

BOLETÍN #2

ORMET

QUINDÍO

Población por fuera de la fuerza laboral: Dinámica de la inactividad en el departamento del Quindío-2021



UNIVERSIDAD
La Gran Colombia



Secretaría de Turismo,
Industria y Comercio
Gobernación del Quindío



Red
Ormet
Red de Observatorios Regionales
del Mercado de Trabajo

GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO

Roberto Jairo Jaramillo Cárdenas

Gobernador del Quindío

Magda Inés Montoya Naranjo

Secretaria de Turismo, Industria y Comercio

Laura Daniela Suárez Marín

Directora de Industria y Comercio

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA SECCIONAL ARMENIA

Jorge Alberto Quintero Pinilla

Rector Delegatario

Fabián Andrés Estrada Herrera

Decano Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Investigadores

Ernesto Gómez Echeverri

Juan Manuel Aristizábal Tamayo

Sandra Lucía González Fresneda

Grupo de Investigación "Gestión del Desarrollo"

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Observatorio Regional del Mercado del Trabajo ORMET – Quindío

Boletín #2: Población por fuera de la fuerza laboral: Dinámica de la inactividad en el departamento del Quindío-2021

1 Población por fuera de la fuerza de trabajo: dinámica de la inactividad

Si bien los análisis del mercado laboral tienden a centrarse en las actividades y el perfil de los integrantes de la fuerza de trabajo, presentando un interés continuo en investigaciones teóricas y aplicadas por la comprensión del rol y las personas que están fuera de esta, en especial aquellas que desean trabajar pero que actualmente no buscan empleo. Esto es particularmente importante para los análisis basados en los flujos entre los diferentes estados del mercado laboral (normalmente entre empleo, desempleo e inactividad). De esta forma, en los análisis los dos indicadores más utilizados son: la tasa de desempleo TD y la tasa de participación TP. Para el departamento del Quindío la tasa de desempleo durante los últimos tres años fue de 16% para 2019, 22,9% para 2020 y 18,4% para 2021.

De otra parte, es importante mencionar que la mayoría de los países establecen diferencias entre los desempleados y los inactivos, utilizando criterios relativos a la búsqueda de empleo. No obstante, esta definición no permite describir las diferencias que existen dentro de cada grupo.

En términos teóricos, la no participación en la fuerza de trabajo puede deberse a diversos motivos: personas ocupadas dedicadas al cuidado de familiares, personas jubiladas, enfermas o incapacitadas, o que estudian; personas que consideran que no hay puestos de trabajo disponibles o que sencillamente, no desean trabajar.

Expuesto lo anterior, el presente boletín del Observatorio Regional del Mercado del Trabajo ORMET - Quindío presenta una descripción de

la evolución de la población que se encuentran por fuera de la fuerza de trabajo en el departamento (Desocupados) que para el año 2021 representaban 24.740 hombre y 26.067 mujeres. A su vez, expone las caracterizaciones por grupos poblacionales, cohortes de edad y los motivos asociados a la inactividad.

Además, varios factores motivan la mayor atención al comportamiento de la inactividad laboral. En primer lugar, la disminución del desempleo por sí solo no es suficiente para hacer frente a los retos de envejecimiento de la población, a menos que aumenten las tasas de empleo y el porcentaje de la población que depende de las prestaciones sociales (personas ocupadas con pago a seguridad social en términos de salud y pensión). Para el año 2021 el departamento del Quindío ocupó el tercer puesto a nivel nacional con respecto al desempleo con el 17,5%, después de los departamentos de Santander y Meta, con una tasa del 18,1% para ambos casos.

En segundo lugar, si bien la inactividad puede reflejar circunstancias individuales o familiares, la evidencia sugiere que una gran cantidad de personas "inactivas" desearía trabajar, si existieran las condiciones adecuadas. De esta forma, la caracterización de las tendencias de inactividad o población por fuera de la fuerza de trabajo también induce a la interpretación sobre la demanda en el departamento.

A la luz de las estadísticas que se presentan en el documento, es factible plantear estrategias de política pública relacionada con la población que se encuentra fuera de la fuerza laboral. De esta manera, lograr un equilibrio entre el trabajo y las condiciones de vida es de vital importancia, considerando que un número bastante alto de mujeres (menor participación en la fuerza de trabajo) ha dejado de trabajar para cuidar de sus familias y presentan mayores dificultades para vincularse nuevamente al mercado de trabajo.

En este contexto se observa que la oferta de mano de obra femenina es relativamente sensible a los costos del cuidado de los niños, en particular para las mujeres con bajos ingresos, escaso capital humano y salarios por debajo del mínimo legal vigente. Para el año 2021, la tasa de inactividad de las mujeres fue del 47,8% las cuales se encuentran inactivas por responsabilidades familiares. Dado lo anterior, es menester considerar la expansión del trabajo a "tiempo parcial" considerando que estas medidas pueden facilitar su vinculación o pueden llegar a acuerdos de horarios flexibles con acciones que impidan que las madres jóvenes abandonen el mercado de trabajo.

