

**FACTORES DETERMINANTES DE LA INFORMALIDAD LABORAL Y EL
SUBEMPLEO EN EL ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA, 2015**

AURA NATALY CARVAJAL CALDERÓN

LEIDY YESSENIA CÁRDENAS HERNÁNDEZ



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

ESCUELA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN

BUCARAMANGA

2016

**FACTORES DETERMINANTES DE LA INFORMALIDAD LABORAL Y EL
SUBEMPLEO EN EL ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA, 2015**

AURA NATALY CARVAJAL CALDERÓN

LEIDY YESSENIA CÁRDENAS HERNÁNDEZ

**Trabajo de Grado para optar al título de
Economista**

Director:

ISAAC GUERRERO RINCÓN

Magister en Ciencias Económicas

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

ESCUELA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN

BUCARAMANGA

2016

DEDICATORIA

A Dios por brindarme fortaleza en los momentos difíciles de mi vida.

A mis padres, quienes se merecen todo de mí por ser mi apoyo incondicional en todo momento.

A mi hermana quien es y será mi compañera fiel a lo largo de mi vida.

A Yeison, Marianita, Yailin, Camilita y Gaby para que tengan como base esta etapa que estoy culminando y se guíen para cumplir todas las metas que se propongan.

A mis abuelos Ramiro y Ernestina porque sé la alegría que les genera mis logros.

A mis tíos, primos y amigos por brindarme alegrías y apoyo.

Aura Nataly Carvajal Calderon

Hay una fuerza motriz más poderosa que el vapor, la electricidad y la energía atómica: la voluntad – Albert Einstein -

En primera instancia a Dios por haberme permitido realizar mis metas y compartir a lo largo de mi vida con personas maravillosas.

A mi padre un hombre que admiro profundamente y quien me ha dado amor y cariño a lo largo de toda mi vida. A mi madre la mejor mujer que conozco, emprendedora, llena de sueños, metas y quien es el ancla de nuestra familia, siempre dispuesta a brindarnos amor y comprensión.

A mi hermana Tatiana quien ha sido mi segunda mamá, quien me ha dado consejos y reprimido con el fin de forjarme en una mujer de bien.

A mis hermanas menores quienes las llevo siempre en mis pensamientos y aspiro en un futuro ser fuente de inspiración en sus proyectos.

A mis compañeras del colegio Pilar, Julieth y Carolain que a lo largo de nuestras vidas hemos estado juntas, atentas de poder brindar apoyo y sincera amistad.

Leidy Yessenia Cardenas

AGRADECIMIENTOS

Damos gracias a Dios por darnos la oportunidad reencontrarnos en nuestro proceso de aprendizaje profesional y de igual manera permitirnos realizar nuestro trabajo de grado, así mismo a la Universidad Industrial de Santander por darnos las herramientas para forjar nuestras metas.

A nuestro amigo y asesor Ismael Estrada, quien confió en nuestras capacidades con paciencia y entrega a lo largo de nuestra carrera, por lo cual ofrecemos toda nuestra gratitud y mejores deseos en su vida.

A nuestros amigos Álvaro Javier Vargas, Claudia Patricia Meneses y Silvia Juliana Carrillo, por su interés, acompañamiento y buenos deseos.

A mi madre Martha Isabel por su ejemplo y perseverancia para enseñarme que en la vida se pueden lograr las metas, a mi padre Samuel quien con su entrega y amor me ha educado para ser la mujer que soy hasta el día de hoy, a mi hermana Neyla quien ha sido el más grande motivo de inspiración para lograr mis sueños. A mis abuelos Ernestina y Ramiro por su amor y comprensión en todo momento. A Felipe por su compañía incondicional, paciencia amor y cariño. A Yessenia por ser mi compañera a lo largo de esta aventura y con quien tengo gratos recuerdos. A mis amigos William y Luz Dary por su apoyo absoluto.

Aura Nataly Carvajal Calderon

A mi padre Desiderio Cardenas por ser mi más grande ejemplo y orgullo, a mi madre Rosalva Hernandez por ser la luz de mi hogar, a mi hermana Yuri Tatiana Cardenas por haberme acompañado a lo largo de mi vida, a mis hermanas Flor Angelly y Fernanda quienes fueron mis más grande inspiración para lograr esta meta, finalmente a mi compañera de tesis Aura Nataly Carvajal con la cual hemos compartido grandes momentos.

Leidy Yessenia Cardenas

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	15
1. MARCO TEÓRICO	19
1.1. EL MODELO OCIO-CONSUMO	19
1.2. EL MODELO DE BÚSQUEDA SECUENCIAL DE EMPLEO	22
2. MARCO DE REFERENCIA CONCEPTUAL	24
2.1. ASPECTOS PRINCIPALES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO	24
2.2. LOS CONCEPTOS DE INFORMALIDAD Y SUBEMPLEO.....	26
2.2.1. Informalidad	26
2.2.2. Subempleo.....	27
2.3. LA DECISIÓN DE SER TRABAJADOR INFORMAL O SUBEMPLEADO	29
2.3.1. Informalidad laboral: ¿salida o exclusión?	31
3. ANTECEDENTES EMPÍRICOS Y MARCO LEGAL.....	32
3.1. EVIDENCIA EMPÍRICA	32
3.2. MARCO LEGAL	34
4. DATOS Y ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS	39
4.1. DATOS DE ESTUDIO.....	39
4.2. CARACTERÍSTICAS DE LA INFORMALIDAD LABORAL Y EL SUBEMPLEO EN EL MERCADO DE TRABAJO DEL ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	40
4.2.1. ¿Quiénes son los informales y los subempleados del AMB?.....	41

4.2.2. ¿Qué hacen los informales y los subempleados del AMB?	46
4.2.3. ¿Cuánto ganan los informales y los subempleados del AMB?	50
4.2.4. ¿Cuáles son las condiciones laborales de los informales y los subempleados del AMB?	54
5. ASPECTOS METODOLÓGICOS	58
5.1. EL MODELO BIPROBIT	58
5.2. VARIABLES SOCIOECONÓMICAS ASOCIADAS A LA INFORMALIDAD Y EL SUBEMPLEO	60
6. RESULTADOS ECONOMETRÍCOS.....	61
6.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	62
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67
7.1. CONCLUSIONES	67
7.2. RECOMENDACIONES	70
BIBLIOGRAFÍA.....	72

LISTA DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. El modelo de búsqueda secuencial de empleo.....	24
---	----

LISTA DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1. Informalidad laboral y subempleo por rangos de edad, 2015.....	43
Gráfico 2. Informalidad laboral y subempleo por sexo, 2015.....	44
Gráfico 3. Empleo formal, informal y subempleo por nivel educativo, 2015.....	45
Gráfico 4. Empleo formal, informal y subempleo por posición ocupacional, 2015.....	47
Gráfico 5. Informalidad laboral y subempleo por rama de actividad, 2015	48
Gráfico 6. Composición sectorial de la informalidad laboral y el subempleo, 2015	49
Gráfico 7. Empleo formal, informal y subempleo por tamaño de la empresa, 2015.....	50
Gráfico 8. Ingreso laboral mensual promedio de empleados formales, informales y subempleados, 2015	51
Gráfico 9. Informalidad laboral y subempleo por quintil de ingresos, 2015.....	52
Gráfico 10. Salario promedio de empleados formales, informales y subempleados por tamaño de la empresa, 2015	53
Gráfico 11. Lugares de trabajo por sector laboral, 2015	55
Gráfico 12. Tenencia de contrato por sector laboral, 2015	56
Gráfico 13. Afiliación a seguridad social en salud por sector laboral, 2015	56
Gráfico 14. Afiliación a seguridad social en pensión por sector laboral, 2015	57

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Estructura del empleo en Colombia y el AMB, 2015*	40
Tabla 2. Composición del empleo según posición en el hogar, 2015	42
Tabla 3. Años de escolaridad promedio de empleados informales y subempleados por sexo, 2015	44
Tabla 4. Informalidad laboral y subempleo por rangos salariales, 2015	51
Tabla 5. Variables utilizadas en la regresión econométrica	60
Tabla 6. Efectos marginales del modelo biprobit de informalidad y subempleo para el AMB, 2015	62

RESUMEN

TÍTULO: FACTORES DETERMINANTES DE LA INFORMALIDAD LABORAL Y EL SUBEMPLEO EN EL ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA, 2015*

AUTORAS: Aura Nataly CARVAJAL CALDERÓN, Leidy Yessenia CÁRDENAS HERNÁNDEZ**

PALABRAS CLAVE: informalidad, subempleo, calidad del empleo, oferta laboral, demanda laboral, Área Metropolitana de Bucaramanga.

DESCRIPCIÓN: El trabajo de calidad mejora las perspectivas de desarrollo personal y de integración social, de modo que promueve el progreso de las sociedades. En consecuencia, la generación de oportunidades de trabajo decente es fundamental para empoderar a las personas, a sus familias y a las comunidades. No obstante, el trabajo como espacio organizador de la vida individual y social del hombre se ha venido debilitando gradualmente a causa de la flexibilización de los mercados laborales modernos. Producto de esta reestructuración laboral se han originado formas de trabajo que socavan la calidad del empleo y limitan el progreso socioeconómico. La informalidad laboral y el subempleo son claros ejemplos de este fenómeno. Estas formas de trabajo son indeseables porque explican en cierta medida la persistencia de la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social. Por tal razón, en este estudio se analizan conjuntamente los determinantes socioeconómicos de ambos fenómenos en el Área Metropolitana de Bucaramanga. Para ello se estima un modelo biprobit en el que los términos de error de sus ecuaciones están correlacionados para tomar en consideración la relación entre informalidad y subempleo. Los resultados muestran que el 16,52% de los trabajadores del AMB padecen ambos fenómenos conjuntamente. Dentro de las variables que disminuyen la probabilidad de pertenecer a este grupo de trabajadores se encuentran la escolaridad individual, el hecho de ser hombre, tener una pareja estable, la edad, la presencia de menores en el hogar, la escolaridad promedio del hogar, el ingreso familiar sin el ingreso del individuo y la experiencia laboral. Por su parte, variables como el tiempo transcurrido entre empleos, desempeñar actividades en el sector secundario o terciario y haber ocupado en el empleo anterior una posición ocupacional como empleado doméstico, cuenta propia o empleado no remunerado, incrementan la probabilidad conjunta de ser informal y subempleado.

* Trabajo de Grado.

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Economía y Administración. Director: Isaac Guerrero Rincón, Magister en Ciencias Económicas.

ABSTRACT

TITLE: DETERMINANTS OF LABOR INFORMALITY AND UNDEREMPLOYMENT IN BUCARAMANGA METROPOLITAN AREA, 2015*

AUTHORS: Aura Nataly CARVAJAL CALDERÓN, Leidy Yessenia CÁRDENAS HERNÁNDEZ**

KEYWORDS: informality, underemployment, employment quality, labor supply, labor demand, Bucaramanga Metropolitan Area.

DESCRIPTION: The quality work enhances the prospects for personal development and social integration, so that promotes the advancement of societies. Accordingly, the generation of decent work opportunities is essential to empower people, to their families and communities. However, the job as space organizer of individual and social life of man has been gradually weakening because of the flexibility of the modern labor markets. The product of this job restructuring have originated forms of work that undermine the quality of employment and limit the socio-economic progress. The informal labor and underemployment are clear examples of this phenomenon. These forms of work are undesirable because to some extent explain the persistence of poverty, vulnerability and social exclusion. For this reason, in this study we analyze jointly the socioeconomic determinants of both phenomena in the Metropolitan Area of Bucaramanga. For this is considered a model biprobit in which the terms of error in their equations are correlated to take into consideration the relationship between informality and underemployment. The results show that the 16,52% of the workers of the AMB suffer both phenomena together. Within the variables that decrease the likelihood of belonging to this group of workers are the individual schooling, the fact of being a man, have a stable partner, the age, the presence of children in the home, the average schooling of the household, the family income without the income of individuals and the work experience. For its part, variables such as the time elapsed between jobs, play activities in the secondary or tertiary sector and have occupied in the previous employment an occupational position as domestic employee, self-employed or unpaid employed, increase the joint probability of being informal and underemployed.

* Bachelor Thesis.

** Faculty of Human Sciences. School of Economics and Management. Director: Isaac Guerrero Rincón, Master in Economics.

INTRODUCCIÓN

El trabajo decente es esencial para el bienestar social debido a que sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral¹. Esto significa que el trabajo de calidad mejora las perspectivas de desarrollo personal e integración social, de modo que facilita el progreso socioeconómico de las sociedades. En consecuencia, la generación de oportunidades de trabajo productivo, estable, seguro y que garantice un ingreso digno es fundamental para empoderar a las personas, a sus familias y a las comunidades.

No obstante, el trabajo como espacio organizador de la vida individual y social del hombre se ha venido debilitando gradualmente a causa de la flexibilización de los mercados laborales modernos². Producto de esta reestructuración laboral se han originado nuevas formas de trabajo que socavan la calidad del empleo y, en consecuencia, limitan el progreso económico y social³. La *informalidad* y el *subempleo* son claros ejemplos de este fenómeno⁴. Estas formas de trabajo son poco deseables porque explican en cierta medida la persistencia de la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social.

La informalidad está asociada con empleos inestables, que requieren poco capital humano, que son desempeñados en empresas pequeñas (incluso unipersonales), en los que predomina la inestabilidad laboral, en los que no se tiene afiliación a seguridad social y en los que las condiciones físicas del puesto de trabajo son

¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Trabajo decente. Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza: OIT, 1999. p. 1.

² FERREIRA, María Teresa. "Todo lo sólido se desvanece en el aire": A propósito de la precarización del trabajo en la ciudad como una de las nuevas formas de empobrecimiento en Colombia. Trabajo de Grado en Economía. Bucaramanga: Universidad Industrial de Santander, Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Economía y Administración, 2006. p. 4.

³ SANTAMARÍA, Elsa. Precariedad laboral: apuntes para una aproximación sociológica a sus formas contemporáneas. En: Papeles del CEIC. Marzo, 2009. Vol. 1, No. 6, p. 36.

⁴ RAMÍREZ, Manuel y GUEVARA, Diego. Mercado de trabajo, subempleo, informalidad y precarización del empleo: los efectos de la globalización. En: Economía y Desarrollo. Marzo, 2006. Vol. 5, No. 1, p. 99.

inadecuadas⁵. Por su parte, el subempleo se asocia a trabajos en los que la jornada laboral es menor a la que quisiera tener el empleado, en los que se percibe una remuneración salarial más baja que la esperada o en los que se desempeñan actividades para las cuales se está sobre-calificado⁶. Estas características indeseadas convierten a la informalidad laboral y al subempleo en variables apropiadas para medir la baja calidad del empleo: la primera desde el punto de vista de la demanda de mano de obra y la segunda desde la perspectiva de la oferta de trabajo⁷.

Las indiscutibles relaciones entre oferta y demanda en el mercado laboral permiten postular que la informalidad y el subempleo están estrechamente relacionados⁸, de modo que es altamente probable que los principales determinantes socioeconómicos de ambos fenómenos coincidan. Pero, por lo general, las magnitudes que arrojan estas variables son diferentes. En Colombia, las cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) muestran que durante el trimestre enero - marzo de 2016, del total de ocupados en las 23 ciudades y áreas metropolitanas más importantes del país, el 48,4% se clasificaron como trabajadores informales⁹. Por su parte, la tasa nacional de subempleo subjetivo se ubicó en el 26,8% durante el mismo periodo¹⁰.

⁵ URIBE, José y ORTIZ, Carlos. Informalidad laboral en Colombia 1988-2000. Evolución, teorías y modelos. Cali: Programa editorial Universidad del Valle, 2006. p. 22.

⁶ RESTREPO, Lina y RIVAS, Paula. La calidad del empleo para los hombres y las mujeres: un estudio desde la informalidad, el subempleo y las percepciones. En: Equidad y Desarrollo. Junio, 2013. No. 19, p. 126.

⁷ URIBE, José; ORTIZ, Carlos y GARCÍA, Gustavo. Informalidad y subempleo en Colombia: dos caras de la misma moneda. En: Cuadernos de Administración. Diciembre, 2008. Vol. 21, No. 37, p. 213.

⁸ ORTIZ, Carlos; URIBE, José y GARCÍA, Gustavo. Informalidad y subempleo: un modelo probit bivariado aplicado al Valle del Cauca. En: Sociedad y Economía. Diciembre, 2007. No. 13, p. 105.

⁹ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Medición del Empleo Informal y Seguridad Social. Trimestre enero - marzo de 2016. Bogotá, Colombia: DANE, 2016. p. 1.

¹⁰ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Principales indicadores del mercado laboral. Trimestre enero - marzo de 2016. Bogotá, Colombia: DANE, 2016. p. 34.

Ahora bien, en el territorio nacional, el caso del Área Metropolitana de Bucaramanga (AMB)¹¹ es uno de los más preocupantes, pues a pesar de presentar la tercera tasa de desempleo más baja del país durante el primer trimestre de 2016 (9,5%, frente a un promedio nacional del 10,7%)¹², las tasas de empleo informal y subempleo subjetivo se ubicaron por encima de las tasas nacionales en ese mismo trimestre (56,7%¹³ y 33,6%¹⁴, respectivamente). Pero, aunque estas tasas sean más elevadas que el promedio nacional, en el AMB prevalece el desconocimiento de los factores que determinan dichos fenómenos.

