

El camino para un

EMPLEO PRODUCTIVO

en Colombia

La productividad, la formalidad y la formación pertinente para el trabajo son factores fundamentales para disminuir la tasa de desempleo en el país.

El bolsillo es la principal preocupación de los hogares colombianos. El país ha demostrado ser resiliente y tener la capacidad de reactivar económicamente a los diferentes sectores productivos. Una tarea loable si se tiene en cuenta el retroceso que ocasionó el Covid-19, el cual frenó el crecimiento en las cifras de empleo y destruyó millones de plazas laborales.

A pesar de que se perdió terreno ganado contra la informalidad, porque quienes perdieron su trabajo buscaron nuevas formas y caminos para subsistir, varios actores tomaron la batuta para buscar prontas soluciones. El principal objetivo, como mínimo, era la

protección social de quienes quedaron cesantes. Ahí las Cajas de Compensación Familiar jugaron un rol determinante, al crear un subsidio que suma alrededor de \$400.000 millones para cerca de 295 mil trabajadores que perdieron sus empleos en 2021.

Según Fedesarrollo, en el mercado laboral en Colombia el porcentaje de trabajadores cuenta propia es casi el doble que el resto de países de América Latina. Una realidad que, según la decana de la Facultad de Economía de la Universidad de los Andes, Marcela Eslava, se ve reflejada en el poco crecimiento de las microempresas en Colombia y la poca productividad laboral que existe por la baja innovación.



“La informalidad viene a tener una relación de doble dirección con la productividad, en donde por ejemplo, una microempresa no genera los suficientes ingresos para estar en la formalidad, la cual es muy costosa y le impide crecer y generar más empleos”, dijo Eslava en una junta de la Asociación de Cajas de Compensación Familiar (Asocajas) en la que se analizó esta problemática .

Esta es una constante que se ha reflejado en América Latina durante la última década. A pesar de los avances económicos y sociales, los empleos siguen siendo de mala calidad como consecuencia de la alta informalidad, la alta rotación y la escasa inversión en formación. De acuerdo con un análisis realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la región está en un círculo vicioso.

Lo anterior, es un factor fundamental en la generación de empleo. Una baja productividad del trabajo, en

relación con los costos de la formalidad, incrementa la informalidad. Una mezcla fatal si se suma la alta rotación, pues los trabajadores no cuentan con la protección necesaria para poder permanecer en el desempleo mientras logran una reinserción laboral, con un trabajo que responda a sus capacidades y formación.

El reto es evitar que los trabajadores sigan ocupando plazas que no responden a su perfiles laborales o para las cuales no han tenido una formación pertinente. Generar emparejamientos laborales incorrectos provocaría que la relación laboral se rompa antes de lo necesario.

Ante este panorama, es importante enfocar los esfuerzos en estrategias que incentiven la productividad, fomenten la formalidad y construyan programas educativos que permitan acabar con el círculo vicioso que impide la generación de mejores empleos.

Productividad laboral

El primero es la productividad laboral, entendida como la relación entre la producción de un bien o servicio y las horas de trabajo dedicadas a su producción, un importante indicador que está estrechamente ligado al crecimiento económico, a la competitividad y al nivel de vida. En América Latina, la baja productividad es una de las barreras del avance y del desarrollo. Colombia ocupó el puesto 6 de 13 en la región, al registrar un 26% de productividad laboral, según cifras de The Conference Board. De acuerdo a estadísticas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Colombia es uno de los países en donde más horas se trabaja en el mundo, pero es uno de los que menos produce por trabajador.

La académica Marcela Eslava también explicó que la productividad debe estar hoy ligada al bienestar general y no simplemente a la dualidad del costo-beneficio, pues muchas veces la idea de ser más productivos es despedir personas por formas más baratas de producción.



“Volverse productivo es de alto costo en un mundo donde la gran mayoría tienen unos ingresos que no logran justificarlo.”

Marcela Eslava

Decana de la Facultad de Economía
de la Universidad de los Andes

“Para que un negocio sea más productivo es necesario innovar. Es la capacidad que está poniendo la economía para generar más valor. Si bien es cierto que el costo-eficiencia es importante, el verdadero diferenciador es la capacidad de generar valor añadido”, precisó Eslava.

A su vez, Camilo Rivera, director de Innovación y Desarrollo Empresarial del Departamento Nacional de Planeación, explicó en un reciente conversatorio que “a la gente le dicen que podría ganar más dinero si trabaja más horas, pero eso no significa que sea más

productivo. En realidad, uno debería pensar en cómo producir más trabajando menos o trabajando lo mismo. A eso le llamamos los economistas, productividad a largo plazo”.

Para lograr una productividad a largo plazo se debe abordar el problema de forma integral, atendiendo diversos elementos que la impulsan o afectan, tales como la infraestructura, educación, costos de energía, costos de transporte, acceso a la tecnología, eficiencia del Estado, entre otros.

“Volverse productivo es de alto costo en un mundo donde la gran mayoría tienen unos ingresos que no logran justificarlo. A diferencia de los otros países que toman como referente a un salario por horas o por días, en Colombia hay una gran barrera con el estándar del salario mínimo”, apunta Marcela Eslava.

