e Isaacs, M. (2020); Mejía, L. F. (2020).

Dimensión	Variable	Descripción
Seguridad social	Afiliación a salud Fuente: encuesta multipropósito.	Proporción de individuos afiliados a salud
	Afiliación a pensión Fuente: encuesta multipropósito.	Proporción de cotizantes a pensión o ya pensionados
	ARL Fuente: encuesta multipropósito.	Proporción de individuos afiliados a una ARL
	Cesantías Fuente: encuesta multipropósito.	Proporción de individuos que tienen derecho a cesantías
Calidad del empleo	Afiliación a sindicato Fuente: encuesta multipropósito.	Proporción de individuos afiliados a sindicatos
	Antigüedad laboral Fuente: encuesta multipropósito.	Proporción de individuos con los siguientes años de antigüedad: <ul style="list-style-type: none"> • 1 año o menos • de 1 a 3 años • de 3 a 5 años • más de 5 años
	Término y tipo de contrato Fuente: encuesta multipropósito.	Proporción de individuos: <ul style="list-style-type: none"> • Sin contrato o verbal • Con contrato a término fijo • Con contrato a término indefinido
	Vacaciones Fuente: encuesta multipropósito.	Proporción de individuos que reciben vacaciones pagas
	Prima de navidad Fuente: encuesta multipropósito.	Proporción de individuos que reciben prima navideña
	Ingreso promedio mensual Fuente: encuesta multipropósito.	Salario monetario promedio mensual
	Subsidios Fuente: encuesta multipropósito.	Proporción de individuos que recibieron algún subsidio
Subempleo	Subempleo subjetivo Fuente: encuesta multipropósito.	Proporción de individuos que manifestaron su deseo de mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener una labor más propia de sus personales competencias
	Subempleo objetivo Fuente: encuesta multipropósito.	Proporción de individuos que además de tener el deseo, han realizado gestiones para mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener una labor más propia de sus personales competencias, y están en disposición de efectuar el cambio

Dimensión		Variable	Descripción
Calidad del empleo	Percepción del empleo	Satisfacción con el trabajo Fuente: encuesta multipropósito.	Proporción de individuos que se encuentran satisfechos con su trabajo
		Compatibilidad del trabajo con la familia Fuente: encuesta multipropósito.	Proporción de individuos que consideran que existe compatibilidad de su trabajo con su familia
		Percepción de estabilidad Fuente: encuesta multipropósito.	Proporción de individuos que consideran que su trabajo estable

Fuente: elaboración propia.

El desequilibrio laboral

Un mercado se encuentra en equilibrio cuando la oferta es igual que la demanda. Sin embargo, el mercado no se comporta de esta forma, en efecto, puede existir exceso de demanda laboral —muchos demandantes de trabajo—, es decir, la oferta no supe la cantidad de trabajo demandada, o un exceso de oferta de trabajo que los demandantes en el mercado no pueden suplir (García, 2013). Los indicadores usados para medir esta situación son: brecha entre vacantes y oferentes y la tasa de informalidad.

Brecha entre vacantes y oferentes: este indicador muestra el desequilibrio que existe en el mercado laboral entre el número de personas que se inscriben a una vacante, y el número de vacantes disponibles (SPE, 2016).

Tasa de informalidad: muestra la relación porcentual entre la población ocupada de manera informal y el número total de personas que integran la población ocupada. La medición del nivel de informalidad es importante porque a partir de ello se define la base para el diseño y formulación de políticas públicas que permitan la transición a la formalidad, además de proveer una idea de la relación entre crecimiento económico y empleo (Oficina Internacional del Trabajo, 2004).

La vulnerabilidad del empleo

El concepto de vulnerabilidad asociado al empleo se refiere al riesgo externo al que se encuentra expuesta una persona y que afecta su dinámica laboral diaria, es decir, la representación de las malas condiciones de trabajo a las que se enfrentan los individuos

en el mercado laboral. Los fenómenos que ayudan a entender este proceso son la inestabilidad de los empleos, la temporalidad del empleo, los impactos negativos de la inflación y la variación de los ingresos (Horbarth, 1999). Además, a esto se le añade los problemas de pobreza y desigualdad que puede estar atravesando la región.

