

Cuadernos de Desarrollo Económico

20

Informalidad laboral en Bogotá:
características y respuestas de
política

Claudia Ximena Camacho
Luis Felipe Dussán
Henry Rincón



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
HUMANANA

CUADERNOS DE DESARROLLO ECONÓMICO

CUADERNO No. 20

**INFORMALIDAD LABORAL EN BOGOTÁ:
CARACTERÍSTICAS Y RESPUESTAS DE
POLÍTICA**

**Claudia Ximena Camacho Corzo
Luis Felipe Dussán Zuluaga**

SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO

**DIRECCIÓN DE ESTUDIOS
SOCIOECONÓMICOS Y REGULATORIOS**

SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS ESTRATÉGICOS

Bogotá, D.C.

Diciembre de 2012

Secretaría de Desarrollo Económico

Alcaldía Mayor de Bogotá

Gustavo Petro Urrego

Alcalde Mayor de Bogotá

Carlos Simancas Narváez

Secretario de Desarrollo Económico

Alfredo Bateman Serrano

Subsecretario de Desarrollo Económico

Manuel Riaño Sacipa

Director de Estudios Socioeconómicos y Regulatorios

Martha Susana Jaimes Builes

Subdirectora de Estudios Estratégicos

Autores

Claudia Ximena Camacho Corzo

Luis Felipe Dussán Zuluaga

Econometría

Diana Carolina Gutiérrez G.

Procesamiento de Información

Henry Rincón Melo

Diseño

Nicolay Villamarín Orduña

Diagramación y Revisión de Textos

Daniel Jaime Aulí

Impresión

Subdirección Imprenta Distrital DDD

ISSN

2216-0671

Puede encontrar información adicional de este cuaderno en la página Web

<http://www.desarrolloeconomico.gov.co/index.php/cuadernos-de-desarrollo-economico/>

La Serie de Cuadernos de Desarrollo Económico es una publicación de la Secretaría de Desarrollo Económico de la Alcaldía Mayor de Bogotá. Los trabajos de la Serie de cuadernos son de carácter provisional; las opiniones y errores son responsabilidad exclusiva de los autores y no comprometen a la Secretaría de Desarrollo Económico ni a la Alcaldía Mayor de Bogotá. Todo el material está protegido por derechos de autor; su uso está permitido libremente siempre y cuando se realice la debida cita bibliográfica.

RESUMEN

El análisis presentado en este documento permite acercarse a las características y determinantes del mercado de trabajo informal bogotano. Adoptando la medida de la protección social integral en salud y pensión como la más adecuada para cuantificar este fenómeno, se encontró que aproximadamente la mitad de los ocupados que registró Bogotá entre el 2007 y el 2010 fueron trabajadores informales. Los datos muestran, además, que la informalidad laboral fue un fenómeno socioeconómico altamente heterogéneo en donde, aunque una parte puede ser atribuible a elecciones voluntarias de los ocupados, la mayor proporción se encuentra relacionada con la falta de oportunidades y la exclusión de la población menos educada y más joven que labora en pequeñas empresas.

ABSTRACT

This paper presents an analysis that allows us to approach the characteristics and determinants of Bogota's informal labor market. By defining informality through access to social protection associated with health and pension benefits -considering it as the most suitable in order to quantify this phenomenon- we found that about half of the workers employed in Bogota were classified as informal between 2007 and 2010. The information also shows that informality was a highly heterogeneous socioeconomic phenomenon. Also, an important part of informality might be explained by the fact that it responds to voluntary decisions made by workers; the highest proportion of informality is related to a lack of opportunities and exclusion of those who are less educated, those who are younger and those working in small businesses.

PRÓLOGO

El fenómeno del trabajo informal ha ganado un amplio espacio dentro de la literatura académica y como parte fundamental de los estudios enfocados a la formulación de políticas de impacto en el ámbito laboral. Entender las dinámicas institucionales, económicas y sociales que subyacen tras esta problemática resulta determinante para promover un mejor desarrollo económico, orientado principalmente a la calidad de vida de los trabajadores, garantizándoles una participación en condiciones dignas, del producto de la sociedad.

La informalidad es un fenómeno que afecta los mercados de trabajo de todo el mundo y, en particular, como ha sido ya señalado con anterioridad, a aquellas economías aún permeadas por una débil institucionalidad y, por lo tanto, que aún enfrentan retos importantes tanto en materia de regulación como de oportunidades de acceso a la economía formal.

La política laboral del Distrito Capital está enfocada a la generación de empleo e ingresos que, con base en la doctrina del Trabajo Decente de la OIT, busca crear puestos de trabajo en cantidad y calidad, con el fin de mantener bajas tasas de desempleo, subempleo e informalidad. La persistencia de la informalidad laboral va en contra de este propósito, y repercute negativamente en el bienestar de los trabajadores y sus familias, principalmente al generar bajos ingresos, y al exponer a los trabajadores a condiciones laborales desfavorables y de alta inestabilidad. El resultado de este fenómeno es una amplia capa de empleos no regulados, carentes de condiciones mínimas, como lo son el acceso a salud y pensiones; bajos niveles de productividad, y escasas oportunidades de capacitación y desarrollo del capital humano.

El presente documento explora y profundiza las características del mercado de trabajo informal de la capital del país desde el punto de vista del bienestar de la población, tomando como definición de ésta el acceso a la seguridad social integral en salud y pensión. Desde este criterio, indaga sobre el tamaño y el comportamiento de la informalidad laboral en la ciudad. Explora la relación de esta problemática con criterios comúnmente analizados, como la educación, los ingresos, la edad y las ramas de actividad económica de mayor incidencia, sin olvidar vínculos poco explorados, como el estrato, la movilidad dentro del mercado de trabajo, y la percepción y satisfacción de los mismos trabajadores.

Al explorar este fenómeno social, el texto presenta conclusiones, a partir de las características que presenta una ciudad como Bogotá, en forma de recomendaciones

en materia de política económica local. El mercado laboral bogotano ha sido uno de los principales temas de análisis de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, así como eje prioritario de la política que se le asigna. El presente estudio hace parte de una vasta serie dedicada a este tema, enfocada a contribuir a la definición de la política de empleo del Distrito Capital. Es así como este tomo de los Cuadernos de Desarrollo Económico constituye un importante aporte al conocimiento y profundización de las características del fenómeno de la informalidad dentro del mercado laboral más amplio del país.

Manuel Riaño S.

Director de Estudios Socioeconómicos y Regulatorios

SDDE

Contenido

RESUMEN	3
ABSTRACT	3
PRÓLOGO	5
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I	
MARCO TEÓRICO	13
1.1. Explicaciones teóricas del fenómeno de la informalidad	14
1.1.1. <i>Visión de exclusión - Teoría estructuralista: Mercados laborales duales o segmentados</i>	14
1.1.2. <i>Visión de escape - voluntarista</i>	16
1.1.3. <i>Visión dual del sector informal</i>	18
1.2. Resultados de trabajos empíricos en Colombia	19
1.2.1. <i>Segmentación del mercado laboral</i>	19
1.2.2. <i>Costos laborales y rigideces institucionales como generadores de informalidad</i>	20
1.2.3. <i>Determinantes individuales, sectoriales, institucionales y regionales de la informalidad</i>	21
1.2.4. <i>Composición y función del sector informal</i>	21
CAPÍTULO II	
CARACTERIZACIÓN Y DETERMINANTES DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN BOGOTÁ 2007-2010	23
CAPÍTULO III	29
INFORMALIDAD LABORAL EN BOGOTÁ	29
3.1. El tamaño de la informalidad laboral en Bogotá	29
3.2. Composición del sector informal de Bogotá.	30

3.3. Características de los trabajadores informales en Bogotá	37
3.4. Determinantes de la informalidad	46
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS DE LOS INGRESOS PERCIBIDOS POR LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR INFORMAL DE BOGOTÁ 2007-2010	51
CAPÍTULO V	63
ANÁLISIS DE PERCEPCIÓN: SATISFACCIÓN Y MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR INFORMAL DE BOGOTÁ 2007-2010	63
5.1. Movilidad de los trabajadores	67
CAPÍTULO VI	
POLÍTICA DISTRITAL ORIENTADA A LA INFORMALIDAD 2008-2011	75
CAPÍTULO VII	77
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES EN MATERIA DE POLÍTICA PÚBLICA	77
BIBLIOGRAFÍA	87
ANEXOS	93

INTRODUCCIÓN

Una de las preocupaciones centrales de la teoría y la práctica del desarrollo económico ha sido el mercado laboral, por sus implicaciones directas sobre el bienestar de la población y su conexión con otros aspectos económicos y sociales. Cuando se observa la evolución y características del mercado laboral, particularmente en países en vía de desarrollo, el debate se centra en un fenómeno fundamental que ha venido presentando un acelerado crecimiento, el sector informal, compuesto por trabajadores y pequeñas unidades productivas que presentan inferiores condiciones de trabajo, baja productividad e incumplimiento de las leyes, entre otras características que generan consecuencias negativas en el bienestar de la sociedad y limitan la productividad agregada de la economía.

Estudios teóricos y empíricos, desde aproximaciones conceptuales diversas, han arrojado diferentes resultados sobre las causas, el tamaño, las características y el comportamiento del sector informal. Dado que la informalidad, como conjunto de análisis, comprende a un grupo heterogéneo de agentes, se postula que cada una de las teorías planteadas sobre este tema explica sólo parte del fenómeno que intentan analizar.

Mientras que la Economía del Desarrollo ha abordado la informalidad en el contexto del dualismo y la segmentación, otras aproximaciones se han enfocado en lo que se denomina el enfoque voluntarista o de escape. A partir de las decisiones que toman los individuos de pertenecer a alguno de los sectores (formal o informal), recientemente se ha hecho necesario reconocer, por una parte, que escape y exclusión son marcos analíticos complementarios antes que competitivos y pueden coexistir simultáneamente y, por otra, que el sector informal presenta su propia dualidad interna, estando compuesto por individuos que no pueden conseguir otro tipo de trabajo, pero también por personas que trabajan allí por elección pudiendo elegir trabajar en el sector formal.

Si bien, existen avances sobre la comprensión de la informalidad, aún existen vacíos en la investigación sobre las dinámicas particulares en países, ciudades o regiones específicas. La revisión de la experiencia en diferentes países de América Latina concluye que, en términos generales, los mecanismos de exclusión y de escape pueden desempeñar funciones diferenciales de acuerdo con las realidades (historia, instituciones y marcos legales) de cada uno de los países y regiones; que dada la heterogeneidad del sector informal, las empresas y los trabajadores otorgan importancia relativa a los mecanismos de exclusión y de escape, por último, es posible que pueden coexistir al interior de un país y región, y en muchos casos no llegan a distinguirse.

Se hace necesario estudiar cada caso, tratando de encontrar respuestas acerca de la composición y decisiones que toman los individuos de pertenecer al sector informal. Este análisis, permitirá encontrar respuestas específicas y adoptar políticas diferenciales para la solución de un problema que, en general, afecta negativamente a los individuos, la sociedad y la economía, pero que se manifiesta de manera particular en cada caso.

En Colombia existen pocos estudios regionales sobre el tema y, siendo Bogotá el mercado laboral más grande de Colombia y la ciudad del país que agrupa el mayor número de trabajadores informales, resulta relevante adelantar el presente estudio. Adicionalmente, si bien se reconoce que el porcentaje de trabajadores informales de la ciudad es alto y ha venido en crecimiento, poco se sabe acerca de sus características, composición y comportamiento.

El presente trabajo buscará corroborar la hipótesis de segmentación del mercado de trabajo de Bogotá, por lo cual una gran proporción de trabajadores se ubican en el sector informal por razones de exclusión (no de voluntariedad). La restricción de datos que suministra la Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH¹, producida por el Departamento Nacional de Estadística – DANE, es la principal limitante para avanzar en esta investigación; la baja representatividad de la muestra para Bogotá, la ausencia de datos panel que permitan estudiar a fondo la movilidad de los trabajadores y preguntas de percepción sobre las motivaciones de los trabajadores restringirá el análisis sobre el sector informal.

Sin embargo, se buscará avanzar en la comprensión del fenómeno de la informalidad laboral en Bogotá, específicamente en aspectos relacionados con su tamaño, composición, determinantes y características de los trabajadores informales. Con este propósito, se realizará una recopilación de la literatura internacional y nacional sobre el tema y se realizarán ejercicios estadísticos y econométricos con base en los datos disponibles en la GEIH - DANE (2007 – 2010) para el caso de Bogotá y de las doce principales áreas metropolitanas del país después de Bogotá. Adicionalmente, se analizarán las políticas y acciones que, desde la ciudad, han sido planteadas para abordar este problema, lo que permitirá conocer su pertinencia a la luz de los resultados obtenidos anteriormente. Desde la perspectiva de formulación de políticas se reflexionará sobre el campo de trabajo que tiene un gobierno local para enfrentar un fenómeno tan complejo como la informalidad laboral.

1 La Gran Encuesta Integrada de Hogares es una encuesta mediante la cual se solicita información sobre las condiciones de empleo de las personas, las características generales de la población y sus fuentes de ingreso y sus gastos. La GEIH proporcionará información a nivel nacional, urbano- rural, regional, departamental, y para cada una de las capitales de los departamentos. En el caso de Bogotá, la encuesta se aplica a 850 hogares (3.400 personas en promedio) con representatividad a nivel de ciudad.

En el primer capítulo, se revisarán diferentes aproximaciones teóricas sobre la informalidad, planteando el debate teórico y conceptual a partir del cual se ha abordado el tema. En el segundo, se aborda la caracterización de los trabajadores informales de la capital y los determinantes de pertenecer al sector informal. Posteriormente, en el tercer capítulo, se realiza un análisis sobre los ingresos de los trabajadores, tratando de encontrar pruebas adicionales de segmentación en el mercado laboral Bogotano. En el cuarto capítulo, se indagará sobre la satisfacción de los trabajadores formales e informales y la movilidad entre sectores. En el quinto capítulo se realiza una recopilación y análisis de las intervenciones en el mercado laboral bogotano y sus enfoques. Todo lo anterior permitirá, en el capítulo seis plantear las conclusiones y recomendaciones de política a que haya lugar.

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

La informalidad ha sido un tema de discusión permanente en el estudio del mercado de trabajo de los países en desarrollo. Estudios teóricos y empíricos han arrojado diferentes resultados sobre la definición, las causas, el tamaño, las características, el comportamiento y la función del sector informal. Se postula que cada una de las teorías planteadas y los resultados encontrados explica sólo parte del fenómeno, cuestión que se relaciona con la heterogeneidad de la informalidad y el contexto específico en el que se analiza.

Aún más, el concepto de economía informal desde la perspectiva económica no ha tenido un significado único. Este fue acuñado en 1970 por Keith Hart, como resultado de una serie de estudios para la Organización Internacional del Trabajo -OIT sobre mercados laborales urbanos en África. El autor señaló la notable dinámica y diversidad de estas actividades que, para él, iban mucho más allá de “los limpiabotas y los vendedores de fósforos” (Portes & Haller, 2004). Posteriormente, y con la institucionalización del concepto en la OIT, el carácter dinámico con el que Hart caracterizó el sector informal fue cambiando y se convirtió en un sinónimo de pobreza y exclusión.

El contexto negativo del sector informal ha sido cuestionado por otros investigadores, entre otros, Portes & Schauffler (1993), quienes relacionan la economía informal con actividades irreguladas que generan ganancias y se encuentran altamente relacionadas con el sector formal.

De cualquier forma, después de treinta años de investigación sobre las actividades informales, todavía no hay consenso sobre su definición y causas; las escuelas teóricas no se refieren exactamente al mismo fenómeno, aunque lo denominen igual. Sin embargo, históricamente se puede hablar de la existencia de dos corrientes teóricas principales que se aproximan a las causas del sector informal, la estructuralista y la institucionalista, las cuales, más que ser explicaciones parciales de este fenómeno, se relacionan de manera complementaria. Más recientemente, se ha encontrado útil estudiar la informalidad a partir de las decisiones que toman los individuos de pertenecer o no al sector informal, planteándose que, en muchos casos, esta puede ser una opción voluntaria o ‘de escape’, más que una cuestión ‘de exclusión’.

A continuación, se presenta un breve recorrido por la literatura internacional y nacional que ha estudiado la informalidad laboral.

1.1. Explicaciones teóricas del fenómeno de la informalidad

1.1.1. *Visión de exclusión - Teoría estructuralista: Mercados laborales duales o segmentados*

Asocia la informalidad con situaciones de pobreza, marginalidad y subempleo, poniendo énfasis en la exclusión de los trabajadores del sector formal. Según esta teoría, la economía urbana puede descomponerse en dos sectores: uno moderno, en donde las firmas capitalistas dan a sus empleados ingresos relativamente altos y regulares, gracias a una organización eficiente y a una tecnología avanzada, y uno atrasado o residual, en donde las personas realizan trabajos de subsistencias vinculados a actividades tradicionales y de baja productividad.