De acuerdo con lo expuesto, el objetivo de este trabajo es analizar conjuntamente los determinantes socioeconómicos de la informalidad laboral y el subempleo en el AMB. Más precisamente, se pretende responder a la pregunta: ¿cuáles son los factores socioeconómicos con mayor influencia sobre la probabilidad de ser empleado informal y subempleado en el Área Metropolitana de Bucaramanga? Para lograr este cometido se realiza un análisis estadístico descriptivo y luego se estima un modelo econométrico *biprobit*, una extensión natural de los modelos probit en el que se considera un sistema de dos ecuaciones cuyos términos de error están correlacionados¹⁵.

Se ha elegido este modelo porque la literatura empírica sugiere la existencia de ciertos factores socioeconómicos (observables e inobservables) que suponen entornos comunes y que, por tanto, determinan simultáneamente la probabilidad de ser trabajador informal o subempleado, así como el sentido y la magnitud de la relación entre ambos fenómenos. Para la estimación se utiliza una base de datos

¹¹ El Área Metropolitana de Bucaramanga está constituida por los municipios de Bucaramanga, Floridablanca, Girón y Piedecuesta.

¹² DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Principales indicadores del mercado laboral. Trimestre enero - marzo de 2016, Op. cit., p. 2.

¹³ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Medición del Empleo Informal y Seguridad Social. Trimestre enero - marzo de 2016, Op. cit., p. 3.

¹⁴ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Principales indicadores del mercado laboral. Trimestre enero - marzo de 2016, Op. cit., p. 34.

¹⁵ GREENE, William. *Econometric Analysis*. 7 ed. New Jersey: Prentice Hall, 2011. p. 778.

de corte transversal proveniente de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) realizada por el DANE en el año 2015.

Los resultados de la investigación aportan conocimiento valioso acerca de los factores sociales y económicos que afectan la calidad del empleo en el AMB, de modo que esta información constituye un insumo importante para la formulación de políticas públicas y privadas tendientes a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de baja calidad. Políticas de este tipo necesariamente deberán propender por la formalización laboral y, en consecuencia, por la generación de trabajo decente.

Este documento de trabajo de grado se divide en siete capítulos. Luego de la introducción, en el primer capítulo se realiza una revisión de la teoría microeconómica que fundamenta las decisiones de participación en el mercado laboral. En el segundo capítulo se establecen los referentes conceptuales de las deficiencias de la calidad del empleo, en términos de las dimensiones de informalidad y subempleo. En el tercer capítulo se presentan los principales antecedentes empíricos de la investigación y se revisa el marco legal que regula la calidad del empleo en el territorio colombiano. El cuarto capítulo está destinado a presentar los datos de estudio y a describir las características de la informalidad laboral y el subempleo en el mercado de trabajo del AMB. El diseño metodológico del modelo se explica en el quinto capítulo. Las estimaciones se presentan en el capítulo sexto, donde también se hará el respectivo análisis de los resultados. Al final del texto, en el capítulo séptimo, se concluye y se hacen algunas recomendaciones para la formulación de política de empleo.

1. MARCO TEÓRICO

El propósito de este capítulo es describir los fundamentos de la teoría económica que explica las decisiones individuales de participación en el mercado laboral. Por esta razón, se revisan brevemente el modelo de ocio-consumo y el modelo de búsqueda secuencial de empleo.

1.1. EL MODELO OCIO-CONSUMO

Keynes, en su *Teoría General*¹⁶, expuso los incentivos que subyacen a las decisiones tanto de los aspirantes que ofrecen su mano de obra, como de los empleadores que demandan fuerza de trabajo. Su intención era explicar los desequilibrios entre oferta y demanda en el mercado laboral y, por consiguiente, dejar en evidencia las falacias del supuesto de pleno empleo propuesto por los clásicos¹⁷. Entre su aparato argumentativo Keynes¹⁸ retomó los dos postulados fundamentales de la teoría clásica de la ocupación: 1) la *igualdad entre la utilidad marginal del salario, cuando se usa determinado volumen de trabajo, y la desutilidad marginal de ese mismo volumen de ocupación*, y 2) la *igualdad entre el salario y el producto marginal del trabajo*.

El primer postulado implica que la curva de oferta de trabajo refleja la utilidad que le genera al trabajador el consumo de bienes que puede lograr con la maximización de sus ingresos, teniendo presente que la obtención de dichos ingresos depende de su nivel de esfuerzo laboral y que el trabajo le acarrea cierta desutilidad marginal

¹⁶ KEYNES, John. *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*. Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica, 1936. 320 p.

¹⁷ Siguiendo lo expresado por el mismo Keynes en el Capítulo I de la *Teoría General*: “Los economistas clásicos” fue una denominación inventada por Marx para referirse a Ricardo, James Mill y sus predecesores, es decir, para los fundadores de la teoría que culminó en Ricardo. Me he acostumbrado quizá cometiendo un solecismo, a incluir en “la escuela clásica” a los continuadores de Ricardo, es decir, aquellos que adoptaron y perfeccionaron la teoría económica ricardiana, incluyendo (por ejemplo) a J. S. Mill, Marshall, Edgeworth y el profesor Pigou.

¹⁸ KEYNES, Op. cit., p. 26.

en la medida que reduce su tiempo de ocio. Por su parte, el segundo postulado implica que la curva de demanda de fuerza de trabajo refleja la relación existente entre la cantidad de mano de obra productiva contratada por los empleadores y el salario real devengado por el trabajador. El empleador estará dispuesto a contratar trabajadores hasta el punto en el cual el producto marginal del trabajo se iguale con el salario que debe pagar por el trabajo contratado, puesto que cualquier otra situación significaría una pérdida de los beneficios esperados de la actividad productiva.

Pese a lo expuesto por Keynes, los planteamientos neoclásicos formales de lo que se conoce como el modelo ocio-consumo (*O-C*) se remontan a los trabajos pioneros de Hicks¹⁹ y Samuelson²⁰. A partir de los aportes de estos autores se llegó a establecer que la decisión de un individuo de insertarse o no en el mercado laboral está determinada por la renta esperada de trabajar unas horas de su tiempo diario.

La versión más actual del modelo *O-C* sostiene que los individuos tienen la posibilidad de elegir su participación en el mercado laboral²¹. Esta decisión está influenciada, en cada caso, por la satisfacción de necesidades propias. Un individuo racional sabe que precisa de ingresos para realizar el consumo que le procura la satisfacción de sus necesidades, y que la principal fuente de ingresos es el trabajo. Sin embargo, el individuo también sabe que la percepción de ingresos salariales está supeditada a una reducción de su tiempo de ocio, lo cual le resulta poco satisfactorio²². En consecuencia, un individuo se enfrenta al dilema de elegir entre dos bienes: ocio (*O*) y consumo (*C*).

¹⁹ HICKS, John. Valor y capital: investigación sobre algunos principios fundamentales de teoría económica. México D.F.: Fondo de Cultura Económica, 1939. 422 p.

²⁰ SAMUELSON, Paul. Fundamentos del análisis económico. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1947. 461 p.

²¹ PENCAVEL, John. Labor supply of men: A survey. In: O. Ashenfelter & R. Layard (Eds.), Handbook of Labor Economics. San Diego, CA: North-Holland, 1986. p. 4.

²² ZURITA, Daniel. La informalidad y el subempleo en el Ecuador: periodo 2007-2012. Trabajo de Grado en Ingeniería en Ciencias Económicas y Financieras. Quito: Escuela Politécnica Nacional, Facultad de Ciencias, 2013. p. 20.

El objetivo del individuo es entonces maximizar la función de utilidad (U) derivada de las cantidades consumidas y/o el tiempo dedicado al ocio en un periodo determinado. Para el individuo U es una representación de su bienestar subjetivo o lo que es igual, de su grado de satisfacción (felicidad). La función de utilidad en el modelo de ocio-consumo se representa como:

$$U = f(C, O) \quad (1)$$

En U el tiempo de ocio tiene una relación inversa con el tiempo de trabajo y, por consiguiente, con el consumo. De modo que la utilidad del individuo será más alta a medida que el consumo de bienes y servicios sea mayor, igual que por el aumento del tiempo dedicado al ocio. No obstante, la satisfacción de las diversas necesidades de consumo del individuo está relacionada con su restricción presupuestal (M) y su riqueza inicial (We), lo que implica que debe maximizar sus ingresos laborales (W) para tener una menor restricción presupuestal y, por ende, para poder aumentar su capacidad de consumo. Ante esta disyuntiva el individuo debe elegir entre cuantas horas dedicar al trabajo (H) para maximizar sus ingresos y cuántas horas dedicar al ocio (O), conociendo de antemano que está sujeto a una restricción temporal (T), donde:

$$T = H + O \quad (2)$$

Por lo anterior, se deduce que un individuo racional busca maximizar su función de utilidad eligiendo siempre la combinación de bienes, servicios y ocio que le proporcione el mayor nivel posible de bienestar subjetivo y, por tanto, le genere mayor felicidad; pero teniendo a la vista sus limitaciones presupuestarias y temporales²³.

²³ BARDALES, Julio. Informalidad y subempleo: evidencia microeconométrica para el caso peruano. En: Revista Horizonte Económico. Agosto, 2011. No. 1, p. 8.

1.2. EL MODELO DE BÚSQUEDA SECUENCIAL DE EMPLEO

Es de esperar que en el mercado laboral busquen trabajo los desempleados y/o quienes están inconformes con su empleo actual, y que las empresas contraten a quienes buscan empleo para llenar sus vacantes²⁴. Sin embargo, en este proceso de búsqueda (de trabajo y de trabajadores) existen asimetrías de información entre las características de los aspirantes, las ofertas salariales y las condiciones de los puestos de trabajo que imponen costos de tiempo y dinero para los buscadores²⁵. Al mercado laboral acuden individuos con diferente formación, capacidades y preferencias que deben invertir tiempo y recursos para conocer las distintas posibilidades de empleo, las compensaciones ofrecidas y las características de las vacantes (condiciones de seguridad, exigencias físicas, intelectuales, ambiente de trabajo, etc.).

La existencia de información asimétrica hace que el ajuste entre buscadores de empleo y puestos de trabajo sea lento y costoso. A causa de estos costos de información un individuo racional en condiciones de incertidumbre deberá decidir hasta qué punto sigue buscando empleo, de modo que su elección sea óptima tanto en el tiempo de búsqueda (t) como en el salario que ofrezca el mercado (W)²⁶. En este contexto, la estrategia de un individuo que busca empleo es la de fijar un nivel salarial mínimo aceptable, o salario de reserva (W_r), tal que indique el mínimo incremento en su ingreso que provocaría que su decisión fuese indiferente entre aceptar o seguir buscando. Esto implica que si el buscador recibe una oferta cuya

²⁴ POSADA, Carlos. Una versión sencilla del modelo de búsqueda y el mercado laboral urbano de Colombia:(2001: I - 2006: II). Bogotá: Banco de la República – Borradores de Economía No. 441, 2007. p. 3.

²⁵ STIGLER, George. Information in the Labor Market. In: Journal of Political Economy. October, 1962. Vol. 70, No. 5, Part 2, p. 94.

²⁶ MARTÍN, José Luis. Paro y búsqueda de empleo: una aproximación desde la teoría económica. Sevilla, España: Universidad de Sevilla - Serie de Ciencias Económicas y Empresariales No. 31, 1995. p. 48.

remuneración sea superior a W_r acepta el puesto, pero ante ofertas salariales menores a W_r elige continuar con la búsqueda²⁷, esto es:

Si $W = W_r$, el individuo es *indiferente* entre aceptar o no,

Si $W > W_r$, el individuo *acepta* el empleo,

Si $W < W_r$ el individuo *sigue buscando* empleo.

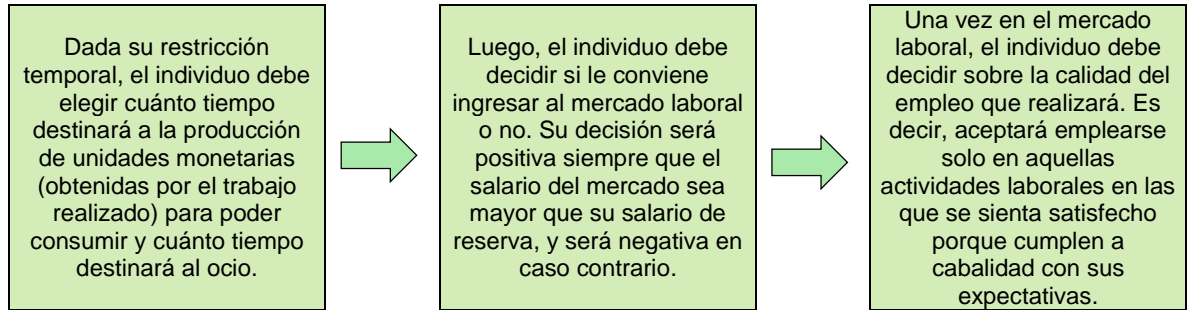
Al determinar su salario de reserva el buscador se enfrenta a una disyuntiva: cuanto mayor sea W_r mayor será la probabilidad de tardarse en encontrar un empleo y, por tanto, permanecerá buscando durante un periodo más largo. Por otro lado, cuanto menor sea W_r menor será la probabilidad de tardarse (encontrará empleo más rápidamente), pero menor será el salario que recibirá cuando consiga un empleo. Por esta razón, el individuo debe fijar su salario de reserva de forma tal que maximice los beneficios netos esperados de su búsqueda.

La regla de decisión automática basada en el salario de reserva supone que los buscadores se enfrentan a un horizonte temporal infinito en su proceso de búsqueda de empleo²⁸, de modo que t no impone costos significativos al proceso. Por ello, su decisión estará condicionada en mayor medida por W_r . No obstante, cuando un individuo no posee los medios necesarios para financiar su proceso de búsqueda no está en condiciones de soportar un t demasiado largo, por lo que es bastante probable que se vea obligado a fijar un salario de reserva bajo y a aceptar un empleo de baja calidad. En la figura 1 se esquematiza la lógica deductiva detrás del modelo de búsqueda secuencial de empleo.

²⁷ TENJO, Jaime y RIBERO, Rocío. Participación, desempleo y mercados laborales en Colombia. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación (DNP) - Archivos de Macroeconomía No. 81, 1998. p. 19.

²⁸ FIGUEROA, César. Determinantes de la informalidad laboral y el subempleo en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería. Barranquilla: Universidad del Norte - Serie Documentos IEEC No. 32, 2010. p. 8.

Figura 1. El modelo de búsqueda secuencial de empleo



Fuente: elaboración propia con base en FIGUEROA (2010).

2. MARCO DE REFERENCIA CONCEPTUAL

En este capítulo se revisan los referentes conceptuales de las deficiencias de la calidad del empleo en términos de las dimensiones de informalidad y subempleo. Para ello, primero se describen los aspectos principales del empleo de calidad, luego se presentan las definiciones de empleo informal y subempleo que se adoptan en el trabajo y, finalmente, se discute brevemente sobre las decisiones individuales de ser informal o subempleado.

2.1. ASPECTOS PRINCIPALES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

Cuando un individuo en edad de trabajar decide insertarse al mercado laboral y consigue engancharse en un empleo de calidad, además de empoderarse y asegurar la satisfacción de sus necesidades básicas y las de su núcleo familiar, se introduce en un círculo virtuoso en el que un incremento de la calidad conduce a una mayor productividad laboral y viceversa, una mayor productividad laboral deriva en mejores condiciones de trabajo²⁹. Esto significa que la calidad del empleo genera un mejoramiento de las condiciones sociales, económicas, productivas y

²⁹ ZURITA, Op. cit., p. 1.

emocionales del trabajador que, en agregado, constituye una fuerza institucional que impulsa el progreso material y combate la exclusión social³⁰.

No obstante, científicos y académicos concuerdan en que a la fecha no existe una definición universalmente aceptada del concepto de calidad del empleo, por lo que su acepción depende siempre de la perspectiva de los agentes que la consideren³¹. Pese a ello, todos concuerdan en que un empleo de calidad debe, al menos, ser productivo (que cubra las necesidades básicas), de libre elección, equitativo, participativo, garantizar protección social integral (afiliación a salud, pensión, cesantías, riesgos laborales, caja de compensación familiar, etc.), permitir capacitación continua y promover el cumplimiento de derechos fundamentales y estándares internacionales³². En este mismo sentido, Marull³³ define cinco aspectos que, necesariamente, debe incorporar la calidad del empleo:

1. Remuneraciones suficientes (monetarias y en especie) provenientes del trabajo,
2. Jornada laboral ordinaria de justa duración,
3. Estabilidad laboral,
4. Protección social,
5. Seguridad y salud en el puesto de trabajo.

³⁰ WELLER, Jürgen y ROETHLISBERGER, Claudia. La calidad del empleo en América Latina. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) - SERIE Macroeconomía del Desarrollo, No. 110, 2011. p. 10.

³¹ FARNÉ, Stefano. La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI: una mirada especial a los casos de Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y Perú. En: S. Farné (Comp.), La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2012. p. 18.

³² ANKER, Richard; CHERNYSHEV, Igor; EGGER, Philippe; MEHRAN, Farhad & RITTER, Joseph. La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. En: Revista Internacional del Trabajo. Marzo, 2003. Vol. 122, No. 2, p. 166.

³³ MARULL, Carmen. La calidad del empleo en Bolivia y Ecuador. En: S. Farné (Comp.), La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2012. p. 174.

2.2. LOS CONCEPTOS DE INFORMALIDAD Y SUBEMPLEO

Igual que con la calidad del empleo, los conceptos de informalidad laboral y subempleo no tienen significados únicos que gocen de consenso general. Existen diferentes enfoques teóricos cuyas definiciones, en algunos casos, resultan ser complementarias en su análisis³⁴. Debido a esta variedad semántica, en el trabajo propuesto se adoptarán las definiciones de informalidad laboral y de subempleo con las cuales el DANE calcula estas tasas para el país y sus respectivos entes territoriales.

