

INFORME MENSUAL DEL

MERCADO LABORAL

EL PAPEL DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

SEPTIEMBRE 2016

FEDESARROLLO
Centro de Investigación Económica y Social

ACRIP
Bogotá y Cundinamarca

Informe Mensual del Mercado Laboral

Fedesarrollo

Director Ejecutivo
Leonardo Villar

Subdirectora
Natalia Salazar

Directora de Análisis Macroeconómico y Sectorial
Camila Pérez

Analistas Económicos
Viviana Alvarado
Diego Auvert
María Paula Contreras
Carlos Antonio Mesa
Natalia Navarrete
Juan Andrés Páez
Andrés Pinchao
Alejandro Rueda

ACRIP

Directora Ejecutiva
Adriana España Ardila

Junta Directiva
Carlos Schmidt | Presidente
Juan Carlos Álvarez | Vicepresidente
Luis Geovanny Cujar
Isabel Rocío Velosa
Eduardo Lleras
Germán Paris

Diseño y Diagramación
Consuelo Lozano
Formas Finales Ltda.
mconsuelolozano@hotmail.com

Impresión
Gráficas Ducal Ltda.



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

1
Editorial: El papel de los servicios públicos de empleo*

Introducción

Los Servicios Públicos de Empleo (SPE) se han vuelto una herramienta cada vez más importante para corregir los desajustes del mercado laboral. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los SPE funcionan como agencias que diseñan y ejecutan muchas de las políticas encaminadas a promover la inserción de la población al mercado laboral, mejorar la calidad del empleo generado, facilitar los ajustes en dicho mercado y suavizar los efectos de las transiciones económicas, esto es, las denominadas políticas activas del mercado de trabajo. En algunos casos los SPE ejecutan también las políticas pasivas, cuyo objetivo es sostener el ingreso de los individuos desempleados.

Los SPE varían considerablemente en términos de los servicios que ofrecen y otras características institucionales y no es fácil establecer cuál es la estructura "adecuada" que deberían tener debido a que ésta depende del contexto socio-económico y político de cada país. Por ejemplo, Colombia es el único país en la región en donde el servicio opera como una red descentralizada compuesta por entidades públicas, privadas y sin ánimo de lucro. Sin embargo, en todos los casos los SPE enfrentan una serie de retos transversales asociados al cambio demográfico, las nuevas tecnologías y el cambio en las competencias requeridas por las empresas. Con el fin de cumplir a cabalidad con su misión, los SPE deberán adaptarse.

En el presente editorial se caracterizan los SPE alrededor del mundo haciendo énfasis en el caso de Colombia y se plantean algunas consideraciones sobre los retos que estos servicios deberán enfrentar en el futuro.

Caracterización de los servicios públicos de empleo en el mundo
En gran parte de los países, los Servicios Públicos de Empleo (SPE) se han constituido para actuar como intermediarios en el mercado laboral y para corregir las ineficiencias inherentes a dicho mercado. En términos generales, los SPE ejecutan políticas de apoyo a los trabajadores para que éstos consigan un empleo y a las empresas para que cubran sus vacantes. Asimismo, según la descripción de la OIT, los SPE facilitan los ajustes del mercado de trabajo y amortiguan el impacto de las transiciones laborales.

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Asociación Mundial de los Servicios Públicos de Empleo (AMSPE) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) han identificado que en línea con esos objetivos generales, los SPE regularmente cumplen cinco funciones, las cuales se resumen en el Cuadro 1. Las funciones principales de cada servicio de empleo varían ampliamente entre los países debido a que responden al contexto político y económico particular.

Teniendo en cuenta el crecimiento que han presentado los SPE a nivel mundial y con el objetivo de apoyar de una manera apropiada su fortalecimiento y modernización en los años venideros, las tres organizaciones (BID-AMSPE-OCDE) realizaron en

* La elaboración de este informe contó con la colaboración de Maria Paula Contreras y Carlos Antonio Mesa.

2015 un estudio detallado que recopila información sistemática, estructurada y comparada sobre características institucionales y operativas de dichas agencias.

La información presentada en el estudio se fundamenta en una encuesta realizada por AMSPE-BID en 2014 a funcionarios de alto nivel de 73 servicios públicos de empleo de 71 países en las cinco regiones de la AMSPE[1]. A lo largo de esta sección se realiza una breve caracterización de los SPE alrededor del mundo con base en los principales resultados del estudio.

Las agencias difieren en las funciones que cumplen y los servicios que ofrecen, así como en los instrumentos que utilizan y su organización institucional. Por el lado de los servicios que ofrecen, los más generalizados alrededor del mundo (84% de los encuestados) son los tres primeros del Cuadro 1. Por su parte, las medidas de apoyo a la migración son frecuentes en los países de Europa pero se extienden en una menor proporción en América Latina y África mientras que la gestión de beneficios por desempleo es un servicio extendido principalmente en países desarrollados.