Esta concepción está presente en modelos adelantados en los años 50, 60 y 70, que trataron de dar una interpretación de las economías subdesarrolladas a través de la existencia de dos sectores, 'el moderno' y 'el atrasado o de subsistencia', que posteriormente sería identificado como 'el sector informal', como se deriva de los trabajos de Boeke (1953), Lewis (1954) y Harris & Todaro (1970).

Para cualquier sector del mercado de trabajo en particular, las condiciones del mercado son determinadas por la demanda y oferta de trabajo, en un proceso que determina los salarios y las condiciones del empleo. No obstante, los modelos difieren dependiendo de si los niveles de ingreso y las condiciones de empleo dentro del sector formal son determinados por la oferta y la demanda, las fuerzas institucionales o los salarios de eficiencia, entre otras condiciones.

En general, aunque estos modelos difieren en algunos puntos, incorporan el diferencial de salario entre sectores como centro del análisis. Trabajos posteriores, como el de Schultz (1961), Becker (1964) Doeringer & Piore (1971), dieron un empuje importante a esta teoría. Fundamentados en la teoría del capital humano (Schultz, et al) muestran que salarios diferentes son pagados a trabajadores comparables dependiendo del sector en donde se ubiquen.

Como una extensión del modelo de Harris & Todaro (1970), en Fields (1975) se considera la existencia de un mercado laboral con dos sectores: el formal y el informal. El sector informal se percibe como una etapa previa a la transición al sector más preferido (el formal), donde los salarios son establecidos institucionalmente. Sumado a lo anterior, la teoría de búsqueda de empleo ha arrojado como conclusión que existen una variedad de salarios en el mercado de trabajo y que los trabajadores

buscan entre todos los empleos la mejor oportunidad posible (Ehrenberg & Smith 2006; Cahuc & Zylberberg, 2004; Stiglitz, 1985 y, Burdett & Mortensen, 1998).

Respecto a esta teoría, Watcher (1974) encuentra que, en general, los modelos de mercado laboral segmentado o dual avanzan sobre cuatro hipótesis: i) es útil la dicotomía entre el sector primario (formal) y secundario (informal); se asume la coexistencia de 'buenos' y 'malos' trabajos dentro de la misma economía; ii) el salario, las condiciones de trabajo y los mecanismos de empleo son diferentes entre el sector primario y el secundario; iii) la movilidad económica entre estos dos sectores es altamente limitada debido al racionamiento de trabajo y barreras de entrada en el sector formal y, por lo tanto, los trabajadores del sector secundario o informal se quedan allí de manera permanente, y iv) la baja acumulación de capital humano es una característica esencial de los trabajadores informales, sin embargo, su productividad potencial sería mayor si trabajaran en el sector formal.

Estos planteamientos soportan los postulados de la OIT (1972), para quien el sector informal juega el papel de 'libre entrada' para aquellos trabajadores que no pueden obtener un trabajo en el sector formal y desempleados que no pudiendo estar en esta condición por mucho tiempo prefieren vincularse al sector informal como trabajadores asalariados o cuenta propia.

Los modelos de mercado laboral segmentado han sido criticados recientemente como queda evidenciado en Fields (2004). Por ejemplo, Borguignon (1979), planteó que esta teoría no está totalmente justificada debido a que el sector tradicional no es totalmente independiente del resto de la economía urbana, existiendo complementariedades entre el sector moderno y el tradicional y, adicionalmente, no es seguro que haya libre entrada al sector tradicional (informal) urbano, ya que pueden existir barreras de entrada determinadas por factores relacionados con las habilidades para trabajar, el capital, etc. Por su parte, Packard (2007) demuestra que en el caso de Chile (1998-1999), el empleo informal (sin un contrato) presenta características de libre entrada; por ejemplo, el comercio es un sector relativamente abierto en el sentido que con poca destreza y capital, un recién llegado puede conseguir un empleo. No obstante, el autor encuentra que existen barreras importantes para el trabajo por cuenta propia como las dotaciones de capital físico, y que los empresarios pueden ser expulsados del trabajo por cuenta propia durante la contracción de la actividad económica justo como son expulsados los empleados formales.

Más recientemente, se ha planteado que los trabajadores deciden trabajar en el sector informal preferentemente que en el sector formal y que el sector informal tiene su propio dualismo interno, combinando los planteamientos tanto de la teoría de la

búsqueda de empleo como de los modelos de mercado laboral segmentado.

1.1.2. *Visión de escape - voluntarista*

En oposición a la visión de exclusión, se ha planteado la posibilidad que el trabajo informal actúe como un complemento del mercado formal. La informalidad, en vez de ser consecuencia de las rigideces institucionales o la segmentación del mercado laboral, es un proceso de decisión individual en el que los agentes toman sus decisiones con base en un análisis costo-beneficio, cuyas opciones son pertenecer al sector formal o al informal. Las personas toman su mejor opción, y generan empleo e ingresos a pesar de las desventajas que implica no ser formal, como son la ausencia de protección del Estado y el aprovechamiento de los servicios públicos (Perry, 2007). En este sentido, la informalidad es vista como una cuestión de escape: si el beneficio neto de ser informal es mayor, los individuos optan por la informalidad.

La literatura sobre la voluntariedad del trabajo informal sostiene que un buen número de trabajadores se encuentran en el sector informal por elección. Entre los autores más representativos de esta visión se encuentra Maloney (1998), quien sostiene que los individuos racionales escogen voluntariamente ser informales y los empleos en el sector formal no se encuentran excesivamente racionados y que el sector informal se comporta más como un sector empresarial desregulado que como un segmento desventajoso del mercado laboral.

Otros autores (Levenson & Maloney, 1998; Loayza, 1996; Sarte, 2000; Ihrig & Moe, 2004) han utilizado argumentos similares y sugieren que existen costos y beneficios de ser informal. Maloney (2003, 2004, Fiess, Fugazza, & Maloney, 2006; Bosch & Maloney 2006) ha presentado una serie de conclusiones que soportan la visión voluntarista del sector informal: el trabajo por cuenta propia en el sector informal suministra un paquete de ingresos, beneficios no salariales y condiciones de trabajo que son por lo menos tan atractivas para muchas personas como las que podrían recibir como empleados asalariados en el sector formal. Desde esta aproximación, dos aspectos son fundamentales en la decisión de ubicarse en el sector informal:

- a) Los costos impuestos por las instituciones: el sector informal se expande en respuesta a la regulación excesiva de la economía, la legislación económica y la ineficiencia del estado, cuestiones que pueden ser entendidas como costos de transacción que desalientan la formalización. El oneroso sistema legal laboral es un factor que disminuye la movilidad laboral e impide una eficiente asignación de los

trabajadores; los costos de los impuestos implícitos en la legislación laboral pueden inducir la informalidad laboral como una alternativa deseable. Los trabajadores del sector formal pagan por las protecciones sociales, ya sea explícitamente, a través de contribuciones, o implícitamente en términos de salarios más bajos.

Castells & Portes (1989), plantean que la economía informal es un proceso generador de ingresos caracterizado por eludir las regulaciones de las instituciones de la sociedad. En esta misma corriente se encuentra De Soto (1989), quien considera que la informalidad son todas aquellas actividades que desobedecen las regulaciones estatales. La diferencia entre pertenecer o no al sector formal se encuentra en el estatus legal, pues las costosas regulaciones de entrada impiden que los trabajadores informales crucen la frontera hacia la formalidad y el crecimiento.

- b) El papel central que juega la productividad y la ventaja comparativa: Lucas (1978) planteó que los individuos escogen entre trabajos asalariados y el autoempleo, dependiendo de si son relativamente más talentosos como autoempleados. Yamada (1996) encuentra pruebas de ganancias competitivas y elección voluntaria del trabajo por cuenta propia informal urbano. La evidencia indica que sólo los individuos que lo hicieron bien en el trabajo por cuenta propia informal se quedaron en el sector, los que poseen menos habilidades empresariales dejaron el trabajo por cuenta propia informal y se trasladaron a otras opciones de empleo más apropiadas. Por su parte Heckman & Sedlacek (1985), al igual que de Carneiro, Heckman & Vytlačil (2005), argumentan que las ventajas comparativas de los trabajadores, que surgen de una variedad de habilidades y características relacionadas con el trabajo, los llevan a escoger aquel trabajo que mejor se corresponde con sus talentos y gustos.

Además de la discusión sobre la ventaja comparativa basada en la habilidad empresarial, los empleos informales pueden ofrecer un punto de entrada al mercado laboral para los trabajadores jóvenes no calificados de edad media, que solucionan parcialmente la deficiencia u obsolescencia de sus habilidades, mediante el aprendizaje o entrenamiento en el trabajo que no tienen a su disposición en los trabajos asalariados formales. Para las mujeres casadas, los trabajos informales ofrecen una flexibilidad que les permite equilibrar mejor el trabajo y la crianza de los hijos. Para algunos trabajadores talentosos, la informalidad puede ofrecer mejores perspectivas de movilidad ascendente que el sector formal.

Ejemplo de ello es Gasparini & Tornarolli (2007), quienes en un estudio sobre Latinoamérica y el Caribe, ofrecen pruebas a favor del autoempleo voluntario

de las personas jóvenes: sugieren que estos entran en el mercado laboral como trabajadores asalariados, acumulan conocimientos, capital y contactos, y luego ponen sus propias empresas informales o se trasladan al sector formal.

Sin embargo, como lo reconoce Maloney (1998), el sector informal es altamente heterogéneo y los argumentos de la voluntariedad son aplicables a la fracción del sector informal con mayores ingresos. De hecho, plantea que la hipótesis estructuralista o de exclusión es más adecuada para los trabajadores de menores ingresos, aquellos para los cuáles el salario mínimo es relevante. Las remuneraciones de los trabajadores del sector informal de menores ingresos son procíclicas, pues durante los auges el sector moderno absorbe una porción de estos trabajadores, de manera que el ingreso medio de los informales aumenta y, durante las recesiones, el ingreso disminuye. En el sector formal, por el contrario, las remuneraciones están fijadas por contratos y convenciones.

Maloney (2004), considera que: “argumentar que los trabajadores son voluntariamente informales no implica, por supuesto, que no vivan en la pobreza, solo que no estarían necesariamente mejor en los trabajos formales para los que están calificados. Estar en el sector informal es a menudo la decisión óptima dada sus preferencias, los obstáculos que enfrentan en términos de su nivel de capital humano y el nivel de productividad del trabajo en el sector formal del país”. En este sentido, se ha planteado que el principal problema de la visión voluntarista es que pone el énfasis en un segmento del sector informal (dueños de pequeñas firmas), dejando de lado una amplia gama de empleo informal.

1.1.3. *Visión dual del sector informal*

Recientemente se ha hecho evidente la necesidad de reconocer la dualidad existente dentro del sector informal. Por una parte, este sector presenta libre entrada de actividades de baja productividad y personas que no pueden conseguir otro tipo de trabajo y, por otra, también está compuesto por personas que trabajan allí por elección pudiendo elegir trabajar en el sector formal. Pruebas a favor de que el sector informal posea una dualidad interna son ofrecidas por Gunther & Launov (2006), Fields (1990), Gustav Ranis (1999), Maloney (2004), Ñopo & Valenzuela (2007), Navarro & Schrimpf (2004), Duval & Hernández (2006), Maloney (1999), Saavedra & Chong (1999) y Mondino & Montoya (2002).

Esta disyuntiva teórica, entre el escape o la exclusión, ha sido planteada recientemente por el Banco Mundial (2007) para comprender la decisión que toma el individuo de pertenecer al sector informal. Si es una cuestión de exclusión, los trabajadores

informales son un grupo en desventaja del mercado laboral, que tiene su origen en la segmentación económica y en las rigideces institucionales. Los trabajadores preferirían los salarios y beneficios presumiblemente más altos del trabajo formal, pero son excluidos de éste. En contraste, si la informalidad es una cuestión de escape, el individuo toma una decisión voluntaria que resulta de cálculos privados de costo-beneficio.

Desde esta última perspectiva, los trabajadores pueden escoger voluntariamente tener empleos informales, que generan niveles más altos o iguales de bienestar que en el formal, dadas sus preferencias, habilidades, otros medios de protección social y su valoración de los costos y características de los empleos informales y formales. No obstante, el escoger voluntariamente trabajar en el sector informal no garantiza un mayor nivel de bienestar para la sociedad en su conjunto, lo que significa es que los trabajadores informales no estarían en una mejor situación si estuvieran en un trabajo con características similares perteneciente al sector formal, dados sus bajos niveles de capital humano y productividad económica.

La revisión de la experiencia en diferentes países de América Latina concluye, en términos generales, que los países difieren en sus instituciones y marcos legales, por lo tanto, los mecanismos de exclusión y de escape pueden tomar lugar con distintas intensidades; que dada la heterogeneidad del sector informal, las empresas y los trabajadores otorgan importancia relativa a los mecanismos de exclusión y de escape; por último, es posible que en algunos casos sea prácticamente imposible distinguir entre exclusión y escape.

La mirada moderna es, entonces, que el sector informal comprende ambos tipos de trabajadores, los que prefieren el sector formal, pero están excluidos, y aquellos que están voluntariamente en el sector informal. El tamaño relativo de estos grupos varía entre países dependiendo de los niveles de productividad global e instituciones laborales.

1.2. Resultados de trabajos empíricos en Colombia

El debate sobre las causas del sector informal y sus determinantes ha sido objeto de estudio en el caso de Colombia y, específicamente, de Bogotá. A continuación se presenta una breve recopilación de estudios, agrupados en los tópicos más relevantes para el presente análisis.

1.2.1. Segmentación del mercado laboral

Uribe, Castro & Ortiz, (2004) y Uribe, Ortiz & García (2006) encuentran pruebas a

favor de la segmentación del mercado laboral colombiano y dentro del sector informal. Con mayor nivel educativo se tienen mejores condiciones laborales, movilidad laboral y social y satisfacción con el puesto de trabajo; se identifican barreras no económicas a la movilidad entre segmentos, entre las que se encuentran la edad, el género y las responsabilidades familiares; la productividad del trabajo y el ingreso de los trabajadores no sólo depende del trabajador, sino también, de los acervos de capital físico y humano del sector como de las empresas en el cual se ubique, resultado que es compatible con la existencia de economías a escala.

Mauri (2001), estudia la informalidad para el caso de Bogotá encontrando evidencia que soporta la visión estructuralista, de exclusión y marginalidad del sector informal. Si bien se encuentran capacidades empresariales de algunas personas que conforman el sector informal, así como vínculos entre el sector formal y el informal, se sostiene que, en su mayoría, el sector informal está constituido por trabajadores que desarrollan actividades de subsistencia. Este tipo de informalidad se asocia con situaciones de migración, desplazamiento y pobreza que predomina sobre los más pobres, los menos educados y los más jóvenes. Adicionalmente, la dominancia absoluta de mujeres en la categoría de empleadas domésticas lleva a incorporar consideraciones de género.

Otros estudios, Bourguignon (1979) y Fields (1980), encuentran evidencia débil de segmentación, medida como la diferencia en los ingresos de personas equivalentes que trabajan en diferentes segmentos del mercado de trabajo, de acuerdo con el sexo, edad, educación, ocupación, entre otros determinantes. En el caso específico de Bogotá, Bourguignon (1979) evidencia que la pobreza está presente en los dos sectores, moderno y tradicional y el diferencial de ingresos entre sectores se debe a diferencias estructurales en términos de educación, edad y horas trabajadas. A corto plazo, podría haber poca competencia entre los dos sectores, pero a largo plazo, estos parecen complementarse.

1.2.2. Costos laborales y rigideces institucionales como generadores de informalidad

Los estudios para Colombia, entre otros, Sánchez, Ruiz & Duque (2009), Mondragón-Vélez, Peña & Wills (2009), Santa María, García & Mujica (2009), muestran que aumentos en las regulaciones laborales aumentan la informalidad, el desempleo y su duración. Encuentran que las rigideces del mercado laboral colombiano, específicamente el crecimiento de los costos no laborales y del salario mínimo, incrementan la probabilidad de ser informal así como la rotación de trabajadores entre el sector formal y el informal.

Entre los hallazgos más importantes, se encuentra que de haber mantenido los costos laborales de 1990, la informalidad hubiese sido cerca de un 5% menor a lo observado durante el periodo 2000-2007 y que el aumento de 14 puntos porcentuales en los costos no salariales a partir de la reforma a la seguridad social (ley 100 de 1993) generó una pronunciada segmentación del mercado laboral. Esta segmentación ha conducido a su vez a un aumento de la informalidad y del cuentapropismo, especialmente de los menos educados, por la falta de demanda de empleos formales por parte de las empresas, y la reticencia de los trabajadores a asumir unos costos que no tienen una relación significativa con los beneficios que reciben por ellos.

