

BOLETÍN **2** | JULIO 2019

La Dirección de Investigación - Fundación WWB Colombia  
presenta su segundo Boletín Estadístico:

# MERCADO LABORAL

INFORMACIÓN DE ACTUALIDAD

fundación  
wwb  
Colombia



## Algunos apuntes sobre participación laboral en Colombia.



El mercado de trabajo es uno de los aspectos más importantes para una economía. Éste refleja la relación entre oferta y demanda de trabajo de un país. En ese sentido, conocer el tamaño relativo de la fuerza laboral (oferta) ayuda a comprender o analizar algunos cambios que pueda estar experimentado una sociedad.

Un indicador relativo de tamaño de la fuerza laboral es la tasa de participación laboral. Ésta muestra el porcentaje de la población que está en capacidad y disponible para ejercer una actividad productiva. Por esa razón, el género, la edad, el nivel educativo, la condición étnico-racial son variables que presentan una relación con el comportamiento de la fuerza de trabajo.

En el 2018 la tasa de participación femenina a nivel mundial en el mercado laboral fue del 48.5%, 26.5 puntos porcentuales inferior a la de los hombres (OIT, 2019: 6). La OIT indica que esta diferencia es más alta en los países emergentes (África del Norte, Asia Meridional y los Estados Árabes). Por su parte, en América Latina “mientras que el 95% de los hombres trabaja o busca empleo activamente, esa proporción cae a 66% en el caso de las mujeres” (Banco de Desarrollo de América Latina, 2019: 174).

### TASA DE PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL A NIVEL MUNDIAL (2018)

FEMENINA	MASCULINA
48.5%	75%



En este Boletín estadístico, primero se presenta un breve panorama de la situación laboral de las mujeres a nivel internacional. En segundo lugar, se presenta un análisis descriptivo del comportamiento de la tasa de participación laboral de las mujeres en Colombia en los últimos 6 años, contrastándolo con el mismo indicador con otros países de la región.

### Información de actualidad.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017) hay que destacar que la participación laboral de las mujeres ha venido experimentando un incremento continuo y en el 2017 logró superar la barrera del 50% a nivel mundial. “Sin embargo, tanto en la tasa de participación como en la de ocupación se mantienen brechas de más de 20 puntos porcentuales con los hombres” (OIT, 2017: 15).

Lo anterior podría estar manifestando que, a pesar del incremento de las mujeres en la participación en el mercado laboral, todavía existe un número importante de mujeres en la población económicamente inactiva (PEI) y otras están inmersas en el grupo de los desocupados, es decir, no tienen empleo.

La poca posibilidad de encontrar empleo formal aumenta la probabilidad de los empleos y actividades informales. Lo anterior, podría estar asociado con el incremento de trabajadores por cuenta propia. Este comportamiento se evidenció en países latinoamericanos entre 2016 y 2017 como se muestra en el gráfico 1:

**Gráfico 1. Tasas de variación interanual del empleo asalariado y por cuenta propia a nivel nacional. Enero a Septiembre 2016 - 2017.**



■ Tasa de crecimiento de empleos como asalariados. ■ Tasa de crecimiento de trabajadores cuenta propia.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo, 2017. Información tomada de las encuestas de hogares.

En todos los países mostrados en el gráfico 1, a excepción de Brasil y México, la tasa de crecimiento de trabajadores por cuenta propia es superior a los empleos asalariados.

Al respecto, la OIT (2018) estimó que el 42% de los trabajadores eran por cuenta propia o se ocupaban en trabajos familiares auxiliares (trabajo doméstico y labores de cuidado). En todos los países, estos trabajadores tienen mayores riesgos de enfrentar limitaciones para acceder a todos los derechos laborales y sociales adquiridos con un contrato formal, principalmente en mujeres, quienes tienen dos veces mayor probabilidad de ser trabajadoras familiares auxiliares (OIT, 2018: 10).

## 2. Participación Laboral de las mujeres en América Latina.

Según el Banco de Desarrollo de América Latina (2019), mientras que la tasa de participación laboral en los hombres entre 25 y 54 años es en promedio del 95%, en las mujeres en el mismo rango de edad la proporción desciende al 66%. En relación con el tiempo dedicado a trabajar, las mujeres destinan en promedio 40 horas semanales frente a 48 horas por parte de los hombres.



**TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL EN AMÉRICA LATINA**  
en edades entre 25 y 54 años

MASCULINA  
**95%**

FEMENINA  
**66%**



**Tabla 1. Tasa de participación laboral de hombres y mujeres entre los 15 y 64 años en países de América Latina.**

PAÍS	GÉNERO	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Brasil	Hombres	80,4	80,4	80,2	80	79,7	79,4	79,3
	Mujeres	57,8	57,9	58	58,7	58,9	59,9	60,4
Chile	Hombres	78,2	78,3	77,9	77,9	77,6	77,9	77,5
	Mujeres	54,8	55,1	55,8	56	56,3	57,2	58
Colombia	Hombres	85,8	85,3	85,6	85,7	85,3	85	84,9
	Mujeres	62,4	62,3	62,5	63,3	63,1	63,1	62,2
Costa Rica	Hombres	81,1	80,9	80,5	80,7	81,4	80	79,4
	Mujeres	51,6	52,1	50,8	51,8	53	50,7	51,4
Ecuador	Hombres	81,5	80,8	81,5	82,7	83,2	83,5	82,5
	Mujeres	52,5	52,2	51	54,9	58,5	59,4	58
México	Hombres	82,7	82,4	82,2	81,9	81,8	81,8	81,8
	Mujeres	47,3	47,4	46,6	46,8	47	46,7	47,3
Paraguay	Hombres	86	85,9	85,4	85,7	86,8	86,5	87,5
	Mujeres	63,1	61,7	58,6	59,2	60,1	60,3	63,2
Perú	Hombres	87,6	87,3	86,7	86,1	84,9	86,6	
	Mujeres	73,8	73,4	72,5	71	71,4	73,1	
Uruguay	Hombres	84,5	84,5	84,7	83,1	82,6	81,9	81
	Mujeres	68,1	67,1	68,2	68	67,9	67,8	67,7

Fuente: Bases de datos de la Organización Internacional del trabajo, 2019.

Con base en la tabla anterior, en los países latinos la diferencia en la participación laboral en el 2018 en relación al género es en promedio de 23% mayor en hombres; frente a esta situación, es importante mencionar que una de las posibles causas de una participación laboral inferior de las mujeres respecto a los hombres, es un número importante de ellas dedicadas a actividades domésticas no remuneradas.

**Gráfico 2. Proporción de inscripciones de mujeres con respecto a los hombres en educación superior.**



Fuente: Bases de datos del Banco Mundial, 2019.



En América Latina y el Caribe, la proporción de inscripciones de mujeres con respecto a los hombres en la educación superior es mayor a 1 y asciende levemente cada año desde el 2011. Esto es un indicador que refleja, en la región, una participación mayor de mujeres que se encuentran estudiando en comparación con el número de hombres. Esta tendencia podría sugerir que en el mediano o largo plazo incrementa la participación de las mujeres en los mercados de trabajo y permita la disminución de las brechas laborales en relación al género ; es decir, mayores niveles de educación de las mujeres incrementa la Población Económicamente Activa, por la transición que se puede presentar de mujeres de la Población Económicamente Inactiva (PEI) -estudiantes- a la Población Económicamente Activa (PEA).

## Mercado laboral en Colombia.

En Colombia durante los últimos 6 años la tasa de participación laboral de las mujeres no ha presentado una variación significativa como se puede apreciar en la tabla 1. A pesar de iniciativas del gobierno nacional por impulsar la equidad en el mercado de trabajo, aún son persistentes las brechas en la participación laboral y las tasas de ocupación cuando se analizan por género. A continuación, se relacionan los datos del mercado laboral colombiano durante el último trimestre del año 2018, tanto para hombres y mujeres en edad de trabajar (a partir de los 12 años).



Fuente: DANE, 2019: Boletín técnico de mercado laboral por sexo Nov 2018 – Ene 2019.

