

INFORME MENSUAL DEL

MERCADO LABORAL

SALARIO EMOCIONAL

JULIO 2017

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
Santiago Gómez
Carlos Antonio Mesa
Natalia Navarrete
Miguel Otero
Andrés Pinchao

ACRIP

Directora Ejecutiva
Adriana España Ardila

Junta Directiva
Carlos Schmidt | Presidente
Juan Carlos Álvarez | Vicepresidente
Faber Arias
Livi Betancur
Luis Geovanny Cujar
Eduardo Lleras
Germán Paris
Hugo Salcedo
Gladys Vega
Isabel Rocío Velosa

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: Salario emocional*

Introducción

Actualmente la decisión de las personas de trabajar en una empresa o en otra no está determinada exclusivamente por el incentivo monetario sino también por las prestaciones no económicas. De hecho, los trabajadores cada vez estiman más aspectos, tales como la posibilidad de pasar tiempo con su familia y desarrollar sus gustos personales. En una encuesta de Glassdoor se encuentra que el 79% de los empleados de Estados Unidos reportan su preferencia por beneficios nuevos o adicionales en lugar de un aumento en su salario monetario. Como resultado, las nuevas tendencias organizacionales están propendiendo por un esquema laboral que incluya beneficios no monetarios para los empleados, con el fin de conciliar la vida laboral con la personal. Dichas prestaciones no económicas se han denominado salario emocional y abarcan políticas como la flexibilidad del horario y el teletrabajo, entre otras.

La implementación de esas medidas ha tenido impactos positivos en las empresas. De acuerdo con un estudio del Consejo de Asesores Económicos de la Casa Blanca (2014), los empleadores que han adoptado prácticas de trabajo flexible mencionan una serie de beneficios económicos como la reducción del ausentismo y la rotación de los trabajadores, así como mejoras en su capacidad para atraer y retener a los empleados, que en última instancia se traducen en una mayor productividad. No obstante, la aplicación del trabajo flexible no es viable en algunos sectores económicos por su naturaleza intrínseca y en ocasiones existe también una percepción desfavorable por parte de los trabajadores en términos del efecto negativo sobre las probabilidades de ascenso.

El objetivo de este Editorial es analizar el concepto de salario emocional y sus posibles efectos en el mercado laboral. Adicionalmente, se realiza un recuento de la implementación de algunas de estas prácticas en el país.

¿Qué es el salario emocional?

El aumento de los conflictos entre el trabajo y la familia tiene repercusiones negativas en el desarrollo organizacional. Estos conflictos se han acrecentado por factores como la mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral, entre otros. De esta manera, la falta de equilibrio entre la vida personal y laboral se refleja en una alta rotación de personal, dificultades para retener talento, mal ambiente laboral y ausentismo. En este contexto, el salario emocional se define como aquellas remuneraciones no monetarias que reciben los empleados con el fin de precisamente satisfacer sus necesidades personales, familiares y profesionales. Este tipo de reconocimientos actúan como incentivos para los empleados y ayudan a mejorar su inserción dentro del desarrollo de la empresa.

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE), un aspecto importante del equilibro entre lo laboral y lo personal es el número de horas que una persona trabaja. La evidencia sugiere que un horario de trabajo largo puede resultar perjudicial para la salud personal, poner en peligro la seguridad y aumentar el estrés. La proporción de empleados que trabajan 50 horas o más a la semana no es muy elevada en los países de la OCDE: cerca de 13%. Turquía es, por un gran margen, la nación con la proporción más alta de personas que trabajan muchas horas, con alrededor del 39%, seguida por México (28%) e Israel con más de una sexta parte de sus empleados. En términos de género, el porcentaje de hombres empleados que trabajan en

* La elaboración de este informe contó con la colaboración de Viviana Alvarado y Carlos Antonio Mesa.

un horario muy extendido en los países de la OCDE es del 17%, en comparación con el 8% en el caso de las mujeres.

Además, cuanto más trabajen las personas, menos tiempo tendrán para dedicarlo a otras actividades, como el cuidado personal o el ocio. La cantidad y la calidad del tiempo libre son importantes para el bienestar general de las personas y pueden generar beneficios adicionales para la salud física y mental. Un empleado de tiempo completo en la OCDE dedica en promedio el 62% del día, cerca de 15 horas, al cuidado personal (comer, dormir, etc.) y al ocio (vida social con amigos y familiares, pasatiempos, juegos, uso recreativo del computador y la televisión, etc.).

Partiendo de lo anterior, el Centro Internacional de Trabajo y Familia (ICWF por sus siglas en inglés) del IESE Business School ha desarrollado desde 1999 un modelo de diagnóstico de Empresa Familiarmente Responsable (EFR). El objetivo de esta iniciativa, conocida como la Responsabilidad Familiar Corporativa (RFC), es permitir que las empresas se evalúen frente a las prácticas relacionadas con la promoción de una cultura de integración del trabajo y la familia de sus empleados.