Los indicadores que forman parte de este pilar son: vacantes en sectores Covid-19; contrato por hora/labor; y el número de despidos efectivos.

Vacantes en sectores Covid-19: aunque los efectos del Covid-19 todavía no se pueden cuantificar sobre la economía, es posible realizar una aproximación sobre el empleo y el desempleo en el mercado laboral por el número de vacantes en los sectores económicos afectados por la pandemia (Mora, 2020).

Contrato por hora/labor: los contratos por obra y labor son un tipo de contrato determinado por el tiempo que dura la realización o ejecución de una obra o actividad (Lora y Prada, 2016). Una característica de este tipo de contrato es que los agentes involucrados no establecen un tiempo específico para la duración del trabajo.

Despidos efectivos: el despido se define como la decisión tomada por una empresa o empresario de poner fin a la relación contractual que tiene con un determinado trabajador (Barrientos, 2015). Es importante conocer cuál es el número de despidos efectivos que pueden ocurrir por diferentes circunstancias, desde hechos disciplinarios hasta un acontecimiento no previsto, como lo es una pandemia.

La calidad del empleo

La calidad del empleo es uno de los tópicos más interesantes y relevantes para los hacedores de política pública (Mora y Ulloa, 2011). La tercerización del trabajo y la precarización de las condiciones laborales, han puesto el foco en el estudio de las condiciones laborales del individuo (Pérez y Mora, 2014), buscando determinar cuáles son las variables que permiten mejorar el trabajo, y, por ende, la calidad de vida de las personas. Así, para el análisis de la calidad del empleo, se consideran seis dimensiones que giran en torno a promover empleos de calidad: condiciones laborales; seguridad social; estabilidad laboral; ingresos, subempleo; y percepción del empleo.

Condiciones laborales

En la dimensión condiciones laborales se incluyen las variables: horas trabajadas a la semana; horas extra remuneradas; lugar o sitio de trabajo; transporte al trabajo; y trabajo en casa. En cuanto a las horas de trabajo, estas se relacionan de manera negativa con la productividad del trabajador, repercutiendo de manera directa en la calidad del empleo, y las condiciones de calidad de vida del individuo (Farné, 2003). Específicamente, las horas de trabajo se miden semanalmente y su base son las horas legales que un trabajador puede realizar: 48 horas. Por otro lado, la remuneración de las horas extras refleja las características del trabajo y, por tanto, las condiciones de este.

Respecto al lugar o sitio de trabajo, este influye directamente en la productividad de los individuos. El espacio físico, el entorno ambiental, el mobiliario, la distribución de los espacios, etc., son aspectos relacionados con las características del trabajo y su contexto, y se han de considerar al analizar las condiciones laborales de las personas (Gómez *et al.*, 2016).

Finalmente, el transporte al trabajo hace referencia al mecanismo de transporte que utiliza el individuo para ir a su trabajo. Esta variable permite medir la satisfacción y aporta al mejoramiento de la calidad de vida del individuo. Por su parte, el trabajo en casa es un indicador de flexibilidad laboral (Farné, 2003).

La seguridad social

De acuerdo con Farné (2003) la afiliación a la seguridad social indica mayor calidad del empleo. Igualmente, esta condición refleja, en cierto grado, la estabilidad laboral pues hace parte del mercado laboral formal (Mora y Ulloa, 2011). Esta dimensión se encuentra compuesta por las siguientes variables: afiliación a salud; afiliación a pensión; afiliación a ARL; y derecho a cesantías.