No obstante, cualquier medida encaminada a estimular la inserción de la población inactiva en el mercado de trabajo debería estar acompañada de iniciativas eficaces para el fortalecimiento de su demanda, particularmente para los grupos poblacionales más vulnerables que según cifras del DANE en 2020, 72,7% de la población vive bajo la línea de pobreza, 42,5% apenas tiene ingresos que la supera levemente y el 30,4% se caracteriza por tener probabilidad de caer en la pobreza.

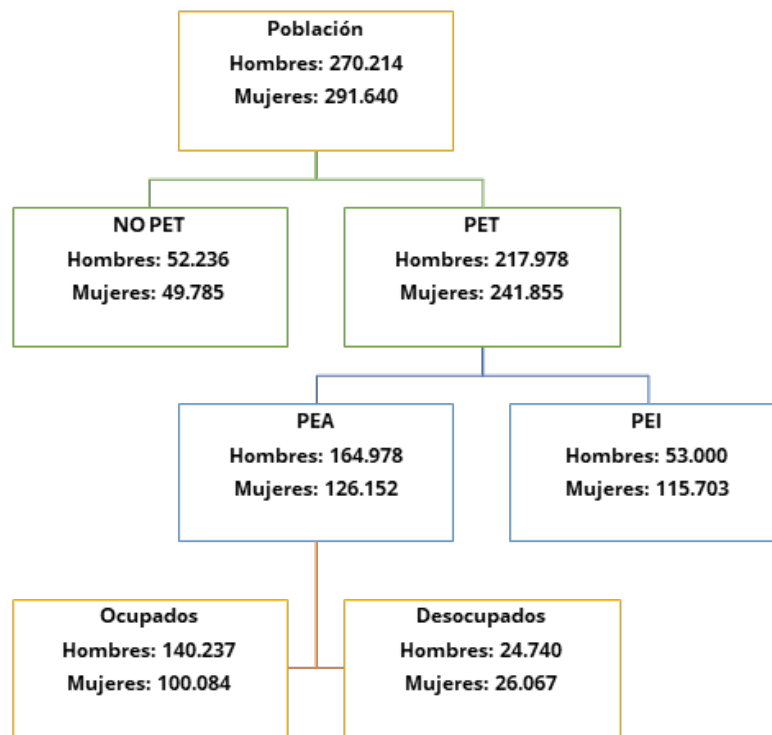
Para los jefes de hogar, es pertinente lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Además, para las personas discapacitadas, es útil realizar intervenciones relacionadas con la formación para el trabajo y en el caso de adultos, con el entrenamiento y la formación para el trabajo.



2 Contexto general

Para el año 2021, la población total en el departamento del Quindío fue de 561.854 personas. A su vez, la desagregación por sexo presenta una participación del 51,9% equivalente a 291.640 mujeres. Además, según la estructura del mercado laboral para el departamento define un total de 459.833 Personas en Edad de Trabajar PET y, del total de la PET, la participación femenina es del 52,5%. La figura 1 expone la estructura demográfica en el mercado de trabajo y su desagregación por género.

Figura 1. Estructura del mercado laboral, Quindío, 2021.



PET: Población en edad de trabajar - PEA: Población Económicamente Activa - PEI: Población Económicamente Inactiva
Fuente. ORMET Quindío con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH del DANE (2021)

En continuidad, el diferencial entre la Población Económicamente Activa PEA y la Población Económicamente Inactiva PEI es de 122.427 personas. El análisis relativo denota que, de cada 100 personas en edad de trabajar, 36,6 no participan de forma voluntaria o involuntaria del mercado de trabajo. En este grupo de personas inactivas el diferencial por género es significativamente amplio, en donde de cada 100 personas por fuera de la fuerza de trabajo, 68,5 son mujeres.

3

Tendencias de inactividad en el departamento del Quindío

En general, las personas que conforman la fuerza de trabajo (ocupados y desocupados) constituyen la mano de obra disponible para la producción de bienes y servicios y, a su vez, asumen la carga de quienes, de forma voluntaria o involuntaria, no participan del mercado de trabajo, a menudo considerados como personas dependientes.

En el año 2021 en el departamento del Quindío, aproximadamente el 36,7% de la PET, se encontró fuera de la fuerza de trabajo. Lo anterior representa en términos absolutos a 168.704 personas. De otra forma, más de un tercio de la PET no hacía parte de la oferta laboral.