De acuerdo con el instituto las prácticas que promueven un balance entre las distintas esferas de la vida del trabajador se relacionan con la flexibilidad tanto del tiempo y como del espacio, así como de apoyo profesional, servicios y beneficios familiares, que van más allá de una retribución económica. En definitiva, existen cuatro grandes rubros que el instituto identifica como las políticas enfocadas en una cultura de RFC (Cuadro 1).

Posibles efectos del salario emocional

Frente a los posibles impactos de estas medidas, Lambert (2000), basándose en la teoría del intercambio social, estima un modelo que vincula los beneficios adicionales percibidos por los trabajadores y el comportamiento organizacional. La autora concluye que entre más útiles perciben los trabajadores los beneficios otorgados para manejar el balance del trabajo y la vida personal, hay mayor probabilidad de que participen en actividades de la organización, como presentar sugerencias para mejorar, asistir voluntariamente a reuniones sobre métodos de calidad e informar que ayudaron a otros colegas con sus deberes laborales. Adicionalmente, Balmforth (2006) utilizando información sobre Nueva Zelanda encuentra que la integración de la familia y el trabajo está significativa y positivamente relacionada con la satisfacción en el trabajo y el compromiso con la organización, y negativamente con las intenciones de rotación de los empleados.

En la misma línea, de acuerdo con la *Millennial Survey 2017* realizada por Deloitte[1], las personas perciben que aspectos como la flexibilidad laboral está fuertemente relacionada con un mejor desempeño y retención de talento. De acuerdo con los resultados, los participantes que trabajan en organizaciones que ofrecen un alto grado de flexibilidad parecen recompensar a sus empleadores

Cuadro 1. Políticas relacionadas con la RFC

Flexibilidad en tiempo y espacio	Servicios referentes a temas familiares	Apoyo profesional y familiar	Beneficios para la familia
❒ Teletrabajo ❒ Trabajo a tiempo parcial o compartido ❒ Flexibilidad de horario ❒ Semana comprimida	❒ Acceso a información sobre conciliación ❒ Seminarios/talleres/ sesiones informativas sobre conciliación laboral y familiar	❒ Asesoramiento profesional ❒ Asesoramiento personal	❒ Guardería en la empresa ❒ Subsidio para cuidado de niños o asistencia a dependientes ❒ Excedencias para cuidar un familiar

Fuente: IESE.

[1] La encuesta se realizó a aproximadamente 8.000 personas de 30 países nacidas luego de 1982, con un título universitario, empleadas tiempo completo y que trabajan mayoritariamente en organizaciones del sector privado.

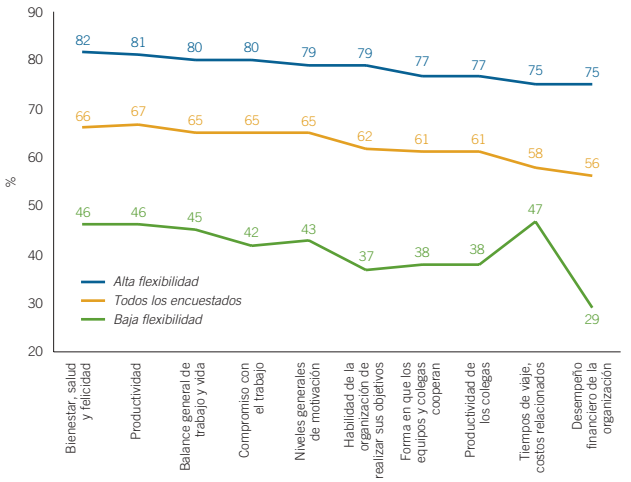
con altos niveles de lealtad. En efecto, en los entornos de trabajo poco flexibles el porcentaje de quienes esperan salir del lugar del trabajo en dos años es alto (45%), y superior en 18 puntos porcentuales al de quienes esperan permanecer más de cinco años (27%). En cambio, en los entornos laborales altamente flexibles la diferencia es de solo dos puntos porcentuales: 35% esperan permanecer dos años y 33% esperan hacerlo más de cinco años.

Adicionalmente, la flexibilidad tiene una influencia positiva en varias esferas del trabajo. En particular, las diferencias de percepción entre los encuestados de empresas de alta y baja flexibilidad sugieren que esta modalidad se refleja en un mayor nivel de productividad, compromiso, motivación y trabajo en equipo, a la vez que mejora el bienestar personal y la salud. La diferencia entre las respuestas de ambos grupos es particularmente alta en cuanto al impacto positivo en el rendimiento financiero de la empresa, mientras que paradójicamente, en los tiempos de viaje se registra una diferencia menor (Gráfico 1).