1.2.3. Determinantes individuales, sectoriales, institucionales y regionales de la informalidad

En García (2008) y García (2009), se concluye que: i) el capital humano es la variable con un mayor efecto para reducir las actividades informales, resultado que muestra que del lado de la oferta de trabajo las políticas para mejorar la calidad del empleo deben estar dirigidas a aumentar la productividad de los trabajadores vía capacitación, ii) la informalidad tiene una relación inversa con el grado de desarrollo industrial de las ciudades y la cercanía con otros centros urbanos; mayores esfuerzos para ensanchar el sector industrial pueden generar, del lado de la demanda de trabajo, una mejora en la calidad de los puestos de trabajo que se generan, iii) en aquellas ciudades con mayores niveles de ineficiencia estatal, derivada de los altos índices de burocratización, se generan más trabas a la decisión de formalizarse por parte de las empresas y los hogares. Estos factores han generado que el desajuste en calidad en el mercado laboral se profundice, siendo las actividades con menores requerimientos de educación, experiencia y tecnología las que más peso tienen en la economía.

Guataquí, García & Rodríguez (2011), muestran que, si bien la tasa de informalidad no parece modificarse en términos de su valor, su composición interna adquiere interesantes patrones. Observan que las mujeres tienen mayor probabilidad de ser trabajadoras informales; que la informalidad es una función inversa de la edad, con efectos particulares en las edades más bajas y más altas del ciclo de vida laboral, y por último, que la educación reduce la probabilidad de ser informal.

1.2.4. Composición y función del sector informal

Flórez (2002), analiza la función del sector informal en el empleo colombiano durante el periodo 1984-2000, encontrando tres subsectores que integran el sector informal: trabajadores asalariados de grandes y pequeñas firmas, empresarios, y trabajadores de subsistencia. El sector de subsistencia soporta la visión dual del

mercado de trabajo, mientras que los otros dos se encuentran integrados al sector formal, tanto directamente, a través de la subcontratación o como trabajadores no registrados, como indirectamente, a través de la demanda de bienes y servicios. Mientras que el sector de subsistencia se comporta de manera contracíclica, los otros dos subsectores lo hacen de manera procíclica.

Bernal (2009), usando la definición de protecciones sociales como la más adecuada para medir la informalidad, encuentra un sector informal de aproximadamente el 74% en el total nacional. Los resultados de las estadísticas descriptivas y el modelo de regresión logístico indican que los trabajadores jóvenes, mujeres, trabajadores rurales, minorías étnicas, personas sin educación, los más pobres, los trabajadores de firmas pequeñas, trabajadores agrícolas y del sector construcción presentan una mayor probabilidad de ubicarse en el sector informal. Pruebas adicionales sobre la elección de los trabajadores muestran que parte del trabajo informal es el resultado de la falta de oportunidades, sin embargo, la otra parte es atribuible a las elecciones individuales de los trabajadores.

Si bien estos estudios han logrado avanzar en la comprensión de la función del sector informal y su dualidad interna, así como en las decisiones que toman los individuos para pertenecer a alguno de los sectores (formal o informal), se evidencia la necesidad de avanzar en esta comprensión en el caso nacional y, específicamente en el caso de la ciudad de Bogotá. Tal vez, la disponibilidad de datos panel y preguntas en la encuesta de hogares limitan la comprensión de la movilidad de los trabajadores entre sectores y sus motivaciones para ubicarse en algún segmento del mercado de trabajo.

CAPÍTULO II

CARACTERIZACIÓN Y DETERMINANTES DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN BOGOTÁ 2007-2010

Existe una gran heterogeneidad conceptual y, consecuentemente de medidas, para lograr una aproximación al tamaño, características y función de la informalidad laboral, razón por la cual lograr un marco de aproximación específico requiere definir previamente en qué aspectos del fenómeno estamos interesados. Por su condición, la mayor parte de las actividades económicas que se clasifican como informales no se capturan en las cuentas nacionales y las estadísticas oficiales, una excepción es el trabajo informal, que se puede medir o aproximar utilizando respuestas a preguntas de encuestas de hogares acerca de la afiliación a la seguridad social, los beneficios obligatorios que los trabajadores reciben, o el tamaño de la empresa en la cual trabajan, entre otras.

Desde la perspectiva de los trabajadores, la informalidad puede ser agrupada en las siguientes categorías:

Cuadro 1.
Clasificación de la informalidad desde el punto de vista de los trabajadores.

Categoría	Descripción
Sector informal	Trabajadores cuenta propia, trabajadores familiares sin remuneración, trabajadores domésticos o personas que trabajan en unidades de producción entre 1 y 5 trabajadores.
Empleo informal	Trabajadores asalariados informales y trabajadores familiares sin remuneración, que pueden trabajar en el sector formal o informal. Estos trabajadores son definidos como informales si no tienen un contrato, beneficios de salud y pensión, o no están cubiertos por el sistema de seguridad social.
Trabajadores cuenta propia informales	Trabajadores autónomos definidos como informales, si no tienen un contrato o no están cubiertos por el sistema de seguridad social, entre otras condiciones.
Economía informal	Incluye todas las categorías de trabajadores.

Fuente: Los autores.

En estas categorías se encuentran dos aproximaciones que han sido utilizadas extensamente para medir la informalidad laboral: la aproximación productiva, desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo -OIT, que se enfoca en el tipo de unidad de producción (sector informal) y la aproximación de protección social o legalista.

Aproximación productiva (OIT): esta definición pretende caracterizar las actividades económicas de menor productividad y, en consecuencia, de bajos ingresos. Para el caso de Colombia, el DANE, retomando los criterios de la OIT - Proyecto PREALC 1978, considera como trabajadores del sector informal a: los 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; los trabajadores familiares sin remuneración; los empleados domésticos; los trabajadores por cuenta propia, excepto los independientes profesionales y, los patronos o empleadores de empresas de cinco trabajadores o menos.

El concepto de informalidad laboral utilizado por el DANE puede considerarse impreciso, toda vez que mezcla el concepto de informalidad de personas con el de informalidad de las empresas. Sin embargo, atiende a ciertas características comunes relacionadas con el tamaño de la empresa, como son el bajo nivel de capital físico y humano. Las instituciones que trabajan con esta definición de informalidad suponen que el reducido tamaño de escala se relaciona con bajos niveles de productividad, lo que implica bajos ingresos y una menor remuneración a los factores de producción (Uribe & Ortiz, 2006).

Aproximación de protección social o legalista: se enfoca en la cobertura de los trabajadores por la protección laboral obligatoria, orientada hacia el bienestar de las personas y, por lo tanto, a la calidad del empleo generado. Esta definición ha sido desarrollada a partir del énfasis dado por la OIT (2002) al Trabajo Decente, que promueve la protección de los trabajadores, independientemente del tipo de trabajo que realicen. Esta medida plantea que si la preocupación central es que las familias estén cubiertas por ciertas medidas de protección, no es necesario que estas protecciones estén ligadas al contrato laboral en particular.

Derivada de esta aproximación se encuentran las definiciones débil y fuerte de la informalidad. Mientras la primera captura a las personas ocupadas que no se encuentran afiliadas al sistema de salud contributivo², la segunda se concentra en aquellos que no se encuentran afiliados al sistema de salud y de pensiones simultáneamente.

Otras medidas de informalidad han sido planteadas y pueden ser calculadas a partir de las encuestas de hogares. Entre las más comunes se encuentran: i) las personas que trabajan sin un contrato de trabajo, ii) los individuos que laboran con un contrato verbal, iii) los trabajadores por cuenta propia y, iv) las personas que trabajan en sitios de trabajo inadecuados. Cada una de estas medidas trata de capturar un fenómeno diferente asociado con la informalidad.

Al calcular el tamaño de la informalidad laboral según las medidas mencionadas, tanto en Bogotá como en las doce principales áreas metropolitanas más importantes

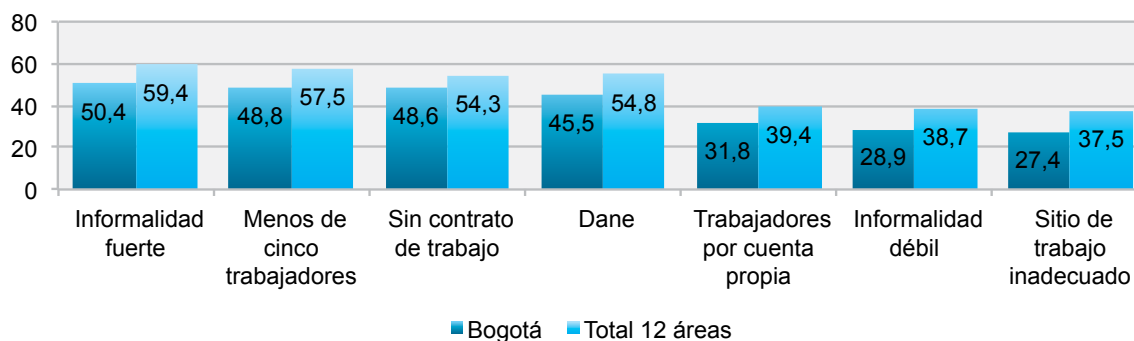
2 El sistema de salud contributivo también incluye los regímenes de salud especiales, tales como los pertenecientes a las fuerzas armadas, Ecopetrol, ciertas universidades públicas, entre otros.

del país después de Bogotá³ (de ahora en adelante doce áreas), se encuentran importantes diferencias. No obstante, independientemente de la medida utilizada, la informalidad registrada en la capital del país siempre fue significativamente inferior a la encontrada en el agregado de dichas ciudades, durante el periodo 2007 – 2010.

Como se muestra en la gráfica 1, en promedio, entre los años 2007 y 2010, el valor más alto de informalidad laboral fue estimado por la medida fuerte de protección social, que ubicó al 50,4% de los ocupados de Bogotá como trabajadores informales. Esta aproximación proporcionó valores muy semejantes a los hallados mediante las medidas de empleados y obreros en empresas de menos de cinco trabajadores (48,8%), y personas que carecieron de un contrato de trabajo (48,6%). Como se observa, estas medidas agrupan un número similar de trabajadores informales, que giró al rededor del 49,3% de los ocupados.

Por su parte, la aproximación productivista (DANE) estimó en 45,5% el número de trabajadores informales; esta medida subestimó el tamaño de la informalidad laboral en 4,9 puntos porcentuales respecto a la cuantificación obtenida por la informalidad fuerte, y sobreestimó en 18 puntos porcentuales su tamaño en relación con ‘los trabajadores que laboran en sitios de trabajo inadecuados’.

Gráfica 1.
Informalidad laboral según las diferentes aproximaciones. Porcentaje respecto al total de ocupados. Bogotá y doce áreas. Promedio 2007-2010.



Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

3 Medellín, Barranquilla, Cali, Bucaramanga, Manizales, Santa Marta, Pereira, Armenia, Cartagena, Ibagué, Villavicencio y Pasto.

Aunque algunas formas de cuantificar la informalidad laboral arrojan valores similares, es importante indagar más a fondo este fenómeno, pues la composición, características y comportamientos de los individuos agrupados en cada una de estas categorías pueden diferir sustancialmente. Al realizar un análisis simple de correlaciones utilizando los datos trimestrales, se observa que, en el caso de la capital del país, la informalidad fuerte y la del DANE presentaron una correlación de 0,48, evidenciando que no existe una probabilidad alta de que un individuo que satisface la primera definición también satisfaga la segunda. En el caso de las doce principales áreas se encontró una correlación más alta, correspondiente a 0,78.

Sin embargo, tanto en el Distrito Capital como en las doce áreas, se obtuvieron correlaciones altas entre la informalidad fuerte y 'las personas que laboran en empresas de menos de cinco trabajadores', con valores de 0,58 y 0,77, respectivamente. También se observó que la informalidad, medida como 'los individuos que laboran en empresas de menos de cinco trabajadores', se correlacionó con la informalidad laboral débil y con la medición productivista (DANE). Lo anterior puede estar mostrando que, en gran medida, la desprotección de los trabajadores es un fenómeno que se presenta en las pequeñas empresas, que en la mayoría de los casos se caracterizan por su baja productividad.

No obstante, se destaca que, la falta de coincidencia entre trabajadores no cubiertos y el tamaño de la empresa, revela que la medida de informalidad por tamaño de empresa no captura a los trabajadores no cubiertos en empresas de más de cinco trabajadores ni a los trabajadores que desarrollan actividades informales fuera de las empresas.

Con el análisis realizado anteriormente, y junto con las recomendaciones efectuadas por la literatura actual, el presente estudio utilizará el concepto de informalidad fuerte como el mejor instrumento técnico para cuantificar la informalidad laboral debido a que:

- Es una medida que captura explícitamente las condiciones laborales y de bienestar de un trabajador, independientemente del trabajo realizado.
- Agrupa el conjunto de derechos laborales que cobija a un trabajador, es decir, la calidad del trabajo realizado, lo cual es de interés en la política pública.
- Hace referencia a un fenómeno relacionado con el trabajo, y no mezcla condiciones de trabajo con medidas ligadas al tamaño de empresa, tal y como ocurre con la definición del DANE.

- Exige políticas públicas que generen un gran impacto en el mercado de trabajo, debido a que estima el mayor porcentaje de trabajadores sumidos en la informalidad respecto al total de ocupados.
- Es una de las mediciones de informalidad laboral que más se correlaciona con las demás planteadas, puesto que captura de manera más amplia la mayoría de los fenómenos relacionados con la informalidad laboral.
- Incluye la informalidad laboral contenida en las empresas que poseen más de cinco trabajadores, cuestión omitida por la medición del DANE.
- Admite comparabilidad a nivel internacional, ya que las definiciones de informalidad basadas en la seguridad social son ampliamente usadas en otros países.

A partir de la identificación del instrumento técnico que mejor permite aproximarse a la informalidad laboral, se presenta a continuación la evolución y las principales características socioeconómicas del trabajo informal en Bogotá, comparativamente con lo que sucede en las doce áreas como un agregado. Para realizar este ejercicio, se tomarán los datos de la GEIH para los años 2007-2010 buscando analizar por lo menos cuatro años consecutivos y, además, tratando que el cambio metodológico que presentó esta encuesta a partir de diciembre de 2006 no afecte la utilización de la serie de datos.

CAPÍTULO III

INFORMALIDAD LABORAL EN BOGOTÁ

3.1. El tamaño de la informalidad laboral en Bogotá

De acuerdo con la información de la GEIH, Bogotá registró en el año 2010 un total de 3.623.268 personas ocupadas, 418.952 más que en el 2007, cuando tuvo 3.205.316 individuos laborando.

Cuadro 2.
Número de ocupados de Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali, Medellín y total doce áreas. 2007-2010.

	Barranquilla	Bogotá	Bucaramanga	Cali	Medellín	Total doce áreas
2007	639.287	3.205.316	423.047	1.024.230	1.390.637	5.154.568
2008	638.058	3.360.979	455.890	1.030.155	1.421.164	5.231.552
2009	671.027	3.419.979	501.284	1.069.791	1.482.008	5.465.433
2010	711.407	3.623.268	523.866	1.082.272	1.543.315	5.629.998

Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

Del número de ocupados que registró Bogotá, aproximadamente la mitad de ellos fueron trabajadores informales; durante este intervalo de tiempo, la tasa de informalidad laboral⁴ pasó del 51,1% en el 2007 al 50,1% en el 2010. A pesar de esta leve disminución, la informalidad se mantiene en niveles elevados y prácticamente constantes, mostrando el carácter estructural de este fenómeno. Comparativamente con las doce áreas, el Distrito Capital presentó una de las menores tasas de informalidad, sin embargo, debido al tamaño de su mercado laboral, el número de ocupados informales de la ciudad fue prácticamente igual a la suma de los trabajadores informales de Medellín, Cali y Barranquilla.

Cuadro 3.
Tasa de informalidad de Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali, Medellín y total doce áreas. 2007-2010.

