

2. DIFERENCIAS POR SEXO EN LOS FLUJOS DE TRABAJADORES ENTRE ESTADOS LABORALES Y EL FUTURO LABORAL DE LAS MUJERES COLOMBIANAS*

**Hugo López Castaño
Francisco Lasso Valderrama**

A pesar de que en las últimas décadas han mejorado el nivel educativo y algunos indicadores laborales femeninos, las mujeres en general, y las menos educadas en particular, tienen menor participación laboral que los hombres, tasas más reducidas de empleo asalariado, mayor informalidad y desempleo más alto.

Ello justifica los objetivos de este documento: 1) calcular las tasas laborales de transición, es decir, los movimientos anuales de entrada y salida que para hombres y mujeres, por edades y nivel educativo, se producen en el mercado laboral colombiano entre asalariados, no asalariados, desocupados e inactivos; 2) sobre esa base, examinar los determinantes de las diferencias de género en las transiciones laborales, y 3) estimar el futuro laboral que, de mantenerse esas tasas, aguarda a la población colombiana. Nuestra base estadística son las encuestas nacionales de hogares del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) del período 2008-2013.

Con la recuperación económica y del empleo asalariado que se produjo entre 2010 y 2013 se acentuó la rotación de los obreros y empleados y aumentó la movilidad laboral. El empleo asalariado siguió expulsando trabajadores hacia el desempleo y trabajos independientes, y alimentándose de inactivos e incrementos de la población en edad de trabajar. Aunque los hombres con baja escolaridad presentan las menores tasas de desempleo e inactividad de todos los grupos sociales, entre ellos es muy bajo el empleo asalariado, pues predomina la informalidad. Las mujeres poco educadas resultan aún más afectadas, no solo por el desempleo y la informalidad, sino también por una inactividad laboral muy elevada. Sin embargo, entre estas mujeres hay que distinguir dos grupos:

* Las opiniones expresadas en este documento no comprometen al Banco de la República ni a su Junta Directiva. Cualquier error es responsabilidad de los autores. Los autores agradecen a Eduardo Lora y a Edwin Goñi por sus sugerencias metodológicas.

- *Las mujeres cónyuges con baja escolaridad:* enfrentan el riesgo más alto de perder su trabajo asalariado y de convertirse en desempleadas; además, tienen las menores posibilidades de pasar del desempleo o la inactividad hacia el empleo asalariado. Cuando tienen niños y son desempleadas la mayoría de estas mujeres solo pueden acceder a trabajos no asalariados pobremente remunerados. Las mujeres cónyuges con baja escolaridad tienen la menor tasa de participación de todos los grupos sociales y la menor probabilidad de salir de esa situación, pero al menos tienen a su favor que cuentan con el apoyo de sus cónyuges para el sostenimiento de sus hijos.
- *Las mujeres con baja escolaridad que son jefas de hogar, sobre todo las que tienen hijos menores a cargo:* son el grupo más vulnerable, pues carecen del apoyo de sus maridos y deben participar laboralmente más que las anteriores, aunque sea en peores condiciones. En efecto, estas mujeres tratan de esquivar, con éxito apenas parcial, el desempleo, sobre todo el de larga duración, y a cambio están obligadas a aceptar el primer empleo informal y de baja calidad que se les ofrezca (sus probabilidades de pasar de desempleadas a no asalariadas resultan mayores que las de las cónyuges y que las de los hombres). Por lo anterior, y por los altos índices de pobreza de sus hogares, es preciso diseñar para ellas políticas laborales especiales.

El plan de exposición de este capítulo es el siguiente: en la primera sección se hace un repaso sucinto de la literatura económica, tanto internacional como colombiana, sobre los movimientos laborales. La segunda sección describe las fuentes de información y la metodología utilizada para la estimación de las tasas nacionales de transición y, a partir de esa estimación, analiza los principales flujos anuales de trabajadores que se produjeron en el mercado laboral colombiano entre 2008 y 2013. La tercera sección versa sobre los determinantes de las diferencias entre hombres y mujeres en las transiciones del mercado laboral colombiano e identifica a las jefas de hogar menos educadas como el grupo poblacional más vulnerable. La cuarta sección examina la importancia de la jefatura femenina en Colombia y las características de los hogares a cargo de mujeres. La quinta sección utiliza las tasas de transición del período 2010-2013 para estimar las expectativas de futuro laboral de hombres y mujeres, por edades y nivel educativo. Para concluir, la sexta sección sintetiza los principales resultados del análisis anterior y propone algunas estrategias para las jefas de hogar menos educadas, que son el grupo poblacional más vulnerable.

1. MOVIMIENTOS LABORALES: LITERATURA ECONÓMICA SOBRE EL TEMA

Los flujos brutos de trabajadores entre diferentes estados laborales ayudan a entender la dinámica del mercado de trabajo. Los enganches y los desenganches anuales brutos de trabajadores asalariados determinan, en principio, la evolución y las fluctuaciones cíclicas de este tipo de empleo. Si los enganches son menores que los desenganches, tiende a reducirse la tasa de empleo asalariado y a aumentar la informalidad, el desempleo o la inactividad. Cuando esto ocurre es preciso preguntarse si hay grupos de mujeres que son más afectadas y por qué.

Las políticas laborales y sociales deben considerar la dinámica de los flujos laborales y sus causas determinantes. Entre las políticas orientadas a modificar dicha dinámica se cuentan la capacitación laboral para los menos educados y los programas de asistencia social (incluyendo guarderías populares para las mujeres más pobres). Pero se cuentan también políticas laborales y sociales destinadas a paliar los efectos a largo plazo de esa dinámica, en particular para las mujeres menos educadas, quienes no acceden fácilmente a los trabajos asalariados, presentan mayor informalidad, participan laboralmente mucho menos, cotizan escasamente al sistema previsional y difícilmente podrán pensionarse.

La investigación internacional sobre los flujos brutos de trabajadores ha contribuido a esclarecer la *dinámica* del mercado laboral, tanto de largo plazo como durante el ciclo económico. Darby, Haltiwanger y Plant (1986) y luego Blanchard y Diamond (1990) y Davis y Haltiwanger (1999), descomponen las variaciones cíclicas del desempleo en sus entradas y salidas, concluyendo que en los Estados Unidos dependen en su mayor parte de las entradas y que las crisis se caracterizan principalmente por altas pérdidas de empleo. Posteriormente, los hallazgos de Shimer (2007) y Hall (2005) contradicen esta idea tradicional y argumentan que las recesiones no comenzarían con un aumento de despidos, sino con un aumento en la duración del desempleo, porque los empleos son difíciles de encontrar, incrementándose el número de desempleados. Por consiguiente, según estos autores, los desenganches son acíclicos, a diferencia de los enganches, que son altamente procíclicos. Siguiendo a Shimer (2007), y para países de América Latina, Bosch y Maloney (2006) y Bosch, Goñi y Maloney (2007) analizan los flujos de trabajadores en México y Brasil, encontrando un moderado comportamiento contracíclico en la destrucción de empleo y uno pro-cíclico en su creación.

Para el Reino Unido, Elsby, Smith y Wadsworth (2010) estiman, a partir de la *Labour Force Survey* (LFS), los flujos laborales durante 35 años y analizan la propagación de las recesiones. Al considerar insuficiente el periodo de panel rotativo de la LFS desde 1992 porque solo cubre la recesión de 2008, recurren a las preguntas retrospectivas sobre el estado laboral que ocupaba cada individuo un año antes de ser encuestado, que, combinadas con las referidas a su estado actual, les permite construir los flujos entre 1975 y 1992, logrando así un periodo más amplio para el análisis.

Goñi (2013) analiza la dinámica de empleo en los países andinos con base en las tasas de transición, encontrando que el nivel de la informalidad es persistentemente elevado a pesar de que los trabajadores informales exhiben una movilidad alta y no siempre son los mismos. La gran movilidad laboral no sería exclusiva de la región, sino una característica general de los mercados de trabajo, ya sea porque refleja el grado de la actividad económica en las diferentes fases del ciclo o porque, especialmente en las transiciones voluntarias entre empleos, refleja los aprendizajes en la búsqueda de trabajo por parte de los individuos y en la contratación por parte de las empresas, lo que finalmente generaría mejoras en la eficiencia del emparejamiento (*matching*) entre empresas y trabajadores. Goñi encuentra también que el nivel educativo es una característica individual importante para explicar la movilidad laboral; que las mujeres y los trabajadores jóvenes transitan con mayor probabilidad hacia la inactividad y, finalmente, que existe un fuerte comportamiento anticíclico en la tasa de entrada al desempleo en toda la región y uno procíclico en la tasa de cambio entre empleos.

Baussola y Mussida (2011) centran su análisis en la coexistencia de altas tasas de desempleo y de vacantes. Utilizando la encuesta LFS italiana para el periodo 2004-2010,

descomponen la tasa de desempleo de estado estacionario por género, en términos de los flujos de trabajadores entre tres estados —ocupados, desocupados e inactivos— y estiman los factores determinantes de la brecha de género en el desempleo así como la importancia relativa de esos factores. Encuentran que la brecha en la tasa de desempleo se explica principalmente por el flujo desde la ocupación hacia la inactividad y, adicionalmente, por las bajas probabilidades de entrada a la fuerza laboral y de salida del desempleo hacia un empleo. Sus hallazgos además muestran que durante la crisis 2008-2009 el efecto del “trabajador desalentado” desempeñó un papel importante para los dos géneros y que una educación elevada aumenta la probabilidad de conseguir empleo y reduce la de perderlo.

En Colombia, se encuentran valiosos estudios recientes sobre la dinámica laboral con la perspectiva de los flujos brutos de trabajadores. El estudio más completo es el de Prada (2012), que investiga la relación entre los flujos de trabajadores y la segmentación laboral durante la década de los noventa. Utilizando el módulo de informalidad de las encuestas de hogares entre 1988 y 2006 encuentra evidencias de segmentación; de un empleo informal persistente para los trabajadores menos educados; de un aumento en el flujo de trabajadores por cuenta propia y de transiciones involuntarias significativas desde el sector asalariado formal, especialmente a mitad de los noventa. Prada relaciona la segmentación con las restricciones creadas por la legislación laboral sobre los costos no salariales y con las rigideces que, como un salario mínimo elevado, constituyen barreras de entrada al sector formal. Según el autor, las características demográficas —estado civil, género— y la presencia de niños menores en el hogar no tendrían efectos importantes sobre las transiciones originadas desde el empleo asalariado formal.

Con esa misma línea de análisis y la misma base informativa, deben mencionarse los estudios de Mondragón y Peña (2008) y de Mondragón, Peña y Wills (2009). El primero subraya las diferencias entre los trabajadores por cuenta propia —un empleo de subsistencia— y los patronos —emprendedores— y concluye que la probabilidad de llegar al desempleo es ocho veces mayor si se parte de ser cuenta propia que si se parte de ser emprendedor. El segundo concluye que el alza tendencial del sector informal en Colombia está altamente correlacionada con la rigidez del mercado laboral y el costo que representan el salario mínimo y otros cargos laborales no salariales.

Lasso (2013), con base en las encuestas de hogares del DANE, construye los flujos brutos y las tasas de transición entre cuatro estados —asalariados, no asalariados, desocupados e inactivos— durante veinticinco años, para diez ciudades encuestadas bianualmente entre 1986-2000 y anualmente entre 2001-2010. Encuentra evidencia de una movilidad laboral creciente que explica por el hecho de que las variaciones netas del empleo y el desempleo son pequeñas frente a la magnitud de los flujos brutos. También encuentra que, en promedio para ese periodo y comparada con la de los hombres, la probabilidad de conservar sus empleos es menor para las mujeres; que la de conseguir desde el desempleo o la inactividad un trabajo asalariado es casi la mitad, y que la de retirarse de la fuerza laboral desde el empleo no asalariado o el desempleo es casi el doble.

López y Lasso (2012) estiman el futuro laboral de los jóvenes de la cohorte nacional que tenía 22 años en 2007, tomando en consideración las tasas de transición medias del país para 2008-2010, por sexo y niveles educativos. Los resultados sugieren que existe un ciclo de vida laboral que, particularmente para los menos educados, apresura el inicio de su actividad laboral como asalariados y paulatinamente, con la edad, los desplaza a

empleos independientes de mala calidad hasta que, finalmente, los retira del mercado laboral a una edad más temprana. Se concluye que, cuando la cohorte de 22 años llegue a la edad de pensionarse, los acumulados de semanas cotizadas y de ahorros pensionales serán sumamente bajos, en particular para las mujeres menos educadas.

Aunque algunos de los estudios referenciados se centran en la evolución a largo plazo de los flujos laborales y en su comportamiento durante los ciclos, el objetivo de este documento apenas nos permite tocar, de manera muy breve, este tema, comparando dos periodos: 2008-2009 (de desaceleración económica) y 2010-2013 (de recuperación). Por eso mismo no entraremos en examinar la influencia que haya podido tener la legislación laboral y las políticas sobre el salario mínimo en el desempleo y la informalidad, un aspecto en que se focalizan algunos de los estudios nacionales citados. Nos concentraremos, por un lado, en el examen de los factores determinantes de la brecha de género en los movimientos laborales (cuestión de la que se ocupan parcialmente Baussola y Mussida para el caso del desempleo, pero que no abordan los estudios nacionales), y por otro, un asunto tocado ya por López y Lasso, pero que conviene actualizar, en la estimación del futuro laboral que aguardaría a los colombianos si las tasas de transición medias del país para 2010-2013 no cambiaran.