En la misma línea, la implementación de medidas como la flexibilidad del horario del trabajo se compensa con una disminución de la rotación y el ausentismo del personal. De acuerdo con un experimento realizado por Dalton y Mesch (1990), la implementación temporal de un programa de flexibilidad laboral en un área de una empresa de servicios públicos se reflejó en una reducción de más del 20% en las ausencias laborales, mientras que en las áreas donde se conservó el horario estándar la tasa de ausentismo se mantuvo prácticamente inalterada. Más aún, tras la eliminación del programa de flexibilidad laboral, las ausencias de personal en el área se incrementaron y prácticamente se igualaron con las del área con horario restringido (Gráfico 2).

A pesar de los potenciales beneficios de la flexibilidad laboral, debido a la naturaleza misma del sector, no todas las empresas están en la capacidad de promover esta política. Por ejemplo, las organizaciones de la rama de servicios pueden encontrar viable que sus empleados trabajen de vez en cuando desde su casa, mientras que para las empresas del sector agrícola o de alimentos estas prácticas son totalmente inviables debido al tipo de trabajo que se realiza. De hecho, de acuerdo con la encuesta del Estudio Nacional de Empleadores (NSE por sus siglas en inglés) para Estados Unidos de 2016[2], las organizaciones de servicios

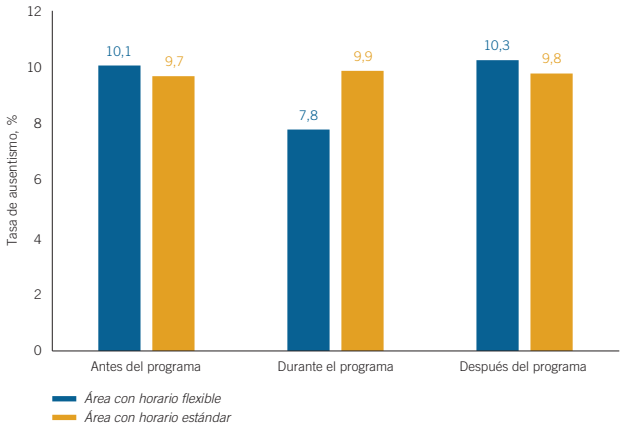
Gráfico 1. Percepción de la flexibilidad laboral*



* La pregunta del cuestionario es cuál ha sido el impacto de la organización adoptando prácticas de trabajo flexible.

Fuente: Deloitte.

Gráfico 2. Tasas promedio de ausentismo con y sin plan de trabajo flexible



Fuente: Dalton y Mesch (1990).

[2] El Estudio Nacional de Empleadores es un estudio integral a las prácticas, políticas, programas y beneficios del empleador que abordan las necesidades personales y familiares de los empleados. La encuesta se realiza a aproximadamente de 900 empleadores de los EE.UU. con 50 o más empleados.

profesionales son las que tienen más probabilidades de tener altos niveles de flexibilidad, mientras que empresas del sector de producción de bienes y de comercio al por mayor y al por menor son las que tienen menos probabilidades. Del mismo modo, la evidencia demuestra que los trabajadores menos calificados tienen menor flexibilidad laboral frente a los más calificados (Consejo de Asesores Económicos de la Casa Blanca, 2014).

Por otra parte, de acuerdo con la misma encuesta, los principales obstáculos que reportan los empleadores para implementar medidas como la flexibilidad laboral, licencias de cuidado o asistencia para el cuidado de niños son: los costos (28%), la dificultad de supervisar a los trabajadores (14%), los requisitos y la carga de trabajo (11%), la pérdida potencial de la productividad (10%) y la necesidad de asegurarse que las labores de realicen (10%).

Desde la perspectiva de los trabajadores, la evidencia sobre el posible impacto de medidas como la flexibilidad laboral en la conciliación de la vida laboral con la personal no es concluyente. Dado que los límites entre el tiempo de trabajo y la vida personal no se logran distinguir con facilidad bajo esta modalidad de trabajo, los empleados pueden estar más concentrados en sus deberes y trabajar durante más tiempo. Esto es más probable que suceda en personas que priorizan la carga laboral frente a otros aspectos de la vida, como los trabajadores calificados y de alto estatus. Frente a este aspecto, un estudio realizado por Chung (2017) utilizando los datos de la encuesta sobre las condiciones de trabajo en Europa, encuentra que aquellos empleados bajo una jornada flexible tienen una probabilidad 1,2 veces superior a trabajar durante su tiempo libre en comparación con los trabajadores de horario fijo.