La estabilidad laboral

La estabilidad laboral está compuesta por las variables: afiliación sindical; antigüedad laboral; término y tipo de contrato; vacaciones pagas y prima de navidad. En cuanto a las asociaciones sindicales, estas permiten evaluar la institucionalidad en torno a la colectividad, y cómo estas influyen en las decisiones empresariales y condiciones de trabajo. En esencia estas asociaciones muchas veces son de representación, es decir, velan por la colectividad dando lugar a cierto poder de decisión a través de los mecanismos que cada una emplea (Farné, 2003). Por otro lado, la antigüedad laboral hace referencia a los años de antigüedad que el individuo tiene en su puesto de trabajo. Un mayor número de años de antigüedad refleja estabilidad laboral (Farné, 2003). Adicionalmente, el término y tipo de contrato permite evaluar la estabilidad de las personas en términos laborales y monitorear si el individuo es cotizante a sistemas de seguridad social (Farné, 2003). También, es una medida de protección que tiene el individuo respecto a despidos, regulaciones laborales y otros derechos (Mora y Ulloa, 2011). Específicamente, se analiza si el individuo posee un contrato a término fijo, indefinido o la inexistencia de este (Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, 2013). Las variables vacaciones pagas y prima de navidad hacen parte de los beneficios propios de tener un contrato laboral, reflejando así, la estabilidad de este (Mora y Ulloa, 2011). Este tipo de beneficio es no salarial e influye de manera positiva en las condiciones de la calidad de vida del individuo.

Los ingresos

Los ingresos están conformados por las variables ingreso promedio mensual y subsidios. Esta dimensión es relevante dado que permite determinar

si un individuo posee el dinero suficiente para sustentarse y sustentar a quienes están a su cargo (Mora y Ulloa, 2011). Adicionalmente, tiende a estar relacionada con el hecho de que los individuos coticen y pertenezcan a sistemas de seguridad social (Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, 2013), y se relaciona positivamente con la educación y estabilidad laboral (Mora y Ulloa, 2011). Finalmente, Quiñones (2011) establece que el grado de ingresos afecta positivamente la calidad del empleo.

El subempleo

El subempleo está compuesto por el subempleo subjetivo y objetivo. El Subempleo subjetivo hace alusión a una persona que se encuentra trabajando y desea mejorar sus ingresos o salario, aumentar el número de horas trabajadas o le interesa dedicarse a una labor que esté más acorde a sus competencias o habilidades personales (Lora y Prada, 2016). El subempleo objetivo se refiere a aquellas personas que además de manifestar su deseo, realizaron gestiones para materializar lo que querían y se encuentran en disposición de efectuar el cambio (Lora y Prada, 2016).

La percepción del empleo

Las variables satisfacción con el trabajo, compatibilidad del trabajo con la familia y percepción de estabilidad, permiten evaluar cómo las jornadas laborales afectan las relaciones familiares y cómo el individuo se siente en su trabajo. Estas variables son subjetivas pues es el individuo quien otorga esta valoración. Tienen un efecto positivo sobre la calidad del empleo y reflejan también las condiciones de la calidad de vida del individuo con su entorno y relaciones interpersonales (Mora y Ulloa, 2011).

Resultados del índice de distancia DP2

A continuación, se presentan los resultados para cada una de las dimensiones del índice sintético del mercado laboral, DP2. La Figura 5.1 muestra los valores del índice de distancia DP2 para la dimensión de demanda laboral. Teniendo presente que el índice de distancia representa el grado de alejamiento respecto a un valor "ideal" de la dimensión de análisis (Capítulo 1),

los resultados indican que, entre las tres ciudades en observación, Cali presenta un valor de cero, por lo que no tiene ningún alejamiento del valor "ideal", y de hecho, Cali representaría la situación "ideal" con respecto al mercado laboral de las tres ciudades. Posteriormente, le sigue Tuluá con 1,26, y luego Buenaventura con 2,51. Así, las mediciones señalan que Cali posee el mejor desempeño en cuanto a la demanda laboral, y de las tres ciudades analizadas, sería en la que más puestos de trabajo se generan, y en especial, mayor disponibilidad de vacantes en los principales sectores de la economía, como también una tasa de ocupación más elevada. El peor desempeño es el de Buenaventura, por lo que en esa ciudad es menor la dinámica de generación de puestos de trabajo, y las personas tienen menos oportunidad de acceder a un empleo.