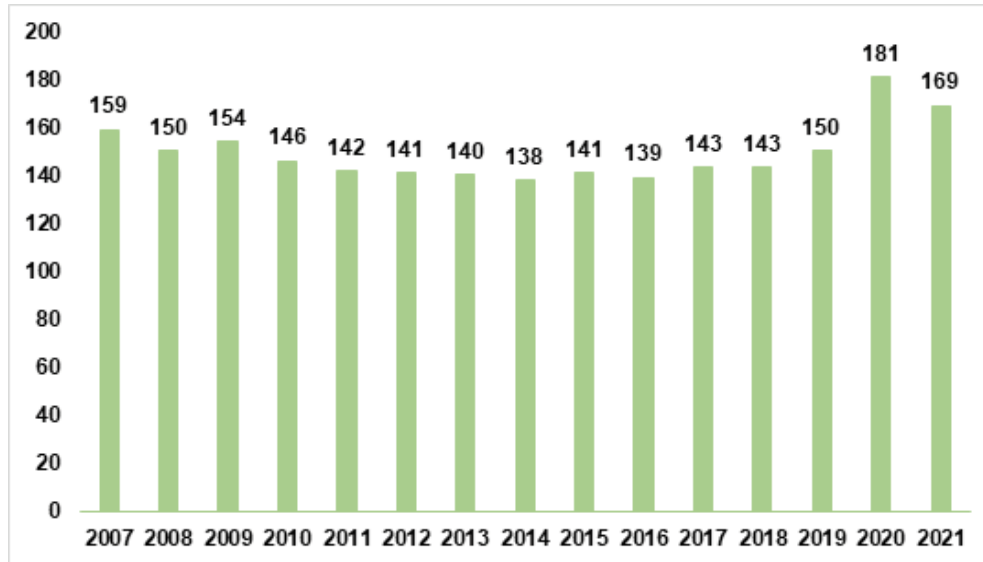


Al respecto, la no participación en la fuerza de trabajo puede deberse a diversos motivos:

- Personas jubiladas, enfermas o incapacitadas.
- Personas estudiando.
- Personas que consideran que no hay puesto de trabajo disponibles.
- Personas que no desean trabajar.
- Personas ocupadas en los cuidados del hogar.

La figura 2 expone el comportamiento de las personas por fuera de la fuerza de trabajo (inactivas en el periodo 2007-2021).

Figura 2. Número de personas inactivas, Quindío, 2007-2021.



Fuente: ORMET Quindío con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH del DANE (2021)

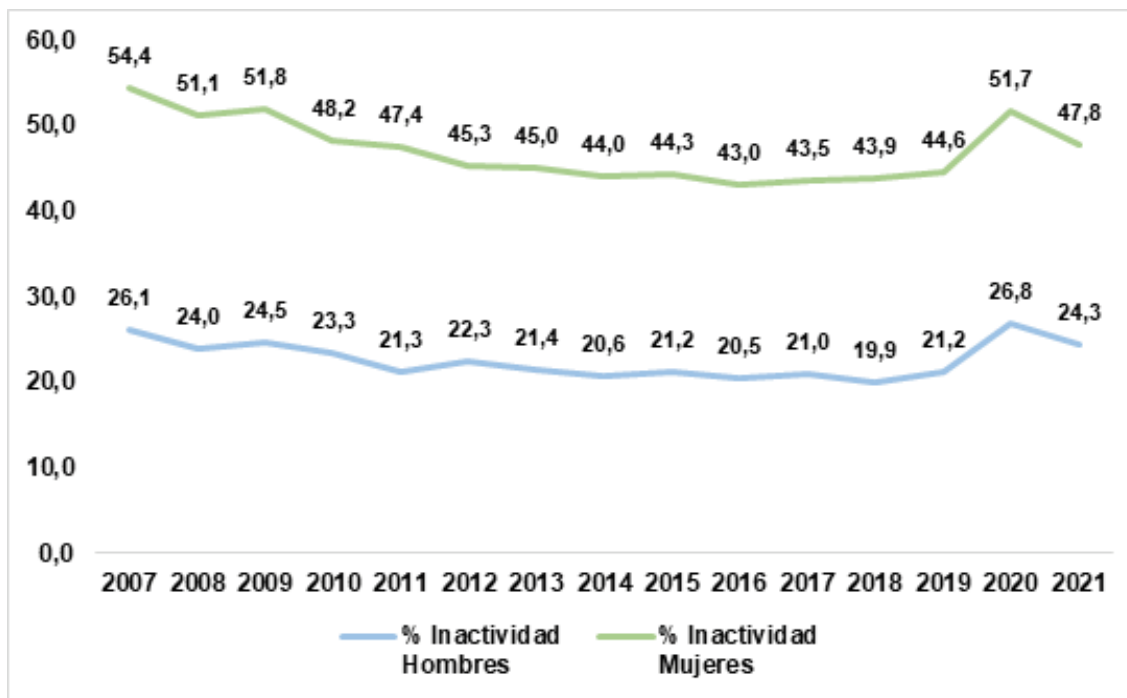
La evolución temporal de la población inactiva contribuye a entender los flujos brutos del mercado de trabajo en el departamento. En detalle, muestran el proceso por medio del cual un individuo, en edad de trabajar, realiza transiciones entre los diferentes estados laborales (ocupado, desempleado, inactivo) a través del tiempo.