Más aún, pese a que las jornadas de trabajo flexibles pueden estar disponibles, la evidencia sugiere que los trabajadores tienen una percepción negativa de esta modalidad de trabajo, debido a las posibles consecuencias en su carrera profesional. De acuerdo con una encuesta realizada en 2011 para Reino Unido, el 32% de los encuestados afirma que la flexibilidad laboral reduce la probabilidad de un ascenso (Chung, 2017).

Salario emocional en Colombia

En Colombia, las tendencias organizacionales están propendiendo por un modelo que incorpore prestaciones relacionadas con el salario emocional. De acuerdo con un estudio realizado por Mercer Marsh para 116 compañías en 2014, los beneficios que ofrecen las empresas incluyen horarios flexibles (50,9% de la muestra), teletrabajo ocasional (35,3%), salida temprano los viernes (30,2%), jornada laboral reducida (26,7%), días adicionales de vacaciones (25,9%), días al año para temas personales (24,2%) y, en menor medida, teletrabajo permanente (7,8%).

La flexibilidad laboral se rige por la Ley 789 de 2002, según la cual el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo de seis días a la semana con un día de descanso obligatorio. El número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana, y podrá ser de mínimo cuatro horas continuas y hasta diez horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario.

Adicionalmente, de acuerdo con una encuesta realizada por el Ministerio TIC y el Ministerio del Trabajo a más de 1.740 empresas colombianas en diferentes ciudades el número de teletrabajadores se triplicó en Colombia entre 2012 a 2016. De igual manera, el número de empresas que implementan este tipo de modalidad de trabajo se incrementó en 146%. Por ciudades, las que presentaron el mayor crecimiento en el número de teletrabajadores para el mismo periodo fueron Bogotá (138%), Medellín (780%) y Cali (90%).

Finalmente, la misma encuesta señala que las empresas reportaron impactos positivos en la productividad y la eficiencia de los

recursos con esta modalidad. Los beneficios mejor calificados por los empresarios fueron: disminución de costos operaciones (47%), aumento de la productividad (47%), aumento de la eficiencia de los procesos (37%) y el aumento de la rentabilidad (17%). A su vez, los empleados perciben que el teletrabajo los beneficia con ahorro en tiempos de desplazamiento (49%), autonomía e independencia (40%) y mejora en la calidad de vida (33%).

Consideraciones finales

El salario emocional se ha implementado con el fin de conciliar la vida laboral con la personal de los trabajadores. La literatura ha demostrado que la aplicación de medidas como la flexibilidad laboral mejora indicadores relacionados con el ausentismo y la rotación en las empresas, así como la productividad de los trabajadores.

No obstante, en algunos sectores y para los trabajadores poco calificados, dichas medidas son difíciles de establecer. Adicionalmente, los efectos de dichas medidas para equilibrar la vida laboral y la personal de los trabajadores son mixtos. Debido a que los límites entre el tiempo laboral y personal son difíciles de distinguir, las personas bajo la modalidad de flexibilidad tienden a trabajar más respecto a los empleados con horarios fijos. Por otra parte, aún con la disponibilidad de este tipo de prácticas, existe un estigma alrededor de estas medidas por las posibles consecuencias negativas sobre la carrera profesional.

Referencias

Balmforth, K., y Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: Realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 69-76.

Bond, T., Galinsky, E., y Matos, K. (2016). *2016 National Study of Employers*. New York, NY: Families and Work Institute.

Dalton, D.R. y Mesch, D.J. (1990). The Impact of Flexible Scheduling on Employee Attendance and Turnover. *Administrative Science Quarterly* 35, no. 2: 370-87.

Consejo de Asesores Económicos de la Casa Blanca (2014). *Work-life balance and the Economics of workplace flexibility*.

Chung (2017). *Work autonomy, flexibility and work-life balance*. University of Kent.

Deloitte (2017). *The 2017 Deloitte Millennial Survey*.

Lambert, S. J. (2000). Added benefits: The link between work-life benefits and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 43(5), 801-15.

Mercer Marsh (2015). *Cómo innovar en el plan de beneficios de acuerdo a cada generación*.

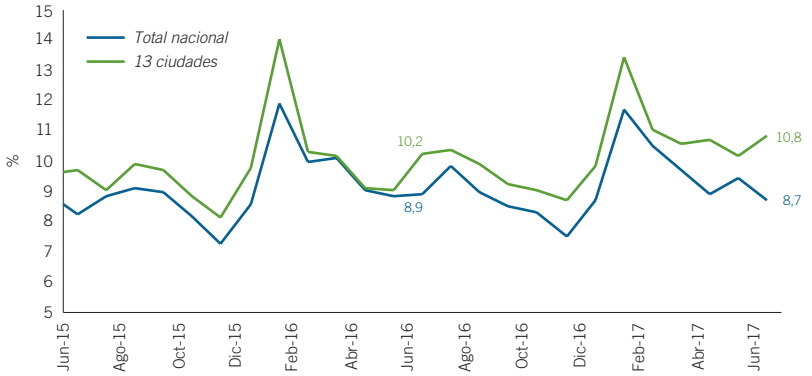
Ministerio TIC (2016). *Estudio penetración teletrabajo 2016.* Disponible en: http://teletrabajo.gov.co/622/articles-16887_archivo_pdf_estudio_teletrabajo_2016.pdf

OCDE (2015). *How's life 2015: Measuring Well-being*, OCDE Publishing: Paris.