2. METODOLOGÍA PARA LA ESTIMACIÓN DE LAS TASAS DE TRANSICIÓN Y PRINCIPALES FLUJOS DE TRABAJADORES

2.1 Fuentes de información y metodología para la estimación de las tasas nacionales de transición

La evidencia empírica de este estudio proviene de las preguntas que hizo la gran encuesta integrada de hogares (GEIH) entre 2008 y 2013 a la población en edad de trabajar (PET). En ese periodo encuestó un promedio anual de 645.000 individuos. La encuesta tiene cobertura nacional y un sistema continuo de recolección: la muestra de viviendas a entrevistar se distribuye durante las 52 semanas del año (ninguna es visitada dos veces al año). Dado este sistema, que no es un panel, para estimar los flujos laborales brutos y las tasas de transición se utiliza la información retrospectiva que suministra cada individuo sobre el estado laboral en que se encontraba hace un año, información que contrastada con la referente a su estado laboral actual permite conocer si se mantuvo o cambió de estado. En las columnas del Cuadro 2.1 se muestran las categorías laborales de destino declaradas al momento de la aplicación de la GEIH: asalariados¹, no asalariados², desocupados e inactivos; y en las filas, el estado laboral de origen un año atrás³.

¹ Posiciones “obrero-empleado” particular y del gobierno: códigos 1 y 2, pregunta I12 del formulario.

² Posiciones ocupacionales distintas a las anteriores: códigos 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9, pregunta I12 del formulario.

³ Para determinar el estado laboral de origen de los asalariados y no asalariados actuales se utilizaron las siguientes preguntas: I11 (meses trabajados en la empresa actual de manera continua); I45 (¿antes del actual trabajo tuvo otro trabajo?); I46 (meses sin trabajo entre el actual y el anterior) e I48 (en su empleo anterior... era). Para los desocupados actuales se utilizaron las preguntas: J1 (semanas de búsqueda de empleo); J5 (¿ha buscado trabajo por primera vez o había trabajado antes por lo menos durante dos semanas consecutivas?); J6

Cuadro 2.1

Colombia: flujos brutos correspondientes a cuatro estados laborales definidos a partir de la Gran encuesta integrada de hogares (GEIH)

Origen	Destino			
	Asalariados	No asalariados	Desocupados	Inactivos
Asalariados	1. Asalariados con más de un año en la empresa. 2. Asalariados con un año o menos en la empresa y que tuvieron al menos otro trabajo asalariado en el año anterior a la encuesta.	7. No asalariados con un año o menos en la empresa y que tuvieron al menos otro trabajo asalariado en el año anterior a la encuesta.	13. Desocupados cesantes que dejaron de trabajar como asalariados hace un año o menos.	19. Inactivos que trabajaron antes, hace menos de un año, como asalariados.
No asalariados	3. Asalariados con un año o menos en la empresa y que tuvieron al menos otro trabajo no asalariado en el año anterior a la encuesta.	8. No asalariados que llevan más de un año en esa condición laboral. 9. No asalariados con un año o menos en la empresa y que tuvieron al menos otro trabajo no asalariado en el año anterior a la encuesta.	14. Desocupados cesantes que dejaron de trabajar como no asalariados hace un año o menos.	20. Inactivos que trabajaron antes, hace menos de un año, como no asalariados.
Desocupados	4. Asalariados con un año o menos en la empresa y que tuvieron su trabajo anterior de uno a dos años antes de la fecha de aplicación de la encuesta.	10. No asalariados con un año o menos en la empresa y que tuvieron su trabajo anterior de uno a dos años antes de la fecha de aplicación de la encuesta.	15. Desocupados cesantes que dejaron de trabajar hace más de un año y llevan más de un año buscando trabajo. 16. Desocupados aspirantes que llevan más de un año buscando trabajo.	21. Inactivos que trabajaron antes, hace un año o más, y buscaron trabajo hace menos de dos años. 22. Inactivos que no trabajaron antes y buscaron trabajo hace menos de dos años.
Inactivos	5. Asalariados con un año o menos en la empresa y que no tuvieron un trabajo anterior. 6. Asalariados con un año o menos en la empresa y que tuvieron su trabajo anterior hace más de dos años respecto de la fecha de aplicación de la encuesta.	11. No asalariados con un año o menos en la empresa y que no tuvieron un trabajo anterior. 12. No asalariados con un año o menos en la empresa y que tuvieron su trabajo anterior hace más de dos años respecto de la fecha de aplicación de la encuesta.	17. Desocupados cesantes que dejaron de trabajar hace más de un año y llevan un año o menos buscando trabajo. 18. Desocupados aspirantes que llevan un año o menos buscando trabajo.	23. Los demás inactivos actuales.
Total	Asalariados actuales	No asalariados actuales	Desocupados actuales	Inactivos actuales

Fuentes: Lasso (2013) y DANE (GEIH); elaboración de los autores.

De manera general, la probabilidad de transición desde un estado laboral de origen X a un estado laboral de destino Y es igual al número de individuos que hacen anualmente la transición dividido por el número de individuos que se encontraban al comienzo del año en el estado laboral de origen:

$$\lambda_t^{XY} = \frac{XY_t}{X_{t-1}}$$

Con base en las probabilidades de transición para los cuatro estados laborales considerados —empleo asalariado y no asalariado, desempleo, inactividad— se construye la matriz de transición que restituye las poblaciones en t dadas las poblaciones en $t-1$.

2.2 La movilidad laboral y los principales flujos anuales

En Colombia, 2008 y 2009 fueron años de desaceleración económica: el PIB real creció a una tasa anual media del 2,6% —frente a 6,8% en el bienio anterior— y el empleo asalariado se redujo al 2,4%. Los años 2010-2013 fueron, en cambio, de recuperación (4,8% anual para el PIB y 4,4% para el empleo asalariado). En el primer sub-periodo 37,3% de todos los trabajadores entre 18 y 55 años tuvieron “movilidad laboral bruta”, entendida como cambio de empresa para quienes son asalariados, cambio de oficio o lugar de trabajo para quienes son independientes, o cambio de posición ocupacional para ellos o cualquier otro trabajador. En el segundo sub-periodo la movilidad laboral bruta aumentó a 39,7%, y fue algo mayor para las mujeres con alguna educación superior (42,3%) y para los hombres y mujeres carentes de ella (39,5%), y ligeramente más baja para los hombres más educados (38,2%). Como puede observarse en el panel izquierdo del Gráfico 2.1, la movilidad laboral bruta es mayor para los jóvenes y desciende con la edad.

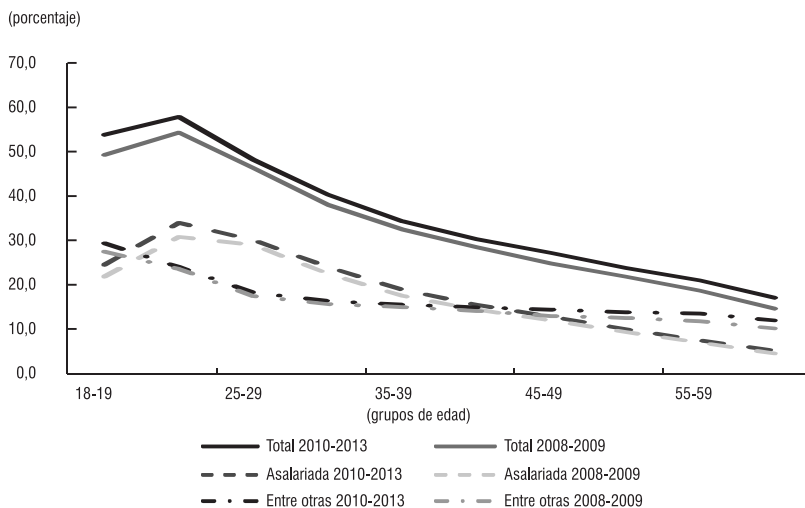
El empleo asalariado es el corazón que bombea los flujos del mercado laboral. Los movimientos laborales brutos originados en el sector asalariado o dirigidos a él contribuyeron en 2010-2013 con el 55% de la movilidad bruta. El empleo asalariado determina además los cambios en los otros flujos, cuya importancia entre ambos sub-periodos varió de manera inversa (panel derecho). De hecho, el aumento en la movilidad laboral ocurrió en paralelo con un alza en la rotación de los obreros y empleados asalariados que, como lo veremos más adelante, es mucho mayor para los poco educados y en especial para las mujeres. En su proceso de selección de personal las empresas despiden los trabajadores jóvenes menos calificados y se quedan con los más capaces.

(semanas desde que dejó de trabajar por última vez) y J9 (en este último trabajo era). Y finalmente, *para los inactivos* se utilizaron las preguntas: K1 (¿ha trabajado alguna vez?); K2 (¿cuánto hace que trabajó por última vez?); K4 (¿después de su último trabajo ha hecho diligencias para conseguir un trabajo?); K5 (¿ha buscado trabajo alguna vez?); K6 (¿cuánto hace que buscó trabajo por última vez?) y, como *proxi* para cuantificar los flujos de asalariados a inactivos, M4E (¿durante los últimos doce meses recibió ingresos por concepto de las cesantías y/o intereses a las cesantías?).

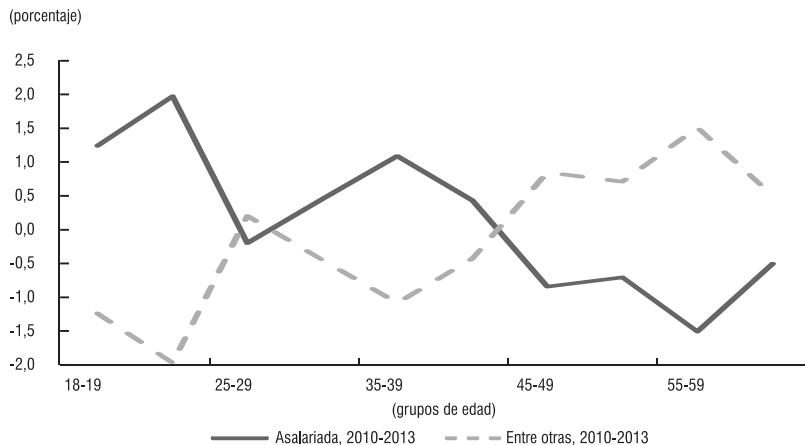
Gráfico 2.1

Colombia: movilidad anual bruta total, asalariada y entre otras categorías laborales por grupos de edad, y variaciones, 2008 - 2009 y 2010 - 2013

A. Movilidad bruta total, asalariada y entre otras categorías laborales por grupos de edad (porcentaje de la PET nacional de cada grupo)



B. Cambios en la importancia de la movilidad asalariada y entre otras categorías laborales por grupos de edad (en puntos porcentuales sobre la movilidad total)



Nota: la movilidad laboral bruta total es la suma de: a) los cambios de empresa de los trabajadores asalariados; b) los cambios de “empresa” u oficio de los trabajadores independientes, no asalariados y c) los cambios de posición ocupacional. La movilidad bruta asalariada incluye los movimientos de asalariados entre empresas y los de entrada y salida de o hacia otras posiciones, y la que se da entre otras categorías incluye, los cambios de oficio entre empleos no asalariados y los de entrada y salida entre no asalariados, desocupados e inactivos.

Fuente: DANE (GEIH); cálculos de los autores.

Los principales flujos anuales entre categorías laborales

Por sus condiciones laborales, salariales y prestacionales el empleo asalariado constituye la mejor opción laboral. En 2010-2013 representó el 38,5% de la población económicamente activa (PEA nacional de 18-55 años). La tasa de empleo asalariado es mucho mayor para quienes cuentan con alguna educación terciaria, y mayor para hombres que para mujeres (Cuadro 2.2).

Comparativamente, el trabajo no asalariado es de segunda calidad. Para los menos educados constituye el núcleo duro del empleo informal⁴, mientras que para los más educados es una opción menos estable y carente usualmente de prestaciones sociales, pero les brinda ingresos que, aunque algo más bajos, son en todo caso muy superiores al mínimo legal⁵. El trabajo no asalariado representa, según las cifras para 2010-2013, el 50,2% de la PEA nacional. Para los menos educados es mayor, y aún más si son mujeres.

Por supuesto, el desempleo y la inactividad son los estados laborales menos deseables. La tasa de desempleo, que en promedio fue de 11,3% en 2010-13, es mayor para las mujeres (sin educación superior: 15,6%; con alguna formación terciaria: 13,9%) que para los hombres (7,8% y 10,2% respectivamente). Por su lado, la tasa media de inactividad, con un promedio de 19,7% para la población entre 18 y 55 años, es muy baja para los hombres y muy elevada para las mujeres, sobre todo para las menos educadas (36,1%).