De forma que, en un momento dado, se conforma el flujo de trabajadores que entran y salen del respectivo estado. En este contexto, los menores valores absolutos en la población inactiva previstos a partir del año 2010 hasta el 2014 podría explicarse de forma exploratoria por el comportamiento del desempleo, presentando en el año 2014 el menor número de personas inactivas con un total de 138.000.

Específicamente el menor crecimiento de la demanda de trabajo en comparación con la oferta supone flujos de la fuerza de trabajo hacia la inactividad. Para el 2020 y 2021 (periodo de pandemia, presenta las cifras más altas con 181.000 y 169.000 personas inactivas), el mercado laboral en términos de inactividad se comportó bastante inercial, esencialmente por el mejor comportamiento de los ingresos de los hogares. Además, es importante resaltar el continuo descenso en el número de personas inactivas desde el año 2007 a 2014 al pasar de 159.000 a 138.000 respectivamente.

Desde otro punto de vista, es relevante mencionar que los aspectos de la estructura del hogar guardan relación con la actividad en el mercado de trabajo. De esta manera, es posible vincular los diferenciales de participación entre hombres y mujeres en alusión a la distribución de los roles de género en el hogar. Es así como en el grupo de mujeres cabeza de familia tiende a tener una tasa de inactividad elevada. De otra parte, las familias de parejas casadas, el grupo de cónyuges varones suelen tener una tasa de inactividad baja, en especial si la familia tiene hijos. Lo anterior aduce, en el caso de las mujeres, a renunciar al mercado de trabajo por motivos de cuidado del hogar.

Figura 3. Tasa de inactividad por género, Quindío, 2021.



Fuente: ORMET Quindío con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH del DANE (2021)

En continuidad, las desagregaciones por identidad de género no exponen diferencias estadísticamente significativas. La inactividad descendió paulatinamente desde el año 2007 al pasar de un 54,4% a 44,6% en el 2019 de mujeres inactivas. De igual forma, los hombres presentan un comportamiento similar, pero con un menor porcentaje, al pasar del 26,1% a 21,2% en 2019. Lo anterior podría atribuirse esencialmente a fenómenos poblacionales o cuestiones de discriminación en el mercado de trabajo. En este caso, factores asociados a errores de declaratoria en las encuestas de hogar podrían inducir a una subrepresentación de la población inactiva.

Tabla 1. Tasa de inactividad por género e identidad de género, Quindío, 2021.

Autorreconocimiento	%
Hombre	27.57
Mujer	72.39
Hombre trans	0.01
Mujer trans	0.01
Otro ¿Cuál?	0.01

Fuente: ORMET Quindío con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH del DANE (2021)

Es importante mencionar que, respecto a la tasa de inactividad por género e identidad de género en el departamento del Quindío, presenta un mínimo porcentaje para los hombres y mujeres transexuales, solamente con el 0,01% de autorreconocimiento para cada grupo.

4 Estructura demográfica de la inactividad

La inactividad según la distribución de las edades está marcada, además de las aceleradas transformaciones demográficas, por algunos cambios sociales, como los incrementos en los años de escolaridad (en promedio, una persona entre 15-24 años cuenta con 11,1 años de escolaridad). Lo anterior, indica que los jóvenes están permaneciendo más tiempo en el sistema educativo antes de hacer tránsito hacia el mercado laboral. Por otro lado, la inactividad en este grupo de personas también puede explicarse por la “hipótesis del trabajador desalentado”, la cual está fundamentada en el deseo de no participar del mercado laboral dadas las condiciones de subempleo.

Por su parte, el grupo de mayor participación en condiciones de inactividad, es el conformado por personas mayores a 64 años; no obstante, si bien se percibe un margen amplio (frente a todos los grupos, excepto con las personas en edad de asistencia escolar), es posible que la participación laboral en población adulta aumente como un efecto no intencionado de los incrementos paulatinos en edad de jubilación. Dada la distribución de la población por fuera de la fuerza de trabajo y las edades, es relevante apuntar que las perspectivas de empleo de los trabajadores mayores suscitan un gran reto en la política de empleo en el departamento, considerando el envejecimiento de la población. En este contexto, los programas de empleo para población adulta discapacitada, las licencias por enfermedad de larga duración, los programas de formación para población adulta son algunas de las alternativas a desarrollar por parte de los entes territoriales.