En cuanto a los instrumentos utilizados, nos centraremos en los relacionados con las tres funciones principales de las agencias. En su rol de intermediarios del mercado de trabajo, los SPE brindan servicios tanto a los solicitantes de empleo como a los empleadores. Para los solicitantes, los servicios que predominan en la gran mayoría de los SPE incluyen: entrevistas personales, ofertas directas de vacantes y acceso autónomo a las ofertas publicadas a través de distintos canales (entre 86% y 96% de los encuestados)[2]. Por su parte, los servicios más extendidos para los empleadores son los de apoyo para hallar y contratar a los candidatos apropiados para sus vacantes.

Por otro lado, el 82% de los SPE encuestados se encargan de recopilar y transmitir información estadística sobre el mercado

Cuadro 1. Principales funciones de los Servicios Públicos de Empleo

Función/Servicio	Descripción
Intermediación laboral	Difusión pública de vacantes de empleo para facilitar la articulación entre oferta y demanda de trabajo
Proveedores de información	Recopilación de estadísticas sobre el mercado laboral y de datos sobre vacantes disponibles y candidatos potenciales
Implementación de Políticas Activas del Mercado Laboral (PALM)	Además de buscar un menor desempleo, estas políticas se encaminan a incrementar la calidad del mismo, mejorando las competencias de los solicitantes o brindando incentivos a las empresas para contratar ciertos grupos de trabajadores
Beneficios por desempleo	Apoyo a los ingresos de las personas desempleadas
Migración laboral	Coordinación de la movilidad geográfica, entre fronteras, de personas que quieren acceder a un nuevo entorno laboral

Fuente: Elaboración propia con base en *El mundo de los servicios públicos de empleo (BID-AMSPE-OCDE, 2016)*.

[1] Las Américas (24 países sin incluir Estados Unidos), África (13 países), Asia y el Pacífico (8 países), Europa (25 países) y Medio Oriente/África del Norte (3 países).

[2] Otra parte significativa de los SPE (56 de 73) brinda capacitación directa a los solicitantes.

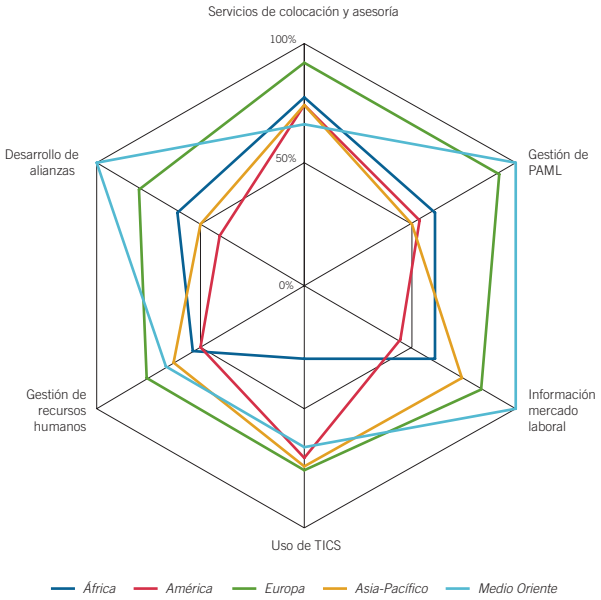
laboral, la cual se divulga a través de diferentes canales que varían de acuerdo a la región. Particularmente en América Latina, el 56% de los SPE tiene un sitio web para publicar la información; sin embargo en varios países de América del Sur (Chile, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay) preocupa el hecho de no proporcionar estadísticas por Internet (BID-AMSPE-OCDE, 2015).

Por último, los instrumentos de las políticas activas del mercado laboral incluyen una extensa variedad de medidas dentro de las cuales sobresalen aquellas orientadas a apoyar la inserción de grupos específicos al mercado laboral. De acuerdo con los resultados de la encuesta AMSPE-BID, el grupo más importante lo constituyen los jóvenes menores de 25 años (el 78% de los SPE ofrecen programas dirigidos a este grupo).

En tercer lugar, los SPE varían entre sí en términos de su institucionalidad. Al respecto, el estudio identifica cuatro modelos organizacionales diferentes: i) una agencia pública que depende del Ministerio encargado y cuenta con sus propias estructuras para la prestación de servicios, ii) un departamento ejecutivo del Ministerio encargado con sus propias estructuras para la prestación propia o externa de servicios, iii) una agencia pública responsable ante el Ministerio encargado que funciona bajo una red descentralizada y iv) no existe un SPE y los servicios de empleo son proporcionados por organizaciones privadas.

Las primeras dos estructuras organizacionales predominan y son los modelos en 44 y 23 de los SPE encuestados, respectivamente. Cabe resaltar que si bien 19 de los 23 SPE que pertenecen a la segunda categoría se encuentran en América Latina; el SPE de Colombia hace parte del tercer grupo, como se verá más adelante. A partir de dichas características y de los resultados de la encuesta, el estudio hace una clasificación sobre el grado de madurez de los servicios en las diferentes regiones. Aunque la mayoría de las encuestas (60% - 80%) sugiere que hay ciertas áreas total o parcialmente desarrolladas, los resultados son variados. A nivel mundial, solo los servicios de colocación y asesoría muestran un nivel relativamente alto de desarrollo. En otros campos considerados, se hace evidente que Europa es la región donde existe un mayor nivel de desarrollo en los SPE, mientras que en regiones como África y América Latina se observan las mayores debilidades.