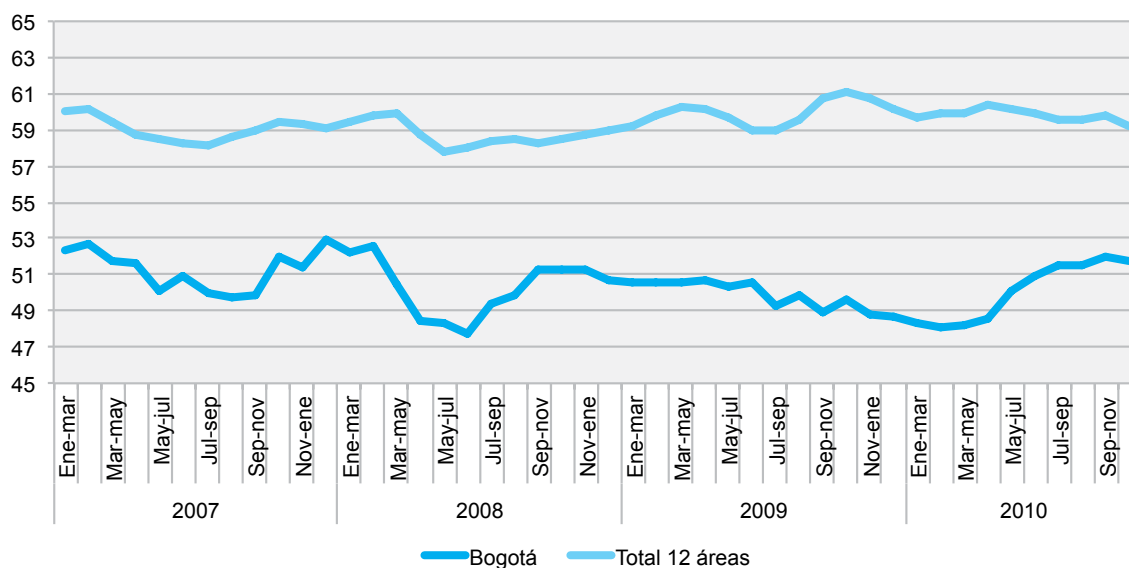
	Barranquilla	Bogotá	Bucaramanga	Cali	Medellín	Total doce áreas
2007	69,6	51,1	64,0	59,2	43,3	59,0
2008	67,9	50,1	62,5	60,6	43,6	58,7
2009	70,1	50,1	64,2	61,7	44,8	59,9
2010	68,5	50,1	63,4	60,8	47,1	59,8

Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

4 La tasa de informalidad se calcula con respecto a la ocupación (TI=I/O).

La serie trimestral móvil para el caso de Bogotá muestra que la tasa de informalidad laboral disminuye durante el primer semestre del año y aumenta en el segundo, evidenciando así la estacionalidad de la actividad económica y del comportamiento del empleo.

Gráfica 2.
Tasa de informalidad Bogotá y doce áreas.
Trimestres móviles 2007-2010.



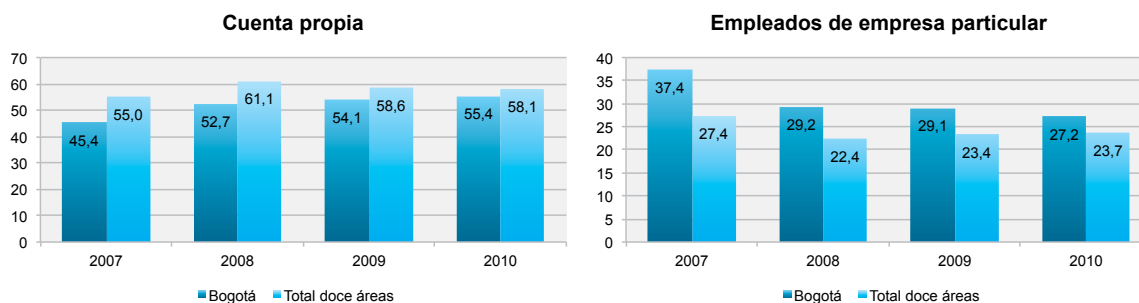
Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

3.2. Composición del sector informal de Bogotá.

En esta sección se presentará una descripción de la composición económica y ocupacional del sector informal, que permita la comprensión sobre el tipo de trabajo que realizan los trabajadores informales y el ámbito económico en el que lo desarrollan.

Los ocupados informales fueron principalmente trabajadores por cuenta propia o empleados de empresas particulares. Las personas que trabajaron como informales en la ciudad fueron principalmente cuentapropistas (52%) y obreros o empleados de empresas particulares (30,6%). Mientras la participación de los primeros, respecto al total de trabajadores informales, aumentó de 45,4% en el 2007 a 55,4% en el 2010, la de los segundos disminuyó al pasar de 37,4% en el 2007 a 27,3% en el 2010. En efecto, los trabajadores por cuenta propia son la principal población informal, tanto en Bogotá como en el país, convirtiéndose en el grupo de prioritaria atención de cualquier política dirigida a la informalidad laboral.

Gráfica 3.
Participación porcentual de los trabajadores cuenta propia y empleados de empresa particular en el total de ocupados informales, Bogotá, 2007-2010.



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE. Cálculos SDDE

En términos de tendencia, la participación de las categorías ocupacionales que más aportan al trabajo informal, ‘trabajador por cuenta propia’ y ‘obrero o empleado de empresa particular’, se comportaron de manera totalmente opuesta durante los cuatro años analizados. Mientras la primera aumentó su participación respecto al total de informales, al pasar del 45,4% en el 2007 al 55,4% en el 2010, la segunda disminuyó su participación; de 37,4% en el 2007 cayó a 27,3% en el 2010.

Debido a la heterogeneidad del sector informal, los trabajadores informales pueden ser divididos en subgrupos. A partir de las características más importantes observadas en los trabajadores informales clasificados por posiciones ocupacionales, principalmente, el crecimiento de la categoría ‘cuenta propia’ y el decrecimiento de ‘los obreros o empleados de empresas particulares’, y siguiendo la clasificación de trabajadores informales propuesta por Flórez (2002) y el Banco Mundial (2007), se considera pertinente realizar el análisis de la informalidad laboral en 3 grupos:

- **Grupos 1:** Trabajadores informales asalariados, que reúne las categorías ocupacionales de ‘obreros o empleados del gobierno’ y ‘obreros o empleados de las empresas particulares’.
- **Grupo 2:** Trabajadores independientes, reúne a los ocupados ‘por cuenta propia’ y los ‘patrones o empleadores’.
- **Grupo 3:** Trabajadores con condiciones laborales de subsistencia, ‘empleados domésticos’, ‘trabajadores familiares sin remuneración’, los ‘trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares’ y los denominados como ‘otros’.

Esta clasificación, además de facilitar el análisis, permite considerar a los trabajadores de acuerdo con algunas características y lógicas diferenciales referentes a su participación en el mercado de trabajo.

En el primer grupo (asalariados), la participación respecto al total de ocupados informales descendió durante el periodo analizado, al pasar de 38% en el 2007 a 27,6% en el 2010. En el caso de las doce áreas también se presenció una baja en su respectiva participación, puesto que pasó de 27,7% en el 2007 a 23,9% en el 2010, los niveles de participación de este grupo siempre fueron inferiores a los registrados en la capital del país.

En el segundo grupo (independientes), la participación respecto al total de ocupados informales de Bogotá aumentó de 52,7% en el 2007 a 61,7% en el 2010. Como se observa, la participación de este grupo fue casi el doble que la del primero. En el caso de las doce áreas, este grupo registró una participación que, a pesar de ser inferior a la registrada en Bogotá, creció de 60,3% en el 2007 a 64,3% en el 2010.

Finalmente, además de ser notablemente inferior a la de los dos primeros, la participación del tercer grupo aumentó levemente, al pasar de 9,4% en el 2007 a 10,7% en el 2010. Mientras en la capital del país la participación de este grupo fue de 10% en promedio durante los cuatro años analizados, en el caso de doce principales áreas urbanas del país esta fue de 11,6%. Es importante mencionar que los trabajadores de este último grupo se encuentran, en la mayoría de los casos, en una situación alta de vulnerabilidad socioeconómica.

Cuadro 4.
Porcentaje de ocupados informales de cada grupo respecto al total de ocupados informales. Bogotá y principales 12 áreas metropolitanas. 2007-2010.

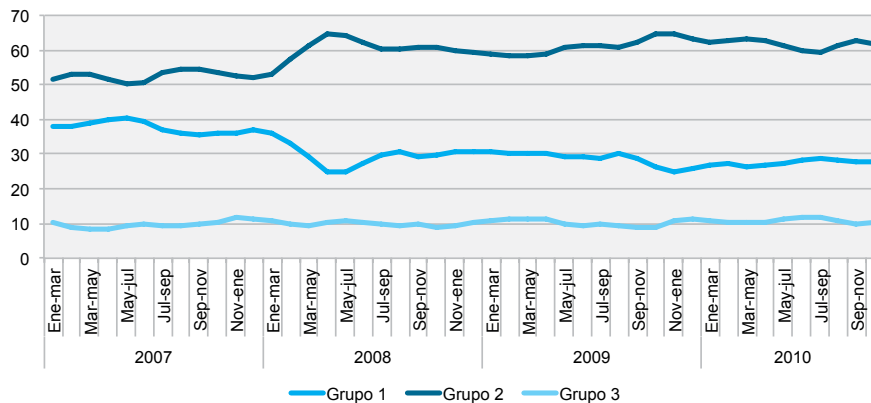
Grupo	Bogotá				12 áreas metropolitanas			
	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010
Grupo 1	38,1%	29,6%	29,4%	27,6%	27,7%	22,7%	23,6%	23,9%
Grupo 2	52,6%	60,5%	60,5%	61,7%	60,3%	66,5%	64,7%	64,3%
Grupo 3	9,4%	9,9%	10,1%	10,7%	12,0%	10,9%	11,7%	11,8%

Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

Algunos hechos merecen ser destacados para el caso de Bogotá, i) los trabajadores informales independientes vienen aumentando su participación, a medida que disminuye la de los trabajadores informales asalariados. Estos dos grupos presentan un comportamiento de espejo como se observa en la gráfica 4; el coeficiente de correlación es de -0,98, mostrando una alta tasa de remplazo entre los trabajadores informales del primer y segundo grupo; ii) aunque el tercer grupo no presenta un alto

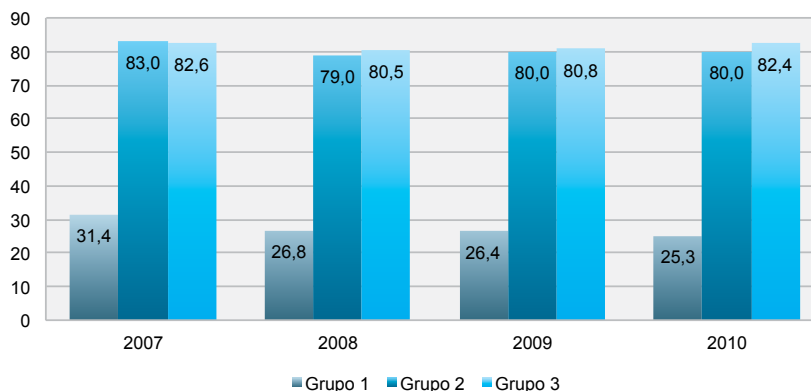
porcentaje de participación en los trabajadores informales, su tasa de informalidad es la más alta entre todos los grupos (pasó de 82,6% en el 2007 a 82,4% en el 2010) como se muestra en la gráfica 5; iii) el aumento de los trabajadores independientes trae consecuencias sobre la desprotección social de estos, toda vez que la tasa de informalidad de este grupo es cercana al 80%; iv) la tasa de informalidad, además de ser de las más bajas, ha disminuido en el caso de los trabajadores informales asalariados, pasando del 31,4% en el 2007 a 25,3% en el 2010.

Gráfica 4.
Porcentaje de ocupados informales de cada grupo respecto al total de ocupados informales. Bogotá y total doce áreas. Trimestres móviles 2007-2010.



Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

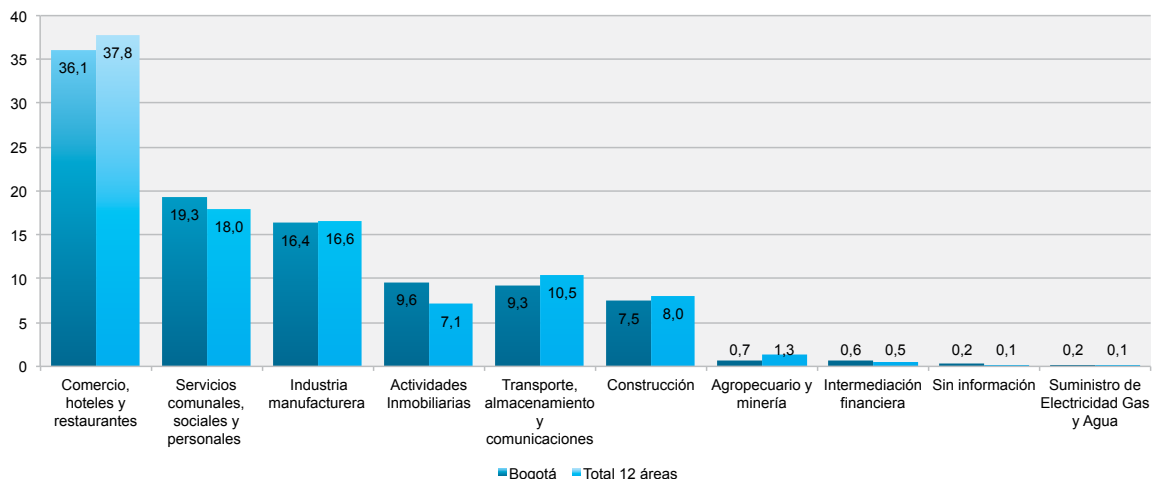
Gráfica 5.
Tasa de informalidad de los grupos. Porcentaje respecto al total de ocupados de cada grupo. Bogotá. 2007-2010.



Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

La informalidad laboral se ubicó principalmente en tres ramas de actividad económica. En consonancia con la estructura productiva de la ciudad, el 71,9% de los ocupados informales de Bogotá se ubican en tres ramas: ‘comercio, hoteles y restaurantes’, ‘servicios comunales, sociales y personales’ e ‘industria manufacturera’. Dentro del total de informales, los trabajadores de la rama Comercio, hoteles y restaurantes aumentaron su participación, pasando del 34% en el 2007 al 37,8% en el 2010, mientras que la participación en las otras dos ramas disminuyó. Un panorama similar se presenta en el agregado de las doce áreas. Así mismo, estas tres ramas agruparon el 73,2% de los trabajadores informales asalariados, el 67,6% de los trabajadores independientes y el 93,1% de los trabajadores domésticos o no remunerados.

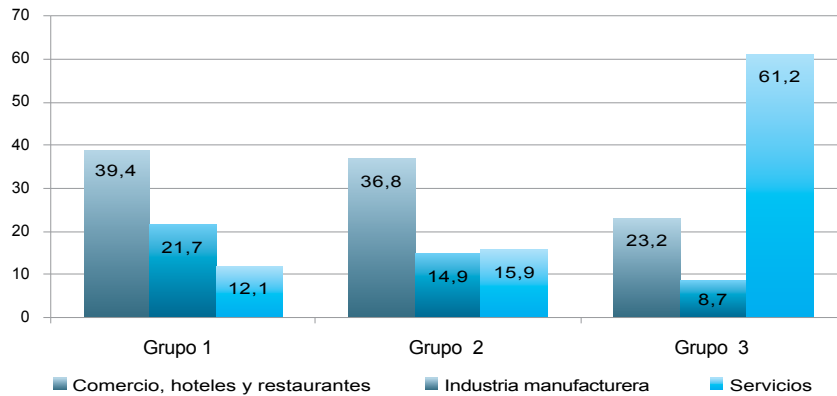
Gráfica 6.
Ocupados informales según ramas de actividad económica. Porcentaje respecto al total de ocupados informales. Bogotá y total doce áreas. Promedio 2007- 2010.



Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

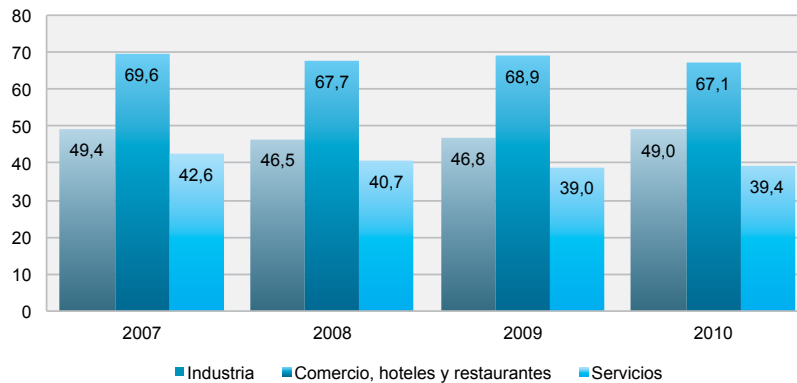
La rama que presentó mayor participación, 'comercio, hoteles y restaurantes', fue la que presentó la mayor tasa de informalidad durante el periodo analizado (68,3% en promedio). En los tres casos, las tasas de informalidad cayeron durante los cuatro años estudiados; en el caso de 'comercio, hoteles y restaurantes' este indicador mermó en 2,5 puntos porcentuales, en la 'industria manufacturera' en 0,4 puntos y en los 'servicios comunales' en 3,2 puntos.