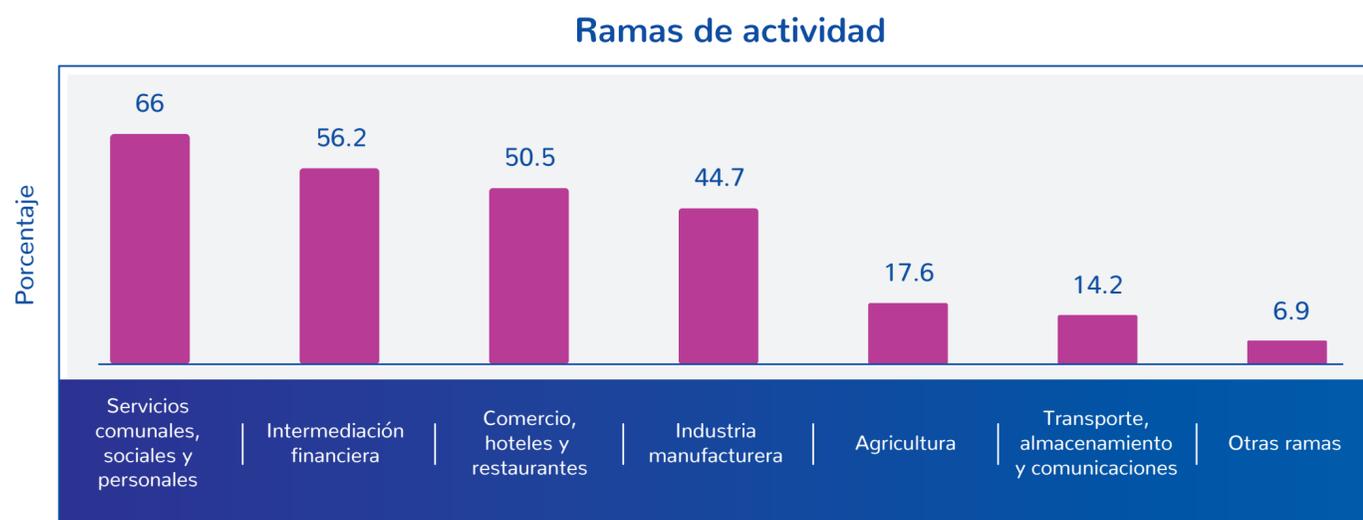
Como se puede observar, en el último trimestre del año 2018, la tasa de ocupación de las mujeres fue 23,1% (promedio identificado para América Latina) menor a la de los hombres y la tasa de desocupación fue 6,2% mayor a la de los hombres. En relación con los empleos de las mujeres, EL Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario [UR] (2018) encontró que a nivel nacional las mujeres suelen ocuparse en actividades principalmente informales. De acuerdo con el Observatorio Laboral UR (2018) en 2017 el 47,2% de la población ocupada era informal de ellos, 49.35% eran mujeres frente a 45.47% en los hombres.



## Ocupación de las mujeres según rama de actividad económica.

A continuación, se relaciona la participación de las mujeres por rama de actividad económica durante el trimestre diciembre de 2018 y febrero de 2019, en las principales ciudades de Colombia (Bogotá D.C., Medellín A.M., Cali A.M., Barranquilla A.M., Bucaramanga A.M., Manizales A.M., Pereira A.M., Cúcuta A.M., Pasto, Ibagué, Montería, Cartagena y Villavicencio): (A.M. = Área Metropolitana)

**Gráfico 3.**  
Proporción de mujeres respecto al total de ocupados por rama de actividad.

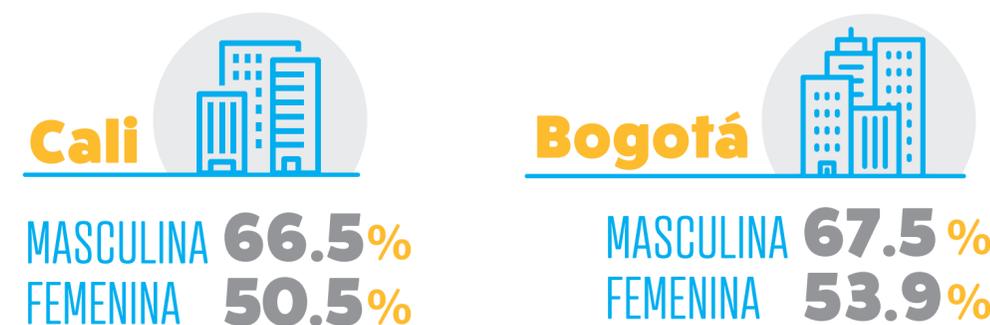


Fuente: DANE, Boletín técnico de mercado laboral por sexo – trimestre móvil diciembre 2018 – febrero 2019.