Puesto que los indicadores anteriores son estáticos, no reflejan los enormes flujos de trabajadores que continuamente tienen lugar entre los diferentes estados laborales. Es conveniente describir primero los flujos desde y hacia el empleo asalariado. En esencia, el empleo asalariado es un expulsor neto de trabajadores hacia el desempleo y el empleo no asalariado, y un receptor neto de inactivos (Cuadro 2.2).

A pesar de la recuperación económica de 2010-2013, el empleo asalariado generó salidas anuales netas hacia el desempleo y el trabajo no asalariado. Incluso teniendo en cuenta el flujo positivo proveniente de inactivos, el empleo asalariado expulsó población en términos netos casi al mismo ritmo que en los años de bajo crecimiento (3% de la población de 18-55 años vs. 2,9% en 2008-2009). Sin embargo, esta hemorragia anual fue más que compensada por el cambio demográfico exógeno⁶, resultando así una variación interanual positiva.

Por su parte, aunque el trabajo no asalariado recibe usualmente un flujo anual neto positivo de asalariados, ese flujo amainó en 2010-2013. Como en el periodo anterior, hubo salidas netas del trabajo no asalariado hacia el desempleo y la inactividad.

⁴ Según las encuestas de hogares del DANE, en las diez ciudades principales el *empleo no asalariado sin educación superior* representó, en promedio para 1984-2013, el 72% del empleo informal total (empleo en empresas de hasta cinco personas, excluyendo los obreros y empleados del Estado, los profesionales y técnicos independientes) y su evolución de largo plazo ha sido paralela con la de este último.

⁵ En las diez ciudades principales (DANE, encuestas de hogares), y en términos de salarios mínimos legales, la media 2000-2013 de los ingresos corrientes mensuales de los trabajadores con alguna educación superior fue de 3,32 (no asalariados) vs. 3,68 (asalariados).

⁶ La población joven de 20-34 años —la principal cantera del empleo asalariado nacional— está volviendo a ganar importancia en la población de 18-55 años; significa entradas exógenas interanuales al empleo asalariado que compensan los flujos anuales netos de salida hacia otros sectores.

Cuadro 2.2
Colombia 2010 - 2013: importancia de las diversas categorías laborales y flujos anuales e interanuales por sexos y nivel educativo
 (porcentaje)

Origen	Importancia		Flujos brutos anuales (PET 18-55 años) por destino			
	PET 18-55 años	PEA 18-55 años	Asalariados	No asalariados	Desempleados	Inactivos
Total población 18-55 años						
Asalariados	30,9	38,5	7,4	4,5	4,2	0,0
No asalariados	40,3	50,2	2,2	4,1	2,4	3,7
Desempleados	9,1	11,3	1,5	1,6	--	0,0
Inactivos	19,7	--	2,0	3,2	1,9	--
Hombres con educación superior						
Asalariados	50,7	56,7	10,1	4,0	5,0	0,1
No asalariados	29,6	33,1	2,5	2,6	1,6	2,5
Desempleados	9,1	10,2	1,9	1,1	--	0,9
Inactivos	10,6	--	2,4	1,6	1,9	--
Mujeres con educación superior						
Asalariados	46,9	56,9	9,0	3,4	6,1	0,2
No asalariados	24	29,1	1,7	2,4	1,6	3,9
Desempleados	11,5	13,9	2,3	1,5	--	1,6
Inactivos	17,5	--	3,3	2,6	2,9	--
Hombres sin educación superior						
Asalariados	34,0	36,3	9,8	6,9	4,0	0,0
No asalariados	52,3	55,9	3,1	4,5	2,1	1,7
Desempleados	7,3	7,8	1,4	1,3	--	0,3
Inactivos	6,5	--	1,5	1,9	0,9	--
Mujeres sin educación superior						
Asalariados	16,6	26,1	3,7	2,6	3,6	0,1
No asalariados	37,3	58,4	1,5	4,7	3,1	5,8
Desempleados	9,9	15,6	1,1	2,1	--	1,4
Inactivos	36,1	--	1,9	5,2	2,6	--

Nota: los flujos brutos entre asalariados y asalariados se refieren a los cambios de empresa y los de no asalariados a no asalariados a los cambios de "empresa" u oficio. Los flujos anuales netos bilaterales de una categoría A con la B son la diferencia entre los flujos brutos B - A y A - B. Los ingresos brutos totales son la suma de los flujos brutos anuales dirigidos a cada categoría y provenientes del mismo u otros sectores y los egresos brutos totales originados en esa categoría y dirigidos al mismo u otros sectores. El flujo neto anual total es la diferencia entre las entradas y las salidas brutas. Para c/categoría, las variaciones interanuales se estimaron comparando los porcentajes medios en la población de 18 - 55 años observados en 2010-2013 (hasta el tercer trimestre) con los de un año antes (promedios 2009 - 2012, hasta el tercer trimestre). El efecto demográfico interanual es la resta entre las variaciones interanuales y las entradas anuales netas.

Fuente: DANE (GEIH); cálculos de los autores.

*Diferencias por sexo en los flujos de trabajadores entre estados laborales
y el futuro laboral de las mujeres colombianas*

Flujos netos anuales bilaterales (PET 18 - 55 años)				Ingresos y egresos brutos anuales (PET 18 - 55 años)		Flujos netos anuales y flujos interanuales (PET 18 - 55 años)		
Asalariados	No asalariados	Desemplea- dos	Inactivos	Ingresos brutos totales	Egresos brutos totales	Flujo neto anual total	Variación interanual	Efecto de- mográfico interanual
Total población 18-55 años								
--	-2,3	-2,7	2,0	13,1	16,1	-3,0	0,8	3,8
2,3	--	-0,8	-0,5	8,5	12,4	1,0	0,2	-0,8
2,7	0,8	--	1,0	8,5	4,1	4,4	-0,4	-4,8
-2,0	0,5	-1,0	--	4,7	7,1	-2,4	-0,6	1,8
Hombres con educación superior								
--	-1,5	-3,1	2,4	16,9	19,1	-2,2	0,9	3,1
1,5	--	-0,5	-0,9	8,5	9,2	0,1	0,1	0,0
3,1	0,5	--	1,0	8,5	4,0	4,5	-0,4	-4,9
-2,4	0,9	-1,0	--	3,4	5,9	-2,5	-0,6	1,8
Mujeres con educación superior								
--	-1,7	-3,8	3,1	16,2	18,6	-2,4	-0,8	1,6
1,7	--	-0,2	-1,2	10,6	9,5	0,3	0,4	0,0
3,8	0,2	--	1,4	10,6	5,3	5,3	0,0	-5,4
-3,1	1,2	-1,4	--	5,6	8,9	-3,3	0,4	3,7
Hombres sin educación superior								
--	-3,9	-2,5	1,5	15,8	20,7	-4,9	0,6	5,5
3,9	--	-0,8	0,2	7,0	11,4	3,2	-0,1	-3,3
2,5	0,8	--	0,6	7,0	3,0	4,0	-0,5	-4,4
-1,5	-0,2	-0,6	--	2,0	4,3	-2,3	0,0	2,3
Mujeres sin educación superior								
--	-1,1	-2,5	1,8	8,2	10,0	-1,8	0,3	2,1
1,1	--	-1,0	-0,6	9,3	15,1	-0,5	1,0	1,5
2,5	1,0	--	1,1	9,3	4,6	4,7	-0,4	-5,0
-1,8	0,6	-1,1	--	7,4	9,7	-2,3	-0,9	1,4

El desempleo recibió en 2010-2013 un flujo anual neto de asalariados (algo menor que el de 2008-2009), sumado al proveniente de trabajadores no asalariados y de inactivos (que también se redujo). Las entradas anuales netas provenientes de los demás sectores hubieran generado, en vez de la reducción observada, un aumento interanual de su volumen, pero ello no ocurrió debido a que el efecto interanual de los cambios demográficos fue negativo⁷.

Por último, la inactividad genera salidas anuales netas hacia el empleo asalariado y también hacia el desempleo; en cambio recibe, salvo para los hombres menos educados, entradas netas provenientes del empleo no asalariado⁸.

Es cierto que los hombres sin educación superior exhiben una elevada rotación de personal asalariado y, frente a la población más educada, una tasa asalariada de ocupación mucho más baja y una de ocupación no asalariada, informal, mucho mayor; en cambio, su tasa de desempleo y su inactividad son las menores de todos los grupos. Pero las *mujeres carentes de educación superior* son aún más vulnerables, y aunque están experimentando mejoras —todavía insuficientes— en su participación laboral y en su desempleo, no ocurre lo mismo con su empleo asalariado y con su informalidad:

- Gracias a las salidas netas anuales de mujeres sin educación superior inactivas hacia otros sectores laborales, su tasa de inactividad se está reduciendo significativamente en términos interanuales.
- Sin embargo, para estas mujeres y a pesar de la recuperación en 2010-2013, el empleo asalariado genera todavía salidas netas anuales hacia otras categorías laborales y, aunque debido a los efectos demográficos exhibe una ligera variación interanual positiva frente a la PET, con relación a la PEA sigue cayendo.
- A pesar de las salidas netas anuales de estas mujeres hacia otros sectores, su empleo no asalariado, informal, sigue elevándose de manera interanual.
- El desempleo de mujeres sin educación superior continúa recibiendo flujos netos desde otros sectores, y aunque la tasa de desempleo se está reduciendo en términos interanuales es todavía la mayor de todos los grupos.

3. DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS TRANSICIONES DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO Y SUS DETERMINANTES

3.1 Modelo de estimación

Las diferencias en las tasas laborales de transición entre hombres y mujeres deben reflejarse en la mayor incidencia que para estas últimas tienen el desempleo y la informalidad, y en su menor tasa de participación laboral; en principio pueden deberse a diferencias en el tamaño y composición de los hogares, a las características demográficas, educacionales, sociales y económicas de sus integrantes y, además, a brechas tocantes con la

⁷ La desaceleración del crecimiento de la población de 15-45 años, en que se concentra la mayor parte del desempleo, le ha hecho perder importancia frente a la población de 18 a 55 años y producido salidas interanuales del desempleo que más que compensan los flujos netos anuales provenientes de otros sectores.

⁸ La población menor de 25 años y mayor de 44 años agrupa la mayor parte de los inactivos y está ganando importancia relativa, generando entradas interanuales a la inactividad no previstas por las tasas de transición.

provisión de los servicios públicos sociales. Para evaluar y cuantificar el efecto de estos factores utilizamos un modelo multivariado de las probabilidades de transición, con base en la información contenida en la suma de seis años de la GEIH, desde 2008 a 2013. Sin embargo, dado que el tamaño de la muestra puede afectar la significancia estadística de las relaciones a evaluar, las estimaciones se hicieron incorporando ponderaciones que tienen en cuenta el efecto del diseño de la muestra⁹ a fin de evitar el sesgo muestral y obtener errores estándares correctos y, por ende, poder hacer inferencias de las poblaciones de estudio con apropiadas pruebas de significancia estadística sobre los modelos y los parámetros. De esta manera, para cuatro estados del mercado laboral —asalariado, no asalariado, desocupado e inactivo— aplicamos un modelo multinomial logístico para estimar la probabilidad de que el individuo i , durante el año t , pase a un estado laboral j condicional a que se encontraba en el estado de origen k un año antes, así:

$$Pr(S_{it} = j | S_{it-1} = k) = \frac{\exp(Z_i' \beta_j)}{\sum_j \exp(Z_i' \beta_j)} \quad \therefore j, k = 1, 2, 3, 4 \text{ estados laborales}$$

donde Z_i recoge los factores determinantes de que el individuo i se mueva del estado de origen k al estado de destino j . Estos factores son sexo, experiencia laboral representada por la edad y la edad al cuadrado, asistencia escolar, nivel educativo, parentesco con el jefe de hogar por estado civil y presencia de hijos, y las siguientes características de la unidad de gasto (UG) del hogar¹⁰: tamaño, proporción de personas de 65 y más años, presencia de niños de 3 a 10 años de edad que asisten y que no asisten a establecimientos educativos públicos o privados, y proporción de ingresos no laborales en el total del ingreso. Con el fin de comparar hombres con mujeres se incluyen las interacciones de sexo —mujer— con todas las variables explicativas anteriores. Finalmente, se incluyen los efectos fijos de residencia por áreas metropolitanas y zonas¹¹, mes y año de aplicación de la encuesta, con el propósito de capturar la estacionalidad y otros choques de oferta y demanda de trabajo.

3.2 Resultados de la estimación

El objetivo de las estimaciones es calcular las probabilidades de transición entre los estados laborales con base en las variables que, según la teoría e investigaciones empíricas anteriores, influyen en las decisiones individuales de pasar de un estado laboral a otro. Las variables explicativas son, en esencia, las características sociodemográficas y familiares de las personas, las cuales afectan sus incentivos para trabajar y sus posibilidades de encontrar trabajo o de permanecer en el que tienen. Para calcular las probabilidades que se presentan en el Cuadro 2.3 se utilizan los efectos marginales de las distintas variables

⁹ Se tuvo en cuenta el estrato y las unidades primaria y secundaria de muestreo, por cada año. Se utilizó el módulo especial para muestreo (SVY) del paquete estadístico Stata versión 12.1.