Gráfico 1. Grado de madurez de los Servicios Públicos de Empleo



Nota: En América no se incluye Estados Unidos.
Fuente: Elaboración propia con base en *El mundo de los servicios públicos de empleo (BID-AMSPE-OCDE, 2016).*

El Servicio Público de Empleo en Colombia

Tradicionalmente, el Sistema Nacional de Aprendizaje (SENA) era el responsable directo de la intermediación en el mercado laboral y ofrecía asistencia en la búsqueda de empleo y contratación. En junio del 2013 el Gobierno colombiano expidió una Ley mediante la cual se creó el "Mecanismo de Protección al Cesante", que buscaba articular un sistema integral de políticas activas y pasivas del mercado de trabajo para mitigar los efectos del desempleo y promover la inserción de la población cesante en dicho mercado (Ley 1636 de 2013).

A partir de la Ley se estableció el Servicio Público de Empleo bajo una nueva estructura en la cual el SPE funciona como una agencia pública a cargo de una Red descentralizada de prestadores de servicio a nivel local (entidades públicas, privadas y sin ánimo de lucro) que responden ante el Ministerio de Trabajo y en la

que se incluye al SENA, con su función tradicional. Como se vio anteriormente, el SPE de Colombia es el único en la región que funciona bajo ese esquema.

Dentro de la Red, La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE) es la encargada de administrar el servicio, estableciendo parámetros comunes para todos los miembros y brindándoles asesoría para mejorar la calidad de los servicios ofrecidos y fortalecer su gestión operativa. Todas las entidades pertenecientes a la Red deben ofrecer sus servicios de forma gratuita y están reguladas por un sistema de licencias que garantiza el cumplimiento de su función en conformidad con la legislación vigente (OIT, 2015).

El SPE en Colombia opera principalmente a través de una plataforma electrónica a la cual tanto solicitantes como empleadores pueden acceder libremente y registrarse, pero también cuenta con una amplia cobertura en términos de puestos físicos de atención. A junio de 2016, el SPE tenía en operación 261 centros de empleo en 150 municipios de todos los departamentos del país, con una capacidad máxima de atención de alrededor de 3 millones de personas al año.

En términos de los servicios brindados, de acuerdo con la encuesta BID-AMSPE, el SPE de Colombia es el que ofrece una mayor cantidad de servicios en comparación con los demás países de Suramérica: 58 frente a un promedio de 36. Al respecto cabe resaltar que este hecho no es necesariamente favorable para el servicio de empleo en nuestro país en la medida en que ofrecer una mayor cantidad de servicios puede reducir la focalización y restarle calidad y efectividad a algunos de ellos.

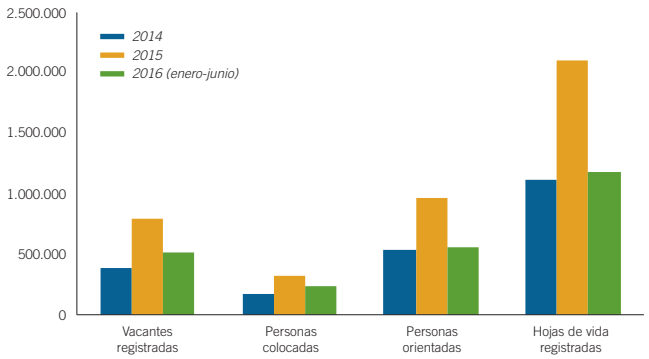
Los servicios tanto para los solicitantes como para las empresas varían considerablemente entre las entidades oferentes. Los primeros comprenden desde servicios básicos de asesoramiento hasta orientación vocacional, asesoramiento personalizado y apoyo para el inicio de negocios propios[3] y los segundos comprenden desde asistencia en el proceso de selección y contratación de personal hasta programas de formación para el trabajo y búsqueda de candidatos con perfiles especializados. La sofisticación y aplicación de los servicios depende en gran medida de si los oferentes son públicos o privados.

Resultados y desafíos futuros

Durante los últimos años el SPE ha presentado avances importantes en términos de la población atendida en la medida en que tanto las personas como las empresas hacen un uso más extendido del servicio: la cantidad de hojas de vida y de vacantes registradas aumentaron un 25% y 38% respectivamente, entre el primer semestre de 2016 y el mismo período del año anterior. Asimismo, la cantidad de personas que recibieron algún tipo de orientación laboral a través de los centros de atención aumentó en un 7% en el período en consideración (Gráfico 2). La mejora en los anteriores indicadores ha sido el resultado de una agresiva estrategia de promoción del SPE en todo el territorio nacional.