Las mujeres siguen ocupándose principalmente en actividades relacionadas con los servicios personales y actividades de comercio, sectores donde se presenta un alto grado de informalidad acompañado de bajos ingresos salariales.

Para este trimestre en la Ciudad de Cali y su área metropolitana, la tasa de ocupación de los hombres fue de 66,5% frente a una tasa de ocupación por parte de las mujeres de 50,5%. Una tendencia similar ocurrió en Bogotá donde la tasa de ocupación masculina fue del 67,5% y para las mujeres fue de 53.9%.

### TASA DE OCUPACIÓN



### ¿Cuál es la apuesta del Estado Colombiano para la disminución de brechas en el mercado de trabajo en relación al género?

El objetivo principal es lograr un mercado laboral equilibrado y con enfoque de género, donde se tengan en cuenta las particularidades históricas asociadas a la estructura patriarcal que han enfrentado las mujeres en distintos entornos, incluido el mercado laboral. Esta discriminación basada en el género, es la causante de la brecha salarial y ocupacional que desconoce los derechos laborales de las mujeres.



## Propuesta para reducir las brechas laborales en Colombia:

- ▶ Desarrollar la Política Pública para la eliminación de discriminación o segregación laboral en razón al sexo de las personas.
- ▶ Desarrollar la política pública para prevenir y/o eliminar cualquier forma de violencia contra la mujer en el ámbito laboral en el marco de la ley 1257 de 2008.
- ▶ Velar por el empoderamiento y autonomía económica de las mujeres.
- ▶ Posicionar los derechos laborales de la mujer, procurando la creación de empleos dignos.
- ▶ Promover el acceso al sector laboral en condiciones justas e igualitarias.
- ▶ Gestionar acciones para fomentar la política de reducción de la informalidad.
- ▶ Garantizar la creación de espacios para la concertación de una política pública incluyente, para lo cual se trabajará en reducir la brecha salarial y ocupacional existente entre hombres y mujeres, la redistribución de los roles sociales y la implementación del Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género en las empresas privadas en Colombia, como parte integral del desarrollo de la política pública nacional de equidad laboral.

Fuente: Ministerio de Trabajo, 2019.

## Referencias.

- Banco de Desarrollo de América Latina. (2019). Brechas de género en América Latina: un estado de situación. Recuperado de:  
<http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1401/Brechas%20de%20genero%20en%20America%20Latina.%20Un%20estado%20de%20situacion.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2019). Boletín técnico: mercado laboral por sexo; trimestre móvil noviembre 2018 – enero 2019. Recuperado de:  
[https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\\_genero/bol\\_eje\\_sexo\\_nov18\\_ene19.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_eje_sexo_nov18_ene19.pdf)
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2019). Boletín técnico: mercado laboral por sexo; trimestre móvil diciembre 2018 – febrero 2019. Recuperado de:  
[https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\\_genero/bol\\_eje\\_sexo\\_dic18\\_feb19.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_eje_sexo_dic18_feb19.pdf)
- Ministerio de Trabajo. (2019). Equidad laboral con enfoque de género.  
<http://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/grupo-interno-de-trabajo-para-las-victimas-y-la-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equidad-laboral-con-enfoque-de-genero>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2017). Panorama laboral en América Latina y el Caribe. Recuperado de:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_613957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_613957.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2018). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias del empleo femenino en 2018. Recuperado de:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_619603.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619603.pdf)
- Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario. (2019). Perfil actual de la informalidad laboral en Colombia: Estructura y retos. Recuperado de:  
<https://www.labourosario.com/single-post/2018/05/25/Informe-Perfil-actual-de-la-Informalidad-en-Colombia-Estructura-y-retos>