2.2.1. Informalidad. Siguiendo lo dispuesto por la OIT³⁵, las recomendaciones del Grupo de Delhi³⁶ y realizando los ajustes necesarios para adaptarse a la realidad del mercado laboral colombiano, el DANE³⁷, establece que la población ocupada informal incluye a los trabajadores que se desempeñan en una de las siguientes posiciones ocupacionales:

1. Empleados particulares y obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y/o socio;
2. Trabajadores familiares sin remuneración;

³⁴ ZURITA, Op. cit., p. 27.

³⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal, adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Ginebra, Suiza: OIT, 1993. 16 p.

³⁶ Desde 1997 los representantes de los organismos nacionales de estadística ante la División de Estadística de las Naciones Unidas comenzaron a reunirse extraoficialmente para abordar determinados problemas relacionados con los métodos estadísticos de las encuestas de hogares. Algunos de estos grupos se han formalizado y hoy se conocen como “grupos de ciudades”. El Grupo de Delhi es uno de estos grupos de ciudades. Su propósito es establecerse como foro internacional para el intercambio de experiencia en la medición del sector informal, documentar las prácticas de recopilación de datos que siguen sus países miembros (incluidas las definiciones y metodologías de estudio) y recomendar medidas para mejorar la calidad y comparabilidad de las estadísticas del sector informal. Actualmente se encuentra integrado por Armenia, Australia, Bangladesh, Brasil, Colombia, Cuba, Etiopía, Fiji, Francia, India, Indonesia, Malasia, México, Namibia, Nepal, Nigeria, Filipinas, Polonia, Corea del Sur, Sri Lanka, Tailandia, Turquía, Venezuela y Zambia; así como por algunos organismos internacionales y otras instituciones.

³⁷ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Metodología Informalidad Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH. Bogotá, Colombia: DANE, 2009. p. 8.

3. Trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares;
4. Empleados domésticos;
5. Jornaleros o peones;
6. Trabajadores por cuenta propia que laboran en establecimientos de hasta cinco personas, excepto los independientes profesionales;
7. Patrones o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos.
8. Se excluyen obreros o empleados del gobierno.

De esta clasificación *estructuralista* es de destacar que solo se incluyen trabajadores de baja cualificación técnica o que laboran en establecimientos pequeños. Se supone que estas dos condiciones están relacionadas con la escasez de capital humano y físico³⁸, de modo que la informalidad refleja las particularidades objetivas de los empleos, es decir, de la demanda laboral. Existe, sin embargo, una aproximación alternativa de corte *institucionalista* a la caracterización de este fenómeno que toma en consideración el grado de cumplimiento de la normatividad e institucionalidad del mercado laboral, como la afiliación del trabajador a seguridad social en salud y pensión. No obstante, este último enfoque no es considerado por el DANE, razón por la cual no es utilizado para efectos de cálculo y estimación en este trabajo.

2.2.2. Subempleo. De acuerdo con las orientaciones de la OIT³⁹, el DANE⁴⁰ define el subempleo como una categoría del mercado laboral en la cual la ocupación que tiene el trabajador es inadecuada respecto a determinadas normas o a otra

³⁸ MILLÁN, Noelba y RENZA, Jorge. Informalidad y subempleo en Ibagué. 2001-2010. En: J. Renza (Comp.), Lecturas sobre el mercado laboral en Ibagué. Ibagué: Editorial Universidad del Tolima, 2014. p. 109.

³⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Resolución concerniente a la medición del subempleo y las situaciones de empleo inadecuado, adoptada por la decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Ginebra, Suiza: OIT, 1998. 7 p.

⁴⁰ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Metodología Gran Encuesta Integrada de Hogares. Bogotá, Colombia: DANE, 2013. p. 13.

ocupación alterna. Esta situación se produce cuando una persona capacitada para desempeñar una función, cargo o puesto de trabajo, no está ocupada plenamente, sino que tiene un empleo menor en el que generalmente recibe un salario inferior al que podría devengar en un puesto acorde a sus cualificaciones⁴¹. El DANE⁴² distingue dos formas principales de subempleo: *visible*, cuando refleja una insuficiencia en el volumen de empleo; e *invisible*, caracterizado por los bajos ingresos, subutilización de las capacidades, baja productividad y otros factores.

El subempleo visible está relacionado con una *insuficiencia de horas* de trabajo, es decir, las horas que labora una persona ocupada son insuficientes en relación con una situación de empleo alternativo que esta persona desea desempeñar y está disponible para hacerlo. En concreto, para el DANE⁴³ un individuo es subempleado por insuficiencia de horas si durante el período de referencia desea trabajar más horas -ya sea en su empleo principal o secundario- y tiene una jornada inferior a 48 horas en la semana.

Por su parte, el subempleo invisible está relacionado con *condiciones de empleo inadecuado* que obedecen a otras limitaciones en el mercado de trabajo que coartan las capacidades y el bienestar del trabajador. El empleo inadecuado en relación con las *competencias* se caracteriza por una subutilización del capital humano e incluye a todas las personas que trabajan y que durante el período de referencia desean o buscan cambiar su situación de empleo actual para utilizar mejor sus competencias profesionales. Entretanto, el empleo inadecuado en relación con los *ingresos* es resultado de la insuficiente organización del trabajo, de la baja productividad de herramientas o de equipamiento, de formación insuficiente o de una infraestructura deficiente, e incluye a las personas ocupadas que durante el período de referencia

⁴¹ RESTREPO y RIVAS, Op. cit., p. 126.

⁴² DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Metodología Gran Encuesta Integrada de Hogares, Op. cit.

⁴³ *Ibíd.*, p. 13.

deseaban o buscaban cambiar su situación actual de empleo con el objeto de mejorar sus limitados ingresos.

Cabe señalar que todo individuo subempleado puede encontrarse en una o simultáneamente en varias de estas formas de subempleo. Adicionalmente, para diferenciar entre los trabajadores que simplemente tienen el deseo de cambiar sus empleos de aquellos que efectivamente han realizado gestiones para lograr el cambio, el DANE⁴⁴ divide el subempleo en dos tipos: subjetivo y objetivo. El *subempleo subjetivo* se refiere al simple deseo manifestado por el trabajador de mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener una labor más acorde a sus competencias personales. Paralelamente, el *subempleo objetivo* incluye a los trabajadores que tienen el deseo de mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener una labor acorde a sus competencias personales, pero además han realizado una gestión para materializar su aspiración y están en disposición de efectuar el cambio.

Como puede verse, el subempleo hace alusión a condiciones propias de la oferta laboral que hacen sentir a los empleados en condiciones laborales que no son del todo óptimas⁴⁵. Esto puede suceder porque los trabajadores consideran que podrían devengar mayores salarios a los percibidos, que podrían trabajar más horas o que, simplemente, se encuentran sobre-calificados para las labores que desempeñan.

2.3. LA DECISIÓN DE SER TRABAJADOR INFORMAL O SUBEMPLEADO

Con relativa frecuencia, la elección de empleo de un individuo suele llevar a desequilibrios entre sus pretensiones y las del demandante de trabajo, especialmente en lo referente a la remuneración salarial⁴⁶. Cabe recordar que el modelo de búsqueda secuencial de empleo supone que el individuo rechazará toda

⁴⁴ *Ibíd.*

⁴⁵ RESTREPO y RIVAS, *Op. cit.*, p. 126.

⁴⁶ FIGUEROA, *Op. cit.*, p. 9.

oferta de trabajo cuyo salario de mercado sea más bajo que su salario de reserva. En tal caso, decidirá seguir buscando hasta que encuentre un empleo en el que se le ofrezca un salario mayor que su salario de reserva⁴⁷. No obstante, el costo de continuar con la búsqueda prolongada de un empleo formal que se ajuste a sus expectativas tiene costos elevados⁴⁸, por lo que existe cierta probabilidad de que el individuo decida aceptar un empleo de baja calidad que lo convierta en informal o subempleado, en razón a que su elección de empleo no maximiza su utilidad⁴⁹.

Del mismo modo, es preciso señalar que la elección de empleo de baja calidad no está asociada de forma exclusiva con una oferta insuficiente de empleo formal⁵⁰. En ocasiones los individuos deciden elegir empleos de baja calidad aun cuando el mercado de trabajo ofrece puestos formales. En estos casos la elección de empleo de baja calidad no está condicionada por las expectativas del individuo, sino por las deficiencias estructurales de las condiciones laborales de los puestos de trabajo formal⁵¹.

Lo anterior sugiere que, además del salario, la decisión individual sobre la calidad del empleo que se elige también está relacionada con los beneficios no monetarios que ofrece el mercado de trabajo. Antes de tomar su decisión, el individuo realiza un análisis conjunto de costo-beneficio sobre la remuneración salarial y las condiciones propias del puesto de trabajo, de modo que si la diferencia salarial entre un empleo de alta calidad y uno de baja calidad no compensa los costos legales asociados al empleo de alta calidad, es perfectamente racional que el individuo elija el empleo de baja calidad⁵². En suma, se puede afirmar que la elección de empleo de un individuo no solo está condicionada por sus expectativas salariales, sino también por la existencia de ciertos factores exógenos que imponen costos a la

⁴⁷ TENJO y RIBERO, Op. cit., p. 19.

⁴⁸ STIGLER, Op. cit., p. 96.

⁴⁹ BOURGUIGNON, François. Pobreza y dualismo en el sector urbano de las economías en desarrollo: el caso de Colombia. En: Revista Desarrollo y Sociedad. Enero, 1979. No. 1, p. 40.

⁵⁰ FIGUEROA, Op. cit., p. 9.

⁵¹ ORTIZ, URIBE y GARCÍA, Op. cit., p. 109.

⁵² FIGUEROA, Op. cit., p. 9.

decisión de ser formal. Estos factores son explicados a profundidad en el siguiente apartado.

2.3.1. Informalidad laboral: ¿salida o exclusión? Como ha quedado de manifiesto, la informalidad laboral no solo es explicada por la insuficiente oferta de empleo formal, sino también por la incapacidad del mercado para generar puestos de trabajo que le garanticen al individuo -y a los individuos a su cargo- altos niveles de bienestar material y de bienestar subjetivo. Precisamente, para analizar los factores explicativos de la decisión de ser trabajador informal existen dos enfoques complementarios⁵³: el primero se conoce como *enfoque exclusionista* y al segundo se le denomina *enfoque de salida o escape*.

El enfoque exclusionista establece que los trabajadores informales son rezagados de los beneficios no salariales del sector formal, debido a las rigideces del mercado laboral, tales como los altos costos no salariales, la segmentación del mercado y las altas cargas fiscales impuestas por el Estado⁵⁴. El enfoque de salida o escape, por su parte, plantea que algunos individuos dentro del mercado laboral deciden voluntariamente ser parte del sector informal, puesto que -tras hacer un análisis de costo-beneficio- determinan que los beneficios de largo plazo de pertenecer al sector formal son inferiores a los beneficios presentes de pertenecer al sector informal⁵⁵.

Dentro de este grupo de trabajadores que deciden libremente ser parte del sector informal están quienes no realizan aportes a los sistemas de seguridad social en salud o pensión porque piensan que es un gasto demasiado alto para los beneficios que reporta la afiliación o porque otro miembro de su núcleo familiar hace aportes y, por tanto, se encuentran cubiertos por dicha afiliación. Así mismo, en este grupo

⁵³ PERRY, Guillermo *et al.* Informalidad: escape y exclusión. Washington D.C.: Banco Mundial, 2007. p. 1.

⁵⁴ FIGUEROA, Op. cit., p. 10.

⁵⁵ *Ibíd.*

se encuentran aquellos individuos que tienen incentivos para ser informales debido a la flexibilidad de la jornada laboral que provee este sector y que, evidentemente, perderían en el sector formal.

3. ANTECEDENTES EMPÍRICOS Y MARCO LEGAL

En el presente capítulo se exponen los antecedentes empíricos más importantes de la investigación sobre determinantes conjuntos de la informalidad laboral y el subempleo. Así mismo, se presenta el marco legal que regula la calidad del empleo en Colombia y que, por tanto, sustenta la presente investigación.

3.1. EVIDENCIA EMPÍRICA

Los estudios conjuntos sobre factores determinantes de la informalidad laboral y el subempleo son bastante escasos aun en la literatura internacional. En América Latina solo se distinguen tres trabajos de este tipo. El primero fue realizado en Perú por Bardales⁵⁶ con información de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) del año 2009. El segundo estudio fue realizado en Honduras por Zepeda *et al.*⁵⁷ Utilizando datos de la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHMP) del año 2012. Mientras que el tercer estudio del ámbito latinoamericano fue realizado en Ecuador por Zurita⁵⁸, quien utilizó información recogida en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) durante el periodo comprendido entre los años 2007 y 2012. Como anotación metodológica, conviene señalar que en todos los trabajos citados se estimaron modelos econométricos de probabilidad bivariada.

⁵⁶ BARDALES, Op. cit.

⁵⁷ ZEPEDA, Sergio; DÍAZ, Ela; RIVERA, Zairy y ALVARADO, Héctor. Determinantes del subempleo y la informalidad para Honduras 2012. En: Revista Portal de la Ciencia. Julio, 2013. No. 4, p. 77-85.

⁵⁸ ZURITA, Op. cit.

Los resultados, que son similares en los tres casos, demuestran que existe un vínculo estrecho entre la informalidad y el subempleo, y que características socioeconómicas y demográficas como la condición femenina del trabajador, una mayor edad, no ser jefe de hogar, tener un estado civil soltero, tener baja escolaridad, la presencia de menores en el hogar y pertenecer a un hogar con baja percepción de ingresos; influyen negativamente en la decisión del individuo al momento de elegir un empleo, de modo que coadyuvan a optar por empleos de baja calidad.

Colombia, por su parte, ha sido pionera de este tipo de estudios. En el país se han realizado cuatro investigaciones sobre el tema. La primera, desarrollada por Uribe, Ortiz y García⁵⁹ con información de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) de 2001 a 2006, abarca las trece principales áreas metropolitanas del territorio nacional. La segunda investigación fue una aplicación para el Valle del Cauca realizada por Ortiz, Uribe y García⁶⁰, también con datos de la ECH de 2001 a 2006. Un tercer estudio fue realizado por Figueroa⁶¹ para las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería utilizando información de la ECH, pero esta vez para el periodo 2001-2005. Finalmente, Millán y Renza⁶² desarrollaron un estudio de este tipo para la ciudad de Ibagué con datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del año 2008.

En todos los estudios realizados a nivel nacional, igual que en los estudios para América Latina, se utiliza el modelo biprobit como método de estimación econométrica. Del mismo modo, los resultados, que obviamente tienen las particularidades propias de cada caso, muestran que las principales características socioeconómicas de los individuos (nivel educativo, sexo, jefatura del hogar, estado

⁵⁹ URIBE, ORTIZ y GARCÍA, Op. cit.

⁶⁰ ORTIZ, URIBE y GARCÍA, Op. cit.

⁶¹ FIGUEROA, Op. cit.

⁶² MILLÁN y RENZA, Op. cit.

civil y edad) determinan conjuntamente, y de manera significativa, el hecho de que un individuo decida ser subempleado o empleado informal.

3.2. MARCO LEGAL

Las políticas de empleo en condiciones dignas, justas, seguras y decentes han cobrado importancia nacional e internacional a lo largo de las últimas décadas. Por esta razón, diversas organizaciones gubernamentales del orden nacional y supranacional se han dado a la tarea de promulgar leyes y declaratorias que buscan la protección del trabajador y la garantía de la calidad del empleo.

La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, es quizás el instrumento normativo de orden supranacional más importante en esta materia al cual se ha acogido la República de Colombia. En su Artículo 23, la DUDH establece tres párrafos de suma importancia al respecto:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

En Colombia, la Constitución Política de 1991 -según lo consagrado en sus artículos 25, 53, 54, 55, 56 y 57- le reconoce al trabajo una triple función: principio, deber y derecho. El trabajo como *principio* constitucional es parte integrante de los fundamentos del Estado social de derecho, de modo que su ordenamiento jurídico y normativo debe propender por la dignidad humana y el bienestar social. Como *deber*, el trabajo tiene obligatoriedad general, en tanto que es a través de él que el individuo puede hacer su aporte productivo en procura del bien común. Por su parte, el trabajo como *derecho* es garante de inclusión social, dado que, además de generar oportunidades para que los sujetos desarrollen libremente sus aptitudes, garantiza la percepción de un salario acorde con las actividades realizadas que permite que el individuo y las personas bajo su tutela puedan adquirir bienes y servicios para la satisfacción de sus necesidades básicas en términos de alimentación, vivienda, salud, educación, seguridad y esparcimiento.

Lo anterior implica que el Estado colombiano tiene la obligación constitucional de garantizar el cumplimiento de los derechos y deberes del trabajo, de modo que las personas puedan acceder libremente a empleos en condiciones dignas, justas, seguras y decentes. Esto significa que el Estado debe velar porque las condiciones en las que se desempeñan las actividades laborales cumplan, por lo menos, los principios fundamentales de igualdad de oportunidades, remuneración mínima vital y móvil, estabilidad, irrenunciabilidad de derechos, situación favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, primacía de la realidad sobre las formas de las relaciones laborales, afiliación a seguridad social, formación continua, capacitación, descanso y protección a la mujer, a la maternidad y al menor trabajador.