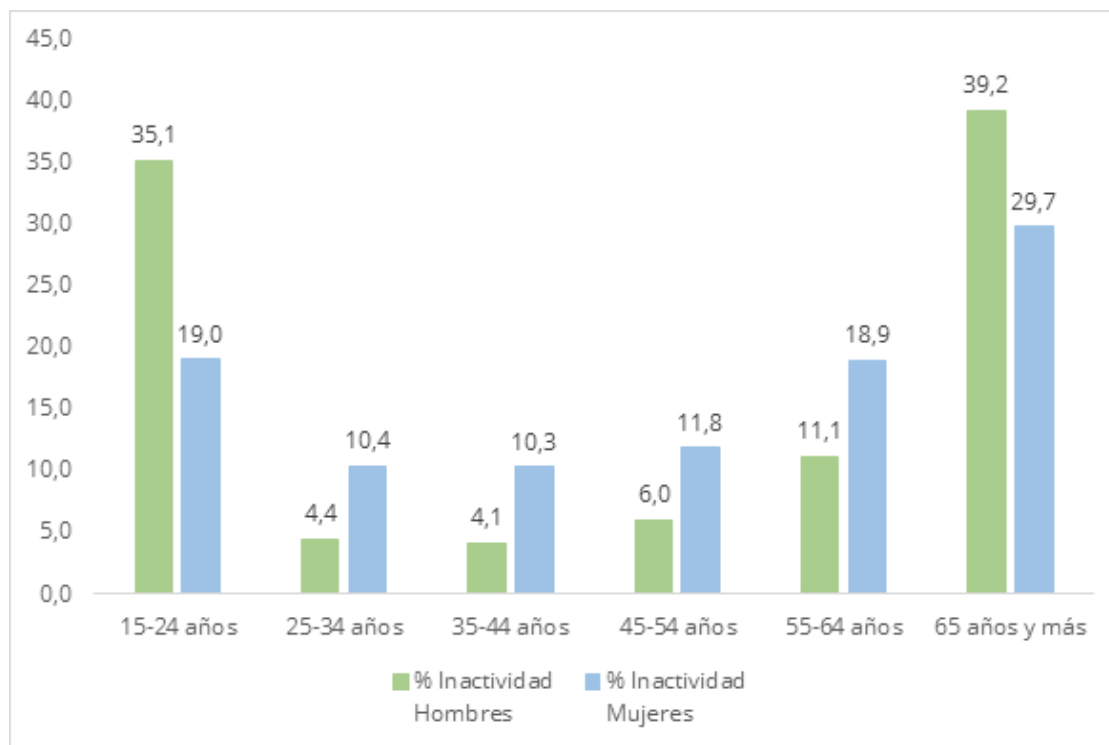
En algunas situaciones, una tasa de inactividad elevada en determinados grupos de población no necesariamente es un “mal” indicio; por ejemplo, una tasa de inactividad relativamente alta en el grupo de jóvenes en



edades comprendidas entre los 25 y los 34 años, puede indicar que no participan en la fuerza de trabajo porque están estudiando. Además, una tasa de inactividad alta en el grupo de mujeres de entre 25 y 34 años puede deberse a que se apartan de la fuerza de trabajo para asumir responsabilidades familiares tales como el nacimiento o la crianza de los hijos.

Por otra parte, es importante mencionar que la incidencia de problemas de salud aumenta significativamente con la edad, las modalidades de trabajo pueden desempeñar un papel clave en la retención de los trabajadores de más edad. Además, como es natural, los trabajadores desempleados de mayor edad suelen tener un bajo nivel educativo con mucha más frecuencia que los que están empleados. De esta forma, procurar porque las habilidades y las competencias coincidan con los requisitos de productividad de las empresas a lo largo de la vida laboral es crucial para mantener la empleabilidad de los trabajadores mayores y, por ende, mitigar el tránsito hacia el grupo de los inactivos.

Figura 4. Tasa de inactividad por género y rango de edad, Quindío, 2021.



Fuente: ORMET Quindío con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH del DANE (2021)

En un contexto más general es pertinente acotar que no todas las personas que están por fuera de la fuerza laboral son inactivas. Es decir, es posible que participen en actividades productivas no vinculadas a la población activa. Por ejemplo, pueden participar en trabajos voluntarios, en prácticas no remuneradas o en trabajos de producción de uso propio. A su vez, es importante reconocer que una cantidad de personas por fuera de la fuerza de trabajo tiene algún interés en participar de la misma. La figura 4, presenta que las mayores tasas de inactividad para los hombres se encuentran en los rangos de más de 65 y entre los 15 y 24 años con un 39,2 y 35,1% respectivamente.

De otra parte, las menores tasas de inactividad se encuentran en la población comprendida entre los 35 a 44 años con un 4,1% para los hombres y 10,3% para las mujeres. Además, la población comprendida entre los 55 a 64 años, presenta unos