Los resultados del índice para el componente de oferta laboral son presentados en la Figura 5.2. Aquí, también Cali arroja un valor de cero, seguido de Tuluá con 0,34 y Buenaventura con 2,29. A partir de estas cifras, puede observarse que Cali y Tuluá presentan un mejor desempeño del lado de la oferta laboral respecto a Buenaventura.

En la dimensión de desequilibrio laboral, el cálculo del índice señala que Cali nuevamente obtiene un valor de cero, seguido de Buenaventura y por último Tuluá (ver Figura 5.3). Por lo tanto, en Buenaventura y Tuluá el desequilibrio en el mercado laboral es mayor que en Cali, y en estas ciudades se tendrían mayores brechas entre la cantidad de personas buscando empleo y la cantidad de puestos de trabajo que están disponibles. También, es de resaltar que en cuanto a este indicador, Buenaventura se encuentra levemente mejor que Tuluá.

La medición del índice para la dimensión de vulnerabilidad del empleo registra un valor de cero en Tuluá y muy cercano a cero en Cali, mientras que en Buenaventura es de 2,17 (ver Figura 5.4). Por consiguiente, dada la definición de vulnerabilidad del empleo que se planteó anteriormente, Buenaventura registra un tipo de empleo caracterizado por mayor amenaza de riesgo laboral y condiciones contractuales más frágiles que en las demás ciudades. En consecuencia, ese escenario menoscaba la competitividad de esa población.

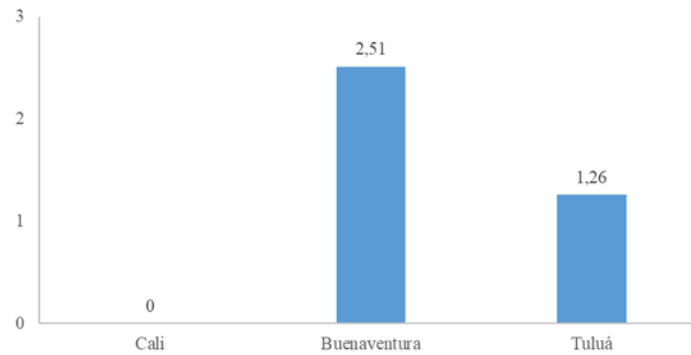


Figura 5.1 Índice de distancia: Cali, Buenaventura y Tuluá - Dimensión: demanda laboral

Fuente: elaboración propia.

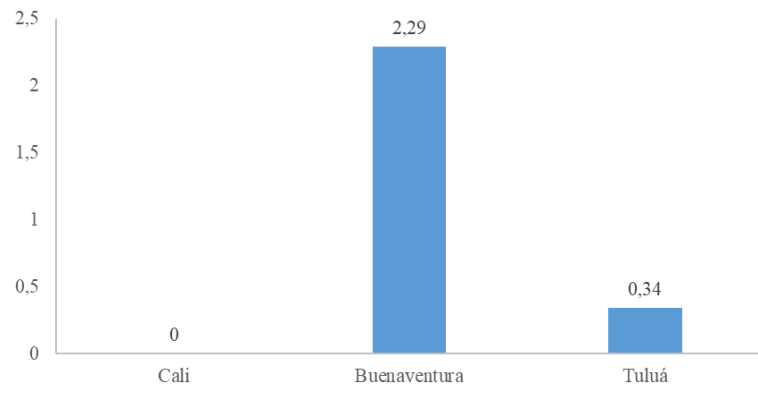


Figura 5.2 Índice de distancia: Cali, Buenaventura y Tuluá - Dimensión: oferta laboral

Fuente: elaboración propia.