¹⁰ Excluye las personas que viven en el hogar como pensionistas, empleados domésticos y sus hijos.

¹¹ Áreas metropolitanas y zonas: Bogotá, Barranquilla, Bucaramanga, Manizales, Medellín, Cali, Pasto, Villavicencio, Pereira, Cúcuta, Cartagena, Ibagué, Montería, Tunja, Florencia, Popayán, Valledupar, Quibdó, Neiva, Riohacha, Santa Marta, Armenia, Sincelejo, resto de cabeceras municipales y la zona rural.

Cuadro 2.3
Efectos marginales de las características individuales sobre las probabilidades de
transición anuales, total nacional
(promedio de 2008 a 2013)

	Desde asalariado hacia:			
	Asalariado	No asalariado	Desocupado	Inactivo
Mujer	-0,030***	-0,011***	0,041***	0,001***
Edad	0,006***	-0,002***	-0,004***	0,000**
Con asistencia escolar	0,032***	-0,020***	-0,012***	0,000
Nivel educativo				
Ninguno o preescolar	-0,088***	0,082***	0,006	-0,001***
Secundaria incompleta	0,051***	-0,054***	0,003	0,000
Secundaria completa	0,117***	-0,108***	-0,009***	0,001***
Superior sin título	0,123***	-0,112***	-0,011***	0,001*
Superior técnico o tecnólogo con título	0,159***	-0,129***	-0,032***	0,001***
Pregrado con título	0,177***	-0,127***	-0,050***	0,000
Posgrado con título	0,234***	-0,141***	-0,094***	0,000
No informa	-0,015	0,062	-0,046	-0,001***
Parentesco, estado civil, con y sin hijos menores de 11 años				
Jefe casado o en unión libre y con hijos	-0,005	0,013***	-0,008**	0,000
Jefe divorciado, viudo o soltero y sin hijos	-0,006	0,018***	-0,012***	0,000
Jefe divorciado, viudo o soltero y con hijos	0,006	0,013	-0,018***	-0,001**
Cónyuge sin hijos	-0,064***	0,017***	0,047***	0,000
Cónyuge con hijos	-0,066***	0,013***	0,051***	0,002**
Otro no jefe ni cónyuge	-0,061***	0,020***	0,042***	0,000
Total de personas de la unidad de gasto del hogar	-0,004***	-0,002***	0,006***	0,000
Hogar con niños de 3 a 10 años en la unidad de gasto				
Con inasistencia escolar	-0,010***	0,020***	-0,009***	-0,001**
Asistentes a la educación pública	0,000	0,002	-0,002	0,000
Asistentes a la educación privada	0,039***	-0,014***	-0,025***	0,000
Personas de 65 años y más en la unidad de gasto (porcentaje)	0,160***	-0,001	-0,157***	-0,003***
Ingreso no laboral de la unidad de gasto (porcentaje)	-0,407***	0,079***	0,323***	0,004***

*Diferencias por sexo en los flujos de trabajadores entre estados laborales
y el futuro laboral de las mujeres colombianas*

Desde no asalariado hacia:			
No asalariado	Asalariado	Desocupado	Inactivo
-0,076***	-0,016***	0,009***	0,083***
0,007***	-0,001***	-0,001***	-0,004***
-0,016***	-0,020***	-0,026***	0,062***
-0,015***	-0,007***	0,003	0,019***
-0,001	0,003***	-0,005***	0,003**
0,002	0,011***	-0,012***	-0,002
-0,046***	0,021***	-0,010***	0,035***
0,007**	0,023***	-0,012***	-0,018***
0,047***	0,012***	-0,014***	-0,045***
0,062***	0,003	-0,023***	-0,043***
0,030	-0,003	-0,036*	0,009
0,018***	-0,001	-0,007***	-0,010***
0,011***	0,007***	0,003*	-0,021***
0,041***	0,003	-0,004	-0,040***
-0,039***	-0,007***	0,015***	0,031***
-0,050***	-0,008***	0,016***	0,042***
-0,041***	0,001	0,022***	0,018***
-0,004***	-0,002***	0,002***	0,003***
0,004	0,008***	-0,001	-0,012***
0,007***	0,004***	-0,001	-0,010***
0,028***	-0,005***	-0,013***	-0,010***
0,176***	0,002	-0,064***	-0,113***
-0,265***	-0,032***	0,129***	0,168***

Cuadro 2.3 (continuación)
Efectos marginales de las características individuales sobre las probabilidades de
transición anuales, total nacional
(promedio de 2008 a 2013)

Características	Desde desocupado hacia:			
	Desocupado	Asalariado	No asalariado	Inactivo
Mujer	0,003	-0,134***	-0,003	0,135***
Edad	0,003***	0,001**	0,005***	-0,009***
Con asistencia escolar	-0,037***	-0,097***	-0,078***	0,213***
Nivel educativo				
Ninguno o preescolar	-0,010	-0,065***	0,086***	-0,011
Secundaria incompleta	0,019***	0,007	-0,056***	0,030***
Secundaria completa	0,044***	0,075***	-0,119***	0,000
Superior sin título	0,061***	0,100***	-0,157***	-0,004
Superior técnico o tecnólogo con título	0,069***	0,146***	-0,152***	-0,063***
Pregrado con título	0,094***	0,109***	-0,117***	-0,085***
Posgrado con título	0,056***	0,094***	-0,082***	-0,068***
No informa	-0,024	-0,100*	0,010	0,114
Parentesco, estado civil, con y sin hijos menores de 11 años				
Jefe casado o en unión libre y con hijos	-0,016**	-0,015	0,051***	-0,020
Jefe divorciado, viudo o soltero y sin hijos	0,001	0,052***	0,013	-0,066***
Jefe divorciado, viudo o soltero y con hijos	-0,029***	-0,002	0,096***	-0,065**
Cónyuge sin hijos	0,045***	-0,088***	-0,012	0,054***
Cónyuge con hijos	0,015*	-0,105***	0,012	0,078***
Otro no jefe ni cónyuge	0,052***	-0,038***	-0,020*	0,006
Total de personas de la unidad de gasto del hogar	0,003***	-0,005***	-0,004***	0,007***
Hogar con niños de 3 a 10 años en la unidad de gasto				
Con inasistencia escolar	-0,010*	0,017*	0,020**	-0,027***
Asistentes a la educación pública	0,007	0,012*	0,010	-0,029***
Asistentes a la educación privada	-0,011**	0,029***	0,005	-0,022***
Personas de 65 años y más en la unidad de gasto (porcentaje)	-0,045***	0,126***	0,124***	-0,205***
Ingreso no laboral de la unidad de gasto (porcentaje)	0,132***	-0,275***	-0,089***	0,232***

Notas: ***Significancia estadística ajustada por el diseño de muestreo. Para sexo mujer, la categoría de base es “hombre”; para asistencia escolar la categoría de base es “sin asistencia escolar”; para el nivel educativo la categoría de base es “nivel educativo primaria”; para tipo de persona según parentesco, estado civil y con/sin hijos < 11 años la categoría de base es “Jefe casado o en unión libre sin hijos”; para hogares con presencia de niños de 3 a 10 años de edad la categoría de base es “hogares sin niños de 3 a 10 años de edad”. Unidad de gasto (UG) excluye los pensionistas, los empleados domésticos y sus hijos.

*** Significativo al 1%, ** significativo al 5%, * significativo al 10%.

Fuente: DANE-GEIH; cálculos de los autores.

Diferencias por sexo en los flujos de trabajadores entre estados laborales y el futuro laboral de las mujeres colombianas

Desde inactivo hacia:			
Inactivo	Asalariado	No asalariado	Desocupado
0,109***	-0,038***	-0,063***	-0,009***
-0,002***	0,001***	0,001***	0,000***
0,194***	-0,053***	-0,086***	-0,055***
0,066***	-0,017***	-0,036***	-0,012***
-0,010***	0,005***	0,000	0,005***
-0,061***	0,027***	0,001	0,033***
-0,134***	0,059***	0,006**	0,068***
-0,164***	0,077***	0,010***	0,077***
-0,160***	0,070***	0,021***	0,068***
-0,116***	0,069***	0,011	0,036***
0,048**	-0,004	-0,024	-0,020***
-0,003	-0,008**	0,015***	-0,004*
-0,055***	0,032***	0,019***	0,004*
-0,092***	0,022***	0,070***	0,000
0,068***	-0,028***	-0,041***	0,001
0,107***	-0,042***	-0,062***	-0,004
0,037***	-0,010***	-0,043***	0,016***
0,004***	-0,002***	-0,002***	0,000*
-0,020***	0,006***	0,016***	-0,002
-0,018***	0,004***	0,014***	0,000
0,005**	0,000	0,003*	-0,009***
-0,059***	0,024***	0,053***	-0,018***
0,127***	-0,065***	-0,080***	0,017***

que, a su vez, se obtienen de los parámetros para cada estado de destino estimados por máxima verosimilitud partiendo de cada uno de los estados de origen —asalariado, no asalariado, desocupado e inactivo—, los cuales pueden consultarse en la primera versión de este artículo¹².

Aunque más adelante procederemos a un análisis más detallado de las diferencias que en las transiciones laborales existen entre hombres y mujeres, de momento pueden señalarse los siguientes resultados generales:

- La condición femenina reduce la probabilidad de conseguir un empleo asalariado y la de seguir ocupándolo al cabo de un año; en cambio, aumenta la de perder el trabajo asalariado y pasar al desempleo, la de seguir siendo inactivo y la de retirarse del mercado laboral a partir del desempleo o de un trabajo no asalariado.
- En promedio, por cada año más de edad aumenta marginalmente la probabilidad de seguir siendo asalariado, no asalariado o desempleado, pues la rotación entre categorías se reduce con la edad, pero aumenta la de pasar del desempleo a un trabajo no asalariado y disminuye la de permanecer en la inactividad y la de regresar a ella a partir de un trabajo no asalariado o del desempleo.
- La asistencia educativa eleva considerablemente la probabilidad de permanecer inactivo y, siendo no asalariado o desocupado, la de regresar a la inactividad, pero eleva también la probabilidad de permanecer como asalariado (combinación del estudio con un buen trabajo).
- El impacto marginal sobre la probabilidad de conseguir un empleo asalariado a partir de la inactividad, el desempleo e incluso de un empleo no asalariado, aumenta con el nivel educativo, alcanzando su máximo para los técnicos o tecnólogos con título; luego disminuye ligeramente en los niveles subsiguientes de pregrado y posgrado con título. Para el asalariado la probabilidad marginal de seguir siéndolo aumenta monótonamente con el nivel educativo. Por otra parte, debido a que el salario de reserva se eleva con la educación, junto con esta aumenta marginalmente la probabilidad de mantenerse en el desempleo. Algo similar ocurre con el impacto marginal que tiene la educación sobre la probabilidad de pasar de la inactividad al desempleo.
- La condición de *jefe de hogar sin pareja* tiene efectos marginales negativos sobre las probabilidades de permanecer en la inactividad o de regresar a ella, a partir del desempleo o de un trabajo no asalariado; esos efectos tienden a ser más altos para quienes tienen hijos menores. En contraste, la condición de *cónyuge* tiene efectos marginales positivos sobre esas probabilidades, los cuales son aún más altos cuando tienen hijos menores de 11 años.
- A partir de la inactividad o el desempleo los jefes de hogar sin pareja con hijos menores consiguen empleos no asalariados con una probabilidad marginal mayor, mientras que los que no tienen hijos cuentan con una probabilidad marginal mayor de conseguir empleos asalariados.
- Ser parte de un hogar con más miembros y mayores ingresos no laborales eleva, en el margen, las probabilidades de permanecer en la inactividad y de regresar a ella

¹² López y Lasso (2015), cuadro anexo A.1.

desde empleos no asalariados o del desempleo (se trata del efecto ingreso negativo sobre la participación laboral). En cambio, el impacto marginal sobre esas probabilidades es negativo para quienes residen en hogares con niños de 3 a 10 años de edad que no asisten a la escuela y con personas de 65 o más años de edad.

3.3 Probabilidades de transición predichas para grupos relevantes de hombres y mujeres

Con el fin de mostrar las diferencias entre hombres y mujeres en las transiciones laborales de acuerdo con sus principales factores determinantes e interacciones, se estiman las probabilidades de transición para una selección de los grupos poblacionales de mujeres más relevantes, y como grupo poblacional de referencia, para los hombres jefes de hogar con pareja y con hijos. Para las mujeres, según su mayor frecuencia y su mayor relevancia, es conveniente distinguir cuatro grupos: a) cónyuges sin hijos menores de 11 años de edad; b) cónyuges con hijos menores de 11 años de edad; c) jefas de hogar sin pareja (divorciadas, viudas o solteras) y sin hijos menores de 11 años de edad; d) jefas de hogar sin pareja (divorciadas, viudas o solteras) y con hijos menores de 11 años de edad.