Gráfica 7.
Ocupados informales de las ramas de actividad económica dentro de cada grupo en Bogotá. Porcentaje respecto al total de ocupados de cada grupo. Promedio 2007-2010.



Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

Gráfica 8.
Tasa de informalidad de las ramas de actividad económica. Porcentaje respecto al total de ocupado. Bogotá. 2007-2010.



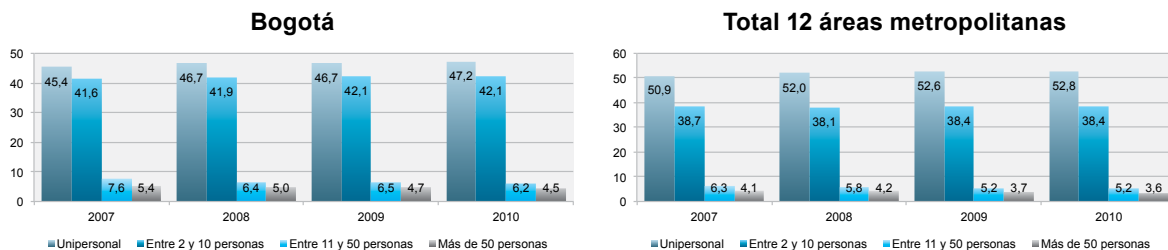
Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

Los ocupados informales trabajaron principalmente en las empresas de menor tamaño. Los datos corroboran la hipótesis de que la informalidad es un fenómeno de las pequeñas empresas; en el Distrito Capital, entre los años 2007 y 2010, ochenta y ocho de cada cien ocupados informales realizaron sus actividades en empresas de hasta diez trabajadores; mientras el 46,5% de los trabajadores informales se ubicaron en firmas unipersonales, el 41,9% lo hicieron en empresas que tenían

entre dos y diez trabajadores. No obstante, no es despreciable el porcentaje de ocupados que se ubicaron en firmas de mayor tamaño (11,6%), hecho que refleja que, aunque en el agregado la informalidad es un fenómeno de las pequeñas empresas, relacionado principalmente con el trabajo cuentapropista (empresas unipersonales), en las medianas y grandes empresas existe un número importante de ocupados informales, evidenciando así la evasión de la regulación laboral existente.

A diferencia de las empresas de más de diez trabajadores, la informalidad laboral en las firmas de menor tamaño aumentó: en el caso de las unipersonales, la participación respecto al total de ocupados informales, pasó del 45,4% en el 2007 al 47,2% en el 2010, mientras que en el caso de las empresas de entre dos y diez trabajadores esta participación creció del 41,6% en el 2007 a 42,1% en el 2010. Cada vez más, los trabajadores bogotanos recurren a trabajos informales independientes, evidencia de la necesidad de generar ingreso por fuera del sector formal.

Gráfica 9.
Ocupados informales según el tamaño de la empresa en que laboran.
Porcentaje respecto al total de ocupados informales. Promedio 2007-2010.



Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

Por las características propias de cada subgrupo, se observa que a medida que aumenta el tamaño de la empresa, aumenta la participación de los trabajadores informales asalariados y disminuye la de los independientes. Mientras el 87,1% de los ocupados informales que laboraron en empresas unipersonales pertenecieron al segundo grupo (independientes), en empresas entre 2 y 10 trabajadores la participación de trabajadores independientes es del 37% y la de trabajadores asalariados del 52,6%. Por su parte, el 74,2% de los ocupados informales que laboraron en firmas de más de diez trabajadores pertenecieron al primer grupo (asalariados). Estas cifras evidencian que el trabajo independiente informal se relaciona con las pequeñas empresas, mientras que el trabajo asalariado informal se encuentra asociado a medianas y grandes empresas.

3.3. Características de los trabajadores informales en Bogotá

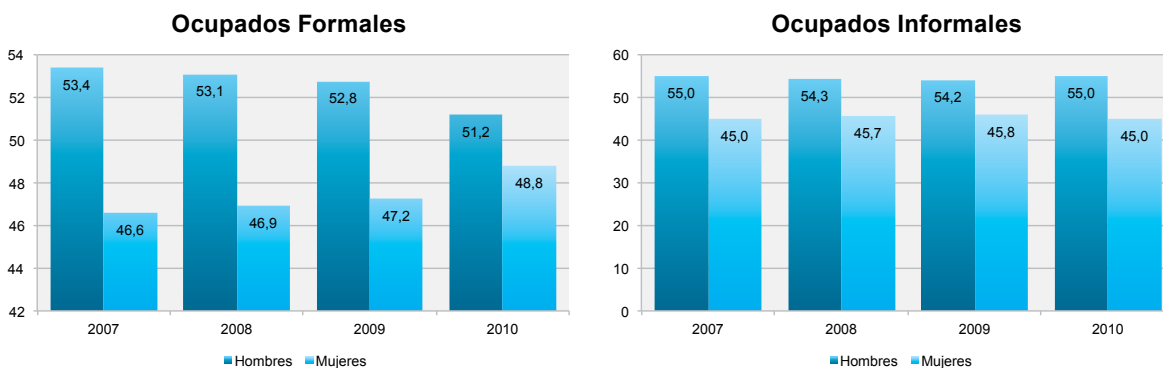
Las estadísticas descriptivas sobre las características de los trabajadores, permitirán conocer cómo se correlacionan las características de la población con la probabilidad de ser informal y el tipo de personas que se ubican en este sector.

La informalidad laboral afectó a hombres y mujeres prácticamente en la misma proporción. Si bien las mujeres han aumentado su participación dentro del total de la población ocupada de Bogotá, de 45,8% en el 2007 a 46,4% en el 2010, también es cierto que han aumentado su contribución al trabajo informal y a las actividades de baja remuneración. Mientras la participación masculina en el trabajo informal cayó del 53,4% en el 2007 al 51,2% en el 2010, la femenina aumentó del 46,6% en el 2007 al 48,8% en el 2010. Respecto a las tasas de informalidad laboral, la de las mujeres se mantuvo prácticamente constante (pasó de 52% a 52,2% en el 2010) y la de los hombres mermó continuamente (pasó de 50,4% a 48,4% en el 2010).

Con algunas variaciones entre años, se encuentra una muy baja capacidad del mercado para generar trabajos formales independientemente del sexo; tanto para hombres como para mujeres los porcentajes de participación (aproximadamente 55 fueron hombres y 45 fueron mujeres) en los trabajos formales se mantuvieron constantes entre los años 2007 y 2010.

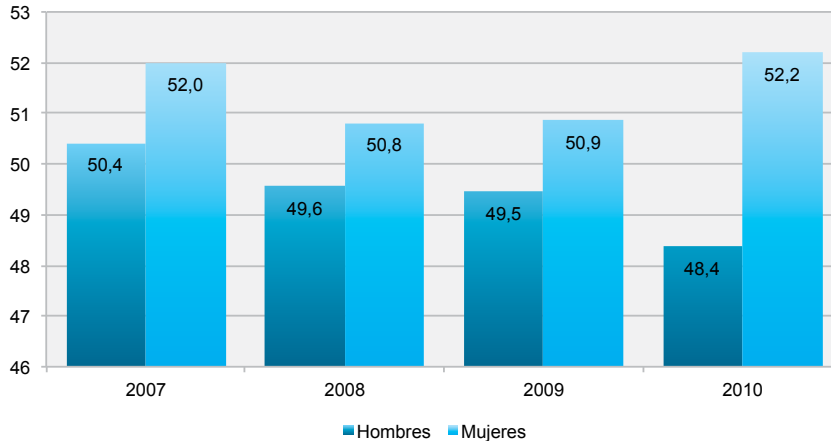
Gráfica 10.

Ocupados informales y formales según sexo. Porcentaje respecto al total de ocupados informales/formales. Bogotá. 2007-2010.



Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

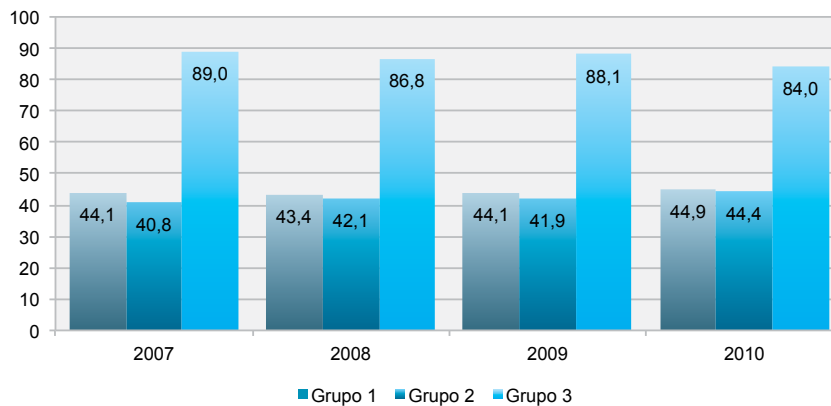
Gráfica 11.
Tasa de informalidad de los ocupados informales según sexo. Porcentaje respecto al total de ocupados. Bogotá. 2007-2010.



Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

Se destaca que las mujeres participan en proporciones similares que los hombres en los trabajos informales asalariados e independientes, con aumentos importantes en este último caso; la participación femenina en los trabajos independientes pasó del 40,8% en el 2007 al 44,4% en el 2010. Sin embargo, las mujeres participan en una proporción significativamente mayor (aproximadamente del 84%) en el grupo de trabajadores informales de subsistencia, mostrando la brecha de género en el caso de los trabajadores más excluidos.

Gráfica 12.
Ocupados informales mujeres dentro de cada grupo. Porcentaje respecto al total de ocupados informales de cada grupo. Bogotá. 2007-2010.

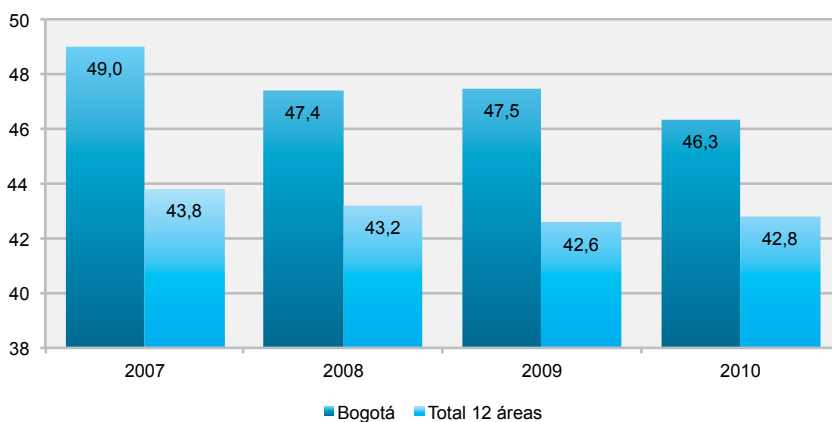


Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

Los ocupados informales fueron jefes de hogar en la mitad de los casos (47,5%). Independientemente de que sea una cuestión voluntaria o de exclusión, este hecho implica una gran cantidad de familias desprotegidas contra choques adversos, cuestión que es más grave en el caso de las mujeres jefes de hogar y de los jefes con hijos en edad escolar. En el primer caso, la participación de las mujeres jefes de hogar dentro del grupo de informales jefes de hogar aumentó, pasando del 28,2% en el 2007 al 30,9% en el 2010. En el segundo, la proporción de los ocupados informales que fueron jefes de hogar y tuvieron hijos en edad escolar (entre trece y dieciséis años) respecto al total de trabajadores informales jefes de hogar pasó de 39,1% en el 2007 a 48,2% en el 2010.

Gráfica 13.

Ocupados informales según jefatura de hogar. Porcentaje respecto al total de ocupados informales. Bogotá y total 12 áreas. 2007-2010.

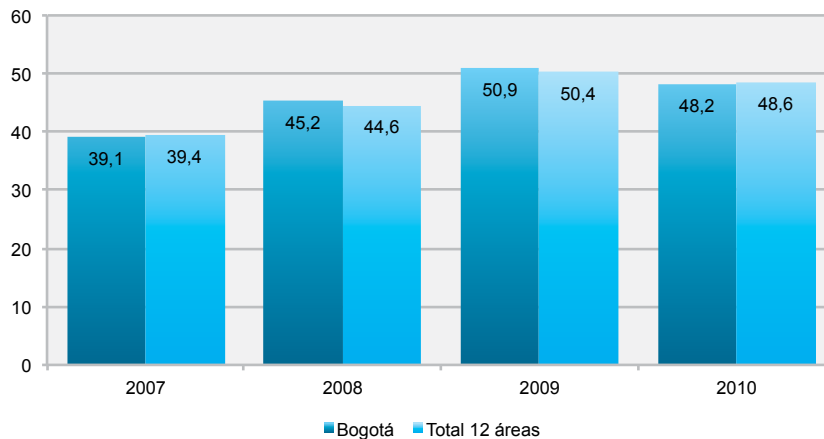


Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

Por subgrupos, se encuentra que los jefes de hogar son en su mayoría independientes (56,6% en promedio), sin embargo no es despreciable el porcentaje que se ubica en el primer y tercer grupo (39,1% y 20,5%). En el caso de grupo de subsistencia, las mujeres jefas de hogar representan el 80,4%.

La informalidad laboral afectó principalmente a los jóvenes. Los ocupados que se encontraron entre los 12 y los 19 años registraron tasas de informalidad laboral cercanas al 88,6%, entre los 20 y los 35 años unas que giraron en torno al 45% (son las tasas más bajas de informalidad) y aquellos con edades entre los 36 y los 75 años unos porcentajes cercanos al 60,2%. Entre 2007 y 2010, los trabajadores informales que registraron mayor crecimiento en su participación fueron los menores de 20 años y los mayores de 43.

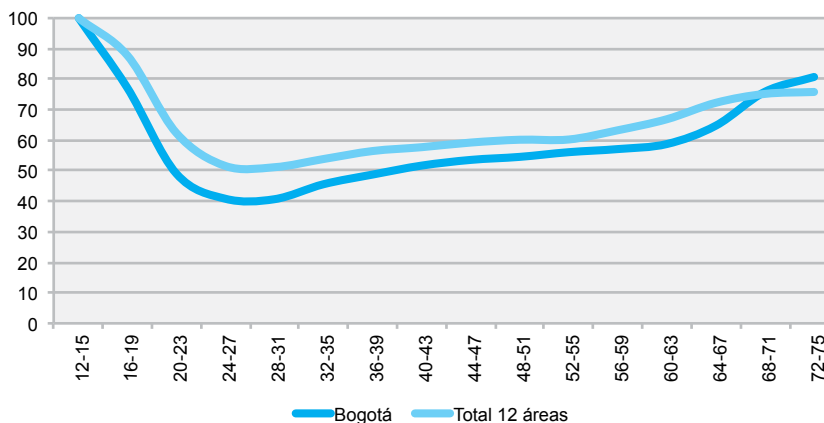
Gráfica 14.
Informales jefes de hogar con niños en edad escolar respecto al total de ocupados jefes de hogar. Bogotá. 2007-2010.



Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

Como ha sido documentado por la literatura, las tasas de informalidad por rangos de edad forman una especie de ‘u’, en donde los intervalos de edad en que las personas entran y salen del mercado de trabajo (los extremos de la curva en forma de ‘u’), representan las edades con mayores niveles relativos de informalidad. Al respecto, la literatura ha planteado que las personas tienen mayor probabilidad de ser formales en su edad más productiva, cuando se ha acumulado suficiente capital humano en términos de educación y experiencia laboral.

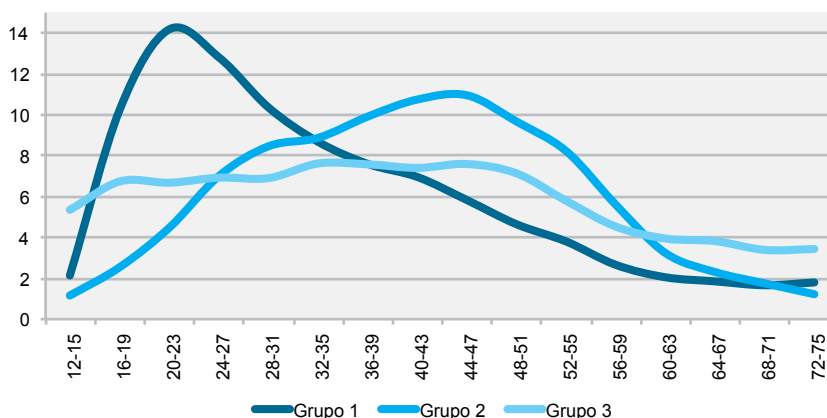
Gráfica 15.
Tasa de informalidad laboral según rangos de edad. Porcentaje respecto al total de ocupados informales. Bogotá y total doce áreas. Promedio 2007-2010.



Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

Las personas menores de 35 años participaron principalmente en el grupo de informales asalariados (58,5%) y, después de esta edad la participación desciende aceleradamente. Las personas de mediana edad (de 44 a 47) participan principalmente como trabajadores informales independientes, sin embargo en el caso de este grupo la curva es mucho más plana (suavizada), debido a que se presentan participaciones similares durante todo el ciclo de vida. Este dato muestra que independientemente de las habilidades empresariales, los trabajadores de Bogotá a cualquier edad se ubican como trabajadores informales independientes. En el tercer grupo la participación de los rangos de edad fue prácticamente constante hasta los 55 años de edad y a partir de allí comienza a descender.

Gráfica 16.
Ocupados informales según rangos de edad dentro de cada grupo.
Porcentaje respecto al total de ocupados informales de cada grupo. Bogotá.
Promedio 2007-2010.

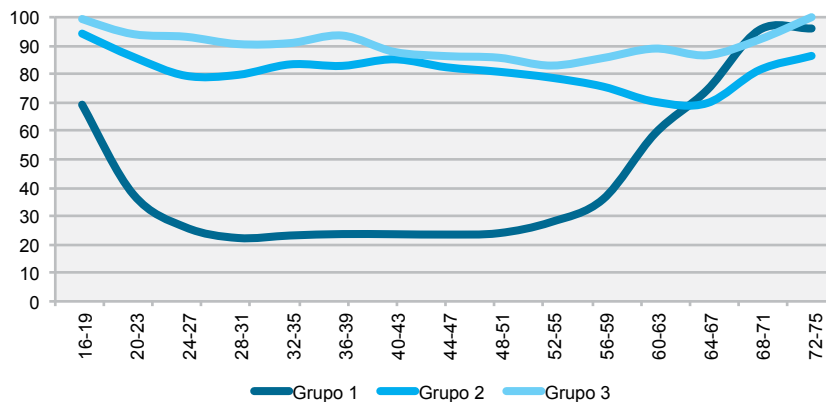


Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

Al igual que en el agregado de la ciudad, la tasa de informalidad laboral por rangos de edad en el primer grupo (asalariados) tuvo forma de ‘u’, o lo que es lo mismo, fue mayor en los rangos de edad en que las personas entran y salen del mercado de trabajo, con porcentajes más altos a partir de los 63 años, alcanzando tasas similares a las que se presentan en el segundo y tercer grupo. En el segundo y tercer grupo, además de registrar tasas de informalidad altamente superiores, no fue marcado el comportamiento en forma de ‘u’, a pesar de encontrar leves picos en los extremos.

Gráfica 17.

Tasa de informalidad laboral según rangos de edad dentro de los grupos. Porcentaje respecto al total de ocupados de cada grupo. Bogotá. Promedio 2007-2010.



Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

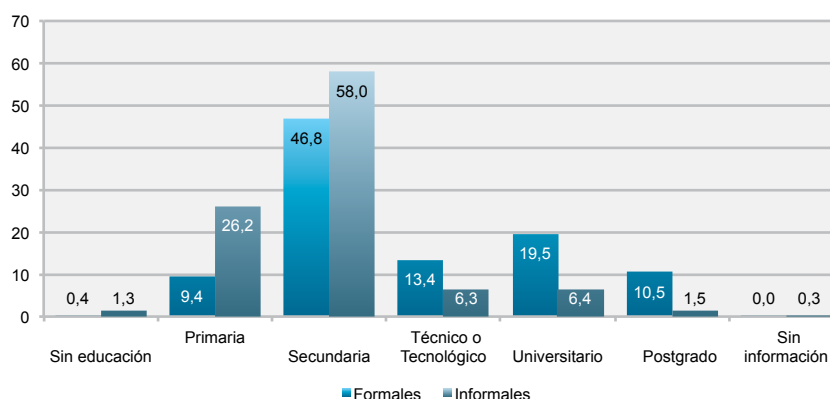
Los datos permiten inferir que los trabajadores informales asalariados son, en promedio, más jóvenes que los trabajadores informales independientes; la mayor participación de los jóvenes en este grupo, muestra que el trabajo informal asalariado es una puerta de entrada para los trabajadores jóvenes que carecen de experiencia laboral. Así mismo, se evidencia que el empleo informal asalariado es una opción para los trabajadores mayores que carecen de las destrezas o del capital para convertirse en trabajadores independientes, o para obtener un empleo asalariado formal. Por su parte, los trabajadores de subsistencia, si bien presentan tasas levemente superiores entre los jóvenes, la participación es prácticamente constante a lo largo del ciclo de vida.

Como se ha dicho, los trabajadores más jóvenes experimentan mayores niveles de informalidad, como punto de entrada al mercado de trabajo y, al acumular experiencia y capital humano, tienden a laborar como independientes, tanto formales como informales. Sin embargo, en el segundo y tercer grupo la edad parece no haber sido un factor determinante en los niveles de informalidad laboral, lo que puede ser explicado por la baja productividad de estas actividades en países en desarrollo como el nuestro. Este hallazgo contradice lo que sucede en la mayoría de los países, en los que no es común que los jóvenes trabajen por cuenta propia.

Los ocupados informales presentaron bajos niveles educativos. Se encuentran pruebas a favor de la alta relación existente entre informalidad y menores niveles educativos. Si bien este hecho no es nuevo, refuerza la necesidad de generar

políticas públicas que mejoren y garanticen mayores niveles educativos de los trabajadores, como medida para generar movilidad laboral y oportunidades laborales mejor remuneradas. Se encuentra que en Bogotá, tanto en el sector informal como en el formal, la mayor participación está dada por los trabajadores con educación secundaria, con participaciones de 58% y 46,8% respectivamente. De acuerdo con lo esperado, en los ocupados informales se encontró una menor participación de los trabajadores con educación superior (14,5%) que en los ocupados formales (43,4%).

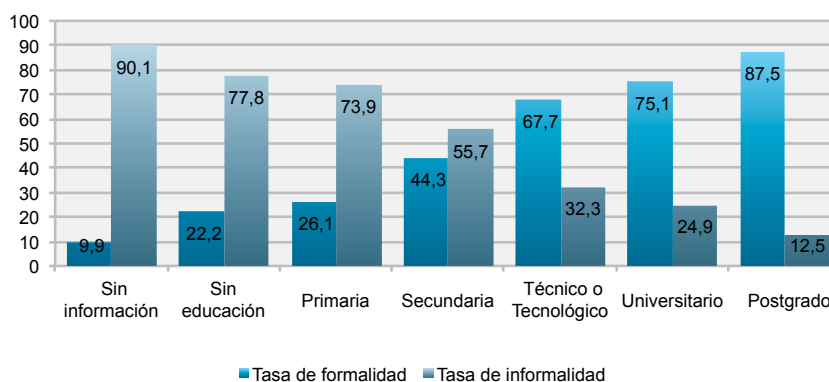
Gráfica 18.
Ocupados formales e informales según el nivel educativo. Porcentaje respecto al total de ocupados formales e informales. Bogotá. Promedio 2007-2010.



Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

Las tasas de formalidad e informalidad laboral muestran la relación existente entre la dualidad formal – informal y la formación académica; a medida que aumenta el nivel educativo, disminuye la tasa de informalidad laboral. En Bogotá, del total de ocupados que no tuvieron ningún nivel educativo, el 22,2% fueron formales y el 77,8% informales; del total que registraron formación primaria, el 26,1% fueron formales, y el 73,9% informales; del total que tuvieron enseñanza secundaria, el 44,3% fueron formales y el 55,7% informales; del total que recibieron formación técnica o tecnológica, el 67,7% fueron formales y el 32,3% informales; del total que obtuvo un título universitario, el 75,1% fueron formales y el 24,9% informales y por último del total que accedió a un postgrado, el 87,5% fueron formales y el 12,5% informales.

Gráfica 19.
Tasa de formalidad e informalidad laboral según el nivel educativo.
Porcentaje respecto al total de ocupados formales/informales según nivel educativo. Bogotá. Promedio 2007-2010.



Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

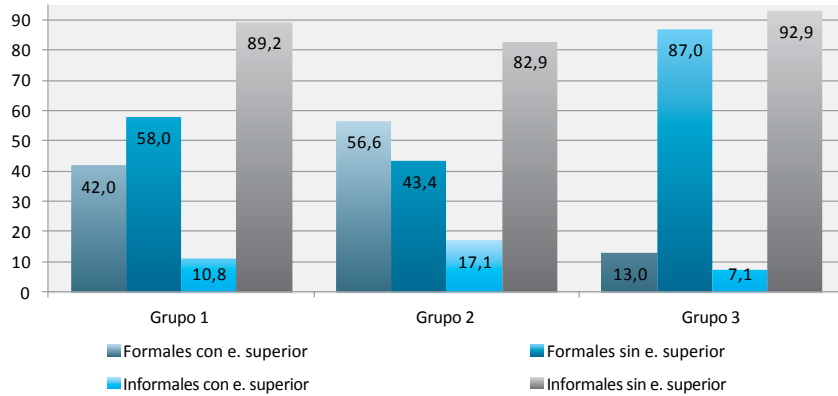
En el grupo de asalariados, el 89,2% de los ocupados informales carecieron de educación superior, mientras el 58% de los trabajadores formales tuvo educación superior. En el grupo de independientes, además de la marcada diferencia entre la educación superior de los ocupados formales e informales, 56,6% frente a 17,1%, respectivamente, también se encuentran los mayores niveles educativos, tanto en el caso de trabajadores formales como informales, lo que puede estar mostrando la necesidad de habilidades y competencias para ubicarse en este subsector.

Finalmente, en el grupo de trabajadores domésticos y familiares sin remuneración, tanto trabajadores formales como informales, presentaron muy bajos niveles educativos. En términos generales, se encuentra que el subgrupo de trabajadores independientes es el más deseable para los trabajadores informales, mientras que el de subsistencia agrupa a los trabajadores desprovistos de educación superior, lo cual puede explicar la baja productividad de este grupo y sus ingresos precarios.

Los ocupados informales residieron en estratos bajos. Entre los años 2007 y 2010, el 83% de los trabajadores informales bogotanos residieron en viviendas de estrato socioeconómico uno, dos o tres. Como una consecuencia de los bajos niveles de ingreso de los informales, comparativamente con los formales, es evidente que el ser informal afecta las condiciones socioeconómicas de los trabajadores, entre otros el estrato de la vivienda de residencia. Así, por ejemplo, mientras en el estrato uno el 66,5% de los trabajadores fueron informales y el 33,5% formales, en el estrato seis el 27,6% de los trabajadores fueron informales y el 72,4% fueron formales. Probablemente, como los ocupados informales obtienen ingresos laborales

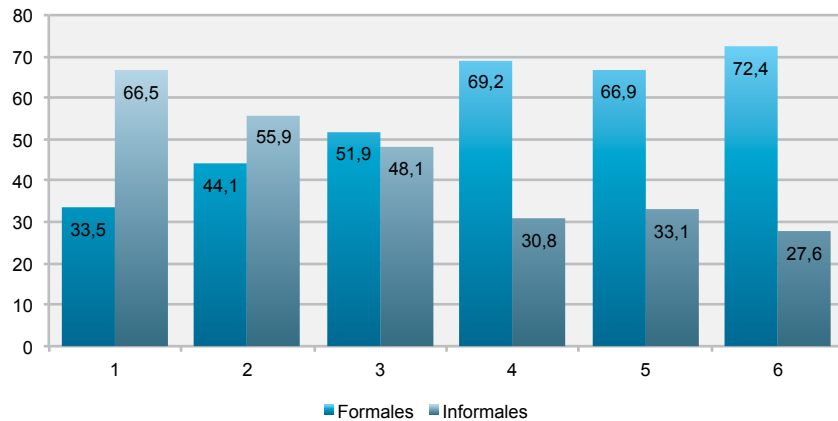
inferiores a los percibidos por los formales, deben recurrir a viviendas accesibles a su presupuesto, ubicadas en los estratos socioeconómicos inferiores.

Gráfica 20.
Ocupados formales e informales de cada grupo según el nivel educativo.
Porcentaje respecto al total de ocupados formales e informales en cada grupo.
Bogotá. Promedio 2007-2010.



Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

Gráfica 21.
Tasa de formalidad e informalidad para cada estrato socioeconómico.
Porcentaje respecto al total de ocupados de cada estrato.
Bogotá. Promedio 2007-2010.



Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

3.4. Determinantes de la informalidad⁵

Con el fin de conocer los determinantes de ser informal, se propone estimar un modelo PROBIT, resultados que serán corroborados a partir de un modelo LOGIT.

El modelo PROBIT a utilizar es una extensión de los modelos binarios de regresión clásicos cuya especificación general es:

$$y = \beta x + \mu \quad (1)$$

Donde y es la variable dependiente y x denota las variables independientes. La variable dependiente es dicotómica, es decir, toma dos valores 0 ó 1. Como en todo modelo de regresión clásico se cumple que los errores de regresión tiene media cero y varianza igual a una constante (σ^2):

$$E[\mu]=0 \quad \text{Var}[\mu] = \sigma_{\mu}^2$$

Como es sabido, en los modelos binarios convencionales, los coeficientes estimados (betas en la ecuación 1) no cuantifican directamente el incremento en la probabilidad dado un cambio marginal en una variable independiente, por ello es necesario el cálculo de las derivadas parciales o los llamados “efectos marginales promedio de la población analizada”. Los efectos marginales en el modelo PROBIT permiten conocer los cambios en la probabilidad media de ocurrencia de un evento, cuando hay cambios marginales en una variable independiente considerando las otras constantes.

En términos de la ecuación (1), los factores que explican la informalidad en Bogotá se pueden interpretar de la siguiente forma: y toma el valor de 1 si la persona es informal y 0 si la persona es formal. Las variables independientes que se han incluido en el modelo denotan características socioeconómicas y del puesto de trabajo de la persona. La información fue obtenida a partir de la GEIH utilizando los datos del año 2010. A continuación se describen las variables:

- 1) Nivel educativo de la persona en el hogar: se espera que entre más educación tenga una persona menor es la probabilidad de ser informal.
- 2) Edad: se espera que la probabilidad de ser informal sea mayor en las personas más jóvenes (entre 19 y 26 años) y más viejas (mayores a 55 años), que en el grupo intermedio (entre los 27 y los 55 años).

⁵ El modelo Probit y Logit (incluido en el anexo 2), así como la presente sección, fueron realizados por Diana Carolina Gutiérrez González.

- 3) Sexo: la probabilidad de ser formal o informal depende de la proporción de hombres y mujer obtenida en la Gran Encuesta de Hogares.
- 4) Antigüedad en el empleo actual: se supone que entre más años haya laborado una persona, mayor es la experiencia y, por lo tanto, la probabilidad de ser informal disminuye a menos de que haya permanecido trabajando como informal durante un largo periodo de tiempo.
- 5) Estrato socioeconómico: las personas que viven en estratos altos tienen menor probabilidad de ser informales. El estrato socioeconómico puede ser tomado como una proxy de los ingresos, se espera que personas con ingresos más altos laboren en el sector formal.
- 6) Número de desempleados por hogar: a mayor número de desempleados en el hogar mayor es la iniciativa de sus miembros de realizar actividades informales.
- 7) Rama de actividad: Algunas ramas de actividad económica como el comercio, tienen mayor probabilidad de generar empleo informal que otras como las actividades financieras. Este tipo de actividades presentan menores barreras de entrada a los trabajadores, por lo que personas con diferentes características pueden conseguir fácilmente un trabajo informal en este tipo de actividades.
- 8) Tamaño de la empresa: Si una persona es empleada en una empresa grande tendrá mayor probabilidad de ser tener un contrato laboral con prestaciones y de manera formal que en una empresa pequeña.

Los resultados de la estimación del modelo en versión PROBIT se muestran en el Cuadro 6. La prueba Chi^2 permite evaluar la bondad de ajuste del modelo estimado, que en este caso aparece como significativa, lo que demuestra que las variables independientes que resultaron significativas son las adecuadas para explicar la informalidad.