Sin embargo, existe un reto importante en términos del emparejamiento efectivo entre la oferta y la demanda de trabajo. Si bien

Gráfico 2. Evolución de los indicadores del Servicio de Empleo



Fuente: Observatorio del Servicio de Empleo.

[3] Estos servicios están disponibles para una amplia gama de usuarios incluidos los desempleados de corta y larga duración en zonas urbanas y rurales, las personas con discapacidad y los grupos minoritarios.

los resultados mencionados son positivos, la cantidad de personas colocadas a través de la agencia es relativamente pequeña (245 mil a junio de 2016). De acuerdo con un informe publicado por la OIT en marzo de este año, únicamente el 1% de los empleos creados en el país ocurre a través del SPE, mientras que en otros lugares como Brasil y la Unión Europea este valor asciende a 3,8% y 9,6%, respectivamente (Pignatti, 2016).

En el informe de la OIT se hace una evaluación de los efectos de la participación en el SPE sobre la probabilidad de obtener un empleo formal. El análisis compara los resultados entre individuos que encontraron un empleo a través de la Agencia Pública de Empleo del SENA (APE) e individuos similares que lo hicieron a través de otros medios, como agencias privadas o contactos personales.

Los resultados sugieren que encontrar empleo a través de la APE aumenta la probabilidad de tener un trabajo formal respecto a quienes lo encuentran mediante los otros métodos de búsqueda. Alrededor de dos tercios de este efecto está relacionado con el hecho de que quienes encuentran empleo a través de la APE generalmente se ubican en empresas más grandes (Pignatti, 2016). Sin embargo, como se vio anteriormente, en términos del total del empleo creado en el país, estos resultados no parecen ser muy representativos.

Con base en la gestión que ha hecho el SPE hasta ahora, es posible identificar desafíos adicionales que el sistema deberá considerar para fortalecer su función. Por un lado, si bien se han hecho esfuerzos por aumentar los puntos de atención en los diferentes municipios del país, su disponibilidad se concentra principalmente en Bogotá (97 puntos), Antioquia (89 puntos) y Valle (36 puntos), lugares en donde se registran tasas de desempleo relativamente bajas. En este contexto, es necesario ampliar la cobertura para poder llegar a los territorios en donde las personas se ven más afectadas por el desempleo y la informalidad.

Por el otro, al atender a una gama de usuarios cada vez más amplia, las agencias del SPE entrarán en contacto con solicitantes que se enfrentan a diferentes realidades y como resultado, el apoyo personalizado a lo largo de todo el proceso de búsqueda de empleo cobrará una mayor relevancia. En consecuencia, los prestadores de servicios deberán tener las capacidades suficientes para responder al aumento de la demanda de este tipo de servicios con el fin de brindar el apoyo deseado a los usuarios que más lo necesitan.

Por último, y ligado al punto anterior, para asegurar el éxito de los procesos de emparejamiento y poder identificar de forma oportuna los cuellos de botella que se presentan, es importante que los prestadores de servicios cuenten con las herramientas necesarias para hacer seguimiento a los avances que presenten los individuos en la búsqueda de empleo. Si bien algunas agencias cuentan en la actualidad con mecanismos de seguimiento a los solicitantes, es importante que esta práctica se extienda.

Perspectivas y Consideraciones finales

En muchos países alrededor del mundo se han constituido SPE para alinear la oferta y la demanda de trabajo y suavizar el impacto de las transiciones observadas en el mercado laboral. Estos sistemas varían considerablemente en términos de los servicios que ofrecen y de su organización institucional y la estructura “adecuada” depende del contexto socio-económico y político de cada país.

A pesar de las diferencias, es necesario reconocer que el papel que desempeñan los SPE también responde a los desafíos que presenta el mercado laboral a corto y largo plazo tanto a nivel regional como mundial. Por un lado, en el corto plazo un asunto importante es la persistencia de brechas de habilidades, hecho que propicia la coexistencia de elevados niveles de desempleo con demanda de trabajo no satisfecha en ciertos sectores. Los SPE, a través del desarrollo constante de habilidades de los solicitantes de empleo, pueden desempeñar un papel importante en la reducción de dicha brecha.

En cuanto a los retos en el largo plazo, el informe del BID-AMSPE-OCDE resalta una serie de elementos relacionados con cambios que se darán en la fuerza de trabajo y en los tipos de

trabajo. Por un lado, el cambio demográfico hará que el crecimiento de la fuerza de trabajo se vuelva más lento mientras que su composición aumenta en edad. A la vez, las personas que participan en el mercado laboral tendrán una naturaleza cada vez más global y los métodos de trabajo a distancia (virtuales) se volverán más frecuentes.