La estimación de las probabilidades de estos grupos poblacionales se hizo para dos niveles educativos: primaria y técnico o tecnólogo con título. Se distinguen, por un lado, las mujeres que cuentan con educación primaria dado que muestran la mayor frecuencia entre los niveles educativos analizados (28,8% de las mujeres en edad de trabajar en el período 2008-2013) y, por otro las mujeres con título técnico o tecnológico, que son las de mayor frecuencia entre las que tienen educación terciaria (6,5% de las mujeres en edad de trabajar).

Al seguir el criterio de mayor frecuencia para todos los grupos poblacionales seleccionados se fijaron los demás determinantes de las probabilidades de transición para las personas en edad de trabajar de 18 a 55 años, sin asistencia escolar y que residían en junio de 2013 en Bogotá en hogares con estas características: de cuatro personas, con presencia de niños de 3 a 10 años de edad asistentes a establecimientos de educación pública, sin presencia de personas mayores de 65 años de edad y sin ingresos no laborales. Para determinar estas últimas variables sobre composición de los hogares se excluyeron los pensionistas y los empleados domésticos y sus hijos.

El Cuadro 2.4, que contiene las probabilidades medias estimadas para esos diversos grupos poblacionales, permite comparar en dos niveles educativos la de mujeres cónyuges (con y sin hijos) con las de jefas de hogar (sin pareja y con hijos) y con las de hombres jefes (con pareja e hijos menores). Casi todas las probabilidades de transición resultan altamente significativas, salvo para la mayoría de los movimientos laborales entre asalariados e inactivos que no son estadísticamente diferentes a cero.

Probabilidad de conseguir un empleo asalariado y de conservarlo al cabo de un año.

La probabilidad anual de conseguir un trabajo asalariado, siendo desempleado, no asalariado, o inactivo, es mayor para los jóvenes y menor para los adultos y las personas de la

Cuadro 2.4
Probabilidades anuales de transición predichas para varios grupos poblacionales de Bogotá.
Población de 18 - 55 años, 2008 a 2013

Movimientos laborales	Hombres jefes de hogar con pareja y con hijos menores de 11 años		Mujeres cónyuges	
			Solo primaria	
	Solo primaria	Formación técnica o tecnológica	Sin hijos menores de 11 años	Con hijos menores de 11 años
(I - A) Inactivo a asalariado	0,373***	0,688***	0,072***	0,047***
(N - A) No asalariado a asalariado	0,109***	0,160***	0,055***	0,047***
(D - A) Desempleado a asalariado	0,613***	0,731***	0,285***	0,211***
(A - A) Asalariado a asalariado	0,818***	0,928***	0,727***	0,684***
(I - N) Inactivo a no asalariado	0,473***	0,215***	0,130***	0,104***
(A - N) Asalariado a no asalariado	0,159***	0,054***	0,144***	0,159***
(D - N) Desempleado a no asalariado	0,370***	0,245***	0,436***	0,463***
(N - N) Permanece como no asalariado	0,870***	0,823***	0,711***	0,674***
(I - D) Inactivo a desempleado	0,016***	0,051***	0,039***	0,033***
(A - D) Asalariado a desempleado	0,023***	0,018***	0,128***	0,154***
(N - D) No asalariado a desempleado	0,012***	0,010***	0,058***	0,057***
(D - D) Permanece como desempleado	0,008***	0,017***	0,047***	0,047***
(A - I) Asalariado a inactivo	0,000*	0,000	0,001**	0,003**
(N - I) No asalariado a inactivo	0,009***	0,006***	0,177***	0,221***
(D - I) Desempleado a inactivo	0,009***	0,007***	0,232***	0,279***
(I - I) Permanece como inactivo	0,139***	0,045***	0,759***	0,816***

Notas: probabilidades predichas para la población de 18 a 55 años de edad, no asistente a un establecimiento educativo y que residen en junio de 2013 en Bogotá en hogares con 4 personas, con niños de 3 a 10 años de edad asistentes a establecimientos educativos públicos, sin personas de 65 y más años de edad y sin ingresos no laborales.

*** Significativo al 1%, ** significativo al 5%, * significativo al 10%.

Fuente: estimaciones de los autores con base en los parámetros del cuadro anexo A.1 contenido en la primera versión de este artículo López y Lasso (2015).

Cuadro 2.4 (continuación)
Probabilidades anuales de transición predichas para varios grupos poblacionales de Bogotá.
Población de 18 - 55 años, 2008 a 2013

Movimientos laborales	Mujeres cónyuges		Mujeres jefas de hogar sin pareja y con hijos menores de 11 años	
	Formación técnica o tecnológica		Solo primaria	Formación técnica o tecnológica
	Sin hijos menores de 11 años	Con hijos menores de 11 años		
(I - A) Inactivo a asalariado	0,308***	0,233***	0,263***	0,611***
(N - A) No asalariado a asalariado	0,095***	0,083***	0,131***	0,205***
(D - A) Desempleado a asalariado	0,564***	0,468***	0,407***	0,711***
(A - A) Asalariado a asalariado	0,875***	0,847***	0,789***	0,917***
(I - N) Inactivo a no asalariado	0,141***	0,128***	0,315***	0,191***
(A - N) Asalariado a no asalariado	0,051***	0,059***	0,158***	0,054***
(D - N) Desempleado a no asalariado	0,220***	0,261***	0,516***	0,233***
(N - N) Permanece como no asalariado	0,728***	0,701***	0,783***	0,739***
(I - D) Inactivo a desempleado	0,123***	0,118***	0,044***	0,076***
(A - D) Asalariado a desempleado	0,071***	0,089***	0,053***	0,028***
(N - D) No asalariado a desempleado	0,037***	0,037***	0,034***	0,020***
(D - D) Permanece como desempleado	0,076***	0,083***	0,017***	0,024***
(A - I) Asalariado a inactivo	0,002**	0,005***	0,000*	0,000*
(N - I) No asalariado a inactivo	0,140***	0,178***	0,052***	0,098***
(D - I) Desempleado a inactivo	0,139***	0,188***	0,060***	0,031***
(I - I) Permanece como inactivo	0,428***	0,521***	0,378***	0,122***

Notas: probabilidades predichas para la población de 18 a 55 años de edad, no asistente a un establecimiento educativo y que residían en junio de 2013 en Bogotá en hogares con 4 personas, con niños de 3 a 10 años de edad asistentes a establecimientos educativos públicos, sin personas de 65 y más años de edad y sin ingresos no laborales.

*** Significativo al 1%, ** significativo al 5%, * significativo al 10%.

Fuente: estimaciones de los autores con base en los parámetros del cuadro anexo A.1 contenido en la primera versión de este artículo López y Lasso (2015).

tercera edad (por edades las cifras no figuran en el cuadro), y resulta en todo caso mucho más baja para quienes tienen apenas estudios primarios y, por regla general, para las mujeres. A continuación, se presentan los resultados más relevantes para las mujeres jefas de hogar y para las mujeres cónyuges:

- Para las jefas de hogar —sin pareja y con hijos menores— las posibilidades de conseguir un empleo asalariado desde el desempleo o la inactividad son más bajas que las de los hombres jefes —con pareja e hijos menores— de su mismo nivel educativo. En cambio, para las jefas menos educadas conseguirlo desde un empleo no asalariado les resulta algo más fácil, pues para minimizar las pérdidas temporales de ingreso ellas prefieren los saltos directos empleo-empleo y rehúyen pasar por el desempleo.
- Para las mujeres cónyuges, e independientemente del punto de partida, conseguir un empleo asalariado es aún más difícil, especialmente cuando tienen niños y carecen de educación terciaria. En este último caso ello se explica por tres factores: primero, porque sus hogares son sostenidos por sus consortes y, por tanto, su participación laboral es muy baja; segundo, porque el mercado laboral formal les ofrece pocas posibilidades de inserción laboral; y tercero, porque han debido ocuparse durante años en la crianza de sus niños, lo que puede haberles reducido sus habilidades laborales.

Por su lado, la probabilidad de conservar un empleo *asalariado al cabo de un año*, en la misma o en otras empresas, es también menor para los menos educados, pero crece con la edad; frente a la de los hombres jefes de su mismo nivel educativo, la de las *jefas de hogar* es algo más baja, y para las *mujeres cónyuges* lo es aún más.

Probabilidad de conseguir un empleo no asalariado y de seguir en esta condición.

Estando por fuera de la fuerza laboral, la probabilidad anual de conseguir *un empleo no asalariado* (I-N) es menor para las mujeres; frente a la de los hombres jefes de su mismo nivel educativo es más baja para las *jefas de hogar* y aun menor para las cónyuges, especialmente cuando tienen hijos menores. Por su lado, a partir del desempleo el chance anual de ubicarse en un trabajo no asalariado —de menor calidad— es más alto para las mujeres poco educadas. Veamos algunos resultados adicionales sobre las transiciones hacia los empleos no asalariados:

- *Perder el trabajo asalariado y pasar directamente a uno no asalariado* (A-N). Es mayor para los menos educados. Frente a la de los hombres jefes de su mismo nivel educativo, la de las mujeres, jefas de hogar o cónyuges, con o sin hijos menores, resulta similar.
- *Conseguir un empleo no asalariado, de segunda calidad, desde el desempleo* (D-N). El paso del desempleo al empleo no asalariado suele producirse después de una búsqueda infructuosa de trabajo asalariado y, en todos los casos, la probabilidad anual aumenta monótonamente con la edad y es más elevada para los menos educados. Frente a la de los hombres jefes de su mismo nivel educativo, esa probabilidad resulta mayor para las mujeres jefas de hogar con solo primaria.
- Por su lado, la *probabilidad de permanecer en el empleo no asalariado* al cabo

de un año (N-N) crece con la edad y por regla general resulta mayor para los menos educados. Frente a los hombres jefes de cada nivel educativo las mujeres perduran menos en este tipo de empleo y se retiran más fácilmente hacia la inactividad. Aunque mayores que las de las cónyuges, para las jefas de hogar esas posibilidades siguen siendo más bajas que las de los hombres.

Probabilidad de pasar al desempleo y seguir como desempleado.

La probabilidad anual de perder el empleo —sea asalariado o no— y convertirse en desempleado resulta mayor para los jóvenes, para la población menos educada y para las mujeres. La de salir de la inactividad pasando por el desempleo también es mayor para los jóvenes, pero resulta menor para los menos educados. Otros resultados más detallados sobre las probabilidades de quedar desempleado son:

- *Probabilidades de perder el empleo asalariado o no asalariado y convertirse en desempleado (A-D y N-D).* Frente a las de los hombres jefes del mismo nivel educativo, para las jefas de hogar resultan mucho mayores, y las de las cónyuges son aún más elevadas, en particular cuando tienen hijos.
- *Pasa lo mismo con las probabilidades de pasar de la inactividad al desempleo (I-D),* son también más elevadas para las jefas de hogar y para las cónyuges. Por su parte, la posibilidad de *seguir en el desempleo* al cabo de un año (D-D) aumenta con la edad y resulta más alta para los más educados y para las mujeres; en comparación con los hombres jefes y controlando por el nivel educativo, son mucho mayores para las mujeres cónyuges, con o sin niños que atender, y respecto de estas últimas, las de jefas de hogar resultan más bajas porque no pueden darse el lujo de soportar desempleos largos, pero frente a los hombres jefes siguen siendo mayores.

Probabilidad de volverse inactivo laboralmente.

En Colombia pocas personas pasan directamente de asalariadas a ser inactivas (A-I), pues incluso cuando se pensionan siguen ejerciendo oficios independientes. Entre los 18 y 55 años la probabilidad media es cero o cercana a cero tanto para los hombres jefes como para las jefas de hogar; en las mujeres cónyuges resulta un poco más elevada; en cambio, las probabilidades de volverse inactivo siendo no asalariado o desempleado son significativas:

- *Probabilidad de pasar del empleo no asalariado a la inactividad (N-I).* Es más alta para las personas de la tercera edad y algo mayor para las menos educadas. Con relación a las jefas de hogar, y frente a los hombres jefes de su mismo nivel educativo esa probabilidad resulta mucho mayor; respecto a los hombres jefes, la de las cónyuges es aún más elevada, especialmente cuando tienen hijos menores.
- *Probabilidad de pasar del desempleo a la inactividad (D-I).* Es mayor en la tercera edad y algo más alta para las personas menos educadas; controlando por el nivel educativo, la de las jefas de hogar es mucho mayor que la de los hombres jefes; y la de las cónyuges resulta aún más alta, en especial para las menos educadas y cuando tienen hijos menores.

Probabilidad de seguir en la inactividad

Es mayor para las personas de la tercera edad y para las menos educadas; frente a los hombres jefes del mismo nivel educativo, la de las jefas de hogar con solo primaria o con formación técnica o tecnológica es 2,7 veces más alta, y la de las cónyuges es aún más elevada, especialmente cuando tienen hijos menores. Como estas últimas cuentan con el apoyo económico de sus parejas, esa probabilidad aumenta especialmente si tienen que ocuparse de la crianza de los hijos menores de 11 años (un obstáculo adicional para su participación laboral).