2

Coyuntura del mercado laboral

Gráfico 1. Tasa de desempleo nacional y 13 ciudades principales

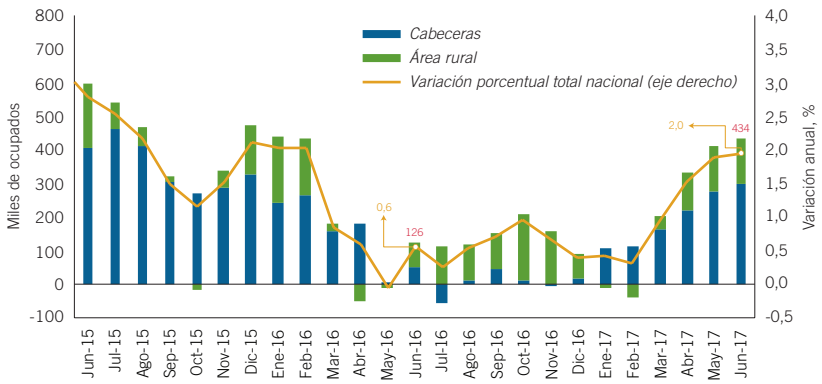


Fuente: DANE, GEIH.

En junio el desempleo se situó en 8,7% y para el trimestre abril-junio, en 9,0%. En el primer caso se registró una reducción de 0,2 puntos porcentuales (pps) mientras en el segundo se presentó un aumento de 0,1 pps frente al mismo periodo un año atrás.

Por su parte, en las 13 principales ciudades se evidenció un aumento de 89 mil personas desocupados frente al mismo periodo doce meses atrás, creciendo 7,3%. En ese sentido, la tasa de desempleo para las principales ciudades aumentó 0,6 pps, ubicándose en 10,8%.

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

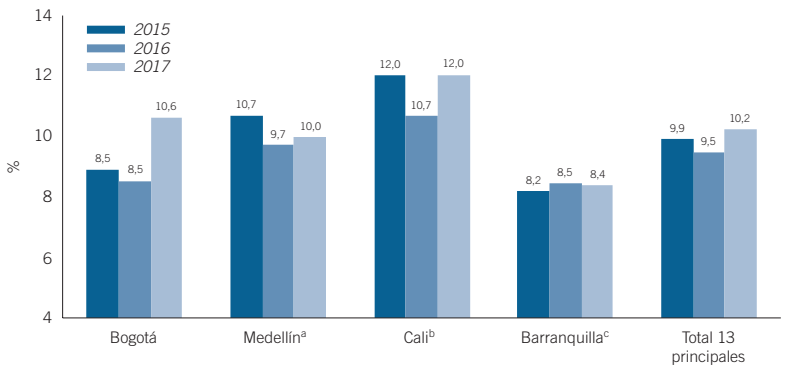


Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras de la GEIH del DANE.

En el segundo trimestre del año el total de ocupados en Colombia aumentó en 434 mil, equivalente a una variación de 2,0% frente al mismo período del año anterior. Lo anterior muestra que los niveles de creación de empleo estuvieron muy por encima de los registrados el año pasado.

A pesar del debilitamiento de los indicadores laborales en las 13 principales ciudades, la generación de empleo en el resto de cabeceras municipales (medianas y pequeñas) viene mostrando un comportamiento muy positivo, que mantiene relativamente estable el desempleo nacional.

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

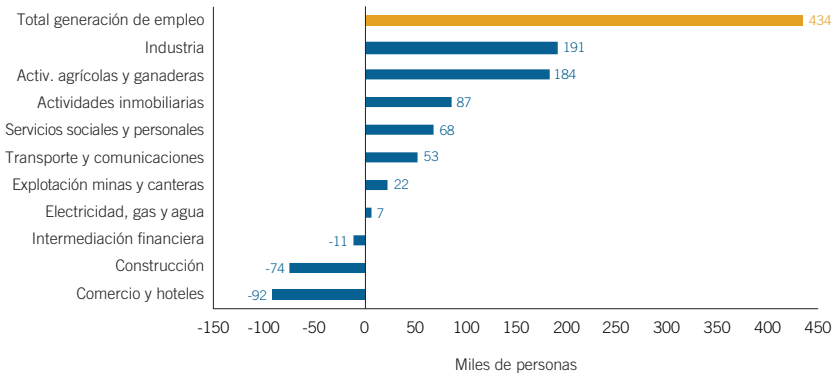


[a] Incluye Valle de Aburrá; [b] incluye Yumbo; [c] incluye Soledad.
Fuente: DANE, GEIH.