Dicho de otro modo, es función del Estado colombiano la promoción y fortalecimiento de la calidad del empleo, puesto que este es uno de los mecanismos más eficaces para lograr una mejor distribución de los beneficios del desarrollo y,

por lo tanto, para combatir la pobreza y la exclusión social⁶³. Por esta razón, tras la promulgación de la Constitución Política de 1991 las ramas del poder público en Colombia han establecido una serie de leyes, decretos y resoluciones como parte de los esfuerzos normativos para la generación y formalización laboral, así como para mejorar la calidad del empleo en el país. Dentro de las normas más importantes cabe resaltar las que siguen:

Ley 50 de 1990. Tiene por objeto introducir reformas al Código Sustantivo del Trabajo y dictar algunas disposiciones en materia de modernización productiva, liberalización de las rigideces de las relaciones laborales y regulación de la seguridad social.

Ley 80 de 1993. Tiene por objeto disponer las reglas y principios que rigen los contratos de las entidades estatales, con el fin de mejorar los tiempos de cumplimiento y las reglas establecidas en cada contrato estipulado.

Ley 100 de 1993. Tiene por objeto crear el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones, incluidas las tendientes a garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores relacionados con las diversas prestaciones de carácter económico y de salud.

Ley 789 de 2002. Tiene por objeto dictar normas para apoyar el trabajo digno y ampliar la protección social en salud y pensión.

Ley 931 de 2004. Tiene por objeto la protección especial de los derechos que tienen los ciudadanos a ser tratados en condiciones de igualdad, sin que puedan ser discriminados en razón de su edad para acceder al trabajo.

Ley 982 de 2005. Tiene por objeto establecer normas tendientes a la equiparación de oportunidades educativas y laborales para las personas sordas y sordociegas.

⁶³ FARNÉ, Stefano. Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. Lima: Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2003. p. 12.

Ley 995 de 2005. Tiene por objeto reconocer la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores tanto del sector público como del sector privado.

Ley 1114 de 2006. Tiene por objeto destinar la asignación de recursos del presupuesto nacional para la creación de subsidios de vivienda de interés social, a los cuales podrán acceder los trabajadores colombianos que tengan ahorro programado.

Ley 1221 de 2008. Tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como fuente de empleo y autoempleo en condiciones dignas que permite poner en práctica las tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

Ley 1233 de 2008. Tiene por objeto precisar los elementos estructurales de las contribuciones a la seguridad social y crear las contribuciones especiales a cargo de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y a las Cajas de Compensación Familiar.

Ley 1306 de 2009. Tiene por objeto la protección e inclusión social de toda persona natural con discapacidad mental o que adopte conductas que la inhabiliten para su normal desempeño en el trabajo y en la sociedad.

Ley 1391 de 2010. Tiene por objeto mejorar las condiciones de la forma asociativa conocida como Fondos de Empleados para adecuar su norma rectora a las condiciones sociales, económicas, políticas y culturales que determinan el quehacer de estas empresas.

Ley 1413 de 2010. Tiene por objeto incluir la economía del cuidado conformada por el trabajo de hogar no remunerado en el Sistema de Cuentas Nacionales, con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.

Ley 1429 de 2010. Tiene por objeto la formalización y la generación de empleo, con el fin de generar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas; de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalizarse.

No obstante el pretendido altruismo de estos esfuerzos legislativos y normativos, la literatura señala que -en algunos casos- los cambios han permitido reformas laborales que “han flexibilizado el conjunto de certezas que antes garantizaban la inclusión social del ciudadano-trabajador”⁶⁴. En otras palabras, la degradación de las condiciones del trabajo ha precarizado la organización productiva de la cual los sujetos obtienen su ingreso, estatus, protección, identidad e incluso su reconocimiento social⁶⁵. En suma, la evidencia empírica muestra que en Colombia la flexibilización ha reestructurado las relaciones laborales de tal modo que los pilares básicos que sustentan el poder de negociación de los trabajadores se han debilitado y, como efecto colateral, se han potenciado fenómenos asociados a la baja calidad del empleo como la informalidad laboral y el subempleo. Lo anterior implica que flexibilización laboral, como antítesis del trabajo decente, ha contribuido sustancialmente al incremento de la pobreza y la exclusión social⁶⁶.

En el país, el rol del Estado como principal fuente de protección del trabajo se ha desvanecido paulatinamente por cuenta de la flexibilización⁶⁷. Al parecer, el Estado colombiano ha descuidado su función constitucional y se ha transformado en un ente regulador de condiciones propias de los mercados informales de trabajo⁶⁸. El negativo impacto de cierta parte de la legislación laboral existente sobre la calidad del empleo ha institucionalizado la precariedad laboral, y ello ha generado consecuencias funestas sobre el bienestar de los trabajadores.

⁶⁴ FERREIRA, Op. cit., p. 1.

⁶⁵ *Ibíd.*, p. 2.

⁶⁶ OLMEDO, Clara. Flexibilización e institucionalización de la precariedad-informalidad laboral: la experiencia de la provincia de La Rioja, Argentina. En: *Revista Austral de Ciencias Sociales*. Junio, 2006. No.10, p. 25.

⁶⁷ MILLÁN y RENZA, Op. cit., p. 103.

⁶⁸ *Ibíd.*

4. DATOS Y ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS

Este capítulo consta de dos partes. En la primera de ellas se presenta la base de datos utilizada en el estudio, mientras que en la segunda parte se realiza un análisis estadístico de carácter descriptivo para caracterizar la informalidad laboral y el subempleo en el mercado de trabajo del Área Metropolitana de Bucaramanga.

4.1. DATOS DE ESTUDIO

Para efectos del cálculo, en esta investigación se utilizan los microdatos anonimizados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) realizada por el DANE en el año 2015. La GEIH proporciona información básica sobre las características sociodemográficas de la población colombiana, así como del tamaño y estructura de la fuerza de trabajo del país. La cobertura geográfica de la GEIH es nacional, y permite obtener resultados por zona urbana y rural, ciudades y áreas metropolitanas, grandes regiones y total por departamento⁶⁹.

Por su alcance, en este trabajo solo se toman en consideración los datos referidos a la Población Económicamente Activa (PEA) del Área Metropolitana de Bucaramanga. La muestra de la PEA del AMB está conformada por 20.417 observaciones que, ampliada por su respectivo factor de expansión⁷⁰, representan un total de 876.512 registros. En el cálculo de todas las estadísticas descriptivas se utilizó el factor de expansión -ajustado por no respuesta- y se realizaron contrastes de diferencia de medias. Es importante señalar que, para efectos de cálculo y estimación, en este trabajo se consideran como subempleados a todos los individuos que se encuentran en una situación de subempleo subjetivo.

⁶⁹ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Metodología Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH, Op. cit., p. 5.

⁷⁰ De acuerdo con el DANE, el factor de expansión es un valor que multiplica a cada uno de los elementos seleccionados en la muestra con el fin de obtener la estimación del parámetro en el universo.

4.2. CARACTERÍSTICAS DE LA INFORMALIDAD LABORAL Y EL SUBEMPLEO EN EL MERCADO DE TRABAJO DEL ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA

La tabla 1 muestra la estructura del mercado laboral del AMB, así como del conglomerado nacional. Como puede observarse, existe cierta heterogeneidad en la composición de ambos mercados de trabajo que permite un análisis comparado. Las cifras muestran varios aspectos positivos en favor del AMB: un porcentaje más elevado de población en edad de trabajar, mayor tasa global de participación, mayor tasa de ocupación, menor tasa de desempleo y menores tasas de subempleo objetivo y subjetivo. No obstante, se observan algunos aspectos que resultan preocupantes para el AMB: la tasa de informalidad, por ejemplo, supera el promedio nacional en un 7,7%, cifra que ubica al AMB entre los primeros lugares en la escala de áreas metropolitanas con mayor proporción de trabajadores informales en Colombia.

Tabla 1. Estructura del empleo en Colombia y el AMB, 2015*

Concepto	Total nacional**	Total AMB
% de población en edad de trabajar	81,5	82,7
Tasa global de participación	67,8	68,5
Tasa de ocupación	61,7	64,1
Tasa de desempleo	9,1	6,4
Tasa de desempleo abierto	8,5	6,1
Tasa de desempleo oculto	0,6	0,3
Tasa de informalidad laboral	48,5	56,2
Tasa de subempleo subjetivo	28,9	22,2
Por insuficiencia de horas	9,5	6,7
Empleo inadecuado por competencias	17,2	13,5
Empleo inadecuado por ingresos	24,4	18,7
Tasa de subempleo objetivo	10,5	7,7
Por insuficiencia de horas	4,0	2,7
Empleo inadecuado por competencias	6,6	5,1
Empleo inadecuado por ingresos	8,8	6,4

* Trimestre octubre - diciembre de 2015. ** Total 23 ciudades y áreas metropolitanas.

Fuente: elaboración propia con base en GEIH-DANE 2015.

La evidencia empírica disponible sugiere que la elevada prevalencia del fenómeno de la informalidad laboral en el AMB se asocia con la estructura misma de su aparato productivo⁷¹: la incapacidad de la economía formal para absorber la totalidad del excedente de mano de obra local ha sido determinante del fortalecimiento de la economía del rebusque (ventas ambulantes, estacionarias y al menudeo) y ha permitido el surgimiento de un sistema productivo eminentemente famiempresarial.

Ahora bien, como se ha señalado a lo largo del texto, la informalidad laboral y el subempleo son fenómenos del mercado de trabajo que menoscaban la calidad del empleo y, por lo tanto, atentan contra la dignidad de los trabajadores. Así mismo, se ha mostrado que las tasas de informalidad y subempleo en el AMB alcanzan niveles preocupantes. Por las razones anteriores es necesario conocer quiénes son, qué hacen, cuánto ganan y cuáles son las condiciones laborales de los trabajadores informales y los subempleados del AMB. Estas cuestiones son abordadas en los apartados subsiguientes.

4.2.1. ¿Quiénes son los informales y los subempleados del AMB? Al revisar la composición del empleo en el AMB según la posición en el hogar (tabla 2) se observa que la tasa de informalidad más alta la tienen los individuos no parientes (25,95%), probablemente debido a su necesidad de aportar al ingreso del hogar que los acoge. No obstante, la proporción de individuos en esta situación es muy pequeña (2,72%). En cambio, en el caso de los jefes de hogar y sus cónyuges el fenómeno es más complejo. Sus tasas de informalidad sobrepasan el 52% y, en conjunto, constituyen el 68,56% de todos los trabajadores informales del AMB. La explicación a esta situación puede radicar en la responsabilidad que recae sobre estos grupos de generar ingresos suficientes para el sustento del hogar.

⁷¹ RODRÍGUEZ, Gloria y CALDERÓN, Mayda. La economía informal y el desempleo: el caso de la ciudad de Bucaramanga (Colombia). En: Revista Innovar. Marzo, 2015. Vol. 25, No.55, p. 47.

Tabla 2. Composición del empleo según posición en el hogar, 2015

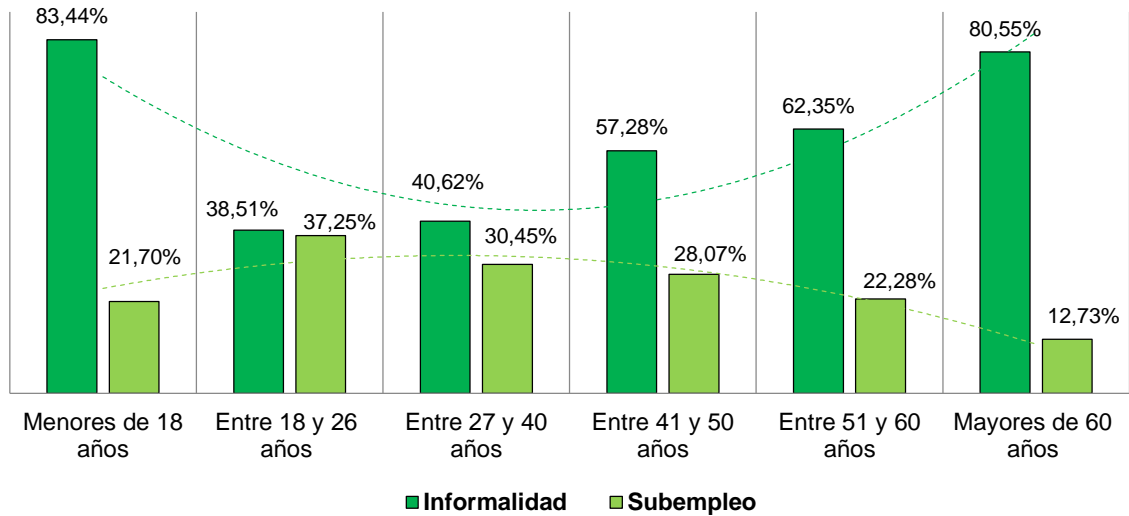
	Tasa de Informalidad	%	Tasa de Subempleo	%
Jefe	52,08	44,72	27,03	40,57
Conyugue	56,96	23,84	26,47	19,36
Hijos	39,51	18,11	33,83	27,1
Otros parientes	50,77	10,63	30,28	11,09
Otros no parientes	64,84	2,72	25,95	1,91
Total		100		100

Fuente: cálculos propios a partir del procesamiento de la GEIH-DANE 2015.

En relación con el subempleo, la situación no es esencialmente distinta. Los jefes de hogar y sus cónyuges representan el 59,93% del total de subempleados del AMB y, en cada grupo, la tasa de subempleo es cercana al 27%. Como se mencionó, la responsabilidad y la necesidad de generar ingresos hacen a los jefes de hogar y sus cónyuges más proclives a optar por empleos de baja calidad. Hay, sin embargo, un caso que merece la pena resaltar: las tasas de subempleo de los hijos y otros parientes son las más altas en el AMB. La explicación de este hecho puede estar relacionada con las expectativas de escalada laboral que pueden tener los individuos jóvenes.

Para profundizar en el análisis es conveniente revisar las tasas de informalidad y subempleo por rangos de edad. De acuerdo con la *teoría del ciclo de vida laboral*, los individuos tienen mayor probabilidad de ser empleados formales en su edad más productiva, cuando han acumulado suficiente capital humano en términos de educación y experiencia laboral; es decir, cuando están en la plenitud de sus capacidades. El gráfico 1 muestra claramente este comportamiento en el AMB. Por grupos de edad, la informalidad tiene forma de U. Esto sugiere que los individuos jóvenes tienen alta probabilidad de ser informales debido a que el mercado supone que aún no tienen suficiente formación y experiencia. De otro lado, los adultos de edad avanzada también tienen una probabilidad elevada de ser informales, quizás porque el mercado supone que, al término de su vida laboral, los individuos no tienen las mismas destrezas físicas que un adulto de edad media, aun cuando tengan una gran experiencia acumulada.

Gráfico 1. Informalidad laboral y subempleo por rangos de edad, 2015



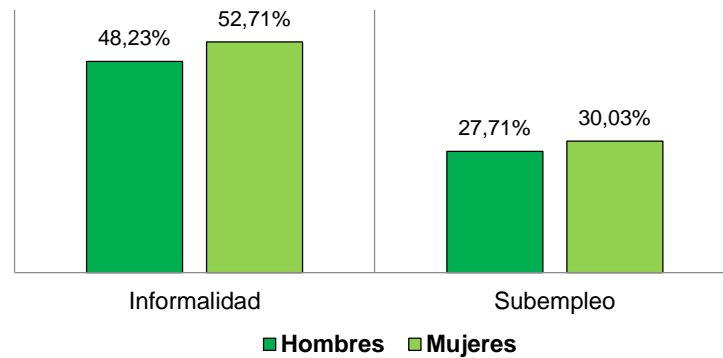
Fuente: cálculos propios a partir del procesamiento de la GEIH-DANE 2015.

El subempleo, por su parte, tiene un comportamiento en forma de U invertida (\cap) por grupos de edad. Como este fenómeno se relaciona con las expectativas de los individuos, es posible que los jóvenes -al sentirse en desventaja frente a individuos de mayor edad (y con más experiencia laboral)- opten por aceptar empleos con los que no se sienten satisfechos, intentando acumular la experiencia necesaria para escalar a un puesto de trabajo acorde con sus expectativas. En cambio, es posible que los adultos mayores -al sentirse excluidos del mercado por cuenta de su avanzada edad o desplazados por individuos más jóvenes- opten por tomar las pocas opciones que les ofrece el mercado laboral. Es probable que un individuo con tal nivel de experiencia esté sobre-calificado para ocupar estos puestos, de modo que la insatisfacción de sus expectativas será evidente.

Pero a la hora de acceder a un empleo de calidad no solo la edad es un factor excluyente, sino que el sexo también parece determinar la probabilidad de éxito en el mercado laboral. En el gráfico 2 se observa que la proporción de mujeres informales es mayor en 4,48 puntos porcentuales que la proporción de hombres en la informalidad. Entre tanto, la proporción de mujeres subempleadas es superior en

2,32 puntos porcentuales a la proporción de sus pares masculinos que se encuentran en esta misma situación. Estas diferencias parecen sugerir la existencia de cierto nivel de discriminación para la empleabilidad de hombres y mujeres en el AMB.

Gráfico 2. Informalidad laboral y subempleo por sexo, 2015



Fuente: cálculos propios a partir del procesamiento de la GEIH-DANE 2015.

Un hecho que puede respaldar la afirmación anterior es el observado en la tabla 3. Al revisar la situación educativa de la población económicamente activa del AMB se observa que el promedio de años de escolaridad de las mujeres es mayor que el de los hombres. La misma situación se presenta al revisar los grupos de trabajadores informales y subempleados. Los cálculos muestran que las mujeres poseen más años de formación académica que los hombres⁷². Ahora bien, al considerar conjuntamente los resultados del gráfico 2 y la tabla 3 se observa que las mujeres, pese a estar más escolarizadas, tienen mayor probabilidad de engancharse en empleos de baja calidad que los hombres.