El Gráfico 2.2 ofrece una visión sintética del análisis anterior sobre las mujeres con educación primaria, que son las más vulnerables. Visualiza, por edades, algunas de sus probabilidades de transición más relevantes, tanto para las cónyuges (con y sin hijos menores) como para las jefas de hogar. En este último caso y a fin de examinar los efectos del cuidado de los niños, hemos distinguido también —lo que no habíamos hecho en el Cuadro 2.4— entre las jefas que tienen hijos menores y las que no. Esas probabilidades se comparan con las de los hombres jefes, con pareja e hijos, del mismo nivel educativo. De dicho gráfico se concluye lo siguiente:

- *Perder el empleo asalariado y pasar al desempleo* (panel A). En todas las edades, y frente a los hombres jefes, la probabilidad anual es mayor para las mujeres, sobre todo para las cónyuges; la presencia de hijos menores la aumenta en las cónyuges y la disminuye en las jefas (que son adversas al desempleo).
- *Probabilidades anuales de conseguir desde el desempleo o la inactividad un trabajo asalariado* (paneles B y C). Son mucho más bajas para las mujeres, en especial las cónyuges; tanto en las cónyuges como en las jefas de hogar la presencia de hijos menores disminuye radicalmente los chances de conseguir un trabajo asalariado desde el desempleo, al igual que en el caso de las cónyuges inactivas laboralmente.
- *Probabilidad anual de conseguir desde el desempleo un trabajo no asalariado* (panel D). Es, entre los 20 y 60 años, más alta para las mujeres; la presencia de hijos menores eleva esa probabilidad sobre todo para las jefas (que prefieren un empleo malo a quedarse desocupadas), pero también para las mujeres cónyuges.
- *Probabilidad anual de seguir siendo desempleadas o inactivas al cabo de un año* (paneles E y F). Es mayor para las mujeres, sobre todo las que son cónyuges. Tener hijos menores reduce su probabilidad del desempleo de larga duración y la de seguir en la inactividad; en las cónyuges se eleva la probabilidad de seguir siendo inactivas.

3.4 Jefas de hogar sin educación superior: el grupo más vulnerable

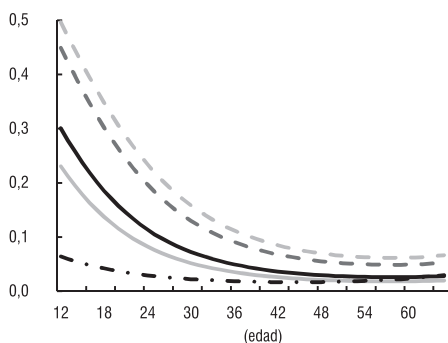
Como hemos visto, en comparación con los hombres las mujeres menos educadas son más afectadas por una participación laboral mucho más baja y por una mayor incidencia del desempleo y la informalidad.

Sin embargo, hay que distinguir dos grupos de mujeres poco educadas. Por un lado, las mujeres cónyuges con bajos niveles de escolaridad experimentan las mayores tasas de

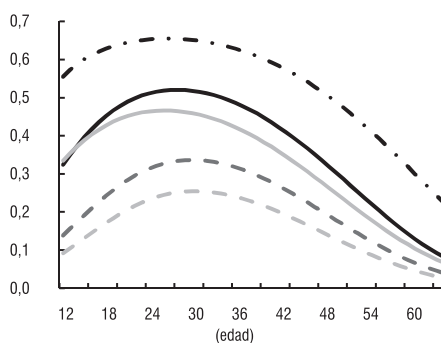
Gráfico 2.2

Mujeres con educación primaria, cónyuges y jefas de hogar, con y sin hijos, por edades: transición por edades frente a los hombres jefes con pareja e hijos (probabilidad)

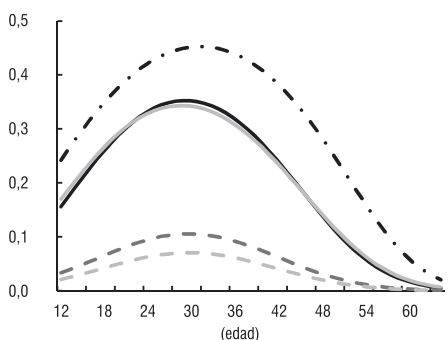
A. De asalariado a desempleado



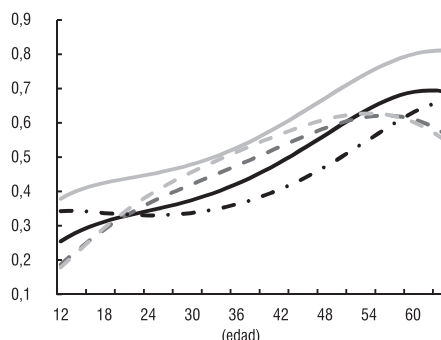
B. De desempleado a asalariado



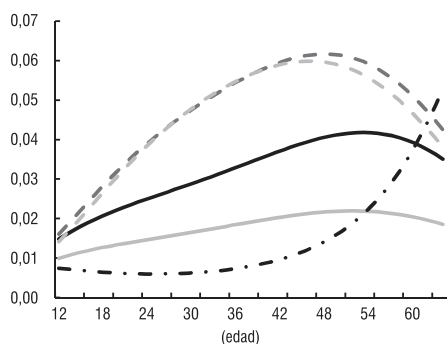
C. De inactivo a asalariado



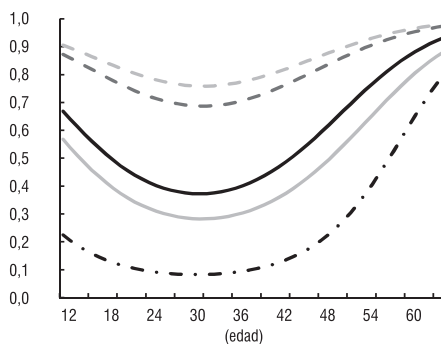
D. De desempleado a no asalariado



E. Permanece en la condición de desempleado



F. Permanece en la condición de inactivo



— Jefa sin pareja y sin hijos — Jefa sin pareja y con hijos - - - Cónyuge sin hijos
 - - - Cónyuge con hijos - . - . - Jefe con pareja y con hijos

Fuente: estimaciones de los autores con base en los parámetros del cuadro anexo A.1 contenido en la primera versión de este artículo López y Lasso (2015).

inactividad (así como las mayores probabilidades de pasar de ocupadas y desocupadas a inactivas y de seguir siendo inactivas al cabo de un año); también experimentan las mayores probabilidades de perder sus empleos asalariados y pasar a ser desempleadas, las menores de conseguir empleos asalariados desde la inactividad o el desempleo y, cuando tienen niños, probabilidades muy altas de conseguir, desde el desempleo, empleos no asalariados pobremente remunerados. Sin embargo, tienen a su favor que cuentan con el apoyo de los maridos para el sostenimiento de sus hijos.

En cambio, las jefas de hogar poco educadas y a cargo del sostenimiento de sus hijos menores y sus familias son un grupo especialmente vulnerable. Como no cuentan con el apoyo de sus consortes, se ven forzadas a participar laboralmente más que las anteriores (sus probabilidades de pasar de ocupadas y desocupadas a inactivas y de seguir siendo inactivas son menores con respecto a las anteriores, pero más elevadas que las de los hombres). Si bien tratan de esquivar el desempleo, sobre todo el de larga duración, las probabilidades de pasar de ocupadas —asalariadas y no asalariadas— a desempleadas, y de seguir siendo desempleadas al cabo de un año, resultan más bajas que las de las cónyuges, pero todavía siguen siendo mayores que las de los hombres. Eluden con éxito apenas parcial el desempleo porque se ven obligadas a aceptar el primer trabajo que se les ofrezca, que suele ser informal y de baja calidad (sus probabilidades de pasar de desempleadas a no asalariadas resultan mayores que las de las cónyuges y los hombres).

4. IMPORTANCIA DE LAS JEFAS DE HOGAR Y CARACTERÍSTICAS DE SUS HOGARES

4.1. La importancia de la jefatura femenina se acrecienta con la edad

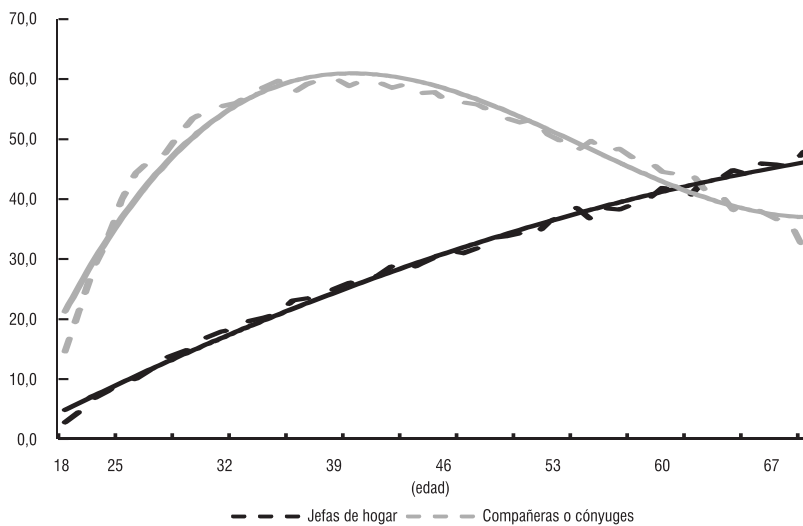
Mientras que los hombres llegan casados o emparejados a la vejez, no pasa lo mismo con las mujeres. Veamos:

- *Las mujeres, sobre todo las de menor escolaridad, se emparejan más temprano que los hombres y, a medida que pasan los años, se quedan solas.* Para las menos educadas, el porcentaje de casadas o en unión libre alcanza su máximo (72%) hacia los 35-40 años y después disminuye (64% hacia los 50 años; 53% hacia los 60 años). En las más educadas el máximo (64%, menor que el anterior), se alcanza también hacia los 35-40 años, antes de volver a disminuir (61% hacia los 50 años; 53% hacia los 60 años).
- Por su parte, los hombres llegan casados o en unión libre hasta edades avanzadas: a los 60 años están casados el 74% de los que carecen de educación superior y el 76% de los que sí la tienen.

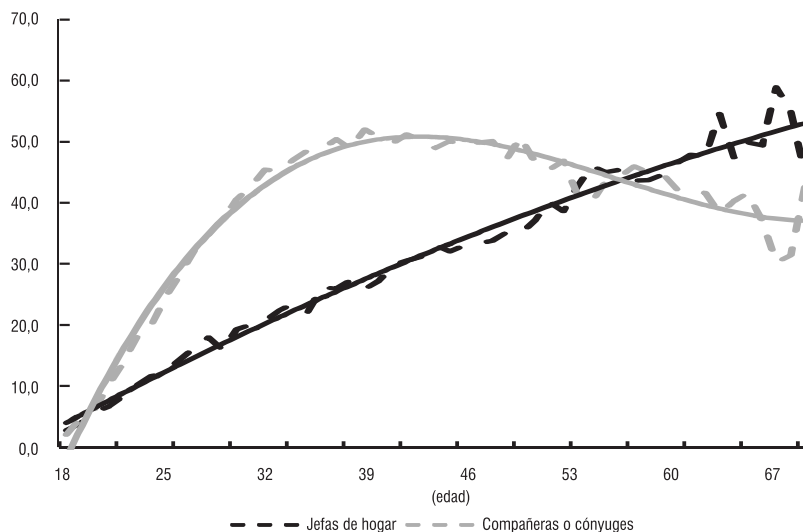
La principal razón del patrón descrito es la mayor incidencia entre las mujeres que entre los hombres de las separaciones, el divorcio y la viudez con el aumento de la edad. Hacia los 40 años una de cada cinco mujeres está a cargo de su hogar por estas razones, cosa que ocurre mucho menos con los hombres, que encuentran parejas usualmente más jóvenes después de la separación o la muerte de sus parejas. Debido a esos patrones la importancia de la jefatura femenina del hogar se incrementa con la edad, a medida que

Gráfico 2.3
Colombia: mujeres jefas de hogar y compañeras o cónyuges por nivel educativo y edad, 2010-2013
(porcentaje)

A. Mujeres sin educación superior



B. Mujeres con educación superior



Fuente: DANE (GEIH; 2010-2013); cálculos de los autores.

disminuye el porcentaje de las que siguen siendo cónyuges o compañeras de sus maridos. Obsérvese además que el proceso es más temprano y más intenso entre las mujeres sin educación superior (Gráfico 2.3).

Como resultados de estos patrones casi 3,6 millones de hogares, es decir, aproximadamente uno de cada tres, están a cargo de mujeres, la mayoría de ellas sin educación superior (Cuadro 2.5).