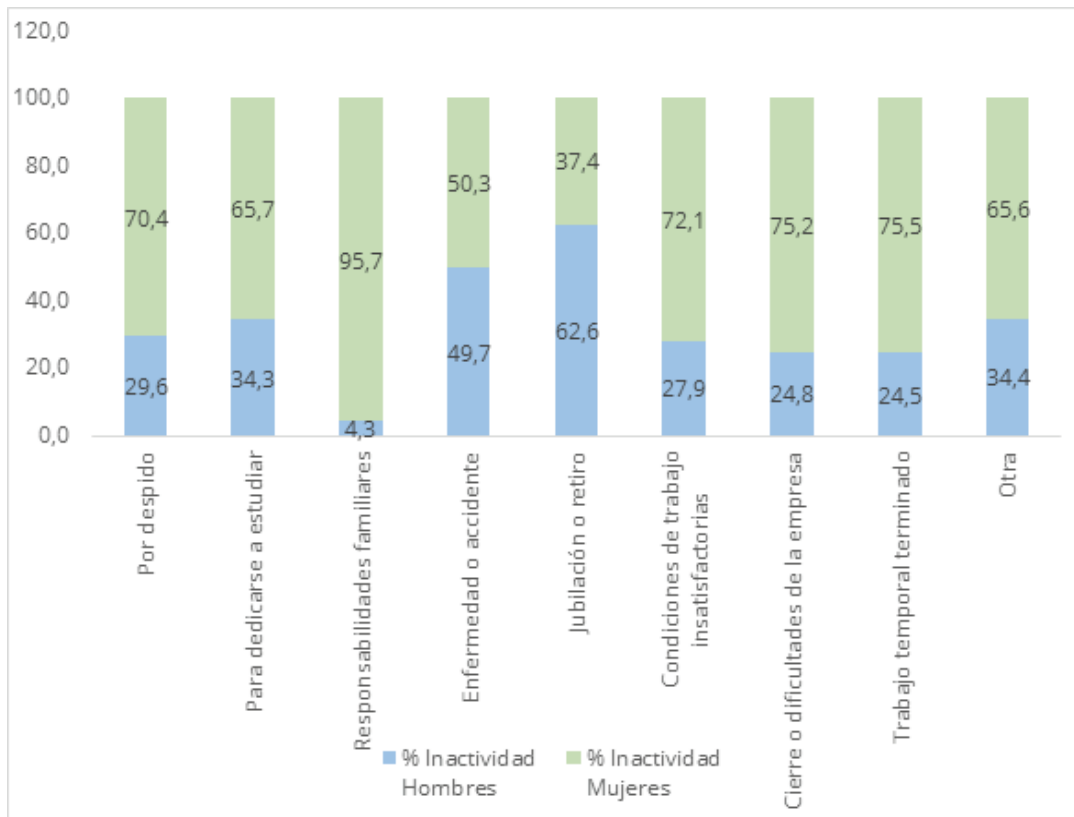
porcentajes significativos con el 11,1% y 18,9% para hombres y mujeres respectivamente, indicando que dentro de corto tiempo engrosarán a la población de 65 años y más.

De hecho, entre todas las personas que se encuentran fuera de la población activa, algunas pertenecen a la población activa potencial a través de su vinculación al mercado laboral a pesar de no estar en la población activa. En esta lógica, la mano de obra por fuera de la fuerza de trabajo, pero con carácter potencial, está compuesta de dos grupos: los potenciales demandantes de empleo disponibles (disponibles, pero no demandantes), y los demandantes de empleo no disponibles (no disponibles pero que buscan).

En detalle, una cantidad de personas por fuera de la fuerza de trabajo comprende las personas conocidas como buscadores desalentados. Estos, a su vez, son definidos como aquellas personas que, aunque están disponibles, no buscan empleo por motivos como el de considerar que no hay puestos de trabajo disponibles. Al respecto, estos motivos están estrechamente relacionados con la debilidad de la demanda de trabajo. En la figura 5, las causas de inactividad asociadas a condiciones precarias representan una alta proporción en el caso de las mujeres.

Independientemente de los motivos del desaliento, estos trabajadores potenciales en general, se ubican en situación de subempleo. En consideración, este grupo de personas supone una oferta de trabajo potencial, la cual podría configurar presiones a la fuerza de trabajo (por ejemplo, presionando alzas en el desempleo) o coadyuvando al proceso productivo en el departamento.

Figura 5. Tasa de inactividad por género y motivos, Quindío, 2021.



Fuente: ORMET Quindío con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH del DANE (2021)

Es importante mencionar que la mayor inactividad en las condiciones de trabajo insatisfactorias, se encuentran las mujeres con el 95,7%, relacionada a la variable de responsabilidades familiares. Es decir, la renuncia a la fuerza de trabajo por motivos asociados a las responsabilidades familiares está significativamente vinculada al caso de las mujeres por el abandono temprano de las actividades laborales como consecuencia de la maternidad.

Otra variable como trabajo temporal terminado, indica la alta informalidad que presentan las mujeres con un 75,5% y, con un porcentaje muy similar, se encuentran el cierre de las empresas y las condiciones de trabajo insatisfactorias con el 75,2% y 72,1% respectivamente. De lo anterior, se puede inferir que la baja relación entre el salario y las prestaciones sociales establece obstáculos para fomentar la oferta de mano de obra femenina.