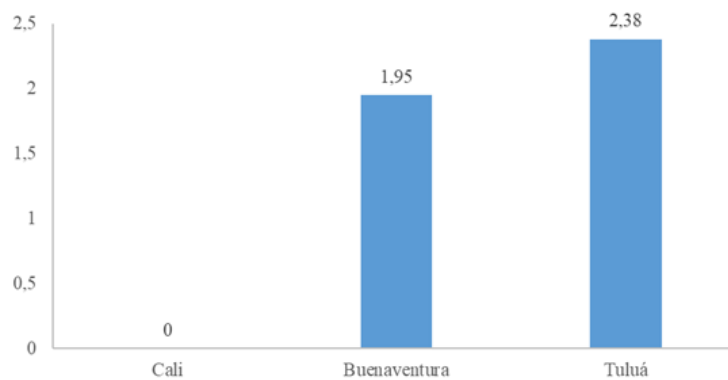


Figura 5.3 Índice de distancia: Cali, Buenaventura y Tuluá - Dimensión: desequilibrio laboral

Fuente: elaboración propia.

Como se mencionó anteriormente, la dimensión de calidad del empleo es un elemento de bastante importancia al momento de evaluar las condiciones del mercado laboral, y las mediciones del índice para este factor arrojan un valor de cero para Cali, 2,02 para Buenaventura y 2,21 para Tuluá, ver Figura 5.5. En tal caso, Cali registra un mejor desempeño de la calidad del empleo; es decir, mejores condiciones e ingresos laborales, afiliación a la seguridad social, estabilidad laboral y menor subempleo que en Buenaventura y Tuluá. Por lo tanto, esta dimensión repercute en que Cali posea un mercado laboral más atractivo para las personas.

El índice sintético del mercado laboral y que incorpora las dimensiones anteriores es presentado en la Tabla 5.2 y en la Figura 5.6. Las estimaciones muestran que Cali arroja un valor de cero, seguido de Tuluá con 1,27 y Buenaventura con 2,77. Por tanto, se puede concluir se puede concluir que Cali tiene un mejor desempeño del mercado laboral con respecto a Tuluá y Buenaventura, y que lo convierte en un emplazamiento de atracción para la mano de obra en la región, ya que en esta ciudad es más probable encontrar un puesto de trabajo y con mejores condiciones laborales. Obviamente, este resultado es explicado por el tamaño e importancia de la economía caleña, ya que es una ciudad que se constituye en el principal centro económico y administrativo de la región suroccidental de Colombia, y que ha logrado el mayor desarrollo industrial, comercial y de servicios en esta sección del país.

Ahora bien, es importante que, para los propósitos del desarrollo sostenible en una economía del conocimiento, el departamento logre disminuir las brechas sociales y económicas al interior de la región, y el hecho de que Buenaventura exhiba el desempeño más alejado del “ideal” según el valor del índice, está reflejando las condiciones actuales de esa población, donde el mercado laboral es menos atractivo y más frágil.

Conclusiones

Los municipios de Cali, Buenaventura y Tuluá reflejan muchas disparidades en materia del mercado laboral. Estas disparidades se evidencian en los resultados con respecto al índice del mercado laboral (Tabla 5.2).

Los resultados aquí encontrados muestran que es posible aprender de las prácticas de otros municipios. Si bien, el municipio de Cali registra la mejor posición en términos del mercado laboral, en términos de vulnerabilidad del empleo puede aprender mucho del municipio de Tuluá que obtiene la primera posición en esta dimensión. Tuluá, por ejemplo, podría revisar sus estrategias e implementar aquellas que han sido exitosas en los municipios de Buenaventura y Cali en materia de Desequilibrio laboral y Calidad del empleo.