Por el otro, el tipo de empleos disponibles será diferente. La utilización de acuerdos de trabajo temporales o de prestación de servicios está aumentando como una alternativa frente a los contratos indefinidos. Adicionalmente, a medida que la tecnología ha avanzado, las competencias requeridas están cambiando y en el futuro se requerirán habilidades cognitivas e interpersonales de alto nivel. En la misma dirección, las nuevas tecnologías cambiarán la forma de buscar empleo y es muy probable que en el futuro el mercado laboral se caracterice por múltiples transiciones entre diferentes empleos, dado que el modelo de tener un solo empleador a lo largo de toda la vida se desvanece.

Para poder enfrentar estos retos de manera integral, es importante que los SPE orienten sus acciones hacia un modelo que no solo se base en intervenciones puntuales que buscan solucionar los retos de corto plazo, sino en un modelo basado en la coordinación de los servicios de empleo y capacitación a lo largo de toda la vida laboral (BID-AMSPE-OCDE, 2015). Para lograrlo de manera eficiente, los servicios deberán tener la capacidad de adaptarse y responder a los diferentes cambios mencionados anteriormente.

Referencias

BID - AMSPE - OCDE (2015). *"El mundo de los servicios públicos de empleo"*. Banco Interamericano de Desarrollo, Asociación Mundial de los Servicios Públicos de Empleo, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

OIT (2015). *"Servicios Públicos de Empleo en América Latina y El Caribe: Colombia"*. Organización Internacional del Trabajo.

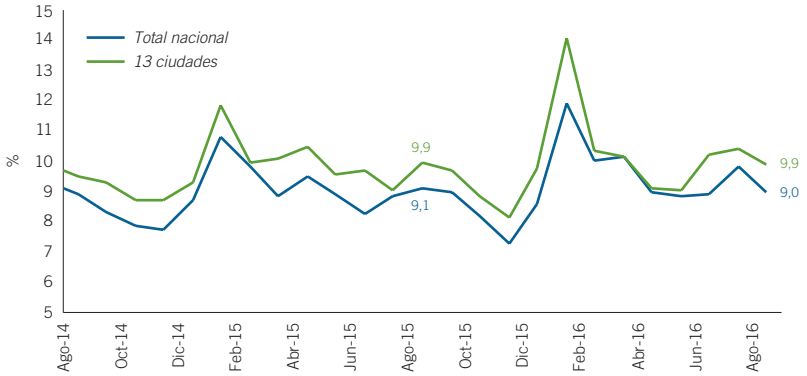
Piggnati, C. (2016). *"Do public employment services improve employment outcomes?: Evidence from Colombia"*. International Labour Office, Research Department working paper No. 10; - Geneva: ILO

UAESPE (2016). *"Coyuntura Laboral Regional"*. Boletín No. 48, Observatorio del Servicio Público de Empleo. Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

2

Coyuntura del mercado laboral

Gráfico 1. Tasa de desempleo nacional y 13 ciudades principales

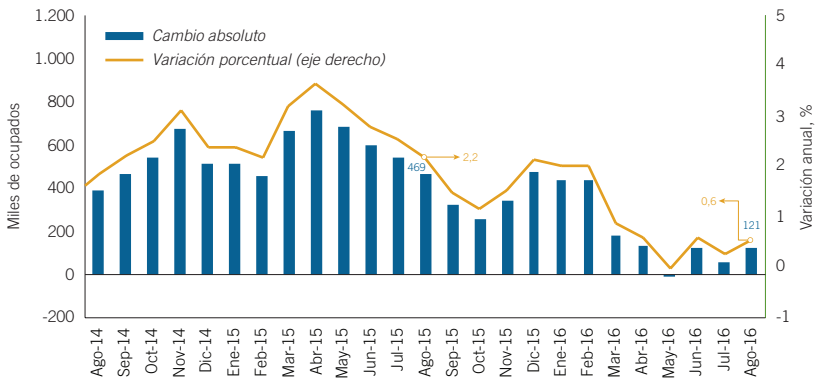


Fuente: DANE.

El desempleo se situó en 9,0% en el mes de agosto, una reducción de 0,1 puntos porcentuales (pps) con respecto al mismo mes de 2015.

Durante el mes de julio la tasa de desempleo en las 13 principales ciudades se ubicó en 9,9%, manteniéndose inalterada frente a la cifra registrada en el mismo periodo del año anterior.

Gráfico 2. Cambio anual en el total nacional de ocupados *(Trimestre móvil)*

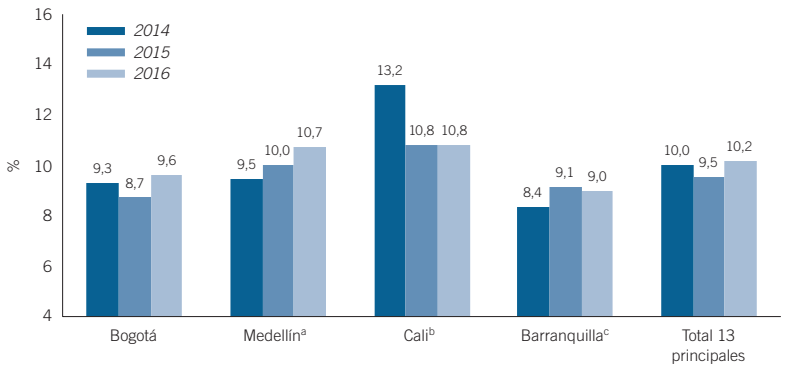


Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

Durante el trimestre móvil junio-agosto, el total de ocupados en Colombia aumentó en 121 mil, equivalente a una variación de 0,6% frente al mismo período del año anterior.