Tabla 3. Años de escolaridad promedio de empleados informales y subempleados por sexo, 2015

	Total PEA	Informalidad	Subempleo
Hombres	8,47	8,06	10,12
Mujeres	8,62	8,29	10,42

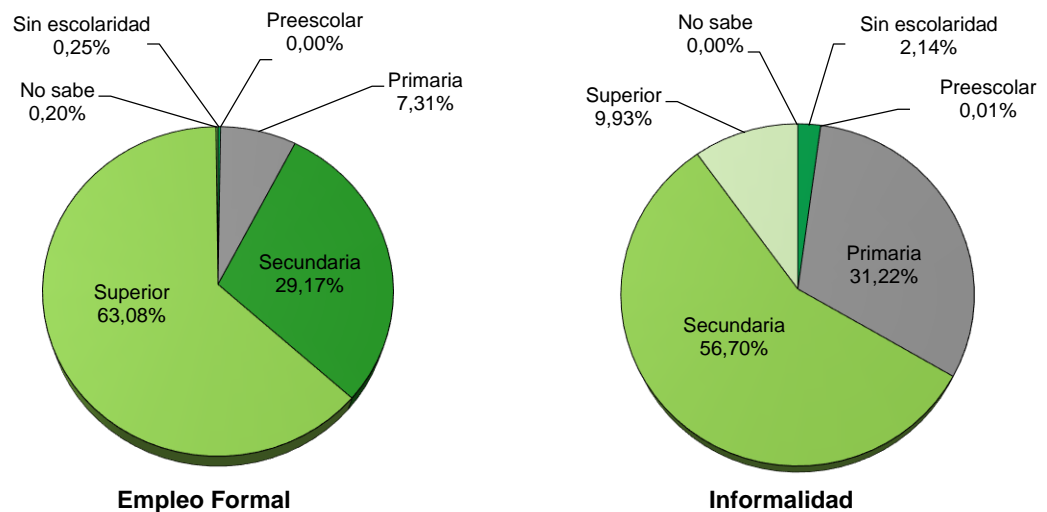
Fuente: cálculos propios a partir del procesamiento de la GEIH-DANE 2015.

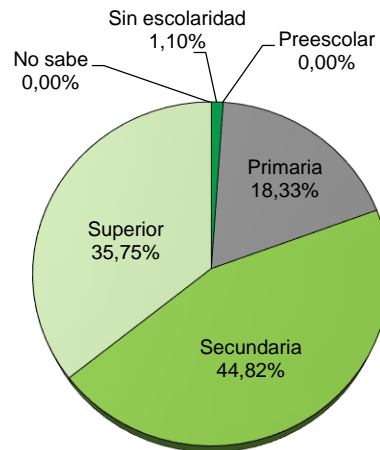
⁷² Sin embargo, cabe señalar que, tras aplicar test de medias, estas diferencias no resultaron estadísticamente significativas.

Pero independiente de la edad, el sexo y los años de escolaridad, el último nivel educativo alcanzado por un individuo es muy importante a la hora de acceder a un empleo de calidad. Las credenciales académicas son señales de la productividad del individuo, de modo que tienen efectos positivos sobre las posibilidades de éxito en el mercado laboral.

El gráfico 3 muestra que cerca del 63% de los empleados formales posee algún título de educación superior, alrededor del 29% son graduados de educación secundaria y solo un 8% tienen un nivel educativo más bajo o no cuentan con formación académica. Para los trabajadores informales el panorama es menos prometedor. Solo el 10% cuentan con título de educación superior, cerca del 57% son bachilleres, alrededor del 31% tienen básica primaria y el restante 2% solo tienen formación preescolar o son analfabetas. Finalmente, cabe señalar que el 35,75% de los subempleados tienen título de educación superior, 44,82% son bachilleres graduados, 18,33% tienen formación completa de educación primaria y el restante 1,10% no está escolarizado. Como puede verse, la situación educativa de los subempleados es un tanto similar a la de los trabajadores formales.

Gráfico 3. Empleo formal, informal y subempleo por nivel educativo, 2015



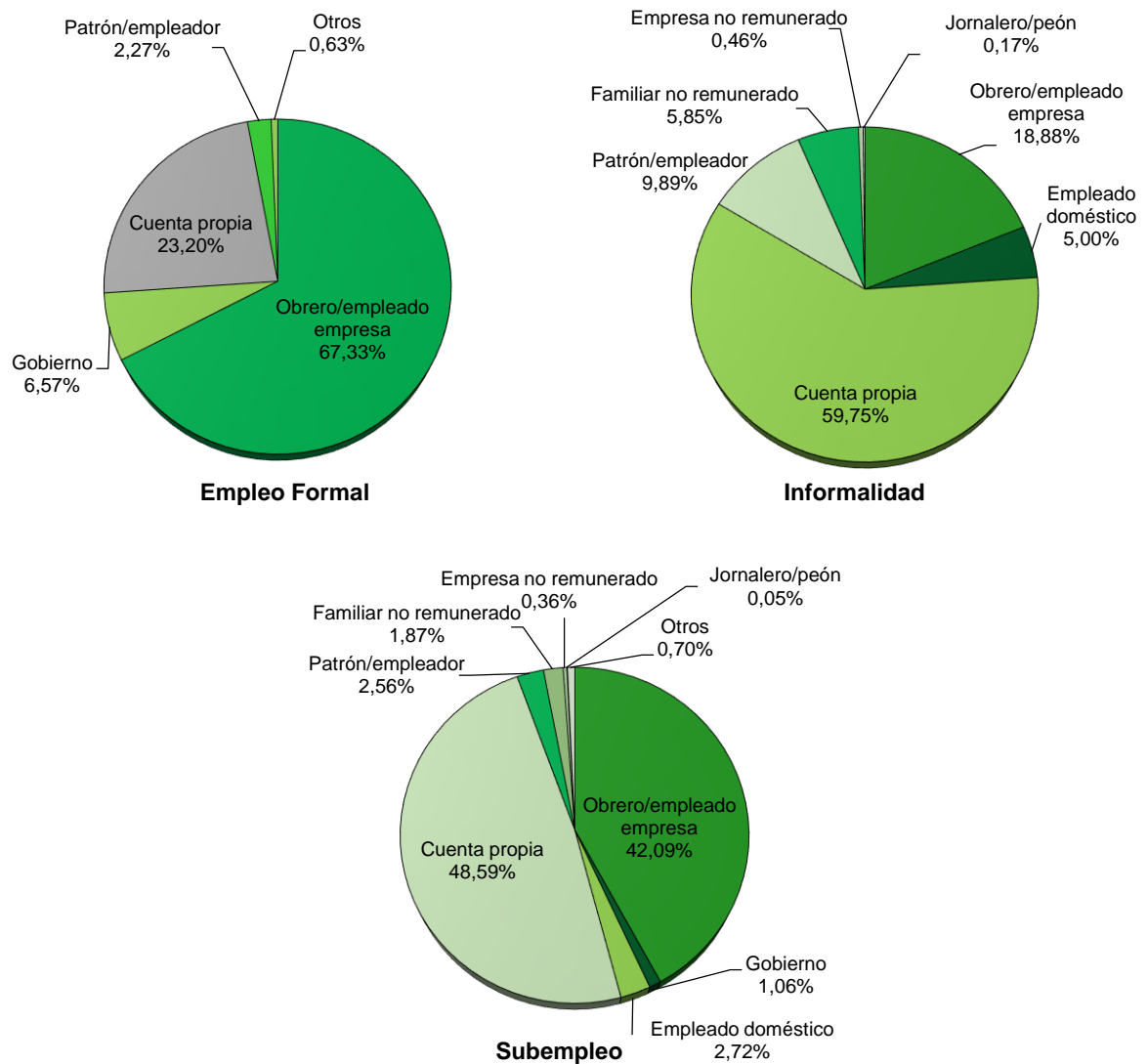


Subempleo

Fuente: cálculos propios a partir del procesamiento de la GEIH-DANE 2015.

4.2.2. ¿Qué hacen los informales y los subempleados del AMB? La distribución sectorial por posición ocupacional para trabajadores formales, informales y subempleados del AMB se presenta en el gráfico 4. Tal como puede verse, la mayoría (67,33%) de los trabajadores del sector formal son obreros o empleados de alguna empresa, seguidos por quienes laboran por cuenta propia (23,20%), por los obreros o empleados del gobierno (6,57%) y por los patronos o empleadores (2,27%). En contraste, alrededor del 60% de los trabajadores informales son cuenta propia, solo el 18,88% son obreros o empleados de empresa, 9,89% son patronos o empleadores, 5,85% son trabajadores familiares sin remuneración, 5% se desempeñan en servicios domésticos y, en menor proporción, se ubican los trabajadores sin remuneración en empresa (0,46%) y los jornaleros o peones (0,17%).

Gráfico 4. Empleo formal, informal y subempleo por posición ocupacional, 2015



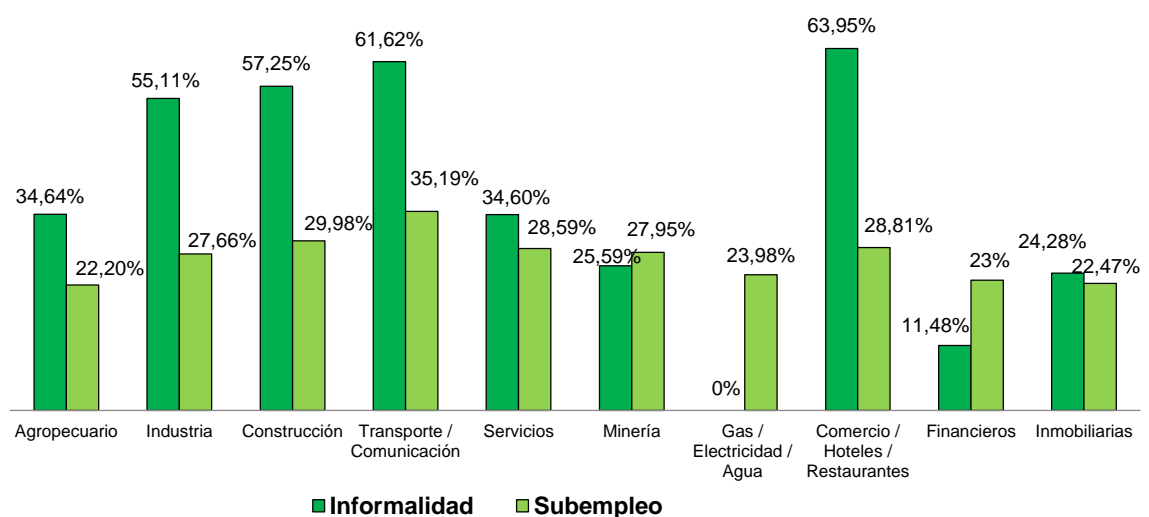
Fuente: cálculos propios a partir del procesamiento de la GEIH-DANE 2015.

La situación de los subempleados no es esencialmente diferente de la de los trabajadores informales. Cerca del 49% de los subempleados del AMB trabajan por cuenta propia. Si se tiene en cuenta que el porcentaje de informales por cuenta propia es similar al de subempleados, es sensato pensar que ambos fenómenos pueden estar ocurriendo simultáneamente en el mercado laboral del AMB. Una

diferencia considerable con respecto a la situación de los trabajadores informales es que, en el caso de los subempleados, el porcentaje de obreros y empleados de empresa alcanza el 42%. En las demás posiciones ocupacionales puede decirse que las diferencias porcentuales no son estadísticamente significativas.

Las tasas de informalidad y subempleo por rama de actividad económica se muestran en el gráfico 5. Las ramas de actividad se agregaron siguiendo la Clasificación Industrial Internacional Uniforme revisión 4 adaptada para Colombia. La elevada tasa de informalidad que registra el AMB está jalonada por las tasas observadas en los sectores de comercio, hoteles y restaurantes; transporte y comunicaciones; construcción e industria manufacturera. En cambio, las tasas del sector agropecuario, servicios sociales, minería, servicios inmobiliarios y servicios financieros presionan la tasa de informalidad promedio del mercado laboral del AMB a la baja. Por su parte, las tasas sectoriales de subempleo no presentan diferencias estadísticamente significativas entre ramas de actividad, excepto en el caso de transporte y comunicación. En todos los casos, menos en el exceptuado, la tasa sectorial es cercana a la tasa de subempleo promedio del mercado laboral del AMB.

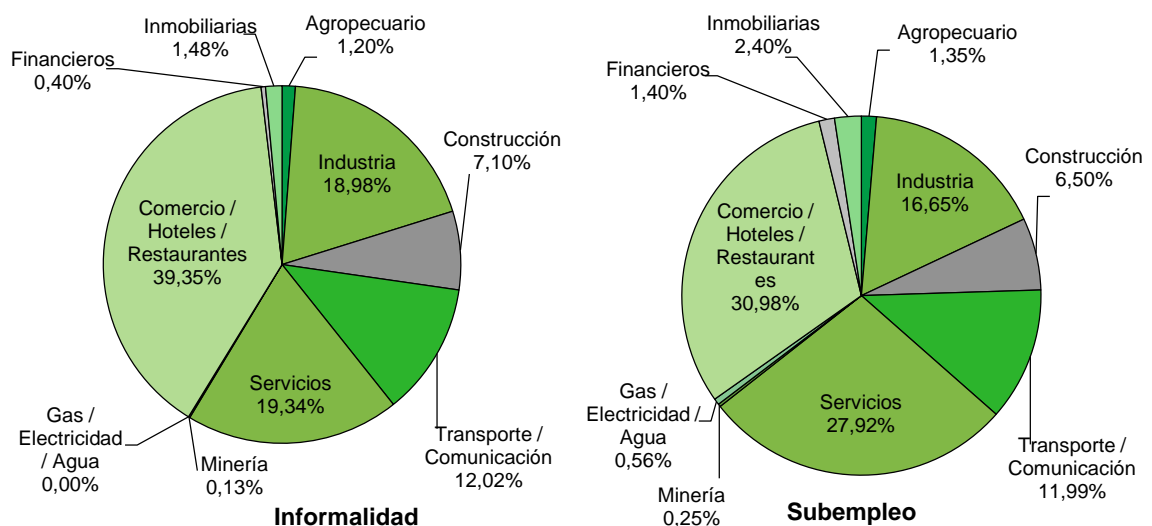
Gráfico 5. Informalidad laboral y subempleo por rama de actividad, 2015



Fuente: cálculos propios a partir del procesamiento de la GEIH-DANE 2015.

A diferencia de la información que aporta el gráfico 5, el gráfico 6 muestra el porcentaje de participación de cada rama de actividad en el total de trabajadores informales y subempleados. En ambos fenómenos la participación por rama de actividad es esencialmente idéntica. Del gráfico 6 llaman la atención los casos del sector de gas, electricidad y agua, y del sector de minas y canteras: su contribución es estadísticamente nula. En contraposición, los sectores de comercio, hoteles y restaurantes; servicios sociales; industria manufacturera; transporte y comunicaciones; y construcción son, en su orden, las ramas de actividad económica que concentran mayores proporciones de trabajadores informales y subempleados.

Gráfico 6. Composición sectorial de la informalidad laboral y el subempleo, 2015

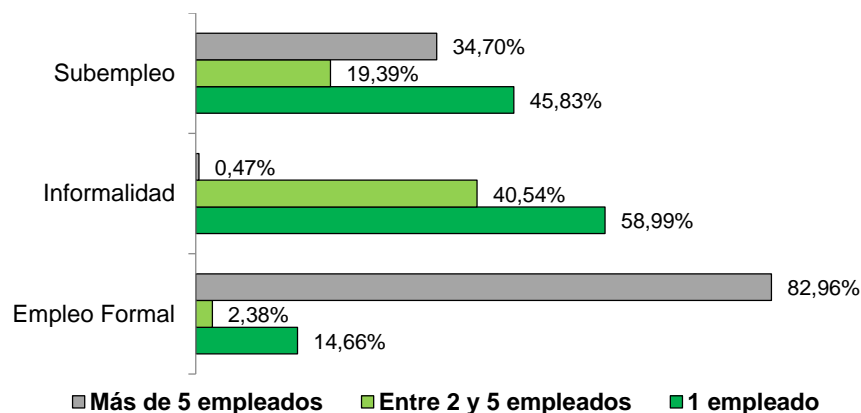


Fuente: cálculos propios a partir del procesamiento de la GEIH-DANE 2015.

La distribución de los empleados formales, informales y subempleados según el tamaño de la empresa en la que laboran se muestra en el gráfico 7. En éste se observa que cerca del 59% de los informales son trabajadores por cuenta propia. Sin embargo, una proporción considerable labora en microempresas de entre 2 y 5 empleados (solo un 18% menos que los informales por cuenta propia). En contraste, la mayoría de los empleados formales realiza sus actividades en empresas de más

de cinco empleados. No obstante, subsiste un porcentaje considerable (alrededor del 15%) de empleados formales en empresas unipersonales. Pero a diferencia de los informales por cuenta propia, estos trabajadores cuentan con mayor formación académica. De modo que, en general, se trata de profesionales que optan por prestar sus servicios de manera independiente.

Gráfico 7. Empleo formal, informal y subempleo por tamaño de la empresa, 2015



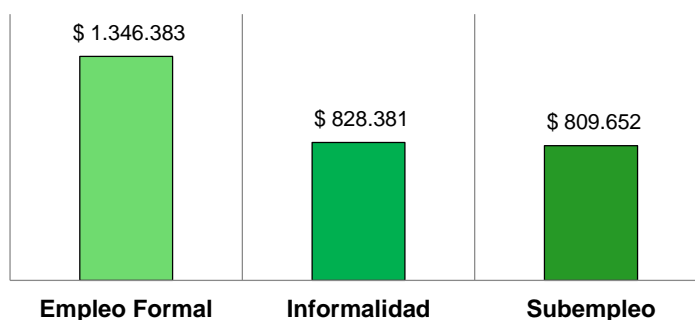
Fuente: cálculos propios a partir del procesamiento de la GEIH-DANE 2015.