Cuadro 5.
Efectos marginales modelo PROBIT

Modelo PROBIT extendido				Modelo PROBIT excluyendo variables no significativas		
Iteration 0: log likelihood = -11971.793				Iteration 0: log likelihood = -11971.793		
Iteration 1: log likelihood = -6760.909				Iteration 1: log likelihood = -6762.1549		
Iteration 2: log likelihood = -6390.1287				Iteration 2: log likelihood = -6391.3386		
Iteration 3: log likelihood = -6369.2614				Iteration 3: log likelihood = -6370.5453		
Iteration 4: log likelihood = -6369.0079				Iteration 4: log likelihood = -6370.295		
Iteration 5: log likelihood = -6369.0078				Iteration 5: log likelihood = -6369.2949		
LR chi2(22) = 10665.62				LR chi2(18) = 10203.00		
Prob > chi2 = 0.0000				Prob > chi2 = 0.0000		
Log likelihood = -6369.0078				Log likelihood = -6369.2949		
Pseudo R2 = 0.4680				Pseudo R2 = 0.4679		
Number of obs = 17272				Number of obs = 17272		
informal	Efectos Marginales dF/dx	z	P> z	Efectos Marginales dF/dx	z	P> z
sexo*	-.0166562	-1.46	0.143			
jefe_hogar	-.0597653	-5.16	0.000	-.0651373	-6.03	0.000
antigüedad en el empleo	-.0002615	-4.19	0.000	-.0002673	-4.30	0.000
desempleados en el hogar	-.0069642	-0.60	0.548			
estrato	-.0499293	-8.80	0.000	-.0497379	-8.78	0.000
inmobiliarias*	-.0961543	-2.04	0.041	-.0981522	-6.17	0.000
comercio*	.0578978	1.24	0.214	.0559726	4.28	0.000
construcción*	.0968593	1.94	0.052	.0883962	3.92	0.000
industria*	.0725214	1.54	0.123	.0701376	4.58	0.000
financieras*	-.1316108	-2.17	0.030	-.1323554	-3.12	0.002
comunal*	-.0013185	-0.03	0.978			
transporte*	.0068472	0.14	0.888			
Educ secundaria*	-.0499899	-2.93	0.003	-.0503914	-2.95	0.003
Educ media*	-.123137	-8.00	0.000	-.1236989	-8.04	0.000
Educ superior*	-.1920756	-11.91	0.000	-.1923776	-11.94	0.000
Empresa pequeña*	-.3491467	-23.31	0.000	-.3498917	-23.46	0.000
Empresa mediana*	-.5018063	-44.87	0.000	-.5023001	-45.08	0.000
Empresa grande*	-.7428931	-71.18	0.000	-.7434612	-71.55	0.000
edad1926*	-.453562	-11.37	0.000	-.4525463	-11.35	0.000
edad2740*	-.5815079	-14.30	0.000	-.5791075	-14.25	0.000
edad4155*	-.567756	-14.26	0.000	-.5651943	-14.21	0.000
edad55*	-.5354023	-15.76	0.000	-.5342495	-15.72	0.000
obs. P .5026633				obs. P .5026633		
pred. P .4847692 (at x-bar)				pred. P .4847766 (at x-bar)		

Fuente: Cálculos SDDE

Los signos de los efectos marginales medios son los esperados para las variables dicotómicas de sexo, jefe de hogar, antigüedad en el empleo, desempleados en el hogar, estrato, actividades inmobiliarias, financieras, comunales, educación, tamaño de empresa y edad. Sin embargo, a nivel de significancia (Cuadro 5 columna 4), las variables de sexo, desempleados en el hogar y las actividades económicas de transporte y servicios comunales presentan efectos marginales no significativos (un *p-value* superior a 0,05).

Con el fin de lograr una mayor bondad de ajuste en la regresión, se eliminan las variables no significativas mencionadas anteriormente y los resultados del modelo ajustado se ilustran en la cuadro 5 columna 5. De esta manera, el primer hallazgo es que ser jefe de hogar reduce la probabilidad de ser informal en un 6,5%. La literatura ha reseñado que la responsabilidad, la estabilidad y la dedicación de los jefes de hogar los hacen más atractivos para los empleadores formales, hecho que explicaría porqué su condición reduciría la probabilidad de caer en la informalidad. García, Ortiz y García (2008).

Por otra parte, un año adicional de antigüedad en el empleo reduce la probabilidad de ser informal y aunque el efecto marginal es apenas del 0,02%, se puede decir que la acumulación de conocimientos y experiencia adquirida en los trabajos anteriores permite a los individuos acceder a mejores posiciones laborales.

En cuanto al estrato socioeconómico se evidencia que, a medida que se pasa de un estrato bajo a uno más alto, la probabilidad de ser informal disminuye en un 4,9%. A diferencia de las personas de estratos bajos, las personas que viven en estratos altos perciben altos ingresos para acceder a la educación o entrenamiento técnico que les permiten acceder a trabajos mejor remunerados, además de que aumentan las posibilidades de pertenecer a significativas redes y conexiones laborales que ahorran tiempos de búsqueda de trabajo y generan enganches efectivos.

En términos de la actividad económica se encontró que, si el individuo se encuentra trabajando en las actividades inmobiliarias y financieras, la probabilidad de ser informal se reduce de manera significativa en un 9,8% y 13,2%, respectivamente. Por el contrario, estar ubicado en el sector comercio, construcción o la industria aumenta la probabilidad de ser informal en un 5,5%, 8,8% y 7% respectivamente. Este resultado evidencia la existencia de sectores en los que las barreras de entrada son mínimas e incluso inexistentes, permitiendo la absorción de un gran número de trabajadores informales con bajo niveles de experiencia y acumulación de capital humano, como ocurre en el comercio, especialmente al por menor y la microindustria.

Por diferentes medidas, en este documento se ha demostrado que la educación es una variable clave en la reducción de la informalidad. Así, si un individuo pasa de no tener ningún nivel educativo a educación secundaria disminuye la probabilidad de ser informal en un 4,9%. Si el individuo alcanza un nivel más alto de educación como educación media, la probabilidad de ser informal cae en un 12% y acceder a la educación superior reduce aun más dicha probabilidad en un 19,2%. La educación está relacionada con el capital humano de los trabajadores, y es una variable clave en la reducción de la informalidad.

El modelo también muestra que el tamaño de la empresa es otro factor determinante en la probabilidad de ser informal y, al igual que con la educación, la probabilidad

de ser informal disminuye a medida que aumenta el tamaño de la misma. Pasar de trabajar en una empresa unipersonal o familiar a constituir una empresa pequeña reduce la probabilidad del individuo de ser informal en un 34,9%. Pasar a una empresa mediana reduce la probabilidad en un 50,2% y en el caso de una empresa grande la reducción es mucho mayor (74,3%). Como se mostró anteriormente, la informalidad se encuentra estrechamente relacionada con el tamaño de la firma. Empresas de menor tamaño y menores niveles de productividad, generarán trabajo informal, de hecho más del 50% de la informalidad de Bogotá se genera en empresas pequeñas.

La probabilidad de ser informal también se reduce con la edad. Pasar del primer grupo de edad (entre los 12 y 18 años) al segundo grupo (entre los 19 y los 26) reduce la probabilidad de ser informal en un 45,2%. Para las personas más jóvenes es más difícil engancharse en un empleo formal, debido al bajo nivel de experiencia y educación. A medida que se llega a la edad de los 26 años, es más probable que un individuo haya acumulado una curva de aprendizaje que mejore sus perspectivas laborales y reduzca al mismo tiempo la probabilidad de ser informal. Así, en el grupo entre los 27 y los 40 años la probabilidad de ser informal se reduce en un 57,9%.

Entre los 41 y los 55 años de edad, la probabilidad de ser informal continúa cayendo a 56,5%, pero en menor grado que entre el segundo y tercer grupo de edad. Esto evidencia que los individuos en este grupo encuentran más fricciones en el mercado laboral y deciden formar su propio negocio, en muchos casos en el sector informal.

Como alternativa al modelo PROBIT, se propone estimar un modelo de regresión logística con el fin de evaluar la consistencia de los parámetros del modelo estimado en el Cuadro 6. Los resultados del modelo se presentan en el Anexo 1.

Los resultados arrojados por los modelos de regresión PROBIT y LOGIT utilizados en este capítulo permiten concluir que características como la edad, la antigüedad en el trabajo, el estrato socioeconómico del individuo, la educación y la actividad económica son determinantes en la probabilidad de ser informal. Las primeras cuatro variables tienen un efecto negativo sobre la probabilidad de ser informal, mientras que para la quinta variable, la probabilidad de ser informal varía de acuerdo al sector. Así, donde es menos probable que exista informalidad es en el sector financiero e inmobiliario, mientras que en el comercio, construcción e industria la probabilidad de ser informal es mayor.

Sin embargo, las variables cuyos cambios marginales tienen mayor repercusión sobre la probabilidad de ser informal, es decir, efectos marginales superiores al 30%, corresponden a las variables de edad y el tamaño de la empresa, seguido por el nivel educativo y el sector económico donde se ubique el trabajador.

CAPÍTULO IV

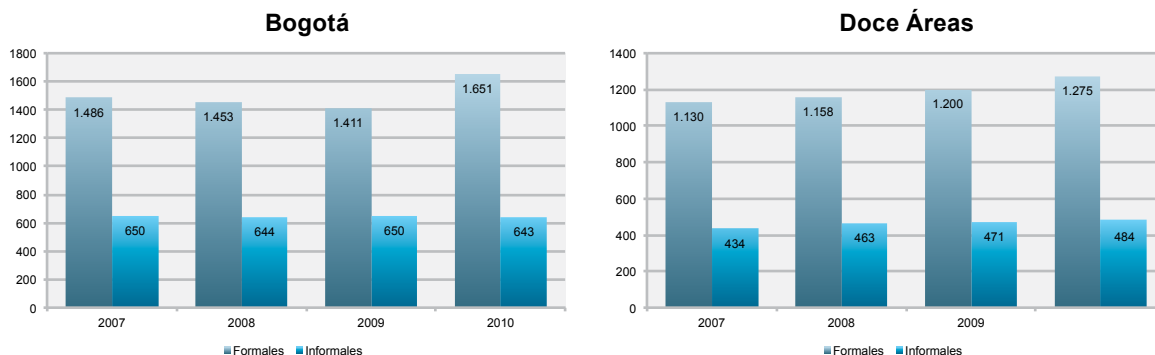
ANÁLISIS DE LOS INGRESOS PERCIBIDOS POR LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR INFORMAL DE BOGOTÁ 2007-2010

El ingreso es una variable que permite acercarse a la calidad de un trabajo, si bien existen muchas otras características y beneficios asociados, tanto a un trabajo formal como informal, que no pueden ser cuantificadas y que pueden ser valoradas de diferente manera por cada uno de los trabajadores. A partir de la construcción de estadísticas descriptivas de los ingresos de los trabajadores, se encuentran diferencias significativas entre trabajos formales e informales, así como entre grupos de informales.

Los ocupados informales registraron ingresos inferiores a los obtenidos por los ocupados formales. En Bogotá, un ocupado informal obtuvo durante el año 2010 un ingreso medio laboral mensual de \$642.822, que fue inferior en 1,1% al registrado en el 2007, cuando devengó \$650.117. Por su parte, un trabajador formal, recibió un ingreso medio mensual de \$1.650.882 en el 2010, que fue superior en 11,1% al registrado en el 2007, cuando obtuvo uno de \$1.486.181. De esta forma, durante el periodo analizado, un trabajador formal obtuvo ingresos laborales mensuales superiores en 43,1% que uno informal.

Los ingresos mensuales de los trabajadores bogotanos, tanto formales como informales, además de ser superiores a los registrados en las doce áreas, aumentaron en términos nominales. Ahora bien, utilizando el índice de precios al consumidor del DANE (2010) para conocer el ingreso real, no se encuentra un panorama tan positivo como en términos nominales. En términos reales, el ingreso medio mensual disminuyó en Bogotá, tanto en el caso de los trabajadores formales (0,4%) como en el de los informales (11,4%). De esta forma, además de una mayor magnitud en la disminución de los ingresos de los trabajadores informales, se evidencia una caída constante en el ingreso laboral medio mensual durante el periodo de estudio.

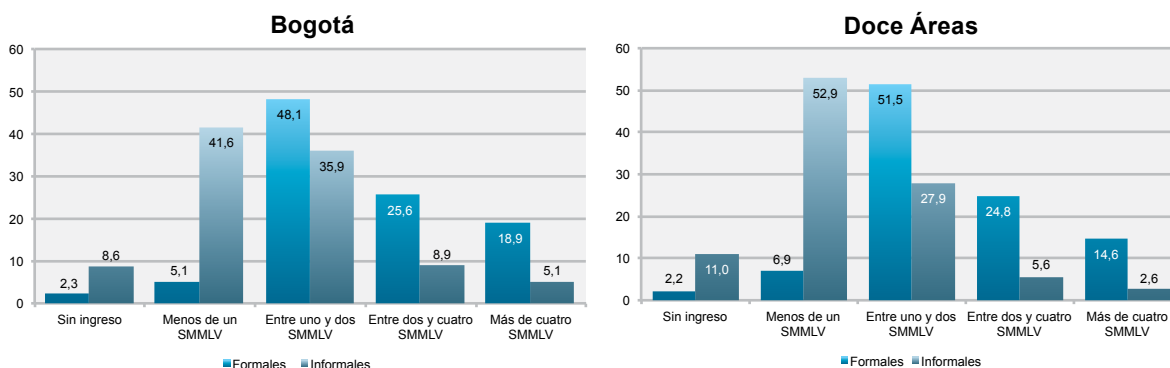
Gráfica 22.
Ingresos medios mensuales de los ocupados. Miles de pesos corrientes.
2007-2010.



Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

La informalidad laboral produjo ingresos inferiores al salario mínimo en la mayoría de los casos. El 50,2% de los ocupados informales de Bogotá obtuvieron unos ingresos medios inferiores a un (1) SMMLV, cifra muy superior al 7,4% observado en el caso de los trabajadores formales.

Gráfica 23.
Ocupados por rangos de ingresos. porcentaje respecto al total de ocupados.
Promedio 2007-2010.

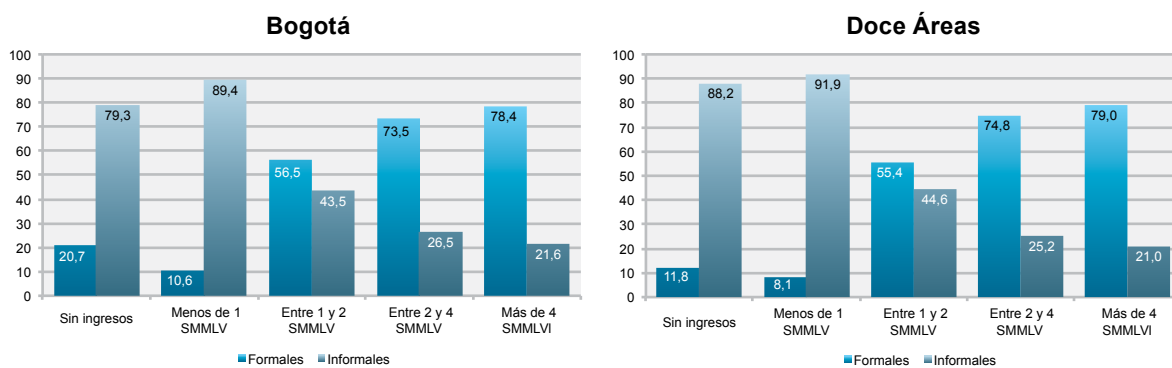


Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

Las tasas de formalidad e informalidad para cada rango de ingresos mostraron una distribución en la cual, a medida que aumentan los rangos de ingreso, disminuye el número relativo de informales. Por ejemplo, del total de trabajadores que registró un ingreso menor a un SMMLV, el 89,4% fue informal y el 10,6% formal, mientras que del total que devengó un ingreso superior a los cuatro SMMLV, el 21,6% fue informal

y el 78,4% fue formal. Adicionalmente, se encuentra un alto porcentaje de participación de trabajadores informales en el total de ocupados que devenguen ingresos entre 2 y 4 SMMLV y más de 4 SMMLV, cuestión que evidencia la evasión por parte de las empresas o falta de incentivos de los trabajadores para afiliarse al sistema de seguridad social, especialmente en el caso de los trabajadores independientes.

Gráfica 24.
Tasa de formalidad e informalidad para cada rango de ingreso. Promedio 2007-2010.