Dicho resultado, evidencia un ligero aumento frente al trimestre móvil de mayo-julio pero una reducción importante frente al número de empleos generados doce meses atrás. Esto se da principalmente por el mal desempeño de las cabeceras municipales que contribuyeron apenas con el 8,3% de los nuevos puestos (10 mil), mientras las áreas rurales aportan el 91,7% de los puestos (111 mil).

Gráfico 3. Desempleo en las principales ciudades *(Trimestre junio-agosto)*

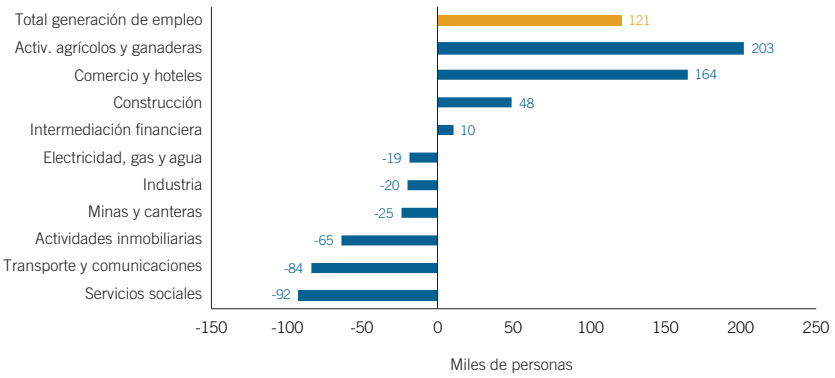


[a] Incluye Valle de Aburrá; [b] incluye Yumbo; [c] incluye Soledad.
Fuente: DANE.

En el trimestre junio-agosto la tasa de desempleo en las 13 principales ciudades se ubicó en 10,2%, 0,6 pps por encima del mismo trimestre del 2015.

El desempleo se redujo en 4 de las 23 ciudades y áreas metropolitanas durante el último trimestre móvil. Las ciudades con menor desempleo fueron: Bucaramanga AM (8,4%), Barranquilla AM (9,0%), Montería (9,1%) y Cartagena (9,1%). Por su parte las ciudades con mayor desempleo fueron Quibdó (16,4%), Cúcuta (15,5%) y Armenia (14,6%).

Gráfico 4. Contribución anual a la generación de empleo por sectores económicos *(Trimestre junio-agosto)*



Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

Las ramas de la economía que tuvieron la mayor contribución a la generación de empleo durante el trimestre junio-agosto fueron: las actividades agrícolas, ganaderas y similares (203 mil puestos) y el comercio, restaurantes y hoteles (164 mil puestos).

Por el contrario, durante el mismo trimestre, los sectores que más contribuyeron a la destrucción de empleos fueron: servicios sociales y personales (92 mil puestos), y actividades de transporte, almacenamiento y comunicaciones (84 mil puestos).

Cuadro 1. Creación de empleo por posición ocupacional *(Trimestre junio-agosto)*

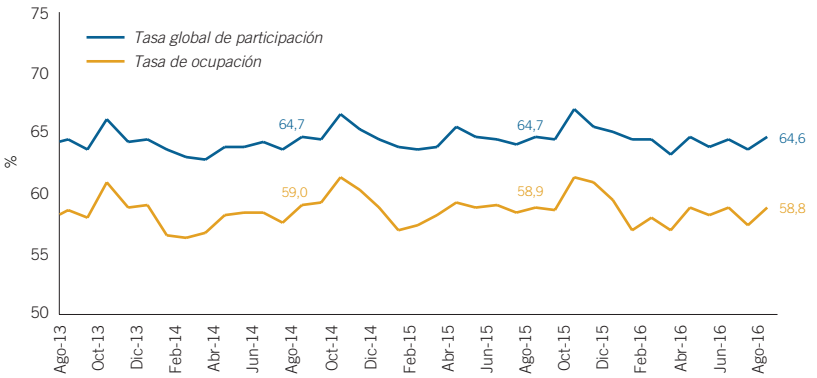
	Miles de personas
Empleado particular	143
Empleado del gobierno	-22
Empleado doméstico	-34
Cuenta propia	251
Empleador	-118
Trabajador familiar sin remuneración	-17
Trabajador sin remuneración en otras empresas	10
Jornalero	-90
Otro	-2
Total	121

Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

En el trimestre mayo-julio, los segmentos de empleado particular y empleo cuenta propia, en conjunto, generaron 395 mil puestos de trabajo, i.e., entre los dos contribuyeron con 1,8 pps a la variación de la población ocupada, en el total nacional.