La consideración precedente sugiere que, con el fin de reducir la inactividad femenina por motivos de responsabilidades familiares, es preciso minimizar las desigualdades en términos educativos y de formación entre hombres y mujeres. Para el caso de los hombres se intuyen que estos, esencialmente, están experimentando dificultades específicas para participar en el mercado de trabajo derivado de disposiciones inflexibles sobre el tiempo de trabajo. Aunque, las

percepciones y expectativas también pueden desempeñar un papel importante.

Lo anterior, puede entenderse dada la debilidad de la demanda de trabajo; dicha debilidad puede explicarse por las características económicas departamentales y su composición sectorial. A su vez, elementos como los altos costos laborales no salariales pueden estar influyendo en una demanda de trabajo endeble incapaz de ofertar salarios altos y condiciones laborales adecuadas.

No obstante, los análisis descriptivos sugieren que la educación y la calidad del trabajo realizado previo a la maternidad, condicionan las probabilidades de vincularse al mercado en etapas posteriores.

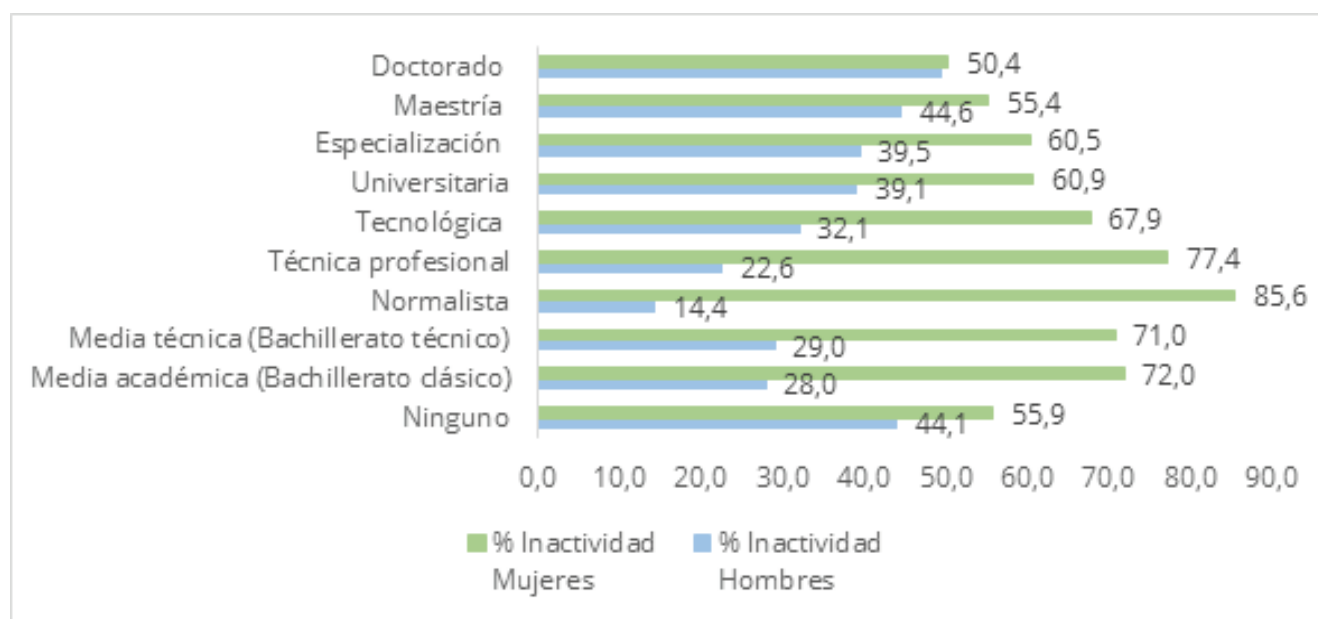
De otra parte, las personas con discapacidad (50,3% mujeres y 49,7% hombres) posiblemente pueden verse afectadas por la ausencia de esquemas de trabajo que reconozcan actividades diferenciales y a la falta de políticas de activación apropiadas, en donde las personas en esta condición se tienen que enfrentar con actitudes y obstáculos organizacionales que los mantienen fuera del mercado laboral, incluso si están ligeramente capacitados. Al respecto, en el marco de políticas públicas, la consideración de estos factores no financieros puede ayudar a fomentar la mejor vinculación de grupos diferenciales al mercado.



5 Capital humano e inactividad

Las habilidades ocupacionales son factores comunes a una gran proporción de quienes están fuera del mercado laboral. Entre las mujeres jóvenes, los trabajadores mayores, las personas con discapacidad y los desempleados, es más frecuente que sean menos educados que los empleados. En este contexto, la figura 6 expone la distribución de la inactividad según los niveles educativos.

Figura 6. Tasa de inactividad por género y niveles educativos, Quindío, 2021.