Adicionalmente, es importante resaltar que la mayoría de los subempleados trabaja en empresas de cinco empleados o menos (cerca del 65%). Esto sugiere que una fracción considerable de los subempleados del AMB puede estar padeciendo informalidad laboral simultáneamente, puesto que por definición se considera como empleados informales a quienes trabajan en empresas de ese tamaño. Este es quizás el hallazgo más importante para justificar una estimación econométrica de la probabilidad conjunta de ambos fenómenos en el mercado laboral del AMB.

4.2.3. ¿Cuánto ganan los informales y los subempleados del AMB? A partir del gráfico 11 es posible advertir la brecha de los salarios mensuales promedio entre trabajadores formales e informales. Como se observa, la media salarial de los empleados formales es 62,53% más elevada que la media salarial que reciben los trabajadores informales en un mes. Así mismo, no se aprecia una diferencia

estadística significativa entre los salarios promedio de informales y subempleados. Una razón imputable de este hecho puede ser que, tal como se mencionó líneas atrás, un porcentaje elevado de los trabajadores del AMB pueden ser informales y subempleados al mismo tiempo.

Gráfico 8. Ingreso laboral mensual promedio de empleados formales, informales y subempleados, 2015



Fuente: cálculos propios a partir del procesamiento de la GEIH-DANE 2015.

Visto por rangos salariales, se observa que 4 de cada 10 trabajadores informales y subempleados del AMB devengan un salario mínimo o menos cada mes, y que otros 4 de 10 reciben entre 1 y 2 SMMLV (ver tabla 4). Resumiendo, se tiene que alrededor del 80% de los trabajadores informales y subempleados del AMB tienen una remuneración de igual o inferior a los dos salarios mínimos mensuales. Lo anterior indica que los fenómenos de informalidad y subempleo son más frecuentes en los niveles salariales más bajos del mercado laboral.

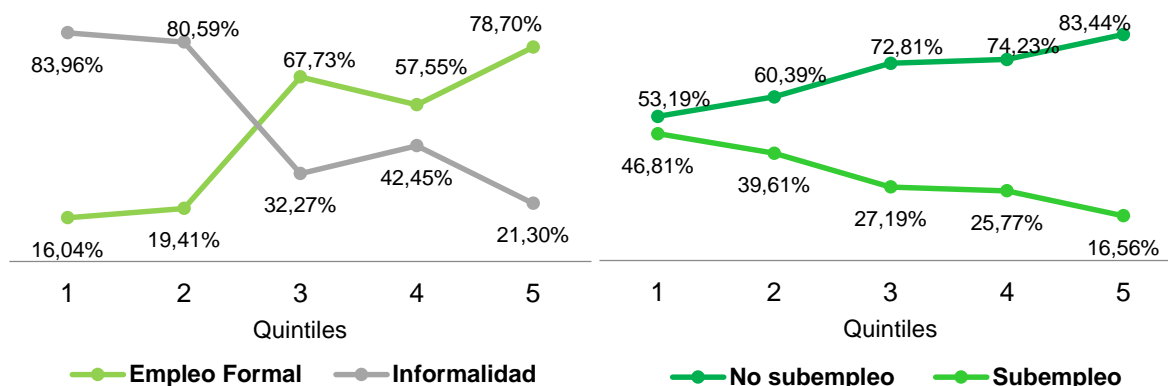
Tabla 4. Informalidad laboral y subempleo por rangos salariales, 2015

	Tasa de informalidad	%	Tasa de subempleo	%
No recibe salario	63,54	1,37	54,42	1,95
Menor de 1/2 SMMLV	77,72	17,81	45,91	17,42
Desde 1/2 hasta menos de 1 SMMLV	62,77	23,38	39,89	24,6
Desde 1 hasta menos de 2 SMMLV	46,06	43,49	27,79	43,86
Desde 2 hasta menos de 3 SMMLV	31,64	7,09	18,92	7,02
Desde 3 hasta menos de 5 SMMLV	27,51	5,24	12,94	4,09
Desde 5 hasta menos de 8 SMMLV	22,59	0,99	10,74	0,78
Desde 8 hasta menos de 10 SMMLV	8,72	0,06	9,03	0,01
Más de 10 SMMLV	14,61	0,17	9,59	0,19
Total		100		100

Fuente: cálculos propios a partir del procesamiento de la GEIH-DANE 2015.

La distribución de salarios por quintiles en el mercado laboral del AMB se presenta en el gráfico 9. Los resultados muestran un “efecto tijera” entre el empleo formal e informal. En los dos primeros quintiles (donde se concentran los salarios más bajos) la composición porcentual de empleados formales e informales es cercana a 20% - 80%, respectivamente. No obstante, esta composición tiende a revertirse a medida que se asciende en la escala salarial. La proporción de formales e informales se iguala alrededor del límite inferior del tercer quintil, de modo que en ese punto es posible que un individuo promedio sea indiferente entre elegir un empleo de baja calidad y otro de alta calidad. En los quintiles de mayores ingresos la proporción de empleados formales supera claramente la proporción de trabajadores informales.

Gráfico 9. Informalidad laboral y subempleo por quintil de ingresos, 2015



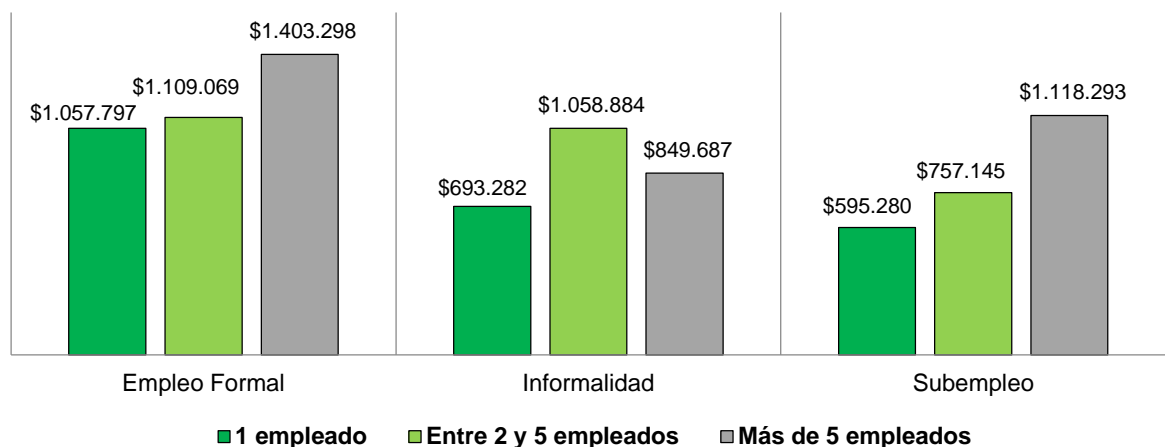
Fuente: cálculos propios a partir del procesamiento de la GEIH-DANE 2015.

Con respecto a los subempleados, se observa un “efecto pinza”. La mayor proporción de subempleados se concentra en los quintiles 1 y 2, aun cuando su concentración -en todos los casos- es menor que la de los trabajadores informales. Sin embargo, a medida que la escala salarial aumenta la proporción de subempleados va disminuyendo, quizás porque el incremento en la remuneración salarial genera una mejora en la calidad de vida y, por lo tanto, aumenta la satisfacción con el trabajo.

La información que provee el gráfico 9 es importante porque permite apreciar la diferencia en las condiciones salariales entre quienes tienen un empleo de calidad y aquellos cuyo empleo es de baja calidad. Este gráfico deja en evidencia que la estructura salarial del mercado de trabajo del AMB es tal que los ingresos promedio de los informales y los subempleados son siempre inferiores a los salarios promedio que devengan sus pares formales y no subempleados.

De otra parte, al comparar los salarios mensuales de empleados formales, informales y subempleados en función del tamaño de la empresa en que laboran se puede observar que, en promedio, los trabajadores formales de empresas unipersonales devengan 52,57% más que los trabajadores informales por cuenta propia (ver gráfico 10). El promedio salarial de los subempleados es inferior en un 14,1% al salario promedio de los trabajadores informales, lo cual sugiere que las tasas de subempleo en el AMB están explicadas en gran medida por la insatisfacción de los empleados con los ingresos que reciben.

Gráfico 10. Salario promedio de empleados formales, informales y subempleados por tamaño de la empresa, 2015



Fuente: cálculos propios a partir del procesamiento de la GEIH-DANE 2015.

Tal como se indicó con antelación, la mayor proporción de trabajadores informales del AMB labora por cuenta propia, y el gráfico 10 muestra que son precisamente

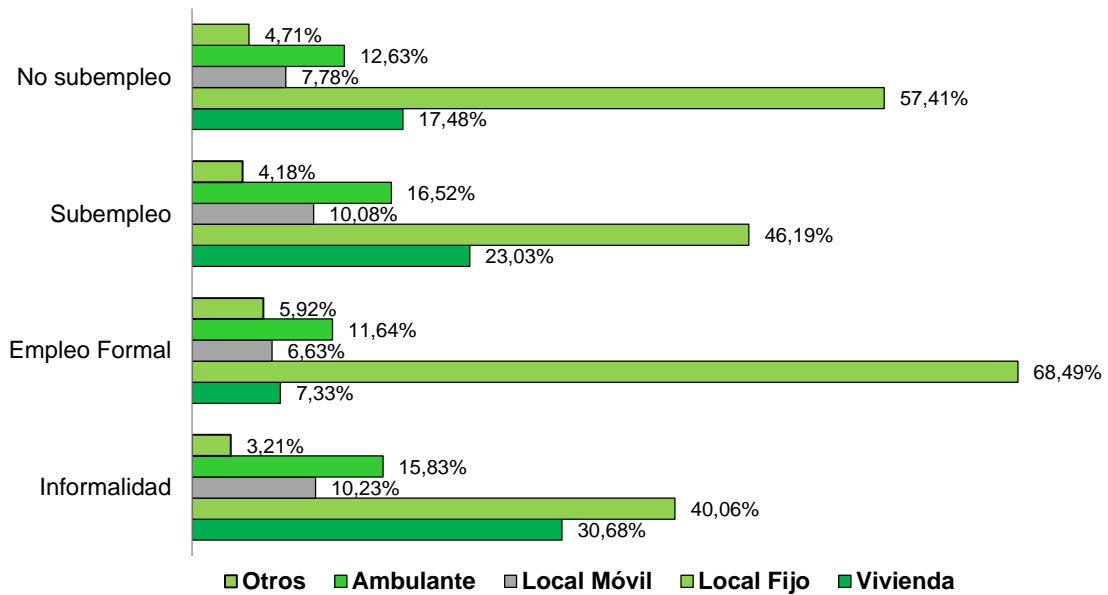
éstos quienes, en promedio, reciben menor remuneración salarial por sus actividades laborales. Esto sugiere que los informales por cuenta propia tienen las peores condiciones salariales en el mercado de trabajo del AMB.

En empresas de entre 2 y 5 empleados no existe una diferencia estadística entre formales e informales. Sin embargo, el promedio salarial de los subempleados si es menor que en los casos anteriores. Al comparar por empresas de más de cinco empleados se observa que las condiciones salariales de los trabajadores formales y los subempleados son semejantes, pero, en este caso, el salario promedio de los empleados informales es comparativamente más bajo.

4.2.4. ¿Cuáles son las condiciones laborales de los informales y los subempleados del AMB? Como es sabido, las condiciones físicas del lugar de trabajo pueden influir significativamente en el rendimiento y productividad de los trabajadores. Condiciones seguras y agradables tienen efectos positivos, mientras que condiciones con mayor riesgo y poco agradables tienen efectos negativos. En el grafico 11 se puede apreciar que el local fijo es el lugar más común entre los trabajadores del AMB. Sin embargo, los empleados formales y los no subempleados son quienes, en su mayoría, desempeñan sus actividades en este tipo de lugares.

Con respecto a los trabajadores ambulantes se observa un porcentaje representativo (superior al 10% en todos los sectores laborales), más aún si se toma como precedente que en los últimos años las administraciones municipales han realizado varios esfuerzos para reducir el número de trabajadores en esta modalidad. La iniciativa pública más notable es quizás la contemplada en el Decreto No. 0179 de 2012, expedido por la Alcaldía Municipal de Bucaramanga, por el cual se dictan disposiciones para la recuperación y preservación del espacio público. Del mismo modo, se observa que en los locales móviles y ambulantes se concentran mayoritariamente los trabajadores informales y los subempleados.

Gráfico 11. Lugares de trabajo por sector laboral, 2015

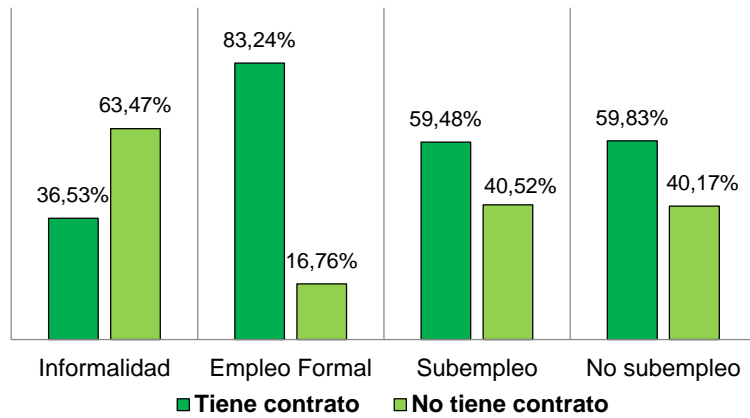


Fuente: cálculos propios a partir del procesamiento de la GEIH-DANE 2015.

En cuanto a la tenencia de contrato por sector laboral, los resultados del gráfico 12 muestran que el 83,24% de los trabajadores del sector formal han suscrito algún tipo de vinculación contractual con su empleador, frente a un 36,53% de los trabajadores informales que tienen contrato de trabajo. Esto lleva a pensar que los trabajadores formales tienen una mayor calidad de empleo, puesto que el contrato está estrechamente relacionado con mejores condiciones laborales, tales como la afiliación a seguridad social en salud y pensión, afiliación a riesgos laborales, afiliación a cajas de compensación familiar, derecho a primas de servicio y derecho a vacaciones remuneradas.

Por el contrario, la diferencia en la tenencia de contrato entre subempleados y no subempleados no es significativa estadísticamente. No obstante, en ambos casos el porcentaje de trabajadores sin contrato supera el 40%, lo que indica que una proporción considerable de los trabajadores del AMB están desprotegidos frente a los eventuales riesgos derivados de la carencia de una vinculación contractual legalmente constituida entre empleados y empleadores.

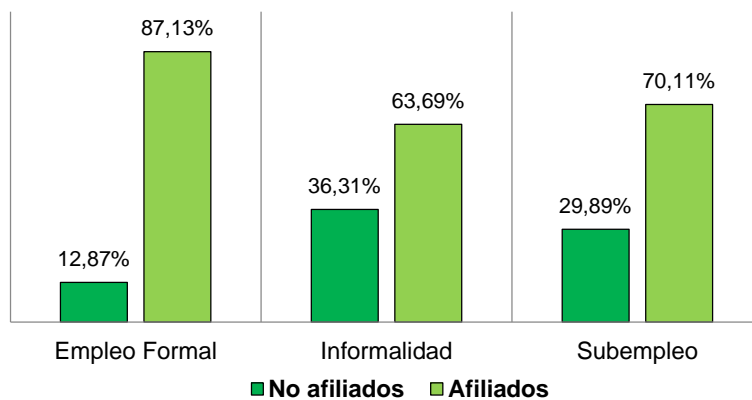
Gráfico 12. Tenencia de contrato por sector laboral, 2015



Fuente: cálculos propios a partir del procesamiento de la GEIH-DANE 2015.

La tasa de afiliación a seguridad social en salud por sector laboral se presenta en el gráfico 13. Como cabría esperar, esta tasa es inferior para informales y subempleados que para los trabajadores formales. Pero más allá de lo preocupante que pudiera llegar a ser el porcentaje relativamente alto de no afiliados, una mirada rápida parece mostrar un panorama positivo, puesto que más del 63% de los trabajadores del AMB tienen cobertura de servicios de atención en salud.

Gráfico 13. Afiliación a seguridad social en salud por sector laboral, 2015

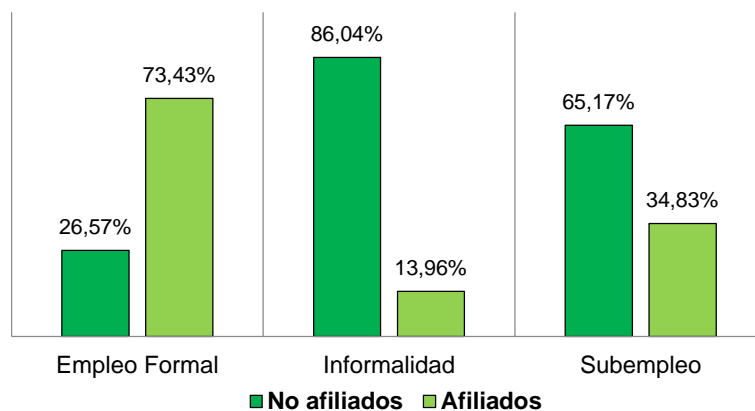


Fuente: cálculos propios a partir del procesamiento de la GEIH-DANE 2015.