Ahora bien, para el total nacional, la generación de empleo estuvo impulsada por los trabajos no asalariados que aportaron 126 mil nuevos puestos, mientras en los trabajos asalariados se perdieron 3 mil puestos.

Gráfico 5. Tasa goblal de participación y de ocupación

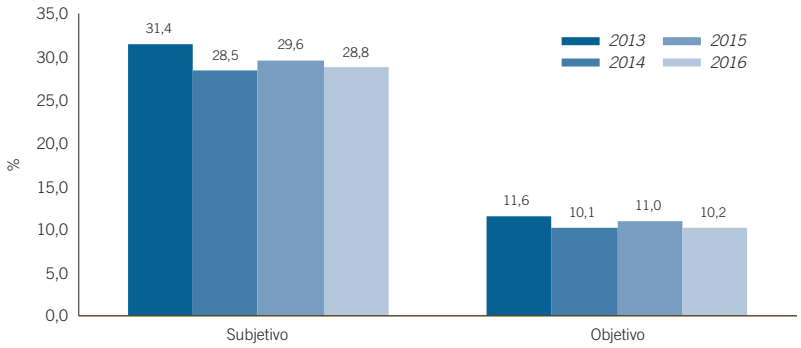


Fuente: DANE.

La tasa de ocupación (TO) para el mes de agosto se ubicó en 58,8%, 0,1 pps por debajo del registro un año atrás. En agosto el número de ocupados aumentó en 272 mil.

Al igual que lo ocurrido con la TO, la tasa global de participación (TGP) presentó una reducción de 0,1 pps, situándose en 64,6%, explicada por un aumento de tan solo 1,1% (270 mil personas) en la fuerza laboral, inferior al crecimiento estimado de la población en edad de trabajar.

Gráfico 6. Subempleo en Colombia

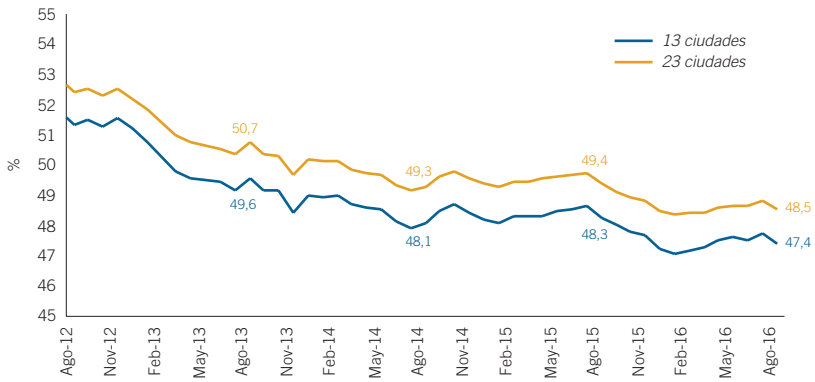


Fuente: DANE.

En julio, la tasa de subempleo subjetivo presentó una reducción de 0,8 pps respecto a agosto de 2015, situándose en 28,8%. De los tres componentes de este indicador (insuficiencia de horas, empleo inadecuado por competencias y por ingresos), solo el segundo presentó un aumento durante dicho periodo.

Por su parte, las personas que se consideraban en situación de subempleo y que hicieron gestiones para materializar su aspiración igualmente presentaron una reducción de 0,8 pps respecto a agosto del 2015. En este sentido, la tasa de subempleo objetivo se ubicó en 10,2%.

Gráfico 7. Informalidad en las 13 y 23 principales ciudades* *(Trimestre junio-agosto)*

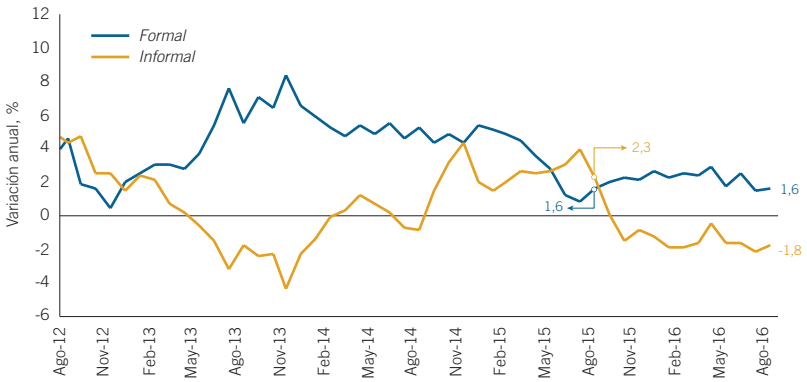


* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.
Fuente: DANE.

En el trimestre junio-agosto, la tasa de informalidad para las trece ciudades principales se ubicó en 47,4% y para las veintitrés ciudades se situó en 48,5%. En ambos casos, Bogotá explica más del 60% de la reducción empleos informales.

Es de destacar que tanto para las 13 como para las 23 ciudades principales, el indicador de informalidad lleva 12 periodos consecutivos reduciéndose.