Formalidad

El segundo elemento clave es el trabajo formal, el cual no solo representa un ingreso digno y protección



social para el trabajador y su familia, sino que aporta de manera significativa a la productividad empresarial y a la economía del país.

Para el primer trimestre del 2022, la proporción de ocupados informales en las 23 ciudades y áreas metropolitanas fue 44,7%, lo que representó una disminución del 3,3% respecto al mismo periodo de 2021, según cifras publicadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Es decir que, de 11,1 millones de trabajadores, hay 6,1 millones formales y 5 millones en la informalidad.

Para Fedesarrollo hay una gran informalidad de exclusión, es decir, gente que quisiera entrar en el mercado laboral pero no puede porque tiene que generar ingresos. La informalidad laboral es generada por factores como la poca capacitación o formación pertinente para el trabajo, la baja productividad, la alta rotación y los malos “emparejamientos” entre empresa y trabajador. Por eso es un factor que debe ser abordado de manera integral, empezando por transformar los modelos de educación para innovar y generar valor agregado, pasando por la apropiación de nuevas tecnologías y la reducción de cargas para los empleadores.

Formación para el trabajo

La incapacidad de satisfacer las necesidades de talento humano del sector productivo es una de las principales causas del bajo nivel de productividad y de la alta informalidad en el país. Los resultados de la Misión de Empleo del 2021 evidencian que existe una gran desconexión entre la formación para el trabajo y el mundo laboral. Para el 2019, sólo el 26% de los egresados del SENA se encontraban ocupados en las áreas que estudiaron y en el caso de las instituciones privadas este porcentaje llega al 37%.



Escanea el siguiente código para mayor información sobre los beneficios tributarios que tienen las empresas.



A esto se suma, como lo señaló hace un año la directora del Proyecto Educación Técnica y Tecnológica de la Universidad de los Andes, Natalia Ariza, que en Colombia la legislación poco ha avanzado en adecuar los sistemas de formación educativa a las necesidades del mercado. “En Colombia, aún estamos rezagados frente a otros países en la implementación de metodologías que combinen la virtualidad con la presencialidad. En el país el 91% de los programas son tradicionales, es decir, no han involucrado totalmente elementos de tecnología. En el SENA la oferta virtual no representa el 5%”, dice Ariza.

Un paso fundamental ha sido la aprobación del nuevo Sistema Nacional de Cualificaciones. Es un deber compartido entre las instituciones educativas privadas y el SENA crear programas técnicos y tecnológicos, que respondan a las necesidades del mercado laboral y estén al mismo nivel de la formación universitaria. Para esto, también es prioritario un enfoque regional,

en el que se tengan en cuenta las dinámicas productivas y empresariales de cada departamento.

La educación técnica de alta calidad cada vez es más necesaria y urgente. El Sistema Educativo debe evolucionar para responder a estos nuevos retos y las empresas deben invertir en la formación continua de sus empleados –como actualmente lo hacen las Cajas de Compensación Familiar– para evitar un círculo vicioso de empleos de mala calidad y lograr emparejamientos que incrementen la productividad laboral.

Para que este modelo laboral funcione, es esencial que el Estado involucre a las empresas y representantes de los trabajadores en el diseño, la discusión y la ejecución de las políticas laborales. De esta forma, se lograrán atender las necesidades de los trabajadores y las empresas, pues a través del diálogo social es que aparecerán las soluciones que marcarán el camino que permitirá generar empleos de calidad en Colombia.

LAS CIFRAS

DE LA RECUPERACIÓN

Los programas que se gestaron desde las Cajas de Compensación Familiar a través del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Foscfec) fueron claves para garantizar la protección de 295 mil personas que perdieron sus empleos. El acompañamiento para reubicación laboral, la capacitación pertinente, el pago de seguridad social y un subsidio de dos salarios mínimos fueron procesos determinantes para la recuperación en 2021.

Ese año la tasa de desempleo cayó 2,2 puntos y se ubicó en un 13,7 %, según cifras del DANE, lo que significó que las personas ocupadas aumentarán 1.2 millones. La meta en 2022 es disminuir la tasa de desempleo, que durante el primer trimestre de este año continuó en doble dígito (12%). También es urgente atender la informalidad, que sigue siendo del 43,4%, dejando en evidencia los grandes retos que tiene el país para la generación ofertas laborales de calidad.

Hoy empezamos a construir una nueva historia

En **Comfenalco Antioquia**
estamos convencidos del poder de las historias
que se escriben con muchas voces, esas que en el
espíritu mantienen el amor, el respeto y la cercanía.
**Estamos convencidos de que juntos seguiremos
aportando al bienestar de los afiliados
y al desarrollo del país.**



¡Juntos estaremos bien!

VOX POP

¿CÓMO AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y FOMENTAR EL EMPLEO FORMAL EN COLOMBIA?