Finalmente, para el caso de Buenaventura, se requiere de intervenciones prioritarias que mejore y potencie las capacidades de sus habitantes, a través de los programas sociales y la formación de capital humano, como de una estrategia de inclusión que le permita a la población insertarse en los circuitos económicos dentro de la economía formal, y que podrían estar asociados a la actividad económica que se genera en torno al funcionamiento de la ciudad como principal puerto marítimo de Colombia

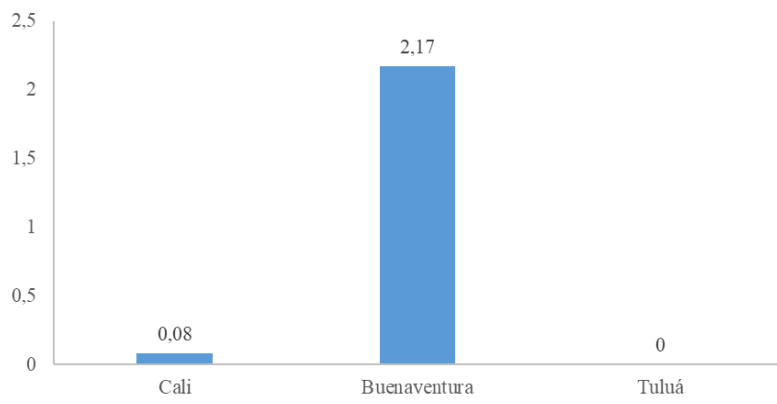


Figura 5.4 Índice de distancia: Cali, Buenaventura y Tuluá - Dimensión: Vulnerabilidad del Empleo

Fuente: elaboración propia.

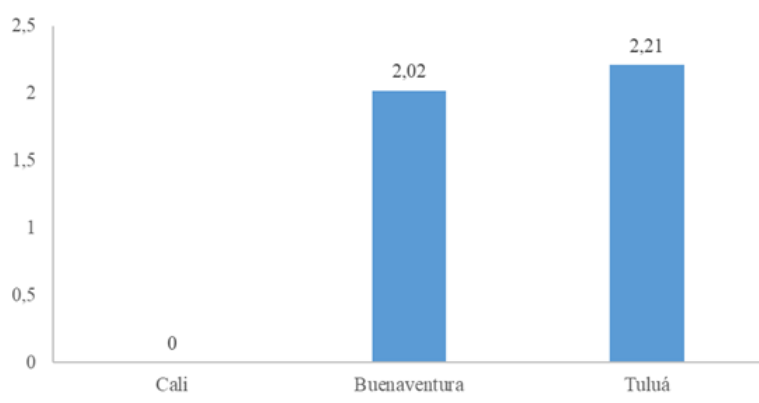


Figura 5.5 Índice de distancia: Cali, Buenaventura y Tuluá - Dimensión: Calidad del Empleo

Fuente: elaboración propia.

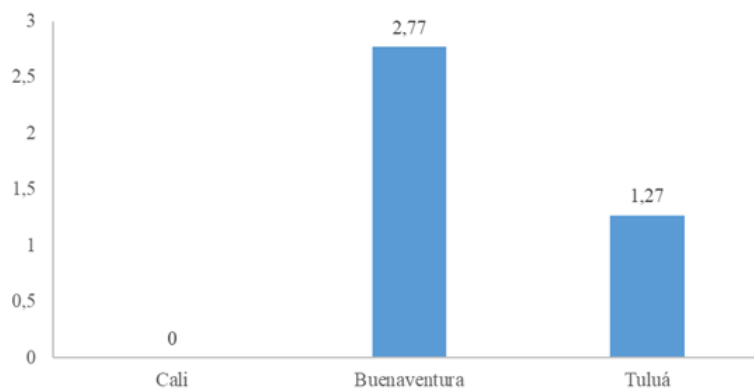


Figura 5.6 Índice sintético de mercado laboral

Fuente: elaboración propia.

Tabla 5.2 Índice sintético de mercado laboral - Cali, Buenaventura y Tuluá

Dimensión/ Municipio	Cali	Posición	Buenaventura	Posición	Tuluá	Posición
Demanda Laboral	0,00	1	2,51	3	1,26	2
Oferta Laboral	0,00	1	2,29	3	0,34	2
Desequilibrio Laboral	0,00	1	1,95	2	2,38	3
Vulnerabilidad del Empleo	0,00	2	2,17	3	0,00	1
Calidad del Empleo	0,00	1	2,02	2	2,21	3
Total (IML)	0,00	1	2,77	3	1,27	2

Fuente: elaboración propia.