En el trimestre abril-junio, la tasa de desempleo en las 13 principales ciudades se ubicó en 10,2%, un aumento de 0,7 pps frente al mismo trimestre doce meses atrás. Este incremento estuvo jalonado por el comportamiento de Bogotá y, en menor medida, de Cali, que presentaron un aumento de 2,1 y 1,3 pps en su indicador de desempleo, respectivamente.

Durante el último trimestre móvil, el desempleo se redujo en 7 de las 23 ciudades y áreas metropolitanas, número que viene reduciéndose en los últimos meses. Las tres ciudades con menor desempleo fueron: Bucaramanga (7,6%), Santa Marta (8,2%) y Barranquilla AM (8,4%).

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



Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras de la GEIH del DANE.

De acuerdo con las encuestas de hogares del DANE, las ramas de la economía que tuvieron la mayor generación de empleo durante el segundo trimestre del año fueron: la industria, las actividades agrícolas, ganaderas y similares y las actividades inmobiliarias y empresariales. Entre las tres generaron un total de 462 mil nuevos puestos de trabajo.

Por el contrario, durante el mismo trimestre, los sectores que tuvieron la mayor reducción en el número de ocupados fueron: comercio, hoteles y restaurantes, construcción e intermediación financiera. En conjunto los tres sectores destruyeron 177 mil puestos de trabajo.

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

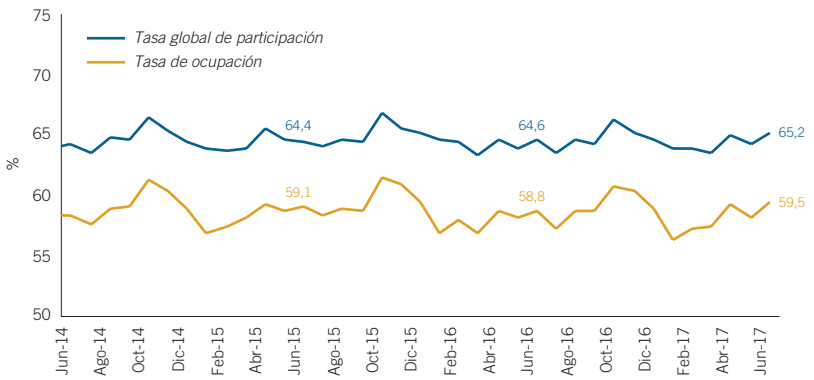
	Total nacional	13 ciudades
Empleado particular	70	81
Empleado del gobierno	-19	-13
Empleado doméstico	31	13
Cuenta propia	230	23
Empleador	-31	-15
Trabajador familiar sin remuneración	66	-41
Trabajador sin remuneración en otras empresas	17	5
Jornalero	77	1
Otro	-6	-2
Total	434	52

Nota: Datos en miles de personas.
Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras de la GEIH del DANE.

Para el total nacional, en el trimestre abril-junio el número de trabajadores por cuenta propia aumentó 2,4% (230 mil puestos) y los empleados particulares crecieron apenas 0,8% (70 mil puestos) frente al mismo período del año anterior.

En el segundo trimestre del año la generación de empleo cuenta propia estuvo jalonada por las cabeceras municipales (diferentes a las 13 principales ciudades), contrario a lo ocurrido con el empleo particular, que creció jalonado por las 13 principales ciudades.

Gráfico 5. Tasa goblal de participación y de ocupación

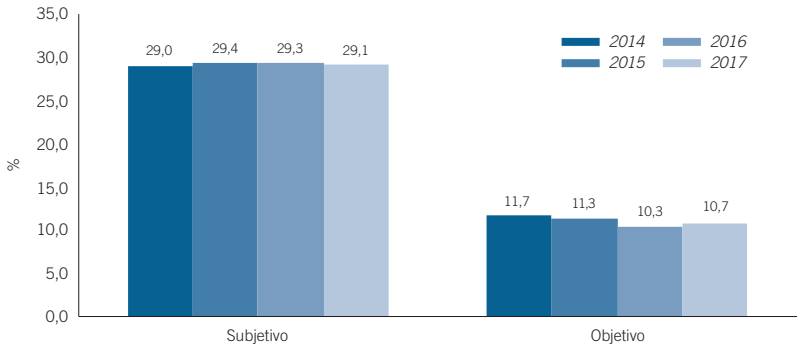


Fuente: DANE, GEIH.