Juan Camilo Chaparro

Profesor de la Escuela de Finanzas, Economía
y Gobierno de la Universidad EAFIT

En economía la productividad laboral, en su versión más clásica, se define en cómo un trabajador es capaz, en el mismo tiempo que se dedica a su quehacer, aumentar su producción. Históricamente, nos hemos enfocado en que la formación previa es la que nos permite ser más productivos. Si bien esta visión es correcta, se debería ampliar y analizar otros factores, como la calidad del empleo y la infraestructura o equipos que tiene a disposición el trabajador para realizar las labores.

Se trata de dos aspectos que se han descuidado en Colombia. Debemos buscar que los trabajadores se sientan incluidos, puedan crecer profesionalmente y brindarles las herramientas esenciales para que realicen adecuadamente sus labores. Son características que trascienden al trabajador y su experiencia.

A su vez, una de las recomendaciones más cruciales de la Misión de Empleo para enfrentar la informalidad en Colombia es reducir los múltiples obstáculos debido a los altos costos que implica generar empleo formal. Un ejemplo son los costos de despido e indemnización, que si bien sirven para proteger al trabajador, no incentivan la creación de nuevos puestos de trabajo.

La propuesta de la Misión de Empleo no es eliminar los costos, sino sustituirlos por una protección social más amplia y desligada del empleo. Por ejemplo, que el Sistema de Salud dependa cada vez menos de los aportes de trabajadores, los cuales deberían ser sustituidos por contribuciones generales, vía declaración de renta o impuestos sobre la renta. En pocas palabras, cambiar las fuentes de financiación.

Finalmente, la creación de empleo formal también depende de mejorar la demanda de trabajo. Una forma de hacerlo es incursionando en nuevos mercados como la exportación de servicios profesionales y bienes no tradicionales, lo que obliga a generar empleos de calidad al solicitar perfiles especializados.

Renata Samaca

Líder de Análisis Económico y Empleo de Asocajas.

El Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 planteó un gran reto en términos de la formación enfocada al trabajo y a promover el desarrollo de un talento humano productivo. De esta forma durante los últimos cuatro años el Ministerio de Educación, el Ministerio del Trabajo, el SENA y en compañía de un trabajo articulado y en el que participaron las Instituciones de educación Superior y las Instituciones de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano y las empresas, se construyó el Sistema Nacional de Cualificaciones conformado por el Marco Nacional de Cualificaciones, el Subsistema de Formación para el Trabajo, el Subsistema de Normalización de Competencias, el Subsistema de reconocimiento de Aprendizajes Previos y certificación de Competencias y su sistema de información.

La reglamentación de estos Sistemas es fundamental para avanzar en formación de calidad que responda de forma oportuna a las necesidades del sector productivo. Contar con un Marco Nacional de Cualificaciones permite que las personas puedan desarrollar y certificar sus competencias laborales, que las necesidades de los empresarios se vean reflejadas en los procesos de formación y que el país pueda contar con un talento humano enfocado a la productividad y el desarrollo empresarial. Continuar este camino es un reto mayor y fundamental para promover la empleabilidad y productividad.

Johanna Ramos

Investigadora senior y coordinadora del Informe Nacional de Competitividad del Consejo Privado de Competitividad

Una de las razones detrás de la baja productividad laboral del país es la falta de correspondencia entre la demanda de habilidades por parte del sector productivo y el acervo de habilidades de las personas.

Por ello, la implementación de políticas enfocadas, tanto en aumentar la pertinencia de la oferta educativa y formativa como en favorecer el acceso a educación de calidad, es fundamental para el aumento de la productividad laboral.

En el corto plazo, poner en marcha una estrategia para mitigar los impactos negativos del cierre de colegios sobre las trayectorias de aprendizaje; promover el uso y apropiación del Marco Nacional de Cualificaciones como referente tanto en el diseño curricular de programas educativos y formativos como en la gestión del talento humano al interior de las empresas; y fomentar el acceso a la educación de calidad, deben considerarse como medidas prioritarias.

Por otro lado, mejorar las condiciones para que tanto las empresas como las personas operen en el mercado formal, favorecería el aumento de la productividad laboral. Esto se debe a que, a diferencia de lo que ocurre en la informalidad, las empresas formales exhiben menores tasas de rotación de personal –lo que le permite a las personas acumular y afianzar conocimientos y destrezas a través de la experiencia en el trabajo–, tienen mayores incentivos y mejores condiciones para innovar e invertir en tecnología y generan empleos de calidad, lo que permite a las personas acceder al sistema de protección social.

Colombia tiene dificultades estructurales para generar empleo de calidad, entendido como aquel que permite el acceso a la protección social y genera condiciones para la acumulación de capital humano. Esto está atado, en gran medida, a los altos costos asociados a la generación de empleo formal en el país. De lo anterior se desprende que la promoción del empleo formal requiere reducir los costos laborales no salariales –lo que incluye mejorar el diseño del sistema de protección social (cuya financiación y acceso están atados al estatus laboral de las personas, limitando su cobertura)–, incentivar la formalización de las empresas, aumentar la pertinencia de la oferta educativa y formativa, y actualizar los marcos normativos laborales y regulatorios de la actividad empresarial para que respondan mejor a las realidades del aparato productivo y del mercado de trabajo.