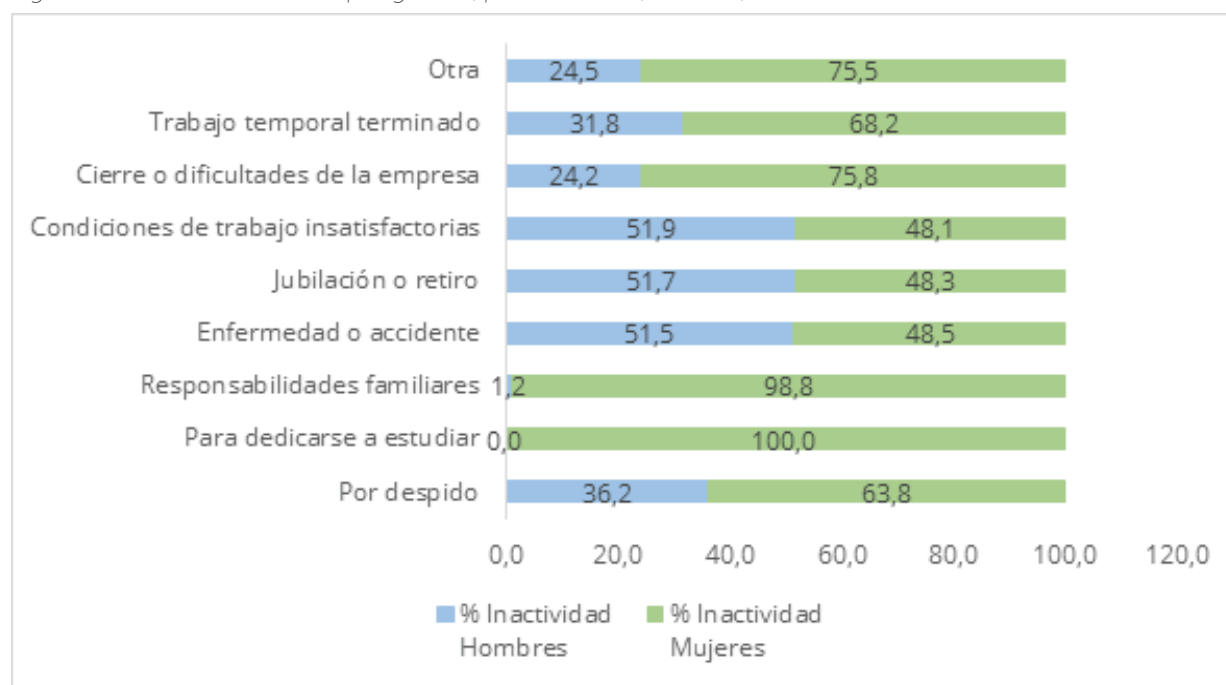


Fuente: ORMET Quindío con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH del DANE (2021)

La tasa de inactividad por género y niveles educativos de la figura 6 nos presenta que a nivel de posgrado y en referencia a doctorado, maestría y especialización, las mujeres ocupan el primer lugar en inactividad con el 50,6%, 55,4% y 60,5% respectivamente, mientras que los hombres presentan el 50,6%, 44,6% y 39,5% con respecto a los posgrados enunciados anteriormente. A nivel universitario las mujeres presentan el 60,9% de inactividad y los hombres el 39,1%. Además, a nivel tecnológico y técnico siguen encabezando la tendencia con el 67,9% las mujeres y 77,4% los hombres.

Dentro de las cifras presentadas, las mujeres alcanzan el mayor porcentaje de inactividad como normalistas con el 85,6% y los hombres el 14,4%. En referencia a la media técnica y media académica los porcentajes son muy parecidos con 70,0% y 72,0% para las mujeres y el 29% y 28% para los hombres, respectivamente.

Figura 7. Tasa de inactividad por género, profesionales, Quindío, 2021.



Fuente: ORMET Quindío con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH del DANE (2021)

Las cifras más representativas de la figura 7 son las siguientes: con respecto al género, el 100% de las mujeres son inactivas por dedicarse a estudiar y, de igual manera, el 98% de ellas por dedicarse a responsabilidades familiares; en esta variable solamente el 2% de los hombres se encuentra inactivos por dedicarse a estas actividades.

Otro aspecto importante presentado en la figura anterior, es el alto porcentaje de mujeres con el 75,8 por cierre o dificultades de la empresa y solamente el 24,2% corresponde a hombres afectados por esta variable. De igual forma, la variable "otra" presenta un porcentaje parecido al mencionado anteriormente con un 75,5% mujeres y 24,5% hombres.

De otra parte, se puede mencionar que las mujeres presentan el mayor porcentaje con el 68,2% por trabajo temporal terminado y los hombres aportan el 31,8%. Además, las mujeres con un 63,8% frente a 36,2% de los hombres en referencia a la variable "despido".

Lo anterior, nos presenta la gran brecha de capital humano que tiene el departamento del Quindío con respecto a las mujeres y las condiciones de su inactividad.





UNIVERSIDAD
La Gran Colombia



Secretaría de Turismo,
Industria y Comercio
Gobernación del Quindío



Red
Ormet
Red de Observatorios Regionales
del Mercado de Trabajo