Cuadro 2.5
Colombia: características de los hogares con jefatura femenina y pobreza respecto de los hogares con jefatura masculina, promedio 2010-2013

Edad jefe (a) (años)	Hogares con jefatura femenina										Hogares por deciles nacionales de ingreso per cápita (porcentaje)						
	Personas por hogar		Tasa participación (porcentaje PET)		Tasa desempleo (porcentaje PEA)		Empleo por hogar (porcentaje del total)		Ingresos por persona en el hogar (SMMLV)				Jefas de hogar mujeres		Jefes de hogar hombres		
	Total	Niños	Jefa de hogar	Total hogar	Jefas de hogar	Otros	Total	Asa-lar-riado	No asa-lar-riado	Total	Aportado por jefa de hogar (porcentaje)	Ingre-so no labo-ral	In-greso total	Decil 1	Deci-les 1 a 3	Decil 1	Deci-les 1 a 3
Hogares jefas sin educación terciaria																	
De 13 a 19	2,2	0,6	52,6	53,3	28,8	13,9	23,0	45,5	54,5	0,23	0,49	0,1	0,3	25,6	48,5	12,7	28,7
De 20 a 39	3,6	1,3	82,2	65,0	12,9	15,4	14,0	39,7	60,3	0,30	0,58	0,1	0,4	16,3	41,2	9,1	30,4
40 o más	4,5	0,8	81,9	80,9	7,5	17,0	13,7	37,3	62,7	0,44	0,31	0,1	0,6	12,0	32,2	8,9	28,6
De 13 a 70	3,5	0,8	69,5	63,9	9,6	16,7	13,8	37,9	62,1	0,40	0,37	0,1	0,5	11,9	31,8	8,9	28,6
Hogares jefas con educación terciaria																	
De 13 a 19	1,7	0,1	43,0	45,2	27,0	14,3	22,0	65,1	34,9	0,39	0,47	0,6	1,0	2,6	9,7	3,1	8,4
De 20 a 39	2,5	0,7	90,8	75,7	9,3	13,2	10,6	62,9	37,1	1,24	0,70	0,3	1,5	3,0	7,8	1,0	3,5
40 o más	2,7	0,3	80,9	64,5	6,2	18,2	12,0	55,8	44,2	1,46	0,64	0,6	2,0	2,2	6,0	1,0	3,3
De 13 a 70	2,6	0,5	84,9	69,6	7,8	16,4	11,5	57,9	42,1	1,36	0,66	0,4	1,8	2,1	5,9	1,0	3,3

Fuente: DANE (GEIH); cálculos de los autores.

4.2 Características de los hogares con jefatura femenina

Los hogares de las mujeres que son jefas tienen características especiales:

- Aunque son más pequeños que los hogares medios, debido a la ausencia del cónyuge, aquellos en cabeza de mujeres con poca educación son relativamente más grandes y cuentan con más niños que los encabezados por mujeres más educadas.

- Las jefas menos educadas, sobre todo las más jóvenes que tienen a su cargo más niños que deben cuidar, exhiben tasas de participación laboral mucho más bajas, soportan tasas de desempleo más elevadas durante toda su vida en especial en las edades más tempranas y el desempleo es también mayor para todos los miembros de sus hogares, quienes están ocupados laboran sobre todo en trabajos independientes muy pobremente remunerados.
- Pero la diferencia principal entre esos hogares y los de las más educadas son los bajísimos ingresos, que, medidos en salarios mínimos legales y por persona en el hogar, son apenas de 0,55 frente a 1,85 de los de las jefas más educadas. La jefa aporta el 49% de los ingresos laborales cuando tiene entre 13 y 19 años y el 58% cuando tiene entre 20 y 39 años.

La pobreza de los hogares a cargo de mujeres sin educación superior es muy elevada y supera, en mucho, la de los hogares con jefatura masculina del mismo nivel educativo. De las jefas muy jóvenes, de 13 a 19 años, el 26,6% pertenecen al 10% más pobre de los hogares colombianos y el 48,5% al 30% más pobre; para las jefas entre 20 y 39 años esas cifras son, respectivamente, 16,3% y 41,2%, y para aquellas entre 40 y 70 años, 11,9% y 31,8%.

5. QUÉ FUTURO LABORAL LE ESPERA A LOS COLOMBIANOS

Esta sección pretende estimar el futuro laboral de hombres y mujeres si se mantuvieran las tasas de transición recientes (nacionales, estimadas para el período 2010-2013); no pretende adivinar el futuro, sino poner de presente las expectativas dadas las condiciones actuales, para mostrar los retos que enfrenta la política laboral en el país.

5.1 Procedimientos de estimación

A fin de estimar las expectativas laborales se aplica la metodología de López y Lasso (2012) a la población en edad de trabajar reportada por la GEIH de 2010-2013 (con una muestra de más de 2,4 millones de personas en edad de trabajar y de 2,2 millones de 65 años o más)¹³.

En primer lugar se calcula, para las diversas cohortes nacionales, la supervivencia hasta los 65 años, por edades simples y sexo, de la siguiente manera:

- Se toman los individuos de las cohortes nacionales de 12 a 65 años de edad por sexo.
- También se toman las tablas de mortalidad por sexo y edad simple¹⁴.
- Por sexo y para cada cohorte de edad simple, se eliminan al azar las personas no supervivientes, sucesivamente, año tras año, hasta que cumplan los 65 años.

¹³ Se toman los últimos cuatro años de encuestas con el objetivo de abarcar las condiciones más recientes del mercado laboral y tener mejores estimaciones por edad simple.

¹⁴ Para las cohortes de 12 a 14 años se tomaron las tasas de mortalidad de 15 años. Las tablas de mortalidad provienen de la Resolución 1555-2010 de la Superintendencia Financiera.

La selección de los no supervivientes se hace con una distribución uniforme de probabilidades utilizando el método de Montecarlo.

En segundo lugar, se estiman las cadenas de Markov o matrices de transición por sexo, edad simple y dos niveles educativos (sin y con educación superior), de la siguiente manera:

- Se utilizan las probabilidades de transición desde un estado laboral de origen a un estado laboral de destino, discutidas en la sección 3.3.
- Con base en las probabilidades de transición —valores medios estimados en el periodo 2010-2013— para los cuatro estados laborales se construyen las matrices de transición por edad simple de 12 a 65 años, sexo y dos niveles educativos.

Finalmente, al estimar el futuro laboral de cada cohorte nacional, por sexo y dos niveles educativos, se procede de la siguiente manera:

- Para cada cohorte —tomemos el caso de la de 20 años— se toma el vector de proporciones en la edad base de esa cohorte con respecto a la PET de asalariados, no asalariados, desocupados e inactivos.
- Se multiplica por la matriz de transición laboral de la edad base de esa cohorte. El vector resultante corresponde al futuro laboral de esta cohorte un año después (a los 21 años en este caso).
- Luego, este vector resultante se multiplica por la matriz de transición laboral de la edad siguiente (21 años en el ejemplo) para obtener el futuro laboral de esta cohorte dos años después (a los 22 años). Y así sucesivamente, año tras año, hasta obtener el vector resultante que correspondería a las expectativas laborales de esta cohorte al llegar a los 65 años de edad.
- Los vectores resultantes por edades constituyen la trayectoria de las expectativas laborales de cada cohorte nacional.

5.2 El futuro que le espera a los menos educados

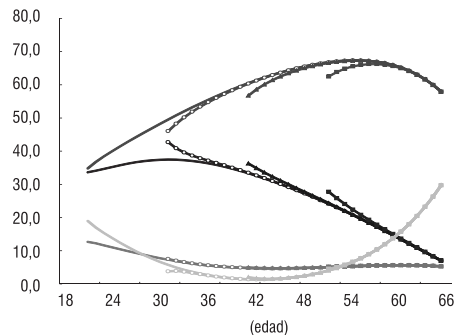
El Gráfico 2.4 recoge la estimación del futuro laboral para los miembros de cuatro cohortes nacionales que supervivirán hasta los 65 años: C20 (cohorte de 20 años en el período base 2010-2013); C30 (de 30 años); C40 (de 40 años) y C50 (de 50 años).

Las cifras revelan un ciclo de vida laboral muy intenso, en particular para los menos educados, quienes pasarán, con la edad, de ser empleados asalariados a no asalariados (es decir, a ser parte del núcleo duro del empleo informal). Para entender el gráfico nótese que la trayectoria de la cohorte más joven, la de 20 años, está claramente trazada hasta los 65 años. Las cohortes de mayor edad —de 30, 40 y 50 años— empiezan por encima o por debajo. Respecto a la trayectoria de los más jóvenes, hay diferencias importantes para las cohortes más viejas, en especial para la de 50 años, y en todos los casos, para las mujeres. Sin embargo, dada la constancia de las tasas de transición usadas en el ejercicio, convergen rápidamente a ella.

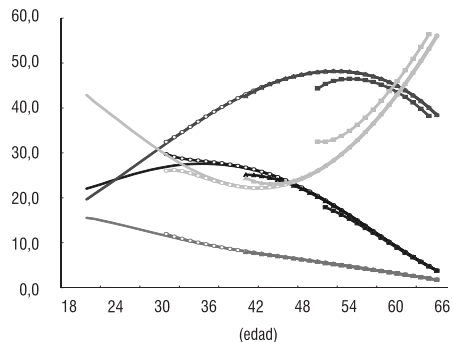
Nótese también que frente a la senda futura prevista para la cohorte de 20 años los puntos de partida de las de mayor edad empiezan siendo ligeramente más altos para el empleo asalariado y la inactividad y menores para el empleo no asalariado; en cambio, difieren poco para el desempleo. Ello significa que la trayectoria laboral pasada de los

Gráfico 2.4
Futuro laboral esperado para hombres y mujeres
 (porcentaje)

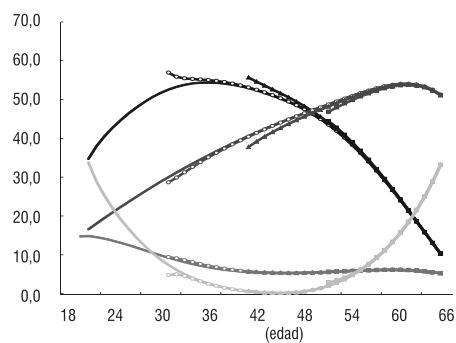
A. Futuro laboral total hombres



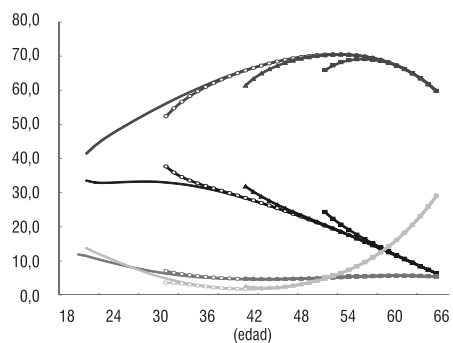
B. Futuro laboral total mujeres



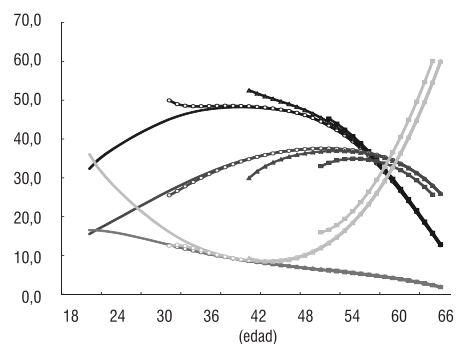
C. Futuro laboral hombres con educación superior



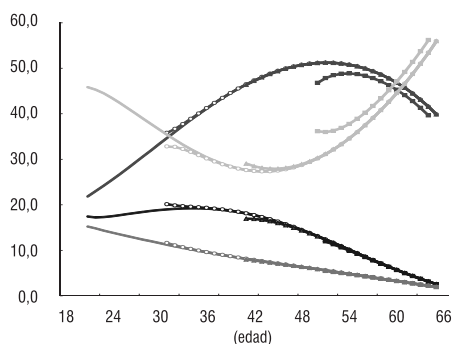
D. Futuro laboral hombres sin educación superior



E. Futuro laboral mujeres con educación superior



F. Futuro laboral mujeres sin educación superior



— Asalariados — No asalariados — Desocupados — Inactivos
 — 20 años —○— 30 años —▲— 40 años —■— 50 años

Nota: las cifras están expresadas en porcentajes de la población de cada grupo.

Fuente: DANE (GEIH); cálculos de los autores.

de mayor edad fue más favorable que la que les espera a los más jóvenes. Tomemos el caso de la cohorte que tiene actualmente 50 años: contaba con 20 años hacia 1990-1993 cuando el mercado laboral colombiano exhibía una menor informalidad que hoy y, probablemente, tuvo a partir de esa edad una ruta laboral más favorable.