La tasa de ocupación (TO) para el mes de junio se ubicó en 59,5%, 0,7 pps por encima del registro de un año atrás. A pesar de la leve reducción del mes anterior en la TO, el buen comportamiento en la generación del empleo durante el segundo trimestre muestra vientos favorables de reactivación de la demanda de trabajo.

Por su parte, la tasa global de participación (TGP) presentó un aumento de 0,6 pps, situándose en 65,2%, lo que refleja un buen comportamiento de la oferta laboral en los últimos cuatro meses.

Gráfico 6. Subempleo en Colombia*

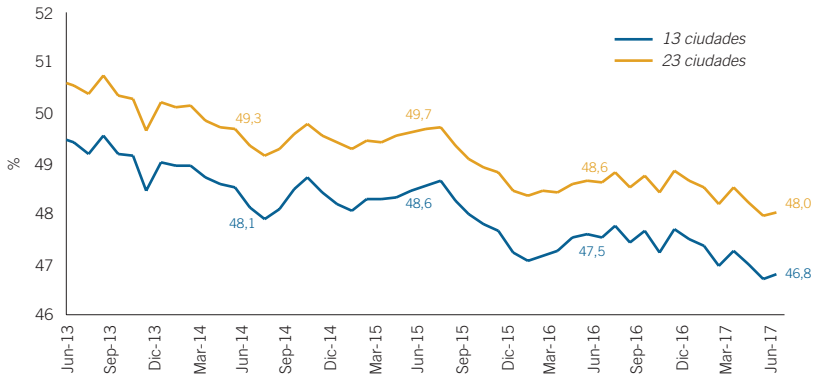


* Mes de referencia: junio.
Fuente: DANE, GEIH.

En junio, la tasa de subempleo subjetivo presentó una leve reducción de 0,2 pps (118 mil personas) respecto a junio de 2016, situándose en 29,1%. De los tres componentes de este indicador (insuficiencia de horas, empleo inadecuado por competencias y por ingresos) solo el segundó presentó una reducción durante dicho periodo.

Por su parte, el porcentaje de personas que se consideraban en situación de subempleo y que hicieron gestiones para materializar su aspiración aumentó por primera vez desde febrero de 2016 en 0,4 pps respecto a junio de 2016, con lo cual, la tasa de subempleo objetivo se ubicó en 10,7%.

Gráfico 7. Informalidad en las 13 y 23 principales ciudades* *(Trimestre móvil)*

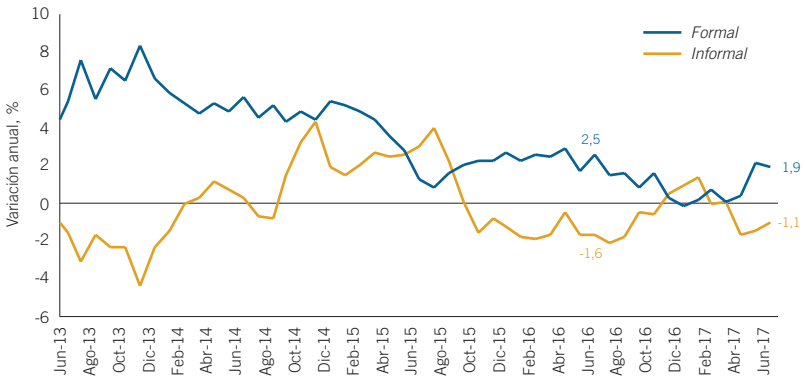


* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.
Fuente: DANE, GEIH.

Durante el segundo trimestre del 2017, la tasa de informalidad para las trece ciudades principales se ubicó en 46,8% y para las veintitrés ciudades se situó en 48,0%. En ambos casos esta cifra es la más baja desde que se tiene información para este indicador.

Clasificando por posición ocupacional, los trabajadores familiares sin remuneración y los empleados particulares generaron las mayores reducciones de trabajo informal tanto en las 13 como en las 23 principales ciudades.

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



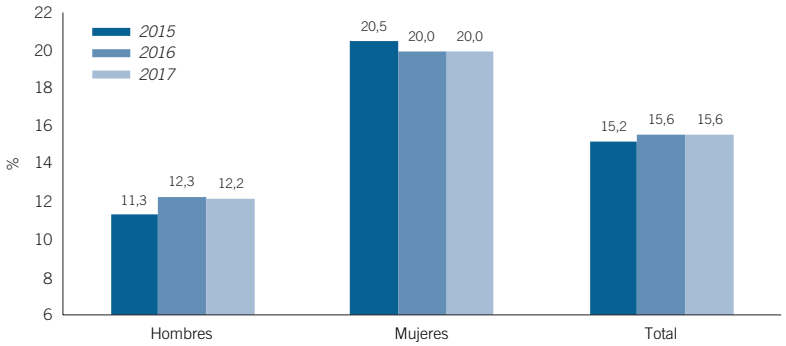
* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.
Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE, GEIH.