Sin embargo, estas cifras deben ser analizadas con cautela. En el caso de los empleados formales y de los subempleados del sector formal que no se encuentran afiliados es probable que se trate de situaciones en las que los empleadores están evadiendo parte de las obligaciones contractuales que determina la legislación laboral colombiana. De otro lado, la tasa de afiliación aparentemente alta de los trabajadores informales y de los subempleados del sector informal puede estar sobrevalorada. Para argumentar esta afirmación es preciso tomar en consideración que en el Sistema General de Seguridad Social en Salud de Colombia subsisten dos regímenes de afiliación: *contributivo* y *subsidiado*, de modo que parte de la tasa de afiliación de estos sectores puede estar siendo subsidiada por el Estado, y no asumida por contribución directa de los empleadores.

Pero si bien el panorama de la afiliación a seguridad social en salud de los trabajadores del AMB no es del todo alentador, la situación de la afiliación al Sistema General de Pensiones resulta un poco más preocupante. En el gráfico 14 se observa que alrededor del 86% de los trabajadores informales y 65% de los subempleados del AMB no se encuentran amparados contra riesgos derivados de invalidez para laborar, ni tienen garantías económicas para cubrir sus necesidades en la vejez. Igual que con la afiliación a seguridad social en salud, los formales no afiliados a pensión pueden ser casos en los que se están evadiendo los aportes.

Gráfico 14. Afiliación a seguridad social en pensión por sector laboral, 2015



Fuente: cálculos propios a partir del procesamiento de la GEIH-DANE 2015.

La Ley 100 de 1993 establece que, en virtud del Sistema de Seguridad Social Integral, es obligatorio que toda persona que labore en el territorio nacional esté afiliada a seguridad social en salud y pensión. Esto implica que las tasas de afiliación a salud y pensión -además de ser cercanas al 100%- deberían ser iguales entre sí en cada sector laboral. No obstante, como muestran los gráficos 13 y 14, estas tasas -además de estar lejos de la cobertura del 100%- son porcentualmente diferentes y más altas en el caso de la afiliación a salud. Así mismo, se observa que esta diferencia es significativamente más amplia para los trabajadores informales y los subempleados. Una hipótesis que podría explicar los comportamientos anteriores es que cierta proporción de los trabajadores del AMB, que deberían estar cotizando en el régimen contributivo, se encuentran afiliados al régimen subsidiado para ahorrarse la cuota mensual de liquidación del servicio.

5. ASPECTOS METODOLÓGICOS

El presente capítulo está conformado por dos apartados. En el primero se explica el diseño metodológico del modelo econométrico estimado en la investigación, que consiste en la formalización de un modelo biprobit. Del mismo modo, en el segundo apartado se presentan las variables explicativas consideradas en la estimación del modelo econométrico.

5.1. EL MODELO BIPROBIT

Como se mencionó previamente, para analizar los determinantes conjuntos de la informalidad laboral y el subempleo en el AMB, en este trabajo se estima un modelo biprobit, una extensión de los modelos probit en el que se contempla un sistema de dos ecuaciones cuyos términos de error están correlacionados para tomar en consideración la relación entre oferta (informalidad) y demanda (subempleo) de empleo de baja calidad en el mercado de trabajo.

Este modelo fue elegido por dos razones fundamentales. Primero, porque tanto los antecedentes empíricos como los resultados del análisis descriptivo sugieren patrones que hacen pensar que la informalidad laboral y el subempleo operan en entornos comunes, debido a que las elecciones en el mercado de trabajo no son independientes. De modo que era preciso estimar un modelo que incorporara la correlación entre las perturbaciones, a fin de obtener estimadores más eficientes que los que se obtendrían si se estimara cada ecuación por separado⁷³. La segunda razón es que, tras identificar que se debía estimar un modelo con errores correlacionados, se probaron formas bivariadas de modelos logit y probit y, en todos los casos, los modelos biprobit presentaron mejor bondad de ajuste⁷⁴.

De acuerdo con lo planteado por Greene⁷⁵, el modelo biprobit que se estima en este trabajo puede formalizarse como sigue:

$$y_1^* = \beta'_1 x_1 + \varepsilon_1, \quad (3)$$

$$y_1 = 1 \quad \text{si} \quad y_1^* > 0 \quad (\text{ser trabajador informal})$$

$$y_1 = 0 \quad \text{si} \quad y_1^* \leq 0 \quad (\text{no ser trabajador informal}),$$

$$y_2^* = \beta'_2 x_2 + \varepsilon_2,$$

$$y_2 = 1 \quad \text{si} \quad y_2^* > 0 \quad (\text{ser subempleado})$$

$$y_2 = 0 \quad \text{si} \quad y_2^* \leq 0 \quad (\text{no ser subempleado}),$$

$$E[\varepsilon_1] = E[\varepsilon_2] = 0,$$

$$\text{Var}[\varepsilon_1] = \text{Var}[\varepsilon_2] = 1,$$

$$\text{Cov}(\varepsilon_1, \varepsilon_2) = \rho.$$

⁷³ ZELLNER, Arnold & HAUNG, David. Further properties of efficient estimators for seemingly unrelated regression equations. In: International Economic Review. September, 1962. Vol. 3, No. 3, p. 303.

⁷⁴ Como medidas de bondad de ajuste se tuvo en cuenta el pseudo-R² de McFadden, el porcentaje de aciertos estimados en el modelo, el criterio de información de Akaike, el criterio de Schwartz, el criterio de Hannan-Quinn y el estadístico de máxima verosimilitud.

⁷⁵ GREENE, Op. cit., p. 778.

De la misma forma que con los modelos binarios de una sola variable dependiente, los coeficientes estimados de un modelo biprobit no cuantifican directamente la variación en la probabilidad dado un cambio marginal en una variable independiente, de modo que una vez estimado el modelo fue necesario calcular los efectos marginales ($\partial y_1/\partial x_1$ y $\partial y_2/\partial x_2$) para conocer la magnitud de la variación en la probabilidad.

5.2. VARIABLES SOCIOECONÓMICAS ASOCIADAS A LA INFORMALIDAD Y EL SUBEMPLEO

Una vez realizado el análisis descriptivo e identificadas -en la literatura- las variables más significativas para el análisis, se probaron varias formas funcionales del modelo biprobit. La tabla 5 resume las variables que se tuvieron en cuenta para la estimación del modelo definitivo.

Tabla 5. Variables utilizadas en la regresión econométrica

Variables	Definición
Variables dependientes	
INFORMAL	1 = Empleado informal 0 = Empleado formal
SUBEMPLEADO	1 = Subempleado 0 = No subempleado
Variables independientes	
ESCOLARIDAD	Años aprobados de educación formal de la persona
HOMBRE	1 = Sexo masculino 0 = Sexo femenino
JEFE DE HOGAR	1 = Jefe de hogar 0 = En otro caso
UNIÓN	1 = Persona legalmente casada o vive en unión libre 0 = En otro caso
EDAD	Años de edad cumplidos de la persona
EDAD2	Edad al cuadrado
TAMAÑO DEL HOGAR	Número de personas que conforman el hogar
MENORES EN EL HOGAR	1 = Hay menores de 18 años en el hogar 0 = No hay menores de 18 años en el hogar

ESCOLARIDAD PROMEDIO DEL HOGAR	Promedio de años de educación formal en el hogar
INGRESO FAMILIAR SIN SALARIO	Ingreso mensual del hogar en pesos sin ingreso de la persona
VIVIENDA PROPIA	1 = El hogar tiene vivienda propia 0 = En otro caso
ESTRATO (Base: 6 = Estrato socioeconómico 6)	1 = Estrato socioeconómico 1 2 = Estrato socioeconómico 2 3 = Estrato socioeconómico 3 4 = Estrato socioeconómico 4 5 = Estrato socioeconómico 5
ANTIGÜEDAD EN EMPRESA ACTUAL	Número de años trabajados en el empleo actual
RAMA DE ACTIVIDAD DEL EMPLEO ANTERIOR (Base: 1 = Sector primario*)	2 = Sector secundario** 3 = Sector terciario***
TIEMPO ENTRE EMPLEOS	Número de meses entre el empleo anterior y el empleo actual
ANTIGÜEDAD EN EMPLEO ANTERIOR	Número de años trabajados en el empleo anterior
POSICIÓN OCUPACIONAL EN EL EMPLEO ANTERIOR (Base: 8 = Empleado del gobierno)	1 = Empleado particular 2 = Empleado doméstico 3 = Cuenta propia 4 = Patrón o empleador 5 = Familiar sin remuneración 6 = Empleado en empresa sin remuneración 7 = Jornalero o peón

* Agricultura, ganadería, caza, silvicultura, pesca, minas y canteras. ** Industria manufacturera y construcción. *** Comercio, hoteles, restaurantes, transporte, comunicaciones, servicios financieros, servicios sociales, inmobiliarios, gas, electricidad y agua.

Fuente: elaboración propia.

6. RESULTADOS ECONOMETRICOS

En este capítulo se presentan los resultados de las estimaciones del modelo de probabilidad bivariada entre informalidad laboral y subempleo en el AMB, al tiempo que se discuten los respectivos efectos marginales de cada factor considerado. Para el análisis de los datos -y las consecuentes estimaciones econométricas- se utilizó el software estadístico Stata® versión 13 SE.

6.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para llevar a cabo la estimación de los parámetros del modelo se utilizó el método de Máxima Verosimilitud. La tabla 6 recoge los resultados de la estimación econométrica. Dado que los coeficientes estimados no son interpretables, se reportan los efectos marginales de las variables explicativas.

Tabla 6. Efectos marginales del modelo biprobit de informalidad y subempleo para el AMB, 2015

Variable	<i>Pr</i> (INFORMAL=1) y = 0,5087	<i>Pr</i> (SUBEMPLEADO=1) y = 0,2920	<i>Pr</i> (INFORMAL=1, SUBEMPLEADO=1) y = 0,1652
ESCOLARIDAD	-0,0652***	-0,0017	-0,0198***
HOMBRE	-0,0680***	-0,0155	-0,0280***
JEFE DE HOGAR	-0,0022	0,0208*	0,0105
UNIÓN	0,0032	-0,0256***	-0,0127***
EDAD	-0,0071***	0,0030**	-0,0004***
EDAD2	0,0001***	-0,0000***	-0,0000***
TAMAÑO DEL HOGAR	-0,0051	0,0049*	0,0011
MENORES EN EL HOGAR	0,0112*	-0,0108	-0,0250***
ESCOLARIDAD PROMEDIO DEL HOGAR	-0,0073***	-0,0037*	-0,0041***
INGRESO FAMILIAR SIN SALARIO	0,0000	-0,0000**	-0,0000*
VIVIENDA PROPIA	-0,0026*	0,0014	0,0000
ESTRATO 1	-0,0410	0,0711	0,0237
ESTRATO 2	-0,0249	0,0696*	0,0295
ESTRATO 3	-0,0344	0,0222	0,0016
ESTRATO 4	-0,0631	0,0001	-0,0183
ESTRATO 5	-0,1571**	-0,0913*	-0,0821***
ANTIGÜEDAD EN EMPLEO ACTUAL	0,0049***	-0,0083***	-0,0030***
SECTOR SECUNDARIO EAC	0,2349***	0,0137	0,0755***
SECTOR TERCIARIO EAC	0,2287***	0,0421	0,0855***
TIEMPO ENTRE EMPLEOS	0,0027***	0,0012***	0,0014***
ANTIGÜEDAD EN EMPLEO ANTERIOR	0,0050***	-0,0059***	-0,0017**
EMPLEADO EMPRESA PARTICULAR EAN	0,0469*	-0,0098	0,0084
EMPLEADO DOMÉSTICO EAN	0,2886***	0,0111	0,0883**
CUENTA PROPIA EAN	0,1689***	0,0215	0,0613**
PATRÓN O EMPLEADOR EAN	0,1618***	0,0780	0,0992**
FAMILIAR NO REMUNERADO EAN	0,2158***	0,0208	0,0755**
EMPRESA NO REMUNERADO EAN	-0,0146	0,1286	0,0616*
JORNALERO O PEÓN EAN	0,0635	-0,0503	-0,0120*

Significancia: * p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01.

Fuente: cálculos propios a partir del procesamiento de la GEIH-DANE 2015.

Tras estimar el modelo se encontró que el coeficiente de correlación de Spearman, ρ (rho), tiene signo positivo y es estadísticamente significativo, por lo que se concluye que existe una correlación directa entre los errores del sistema de ecuaciones y, por lo tanto, que las estimaciones del modelo biprobit son adecuadas. Específicamente, las estimaciones confirman que la informalidad y el subempleo se presentan conjuntamente en el Área Metropolitana de Bucaramanga y que, además, dichos fenómenos comparten sus principales determinantes socioeconómicos. Así, la probabilidad conjunta de que un individuo sea trabajador informal y subempleado en el AMB es cercana al 16,5%, una cifra considerablemente elevada.

Los resultados muestran que la escolaridad de los individuos está correlacionada con la calidad de las ocupaciones que desempeñan. En promedio, un año más de formación académica disminuye la probabilidad conjunta de ser informal y subempleado en cerca de 1,98 puntos porcentuales. Esto significa que, *ceteris paribus*, entre sujetos con una diferencia de escolaridad de 10 años la diferencia de probabilidad será de 19,8 puntos porcentuales.

Al analizar por sexo se encontró que la probabilidad conjunta de los hombres es 2,8 puntos porcentuales más baja que la probabilidad conjunta de las mujeres. Este resultado confirma que, comparadas con sus pares masculinos, las mujeres son más propensas a engancharse en empleos de baja calidad. Tal hallazgo complementa la evidencia empírica disponible para el departamento de Santander, según la cual las mujeres son víctimas de una marcada discriminación salarial por género⁷⁶.

⁷⁶ Para profundizar sobre este tema se recomienda revisar los siguientes estudios: 1) FLÓREZ, María Alejandra. Diferencias salariales por género en el departamento de Santander, 2012. Trabajo de Grado en Economía. Bucaramanga: Universidad Industrial de Santander, Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Economía y Administración, 2014. 102 p. 2) BRICEÑO, Eliana y MARTÍNEZ, Silvia Juliana. Diferencias salariales por género en el departamento de Santander 2010-2013: una aproximación con regresión por cuantiles. Trabajo de Grado en Economía. Bucaramanga: Universidad Industrial de Santander, Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Economía y Administración, 2014. 65 p. y 3) CORTÉS, Alexandra y FLÓREZ, María Alejandra. Diferencias salariales por género en el departamento de Santander - Colombia. En: Apuntes del CENES. Junio, 2016. Vol. 35, No. 61, p. 267-302.

Se encontró también que la probabilidad conjunta de ser informal y subempleado es 1,27 puntos porcentuales más baja para las personas que están legalmente casadas o que tienen una unión marital de hecho (unión libre), que para aquellas cuyo estado civil es diferente a éstos, es decir, para quienes no tienen o no conviven de forma permanente con su pareja. Así mismo, se encontró que cada año de edad adicional disminuye porcentualmente la probabilidad de que un individuo tenga un empleo de baja calidad. No obstante, esta disminución porcentual es marginalmente decreciente, de modo que la edad tiende a perder su efecto negativo sobre la probabilidad conjunta de ser informal y subempleado.

De otra parte, los resultados muestran que para un individuo que pertenece a un hogar en el que hay menores de 18 años la probabilidad de ser al mismo tiempo informal y subempleado es -en promedio- 2,5 puntos porcentuales más baja que para un individuo con características idénticas en cuyo hogar no hay menores de edad. Este hallazgo puede explicarse por la motivación que tienen las personas con menores a su cargo de conseguir un trabajo estable que les asegure mantener unas condiciones básicas de ingreso y seguridad social para ellas y sus protegidos, acorde con los requerimientos de un nivel de vida ajustado a la dignidad y la justicia.

De la misma forma, se encontró que cada año adicional de la educación formal promedio del hogar disminuye la probabilidad de que uno de sus miembros sea informal y subempleado en cerca de 0,41 puntos porcentuales. De modo que, entre individuos con características semejantes, una diferencia de 10 años en el promedio de escolaridad de sus hogares implica una diferencia de probabilidad conjunta de 4,1 puntos porcentuales. Por su parte, al considerar el ingreso mensual del hogar sin el ingreso de la persona analizada se encontró que la diferencia porcentual por cada peso es irrisoria, pero al multiplicar esta cifra por 1.000.000 se observa que, en promedio, aumentos en el ingreso familiar de 1 millón de pesos disminuyen la probabilidad de ser informal y subempleado en cerca de 3,61 puntos porcentuales.

Por nivel socioeconómico la única diferencia estadísticamente significativa se aprecia -paradójicamente- entre individuos de estratos 5 y 6. En promedio, la probabilidad de que un individuo de estrato 5 sea informal y subempleado es 8,21 puntos porcentuales más baja que la de un individuo comparable de estrato 6. Este resultado es un tanto contradictorio y merece un análisis a profundidad para el AMB en una investigación complementaria. Específicamente, sería recomendable analizar los efectos del estatus económico del individuo y de su núcleo familiar sobre la decisión de optar por un empleo de baja calidad.

Las estimaciones muestran que cada año adicional laborado en su empleo actual disminuyen la probabilidad de que un individuo sea informal y subempleado en 0,3 puntos porcentuales de media. Esto indica que entre individuos con una diferencia de 5 años de antigüedad en su empleo la diferencia de probabilidad será de 1,5 puntos porcentuales. Por sector económico se encontró que, en promedio, la probabilidad conjunta de un individuo que labora en el sector secundario es 7,55 puntos porcentuales más alta que la de un trabajador del sector primario. En el caso de un individuo que labora en el sector terciario la diferencia con el trabajador del sector primario asciende a 8,55 puntos porcentuales.