Con esta breve introducción a la metodología de cálculo y la forma de presentación gráfica, veamos entonces los resultados más importantes sobre el futuro laboral de los colombianos:

- Medido como porcentaje de la población superviviente de cada cohorte, el empleo asalariado tenderá a caer con la edad y, en todas las edades, será mucho más bajo para los menos educados, en particular para las mujeres de este nivel educativo. En promedio, de los 18 a los 65 años la diferencia media entre los más y menos educados en la tasa de empleo asalariado será de 18,3 puntos porcentuales para los hombres y de 26,5 para las mujeres.
- De manera simétrica, la importancia del empleo no asalariado aumentará con la edad y en todas las edades será mucho mayor para quienes carecen de educación superior, sobre todo para las mujeres. En la población de 18-65 años la diferencia media entre los menos y más educados en la tasa de empleo no asalariado será de 21,7 puntos porcentuales para los hombres y de 11 para las mujeres.
- La tasa de desempleo —como porcentaje de la población económicamente activa del grupo relevante— será especialmente alta para las mujeres menos educadas. Hacia los 20-21 años es actualmente 27,9%, comparada con 25,6% para las mujeres con alguna educación superior, y 22,2% y 13,5% respectivamente para los hombres más y menos educados; decrecerá con la edad, pero para las mujeres carentes de educación superior seguirá siendo la más alta de todas.
- La tasa de inactividad laboral hacia los 20-21 años de edad es hoy mayor para los más educados, que todavía están estudiando (hombres: 33,9%, mujeres: 36%). A partir de esa edad caerá hasta los 40-45 años y subirá posteriormente hasta alcanzar un máximo hacia los 65 años. Debe hacerse notar que para los hombres después de los 40 años la inactividad de los poco educados será mayor —y la participación laboral menor— que la de quienes poseen alguna formación superior, y que hacia los 65 años el 71,1% de los hombres poco educados y el 66,8% de los más educados todavía seguirán participando laboralmente (para las mujeres esas cifras serán respectivamente del 44,1% y 39,9%). Pero, sobre todo, debe destacarse que la importancia de la inactividad será mucho más alta para las mujeres menos educadas en todas las edades futuras. En las edades entre 30 y 45 años las mujeres menos educadas tendrán una tasa de inactividad 19,3 puntos porcentuales más alta que las más educadas, esto implica que participarán menos, aportarán pocos ingresos a sus hogares, cotizarán muy poco a la seguridad social y, muy posiblemente, nunca podrán pensionarse.

De hecho, como lo demostraron López y Lasso (2012), dadas sus perspectivas de empleo e ingresos solo podrá pensionarse el 3% de los colombianos que tienen actualmente entre 18 y 55 años de edad y que carecen de educación superior (1,6% se pensionará en el régimen de prima media y 1,4% en el de capitalización). En cambio, 83,6% de los colombianos de esas mismas edades que sí tienen educación superior terminarán su vida laboral con el goce de una jubilación (35,7% en el régimen de prima media y 47,9%

en el régimen de capitalización). Las mujeres de menor nivel educativo, en particular las jefas de hogar, tendrán una vejez más desprotegida. Aun bajo el sistema de los beneficios económicos periódicos reglamentado por el Decreto 604 del 1 de abril de 2013 (que permite sumar al ahorro pensional pasado los ahorros periódicos y subsidios del Gobierno, para hacerse con mesadas de vejez inferiores al salario mínimo legal), solo el 16% de las mujeres poco educadas sin pareja podrán recibir beneficios situados entre 0,4 y 1 salario mínimo, frente a 58,5% para el caso de las parejas y 69,6% de los hombres sin pareja.

6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE POLÍTICA

6.1 Conclusiones

Con base en las encuestas nacionales de hogares de 2008-2013, que son de corte transversal y no de panel, se estimaron los flujos laborales brutos y las tasas anuales de transición utilizando la información sobre el estado laboral de un año antes y en el momento de las encuestas que reportan los individuos. A partir de esta base de información estadística surgen las siguientes conclusiones:

- El empleo asalariado es el corazón que bombea los flujos anuales en el mercado laboral colombiano. En procura de una buena selección de personal los empresarios someten a sus obreros y empleados, sobre todo a los más jóvenes y menos educados, a una elevada rotación que termina generando la expulsión anual neta de una parte de los mismos hacia el desempleo y también, directamente o vía este último, hacia empleos no asalariados; en cambio, es un receptor neto de inactivos y se nutre también de las variaciones demográficas interanuales.
- Las mujeres carentes de educación superior representaron el grupo menos favorecido por la mejora que en 2010-2013 se produjo en el mercado laboral colombiano; experimentaron mejoras, insuficientes, en la participación laboral y en el desempleo, pero no en lo tocante con el empleo asalariado y la informalidad; frente a la población de 18-55 años siguen presentando la mayor tasa de inactividad de todos los grupos considerados y, respecto de la PEA, el menor empleo asalariado, el mayor empleo no asalariado y la tasa de desempleo más alta.
- Los ejercicios econométricos realizados con datos nacionales de 2008-2013 confirman que las mujeres menos educadas son el grupo social más vulnerable; sin embargo, muestran también que dentro de ese universo existen dos subconjuntos distintos. El primero está constituido por las mujeres cónyuges quienes, sobre todo cuando tienen hijos menores, experimentan una probabilidad mayor de permanecer en la inactividad y en el desempleo, y una menor de conseguir trabajos asalariados, aunque al menos cuentan con el apoyo de los cónyuges para el sostenimiento de sus familias. El segundo, de las jefas de hogar a cargo de sus hogares y sus hijos menores, es mucho más vulnerable; como no cuentan con el apoyo de sus maridos se ven forzadas a participar laboralmente más que las anteriores, aunque sin alcanzar las tasas de participación masculinas; tratan de esquivar el desempleo, sobre todo el de larga duración (con éxito apenas parcial), aceptando el primer trabajo que aparezca, casi siempre uno informal de baja calidad.

- De hecho, casi 3,6 millones de hogares, es decir, aproximadamente uno de cada tres, están a cargo de mujeres jefas de hogar, la mayoría de ellas sin educación superior. La pobreza de los hogares a cargo de mujeres sin educación superior es muy elevada y supera, en mucho, la de los hogares con jefatura masculina del mismo nivel educativo. De las jefas muy jóvenes, de 13-19 años, el 48,5% pertenecen al 30% más pobre de los hogares; para jefas entre 20 y 39 años esa cifra es del 41,2%; y para aquellas entre 40 y 70 años, del 31,8%.
- Nuestras estimaciones sobre el futuro laboral de la población colombiana sugieren que si las tasas de transición recientes (2010-2013) se mantienen, la actual generación de colombianos con alguna educación terciaria (el 23,4% del total) tendrá un futuro laboral aceptable; en cambio los menos educados, que representan el 76,6% restante, sufrirán una informalidad muy alta, que será creciente con la edad. Ese futuro será todavía menos promisorio para las mujeres menos educadas, tanto por la informalidad como por el mayor desempleo.

6.2 Estrategias especiales para las jefas de hogar menos educadas

Se sigue de lo anterior que las políticas laborales contra el desempleo y la informalidad deben concentrarse en la población menos educada, en particular en las mujeres con menores niveles educativos y en el subconjunto de las jefas de hogar. Dejaremos de lado las estrategias laborales generales, destinadas a promover la expansión del empleo asalariado, sobre todo del menos calificado, *de tipo macroeconómico* (crecer más) y *sectorial* (énfasis en las ramas más intensivas en trabajo no calificado), *educativas* (acceso de los más pobres a la formación para el trabajo y a la educación terciaria), las tocantes con *la información laboral* (elevar la cobertura y eficiencia de las redes de intermediación) y con las reformas a la legislación laboral; nos concentraremos, más bien, en las políticas especiales que podrían diseñarse para las mujeres de bajo nivel educativo y, en especial, para las jefas de hogar.

En lo atinente a las mujeres cónyuges menos educadas sus posibilidades laborales podrán incrementarse a medida que la evolución demográfica permita reducir adicionalmente el número de niños a su cuidado, que las políticas sociales aumenten la cobertura de las guarderías infantiles y que las estrategias educativas, de capacitación y de información laboral acrecienten sus chances de inserción laboral. En la medida en que esto ocurra podrán incorporarse de manera más exitosa al mundo del trabajo formal, contribuyendo con ello a elevar el nivel de ingreso de sus hogares.

Por su parte, las mujeres jefas de hogar de bajo nivel educativo requieren estrategias especiales. Por su vulnerabilidad laboral y sus altos índices de pobreza conviene integrar las más pobres de ellas y sus hogares a los programas diseñados para combatir la extrema pobreza, en particular a la Red Unidos, un programa similar a Bolsa Familia (Brasil), Oportunidades (México) y Chile Solidario, el cual contempla una estrategia integral que incluye subsidios condicionados para las familias en extrema pobreza y que comprende acciones en nueve dimensiones: identificación; ingresos y trabajo; educación y capacitación; salud; nutrición; habitabilidad; dinámica familiar; bancarización y ahorro; acceso a la justicia. Sin embargo, en Colombia la dimensión “ingresos y trabajo” está todavía en

experimentación y sigue planteando grandes retos, en particular para los hogares a cargo de las mujeres más pobres. Más específicamente:

- Sobre todo en las edades más tempranas de sus jefas esos hogares requieren subsidios condicionados a la asistencia escolar y al cuidado en salud de los hijos, lo que está previsto para los hogares vinculados a la Red Juntos; su diseño (perfectible) busca evitar incentivos perversos (mayor fecundidad, fugas de los subsidios hacia otros usos).
- Requieren también apoyos especiales en materia de dinámica familiar —pautas de crianza de menores, educación sexual y reproductiva, convivencia y resolución de conflictos, entre otros— y acceso privilegiado a la red de guarderías populares del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y a los programas de primera infancia que se están estableciendo en algunas ciudades.
- Finalmente, necesitan apoyo especial en materia de aprestamiento laboral y acceso privilegiado a las redes de información e intermediación laboral, que aumenten, para las jefas y los demás miembros de sus hogares que se vayan vinculando al mundo laboral, las probabilidades de conseguir empleos mejor remunerados. En algunas ciudades —caso de Medellín— el aprestamiento laboral se combina con programas acelerados de validación del bachillerato y el acceso a las redes de información laboral se logra mediante acuerdos con los empresarios, quienes escogen de un grupo de capacitados en el área que requieren, previa entrevista, a las/os más hábiles.

REFERENCIAS

- Baussola, M.; Mussida, C. (2011). “The Natural Rate of Unemployment and The Unemployment Gender Gap”, *Documento de Trabajo*, núm. 80, Piacenza, Universidad Católica del Sagrado Corazón, Departamento de Economía y Ciencias Sociales, diciembre
- Blanchard, O.; Diamond, P. (1990). “The Cyclical Behaviour of the Gross Flows of U. S. Workers”, *Brookings Papers on Economic Activity*, núm. 2, pp. 85-143.
- Bosch, M.; Maloney, W. (2006). “Gross Worker Flows in the Presence of Informal Labor Markets: The Mexican Experience 1982-2002”, *Policy Research Working Paper*, núm. 3883, Banco Mundial.
- Bosch, M.; Goñi, E.; Maloney, W. (2007). “The Determinants of Rising Informality in Brazil: Evidence from Gross Workers Flows”, *IZA Discussion Paper*, núm. 2970, agosto.
- Darby, M.; Haltiwanger, J.; Plant, M. (1986). “The Ins and Outs of Unemployment: The Ins Win”, NBER Working Paper, núm. 1997, The National Bureau of Economic Research, agosto.
- Davis, S. J.; Haltiwanger, J. (1999). “Gross Job Flows”, en O. Ashenfelter y D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, 3B capítulo 41, pp. 2711-2805, Ámsterdam: Elsevier.
- Elsby, M.; Smith, J; Wadsworth, J. (2010). “The Role of Worker Flows in the Dynamics and Distribution of UK Unemployment”, *CEP Discussion Paper*, núm. 1058, Londres, The London School of Economics and Political Science, julio.
- Goñi Pacchioni, E. A. (2013). *Andemic Informality: Assessing Labor Informality, Employment and Income Risk in the Andes*, Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Hall, R. E. (2005). “Job Loss, Job Finding, and Unemployment in the U.S. Economy Over the Past Fifty Years”, *NBER Working Paper*, núm. 11678, Cambridge, The National Bureau of Economic Research.
- Lasso V., F. J. (2013). “La dinámica del desempleo urbano en Colombia”, en L. E. Arango y F. Hamann (eds.), *El mercado de trabajo en Colombia: hechos, tendencias e instituciones*, Bogotá: Banco de la República, febrero.
- López, H.; Lasso, F. J. (2012). “El mercado laboral y el problema pensional colombiano”, *Borradores de Economía*, núm. 736, Bogotá, Banco de la República, octubre.

- López, H.; Lasso, F. J. (2015). “Flujos de trabajadores en el mercado laboral colombiano, determinantes de las diferencias entre hombres y mujeres, y futuro laboral esperado”, *Documentos de Trabajo*, BID, en vías de ser publicado.
- Mondragón, C.; Peña, X. (2008). “Business Ownership and Self-Employment in Developing Countries: The Colombian Case”, *Documentos CEDE*, Bogotá, Universidad de los Andes, Facultad de Economía.
- Mondragón, C.; Peña, X.; Wills, D. (2009). *Labor Market Rigidities and Informality in Colombia*, Bogotá: Universidad de los Andes, Facultad de Economía.
- Prada, C. F. (2012). “Análisis de los flujos de trabajadores y la segmentación laboral en Colombia”, *Ensayos sobre Política Económica*, vol. 30l, núm. 68, Bogotá, Banco de la República, junio.
- Shimer, R. (2007). “Reassessing the Ins and Outs of Unemployment”, *NBER Working Paper*, núm. 13421, Cambridge, The National Bureau of Economic Research.