Durante el trimestre abril-junio, la generación de empleo formal tuvo un aumento de 1,9% (105 mil plazas). Por su parte, la generación de empleo informal en las trece principales presentó una contracción de 1,1% (53 mil puestos) respecto al mismo trimestre un año atrás.

El comercio, los hoteles y restaurantes, y la industria manufacturera fueron las ramas de la economía que tuvieron la mayor reducción de empleo informal. Mientras tanto, las actividades inmobiliarias y empresariales y los servicios sociales y personales tuvieron la mayor generación de empleo formal.

Informe especial - Mercado laboral de la juventud

Gráfico 9. Tasa de desempleo nacional *(Trimestre abril-junio)*

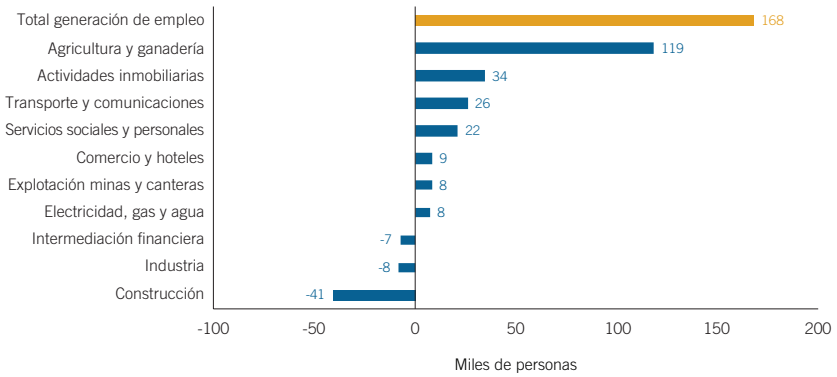


Fuente: DANE, GEIH.

Durante el segundo trimestre del año, la tasa de desempleo para la población entre 14 y 28 años se ubicó en 15,6%, manteniéndose inalterada respecto al mismo trimestre un año atrás. Aunque el desempleo para los hombres mostró una leve reducción nacional, el desempleo en las mujeres presentó el mismo nivel doce meses atrás, ubicándose en 12,2% y 20,0%, respectivamente.

La brecha entre el desempleo juvenil y el de la población total registró una reducción de 0,1 pps durante el segundo trimestre del año. No obstante, la brecha entre la tasa de desempleo de los hombres y de las mujeres entre 14 y 28 años aumentó de 7,7 a 7,8 pps.

Gráfico 10. Contribución anual a la generación de empleo por sectores económicos *(Trimestre abril-junio)*



Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

En el segundo trimestre de 2017 se crearon 168 mil puestos de trabajo joven, un aumento de 2,8% frente al mismo periodo un año atrás. Respecto a lo evidenciado durante el primer trimestre, se presentó un aumento significativo en el número de nuevas plazas de trabajo.

Durante el trimestre abril-junio, la rama de actividades agrícolas, ganaderas y afines fue la que más empleos entre los 14 y los 28 años generó (119 mil), mientras que la construcción fue la de mayor reducción en el número de puestos de trabajo (41 mil).

Cuadro 2. Creación de empleo para población joven por posición ocupacional *(Trimestre abril-junio)*

	Total nacional	13 ciudades
Empleado particular	-9	16
Empleado del gobierno	-3	4
Empleado doméstico	-1	-5
Cuenta propia	103	7
Empleador	-3	-3
Trabajador familiar sin remuneración	30	-23
Trabajador sin remuneración en otras empresas	0	-3
Jornalero	61	1
Otro	-10	-2
Total	168	-8

Nota: Datos en miles de personas.
Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

La generación de 168 mil plazas de trabajo para jóvenes en el primer trimestre del 2017 se concentró en las ciudades medianas y pequeñas y en las zonas rurales. En las 13 principales ciudades la reducción fue de 8 mil empleos.

En el segundo trimestre, la generación de empleo para población entre 14 y 28 años estuvo dinamizada por los trabajos no asalariados (130 mil puestos de trabajo), los cuales se concentraron por fuera de las principales ciudades. En las 13 principales ciudades, en cambio, el empleo no asalariado se redujo en 22 mil plazas, mientras los empleados asalariados aumentaron en 16 mil.



Aprenda más en menos tiempo

getAbstract es una herramienta revolucionaria que potenciará el desarrollo de sus colaboradores. Con más de 10.000 resúmenes de los mejores y más relevantes libros de negocios, su empresa estará a la vanguardia en el desarrollo personal y profesional de todos sus líderes. ¿Qué espera para probarla? ¡Solicite un piloto ya!

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®