Tal como afirma el modelo de búsqueda secuencial de empleo, los resultados muestran que en el AMB a medida que aumenta el tiempo de búsqueda de empleo la probabilidad de que los buscadores opten por un empleo de baja calidad se incrementa. En promedio, cada mes transcurrido entre el empleo anterior y el empleo actual infla la probabilidad de que un individuo sea informal y subempleado en 0,14 puntos porcentuales. Es decir, que cuando un individuo ha pasado 10 meses buscando trabajo su probabilidad conjunta será mayor en 1,4 puntos porcentuales con respecto a un individuo que apenas inicia el proceso de búsqueda.

Así mismo, los resultados muestran la importancia de la experiencia laboral sobre la probabilidad de enganche en un empleo de calidad. En promedio, cada año adicional que un individuo haya permanecido en su empleo anterior disminuye la

probabilidad conjunta de ser informal y subempleado en 0,17 puntos porcentuales. Esto quiere decir que un sujeto que haya laborado por 6 años en su último empleo tendrá 1,02 puntos porcentuales menos probabilidad de ser informal y subempleado al mismo tiempo.

Finalmente, al analizar por la posición ocupacional en el empleo anterior, se encontró que la media de la probabilidad de ser informal y desempleado de un individuo que se desempeñaba como empleado doméstico, como trabajador por cuenta propia, como patrón o empleador, como trabajador familiar no remunerado o como trabajador de empresa no remunerado es 8,83, 6,13, 9,92, 7,55 y 6,16 puntos porcentuales, respectivamente, más alta que la probabilidad conjunta de un individuo que laboraba como empleado del gobierno. Por el contrario, la probabilidad conjunta de un individuo que en su empleo anterior se desempeñaba como jornalero o peón es 1,2 puntos porcentuales más baja que la de un individuo con características semejantes que trabajaba para el gobierno.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo final se presentan las principales conclusiones derivadas de la investigación y se formulan algunas recomendaciones de política pública y privada relacionadas con el mejoramiento de la calidad del empleo en el Área Metropolitana de Bucaramanga.

7.1. CONCLUSIONES

El propósito de esta investigación ha sido analizar conjuntamente los determinantes socioeconómicos de la informalidad laboral y el subempleo en el AMB. Para ello se utilizaron los microdatos anonimizados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares realizada por el DANE en el año 2015. La muestra comprendía un total de 20.417 observaciones que, ampliada por factor de expansión, representaban un total de 876.512 registros individuales.

El análisis estadístico mostró que las tasas de informalidad y subempleo en el AMB superan el promedio nacional. Así mismo, se encontró que, según la posición en el hogar, la informalidad y el subempleo se presenta con mayor frecuencia entre los jefes y sus conyugues. Por edad, los resultados muestran que estos fenómenos son más recurrentes entre los jóvenes y adultos de edad avanzada, puesto que el mercado de trabajo parece asumir que la experiencia y formación académica de los primeros es aún baja, y que la productividad laboral de los segundos se ha disminuido naturalmente por el paso de los años.

Por nivel educativo, se encontró que la proporción de trabajadores informales es considerablemente más baja en los niveles superiores que en los niveles básicos. Sin embargo, la tasa de subempleados profesionales no es sustancialmente diferente de la tasa de subempleo de los trabajadores que solo cuentan con estudios primarios o secundarios. También se encontró que la informalidad y el subempleo

afectan más a las mujeres que a los hombres, pese a que -en promedio- ellas cuentan con mayor formación académica que sus pares de sexo masculino.

El análisis por posición ocupacional se encontró que la mayor proporción de informales y subempleados del AMB desempeñan actividades por cuenta propia, aunque las proporciones de obreros y trabajadores de pequeñas empresas también son considerables. Por composición sectorial se pudo observar que la informalidad y el subempleo se concentran mayoritariamente en los sectores de comercio, hoteles y restaurantes; servicios sociales; industria manufacturera; transporte y comunicaciones; y construcción.

Al revisar los salarios promedio devengados por la población ocupada del AMB no se encontró una diferencia considerable entre informales y subempleados. No obstante, si existe una marcada diferencia en la media salarial de estos grupos y los trabajadores formales. En su mayoría, los informales y los subempleados tienen ingresos laborales inferiores a 1,5 salarios mínimos mensuales, mientras que para el grueso de los trabajadores formales el ingreso laboral mensual es superior a los 2 salarios mínimos.

Con respecto a las condiciones de la infraestructura física del lugar de trabajo se logró evidenciar que la mayor proporción de los empleados formales y los no subempleados desarrollan sus actividades laborales en locales fijos. Contrario a lo que sucede con los trabajadores informales y los subempleados, quienes mayoritariamente desempeñan sus actividades de forma ambulante o en locales móviles.

Por condiciones laborales se encontró que, pese a que la cobertura de seguridad social en salud en el AMB es más alta que el promedio nacional, la tasa de afiliación es significativamente más baja para los empleados informales y subempleados que para los trabajadores formales. En el caso de la afiliación a pensiones la situación de los informales y subempleados es esencialmente idéntica a lo que sucede con la afiliación a salud. Sin embargo, en este caso el panorama es un poco menos

alentador, dado que la cobertura es preocupantemente baja y ello supone un riesgo económico grave e inminente para los trabajadores y sus familias cuando éstos alcancen una edad avanzada y ya no puedan desarrollar actividades laborales.

Los resultados de la estimación econométrica, por su parte, permitieron inferir que existe mayor probabilidad conjunta de ser trabajador informal y subempleado para individuos con bajo nivel de escolaridad. Esta probabilidad también es más alta para las mujeres que para los hombres, lo que sugiere la existencia de discriminación por género en el mercado laboral del AMB. Con respecto al estado civil, se encontró que la probabilidad conjunta es menor para los individuos que conviven con una pareja estable (ya sea legalmente casados o en unión marital de hecho). Del mismo modo, se pudo establecer que la probabilidad de ser un empleado de baja calidad es inferior para aquellos individuos en cuyos hogares hay menores de edad.

Al controlar por el sector económico en que se desempeña la actividad laboral, los resultados muestran que los individuos que laboran en los sectores secundario y terciario (especialmente en comercio, restaurantes y transporte) tienen mayor probabilidad de ser informales y subempleados simultáneamente, si se les compara con individuos de características semejantes que laboran en el sector primario. Adicionalmente, se encontró que el tiempo transcurrido entre empleos tiene una influencia directa en la probabilidad de ser informal y subempleado. De modo que a medida que transcurren los meses antes de engancharse nuevamente en el mercado laboral, la probabilidad de que el individuo opte por un empleo de baja se hace más grande. Así mismo, cabe señalar que cuanto mayor es la cantidad de años laborados en el empleo anterior menor es la probabilidad de ser informal y subempleado. Este resultado demuestra la importancia de la experiencia a la hora de conseguir un empleo de alta calidad.

7.2. RECOMENDACIONES

A partir de los resultados de esta investigación fue posible formular algunas recomendaciones de política de empleo que, eventualmente, podrían contribuir al mejoramiento de las condiciones de empleo en el mercado laboral del AMB, puesto que procuran por el aseguramiento de la accesibilidad, estabilidad y una mayor protección de los derechos de los trabajadores, así como por el estímulo para continuar con la investigación en temas de economía aplicada al mercado laboral del AMB.

Como primera medida, es importante dar prioridad a la solución de la problemática relacionada con la discriminación por género que existe en el AMB. Para ello se recomienda generar programas de inclusión, creación y fomento de empleo femenino a través de alianzas público-privadas. En especial, sería clave establecer algún tipo de exención a los tributos locales para aquellas empresas que, para llenar sus vacantes de alto nivel, contraten mujeres en puestos de trabajo que tradicionalmente solían ser ocupados por hombres.

La segunda recomendación se relaciona con el mejoramiento de la productividad laboral de los trabajadores que desempeñan sus actividades económicas en el sector terciario del AMB, principalmente en las ramas de comercio, hoteles, restaurantes, transporte y comunicaciones. Para tal fin se podrían implementar programas de capacitación a informales y subempleados por medio de instituciones como el SENA, las universidades del AMB y la Cámara de Comercio de Bucaramanga. El objetivo de estos programas sería incrementar las capacidades productivas de la mano de obra y formarles una mentalidad más competitiva a los empleados de baja calidad para que se cualifiquen y, por tanto, puedan acceder a empleos formales o realicen emprendimientos que generen empleos con condiciones dignas.

En tercer lugar, se recomienda focalizar esfuerzos interinstitucionales para minimizar los periodos en que los individuos quedan cesantes entre empleos. Para

solucionar esta problemática se podría crear un fondo de empleo transitorio que garantice una labor temporal mientras el sujeto logra engancharse en un puesto acorde con su nivel de formación, experiencia y cualificación. Este mecanismo tendría por objeto la minimización del periodo cesante, de modo que los beneficiarios estarían realizando actividades productivas para dinamizar la economía local y recibirían una remuneración salarial por su trabajo. No obstante, este fondo no es equivalente a un subsidio de desempleo, puesto que los subsidios resultan improductivos y no brindan incentivos suficientes para continuar la búsqueda de un mejor empleo.

Finalmente, se recomienda el desarrollo de investigaciones futuras que profundicen en el efecto conjunto que tienen sobre la informalidad y el subempleo en el AMB variables como la jefatura del hogar, el tamaño del hogar, y el nivel socioeconómico del individuo y de su núcleo familiar. Esta recomendación obedece a que en las estimaciones de este estudio los coeficientes estimados para las variables mencionadas no resultaron tener significancia estadística o práctica. No obstante, antes de concluir que estas variables no tienen efecto sobre la probabilidad de ser empleado de baja calidad, sería conveniente realizar investigaciones complementarias que abarquen periodos más amplios. Así mismo, sería pertinente profundizar en el estudio causal de las diferencias por género. Los resultados de tales estudios pueden ser importantes para empoderar a las mujeres y, en consecuencia, para garantizar igualdad de oportunidades y equidad de géneros.

BIBLIOGRAFÍA

ANKER, Richard; CHERNYSHEV, Igor; EGGER, Philippe; MEHRAN, Farhad & RITTER, Joseph. La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. En: Revista Internacional del Trabajo. Marzo, 2003. Vol. 122, No. 2, p. 161-195.

BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO. Se buscan buenos empleos: los mercados laborales en América Latina. Washington, D.C.: BID, 2004. 338 p.

BARDALES, Julio. Informalidad y subempleo: evidencia microeconómica para el caso peruano. En: Revista Horizonte Económico. Agosto, 2011. No. 1, p. 7-17.

BOURGUIGNON, François. Pobreza y dualismo en el sector urbano de las economías en desarrollo: el caso de Colombia. En: Revista Desarrollo y Sociedad. Enero, 1979. No. 1, p. 38-72.

BRICEÑO, Eliana y MARTÍNEZ, Silvia Juliana. Diferencias salariales por género en el departamento de Santander 2010-2013: una aproximación con regresión por cuantiles. Trabajo de Grado en Economía. Bucaramanga: Universidad Industrial de Santander, Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Economía y Administración, 2014. 65 p.

CORTÉS, Alexandra y FLÓREZ, María Alejandra. Diferencias salariales por género en el departamento de Santander - Colombia. En: Apuntes del CENES. Junio, 2016. Vol. 35, No. 61, p. 267-302.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Medición del Empleo Informal y Seguridad Social. Trimestre enero - marzo de 2016. Bogotá, Colombia: DANE, 2016. 16 p.

_____. Metodología Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH. Bogotá, Colombia: DANE, 2013. 90 p.

_____. Metodología Informalidad Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH. Bogotá, Colombia: DANE, 2009. 12 p.

_____. Principales indicadores del mercado laboral. Trimestre enero - marzo de 2016. Bogotá, Colombia: DANE, 2016. 45 p.

FARNÉ, Stefano. Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. Lima: Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2003. 38 p.

_____. La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI: una mirada especial a los casos de Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y Perú. En: S. Farné (Comp.), La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2012. p. 15-32.

FERREIRA, María Teresa. “Todo lo sólido se desvanece en el aire”: A propósito de la precarización del trabajo en la ciudad como una de las nuevas formas de empobrecimiento en Colombia. Trabajo de Grado en Economía. Bucaramanga: Universidad Industrial de Santander, Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Economía y Administración, 2006. 138 p.

FIGUEROA, César. Determinantes de la informalidad laboral y el subempleo en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería. Barranquilla: Universidad del Norte - Serie Documentos IEEC No. 32, 2010. 52 p.

FLÓREZ, María Alejandra. Diferencias salariales por género en el departamento de Santander, 2012. Trabajo de Grado en Economía. Bucaramanga: Universidad Industrial de Santander, Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Economía y Administración, 2014. 102 p.

GREENE, William. Econometric Analysis. 7 ed. New Jersey: Prentice Hall, 2011. 1232 p.

HICKS, John. Valor y capital: investigación sobre algunos principios fundamentales de teoría económica. México D.F.: Fondo de Cultura Económica, 1939. 422 p.

KEYNES, John. Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero. Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica, 1936. 320 p.

MARTÍN, José Luis. Paro y búsqueda de empleo: una aproximación desde la teoría económica. Sevilla, España: Universidad de Sevilla - Serie de Ciencias Económicas y Empresariales No. 31, 1995. 195 p.

MARULL, Carmen. La calidad del empleo en Bolivia y Ecuador. En: S. Farné (Comp.), La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2012. p. 165-217.

MILLÁN, Noelba y RENZA, Jorge. Informalidad y subempleo en Ibagué. 2001-2010. En: J. Renza (Comp.), Lecturas sobre el mercado laboral en Ibagué. Ibagué: Editorial Universidad del Tolima, 2014. p. 101-140.

OLMEDO, Clara. Flexibilización e institucionalización de la precariedad-informalidad laboral: la experiencia de la provincia de La Rioja, Argentina. En: Revista Austral de Ciencias Sociales. Junio, 2006. No.10, p. 23-34.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Resolución concerniente a la medición del subempleo y las situaciones de empleo inadecuado, adoptada por la decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Ginebra, Suiza: OIT, 1998. 7 p.

_____. Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal, adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Ginebra, Suiza: OIT, 1993. 16 p.

_____. Trabajo decente. Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza: OIT, 1999. 92 p.

ORTIZ, Carlos; URIBE, José y GARCÍA, Gustavo. Informalidad y subempleo: un modelo probit bivariado aplicado al Valle del Cauca. En: Sociedad y Economía. Diciembre, 2007. No. 13, p. 104-131.

PENCAVEL, John. Labor supply of men: A survey. In: O. Ashenfelter & R. Layard (Eds.), Handbook of Labor Economics. San Diego, CA: North-Holland, 1986. p. 3-102.

PERRY, Guillermo *et al.* Informalidad: escape y exclusión. Washington D.C.: World Bank, 2007. 230 p.

POSADA, Carlos. Una versión sencilla del modelo de búsqueda y el mercado laboral urbano de Colombia:(2001: I - 2006: II). Bogotá: Banco de la República - Borradores de Economía No. 441, 2007. 19 p.

RAMÍREZ, Manuel y GUEVARA, Diego. Mercado de trabajo, subempleo, informalidad y precarización del empleo: los efectos de la globalización. En: Economía y Desarrollo. Marzo, 2006. Vol. 5, No. 1, p. 95-131.

RESTREPO, Lina y RIVAS, Paula. La calidad del empleo para los hombres y las mujeres: un estudio desde la informalidad, el subempleo y las percepciones. En: Equidad y Desarrollo. Junio, 2013. No. 19, p. 115-135.

RODRÍGUEZ, Gloria y CALDERÓN, Mayda. La economía informal y el desempleo: el caso de la ciudad de Bucaramanga (Colombia). En: Revista Innovar. Marzo, 2015. Vol. 25, No.55, p. 41-58.

SAMUELSON, Paul. Fundamentos del análisis económico. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1947. 461 p.

SANTAMARÍA, Elsa. Precariedad laboral: apuntes para una aproximación sociológica a sus formas contemporáneas. En: Papeles del CEIC. Marzo, 2009. Vol. 1, No. 6, p. 34-41.

STIGLER, George. Information in the Labor Market. In: Journal of Political Economy. October, 1962. Vol. 70, No. 5, Part 2, p. 94-105.

TENJO, Jaime y RIBERO, Rocío. Participación, desempleo y mercados laborales en Colombia. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación (DNP) - Archivos de Macroeconomía No. 81, 1998. 78 p.

URIBE, José y ORTIZ, Carlos. Informalidad laboral en Colombia 1988-2000. Evolución, teorías y modelos. Cali: Programa editorial Universidad del Valle, 2006. 210 p.

URIBE, José; ORTIZ, Carlos y GARCÍA, Gustavo. Informalidad y subempleo en Colombia: dos caras de la misma moneda. En: Cuadernos de Administración. Diciembre, 2008. Vol. 21, No. 37, p. 211-241.

WELLER, Jürgen y ROETHLISBERGER, Claudia. La calidad del empleo en América Latina. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) - SERIE Macroeconomía del Desarrollo, No. 110, 2011. 89 p.

ZELLNER, Arnold & HAUNG, David. Further properties of efficient estimators for seemingly unrelated regression equations. In: International Economic Review. September, 1962. Vol. 3, No. 3, p. 300-313.

ZEPEDA, Sergio; DÍAZ, Ela; RIVERA, Zairy y ALVARADO, Héctor. Determinantes del subempleo y la informalidad para Honduras 2012. En: Revista Portal de la Ciencia. Julio, 2013. No. 4, p. 77-85.

ZURITA, Daniel. La informalidad y el subempleo en el Ecuador: periodo 2007-2012. Trabajo de Grado en Ingeniería en Ciencias Económicas y Financieras. Quito: Escuela Politécnica Nacional, Facultad de Ciencias, 2013. 137 p.