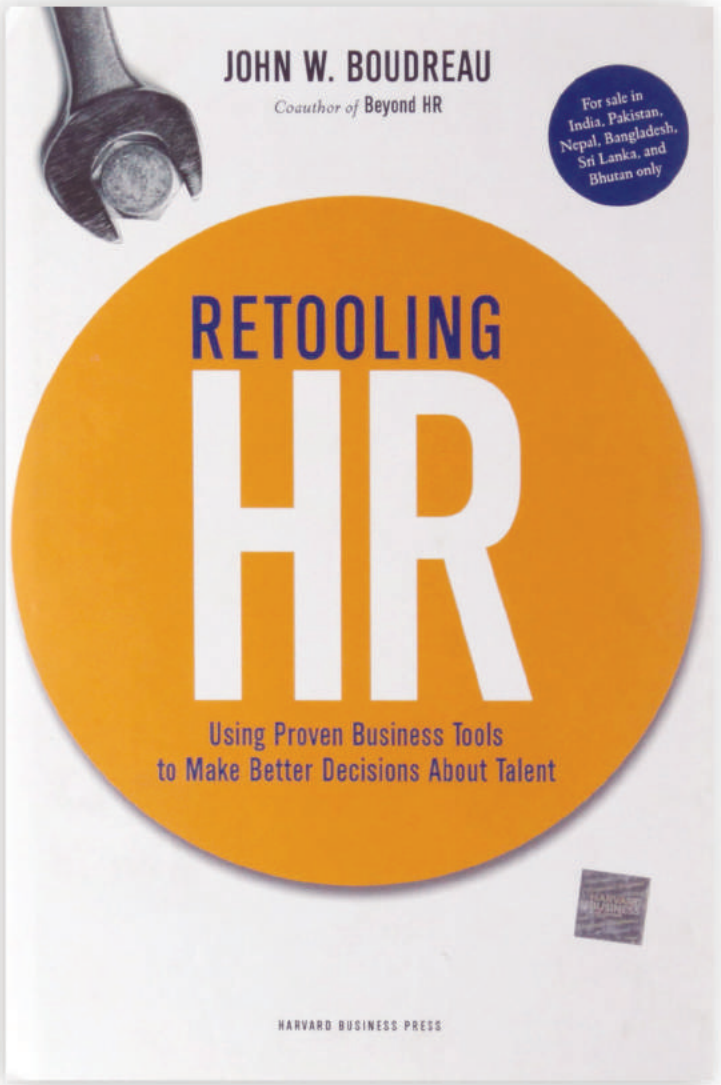
Gráfico 8. Generación de empleo formal e informal en las 13 principales ciudades* *(Trimestre junio-agosto)*



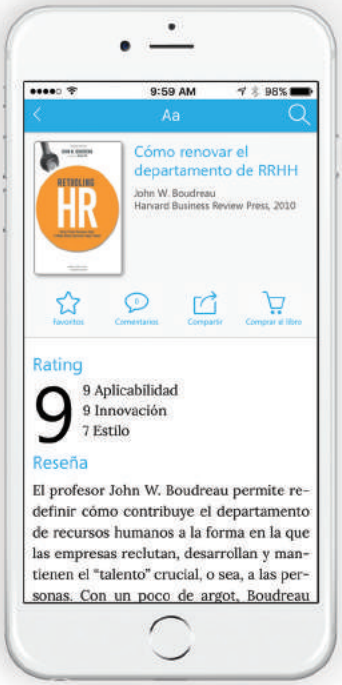
* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.
Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

Durante el trimestre junio-agosto, la generación de empleo formal en las trece principales ciudades creció 1,6% (87 mil puestos) respecto al mismo periodo un año antes. Este crecimiento estuvo impulsado por los segmentos de comercio, hoteles y construcción, así como de construcción y servicios sociales y personales, donde en conjunto se generaron 164 mil nuevos puestos formales.

Por el contrario, para el segundo trimestre del año, la generación de empleo informal presentó una contracción de 1,8% (91 mil puestos) respecto a la cifra del año anterior. Únicamente en las actividades agrícolas, ganaderas y similares, así como en comercio, hoteles y restaurantes, se presentó un aumento de trabajo informal.



Utilizado por las 10 compañías más grandes de Colombia.



Aprenda más en menos tiempo

Desarrolle sus competencias aprendiendo los conceptos claves de cada libro en menos de 10 minutos.

> "El trabajo que hacen los líderes cuando se trata de decisiones y procesos de talentos es muy valioso, entonces ¿por qué sigue luchando RRHH con su identidad después de más de 50 años de progreso?"

Si desea probar un demo para su compañía favor contactar:
Alejandro Arango Mesa D: 571 482 40 80 / 574 266 74 05 C:311 600 80 16

Calle 93B #13-30 Of. 207 Bogotá/ Torre Davivienda, Of.1006 Medellin

www.getabstract.com

getabstract®
compressed knowledge®