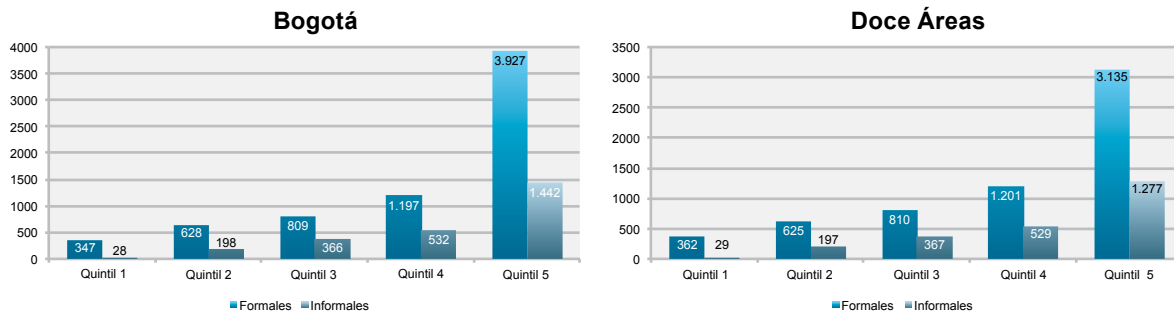


Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

Existe una distribución desigual de los ingresos entre trabajadores formales e informales. En Bogotá, entre los años 2007 y 2010, los ingresos mensuales medios registrados por los trabajadores formales fueron 3,5 veces superiores a los encontrados en los trabajadores informales en cada quintil de ingreso. Así mismo se encuentra una mayor desigualdad en los ingresos de los trabajadores informales que en los formales; el ingreso medio laboral mensual del último quintil fue 50,9 veces el ingreso del primer quintil en el caso de los trabajadores informales, y de apenas 11,3 veces en el caso de los formales.

Lo anterior refuerza el argumento a favor de una política pública que busque aumentar la formalización laboral, toda vez que reduciría la desigualdad en los ingresos derivados del trabajo. La Gráfica 25 muestra la distribución por quintiles de los ingresos de los trabajadores formales e informales; la distorsión hacia la derecha es notoria en el caso de los trabajadores formales.

Gráfica 25.
Quintiles de ingreso de los ocupados. miles de pesos corriente. Promedio 2007-2010.

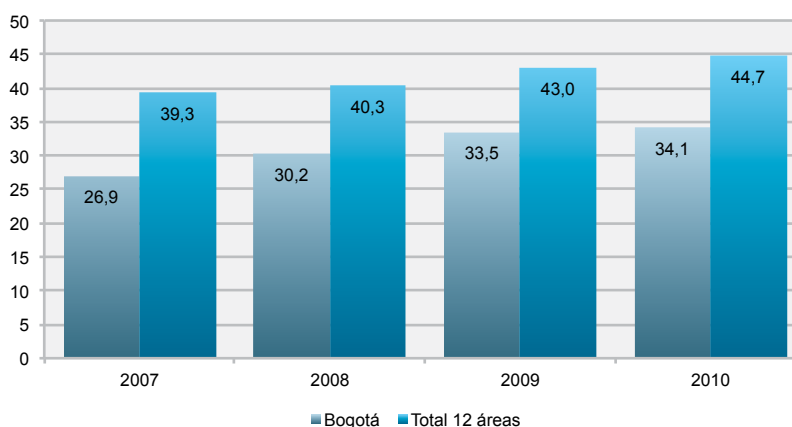


Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

Aumentaron los ocupados informales cuyos ingresos laborales fueron inferiores a la 'línea de pobreza'⁶. En Bogotá, el porcentaje de ocupados informales que obtuvo ingresos laborales medios inferiores a la línea de pobreza de la ciudad fue, en promedio, de 31,2%. Si bien, en promedio, este indicador fue notablemente inferior en Bogotá que en las doce áreas, aumentó de 26,9% en el 2007 a 34,1% en el 2010 en el Distrito Capital y de 39,3% a 44,7%, para el caso de las doce áreas. Analizado desde otro punto de vista, del total de ocupados bogotanos con ingresos laborales mensuales inferiores a la línea de pobreza, el 86,9% fueron trabajadores informales durante el periodo analizado y el restante 13,1% fueron ocupados formales, cifra que pone en evidencia que el trabajo informal está relacionado con la pobreza y la exclusión.

6 Una de las formas de analizar los ingresos inadecuados de los trabajadores es calculando el porcentaje de ellos cuyos ingresos mensuales se encontraron por debajo del mínimo requerido para ser considerado como pobre, según las canastas o 'líneas básicas' definidas para cada ciudad, que para el caso de Bogotá se ubicó durante el año 2010 en \$312.092 y para las doce áreas en \$319.245.

Gráfica 26.
Ocupados informales con ingresos laborales inferiores a la línea de pobreza.
Porcentaje respecto al total de ocupados informales. Bogotá y total doce
áreas. 2007-2010.

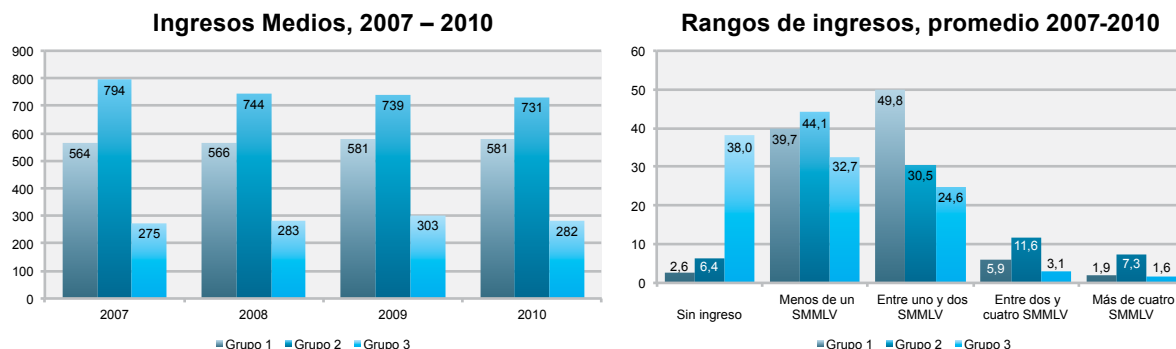


Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

Los ingresos de los trabajadores informales independientes son los más altos. Además de existir una brecha entre los ingresos de los trabajadores formales e informales, se encontraron diferencias significativas al comparar los ingresos de los ocupados informales desagregados según los subgrupos. En general, por diferentes medidas se encuentran mayores ingresos para el caso de los trabajadores informales independientes. Durante los años estudiados, el ingreso medio de un trabajador informal asalariado (primer grupo) fue de \$573.447, inferior al registrado por aquellos ubicados en el grupo de trabajadores independientes (\$750.848), y notablemente superior al de los encontrados en el tercero (\$286.025).

Por otra parte, en todos los grupos la mayor proporción de los ocupados informales devengó ingresos inferiores a dos (2) SMMLV y se encuentra desigualdad en el ingreso en cualquiera de los tres grupos, ya sea entre los ingresos de trabajadores formales e informales o entre grupos de informales.

Gráfica 27.
Ingresos de los ocupados informales clasificados en cada grupo. Bogotá.
Miles de pesos corrientes.



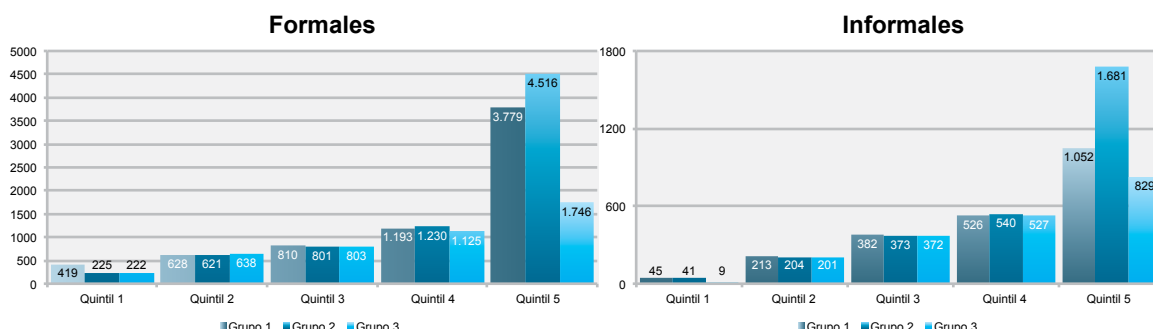
Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

En el grupo de los trabajadores informales asalariados, el ingreso del último quintil es 23,5 veces mayor al ingreso medio del primero. Al igual que en el agregado de la ciudad, el ingreso de los informales en todos los quintiles fue menor al de los formales, siendo notable la diferencia en el caso del último quintil; mientras un trabajador informal asalariado registró ingresos de 1.052.351 uno formal devengó 3.779.000.

En el caso de los trabajadores independientes, además de percibir los mayores ingresos dentro de los informales, es en el grupo que presenta mayores niveles de desigualdad en los ingresos; el ingreso medio del quintil más rico fue 40,7 veces el ingreso del primero. Esta situación puede estar mostrando que algunos trabajadores informales por cuenta propia perciben altos ingresos y encuentran beneficios al mantenerse como informales.

En los trabajadores pertenecientes al tercer grupo (trabajadores domésticos y familiares sin remuneración), el ingreso medio del quintil más rico fue 97,5 veces el valor del primer quintil, 4,1 veces el del segundo, 2,2 veces el del tercero y 1,6 veces el del cuarto quintil. Si bien los ingresos de este grupo son los más bajos entre los trabajadores informales, los bajos ingresos del primer quintil se explican porque existe un grupo de trabajadores que no reciben remuneración o perciben una demasiado precaria, que alcanza los niveles de subsistencia.

Gráfica 28.
Quintiles de ingreso de los ocupados. Miles de pesos corrientes. Bogotá.
Promedio 2007-2010.

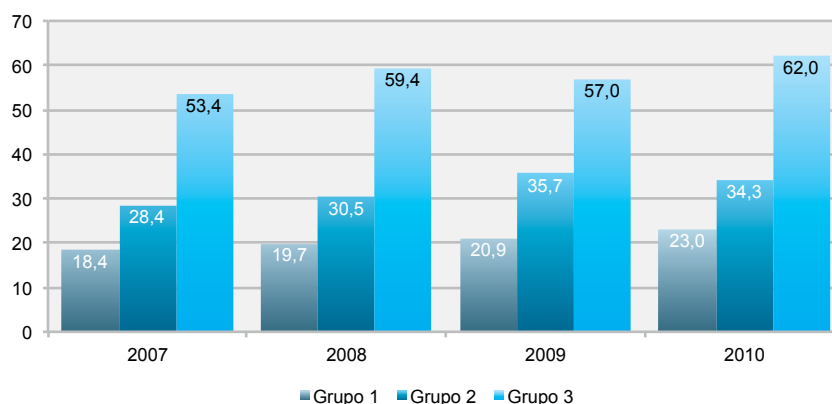


Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

Aun cuando, se encuentran ingresos promedio superiores en el grupo de trabajadores informales independientes, también se encuentra un gran porcentaje de trabajadores de este grupo con ingresos inferiores a la LP (32,2%), reflejo de la desigualdad de los ingresos en este grupo. En los otros dos subgrupos de informales, se encuentra que un 20,5%, de trabajadores informales asalariados perciben ingresos por debajo de la LP, porcentaje que asciende al 58% en el caso de los trabajadores de subsistencia, que como ya se ha dicho perciben bajos ingresos que les permiten la subsistencia y la reproducción de la pobreza.

Se encuentra además que, en todos los subgrupos, el porcentaje de trabajadores con ingresos inferiores a la línea de pobreza aumentó durante el intervalo de tiempo estudiado; 4,6 puntos porcentuales en el primer grupo, 5,9 puntos en el caso del segundo y 8,6 puntos en el tercero.

Gráfica 29.
Ocupados informales de cada grupo con ingresos laborales inferiores a la línea de pobreza. Porcentaje respecto al total de ocupados informales de cada grupo. Bogotá. 2007-2010.



Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

Controlando por características de los trabajadores se encuentran diferencias en los ingresos de los trabajadores formales e informales, prueba de segmentación en el mercado laboral bogotano. Para el periodo de referencia, mientras los trabajadores entre 12 y 19 años del sector formal ganaban en promedio \$309.115 más que los trabajadores en el mismo rango de edad del sector informal, los trabajadores mayores de 50 años en el sector formal recibían \$1.102.910 más que los trabajadores en el mismo rango de edad del sector informal. Aunque para la población mayor de 50 años se evidencia el mayor diferencial de ingresos entre sector, el ingreso percibido por esta población presenta una tendencia de crecimiento negativo durante el periodo 2007-2010, siendo más pronunciada para los trabajadores en el sector formal.

Al considerar las diferencias de ingresos entre sectores de acuerdo con el nivel educativo de los trabajadores, se observa que, los ingresos de los trabajadores del sector formal son mayores a los registrados por los trabajadores del sector informal, además, este diferencial tiende a ser mayor mientras más edad tiene el trabajador, pues mayor es la posibilidad de haber acumulado capital humano.

Cuadro 6.
Ingreso promedio de los trabajadores de Bogotá según rango de edad y sector de la economía en el que se ubican. 2007-2010.

Año	Rango de edad	Ingreso laboral según sector de la economía (Promedio anual)	
		Formales	Informales
2007	12-19 años	\$ 536.873	\$ 302.796
	20-26 años	\$ 932.749	\$ 523.583
	27-44 años	\$ 1.461.057	\$ 687.921
	45-50 años	\$ 1.997.062	\$ 650.354
	>50 años	\$ 1.898.371	\$ 714.930
2008	12-19 años	\$ 628.548	\$ 320.364
	20-26 años	\$ 923.765	\$ 490.714
	27-44 años	\$ 1.456.663	\$ 681.077
	45-50 años	\$ 1.781.823	\$ 772.813
	>50 años	\$ 1.870.094	\$ 693.674
2009	12-19 años	\$ 620.397	\$ 322.144
	20-26 años	\$ 900.087	\$ 545.871
	27-44 años	\$ 1.562.120	\$ 667.828
	45-50 años	\$ 1.613.826	\$ 834.915
	>50 años	\$ 1.598.131	\$ 656.150
2010	12-19 años	\$ 689.214	\$ 293.267
	20-26 años	\$ 1.064.453	\$ 567.803
	27-44 años	\$ 1.731.287	\$ 725.830
	45-50 años	\$ 2.166.187	\$ 681.473
	>50 años	\$ 1.798.755	\$ 688.959

Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

Cuadro 7.
Tasa anual de crecimiento del ingreso promedio de los trabajadores según sector de la economía en el que se ubican. 2007-2010.

Rango de edad	Formales			Informales		
	2007-2008	2008-2009	2010-2009	2007-2008	2008-2009	2010-2009
12-19 años	15%	-1%	10%	5%	1%	-10%
20-26 años	-1%	-3%	15%	-7%	10%	4%
27-44 años	0%	7%	10%	-1%	-2%	8%
45-50 años	-12%	-10%	25%	16%	7%	-23%
>50 años	-2%	-17%	11%	-3%	-6%	5%

Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

Mientras los trabajadores universitarios del sector formal en Bogotá ganaban en promedio \$2.298.074, los trabajadores universitarios del sector informal en Bogotá ganaban en promedio \$1.471.535. El mayor diferencial de ingresos entre trabajadores del sector formal e informal se evidencia en la población entre 45 y 50 años; los trabajadores en este rango de edad que tenían algún grado cursado de educación superior y se encontraban en el sector formal ganaban en promedio \$1.583.294 más que los trabajadores con las mismas características pero que se encontraban en el sector informal.

Cuadro 8.
Ingreso promedio de los trabajadores de Bogotá según nivel educativo y sector de la economía en el que se ubican. 2007-2010.

Año	Nivel educativo	Formales	Informales
2007	Ninguno	\$ 484.769	\$ 291.575
	No sabe, no informa	\$ 1.414.083	\$ 193.366
	Posgrado	\$ 3.630.221	\$ 2.335.756
	Primaria	\$ 666.274	\$ 461.144
	Secundaria	\$ 833.670	\$ 570.003
	Técnico o tecnólogo	\$ 1.186.135	\$ 781.776
	Universitario	\$ 2.229.921	\$ 1.384.768
2008	Ninguno	\$ 499.837	\$ 282.652
	Posgrado	\$ 3.544.987	\$ 2.269.054
	Primaria	\$ 673.656	\$ 477.681
	Secundaria	\$ 854.798	\$ 552.602
	Técnico o tecnólogo	\$ 1.089.477	\$ 900.739
	Universitario	\$ 2.248.586	\$ 1.480.354
2009	Ninguno	\$ 593.402	\$ 282.899
	No sabe, no informa	\$ 975.008	\$ 445.833
	Posgrado	\$ 3.996.062	\$ 2.381.342
	Primaria	\$ 745.940	\$ 533.965
	Secundaria	\$ 882.393	\$ 566.844
	Técnico o tecnólogo	\$ 1.208.228	\$ 844.893
	Universitario	\$ 2.124.818	\$ 1.583.425
2010	Ninguno	\$ 541.576	\$ 336.318
	No sabe, no informa	\$ 1.213.783	\$ 256.250
	Posgrado	\$ 4.270.838	\$ 2.686.740
	Primaria	\$ 782.398	\$ 500.774
	Secundaria	\$ 959.070	\$ 592.137
	Técnico o tecnólogo	\$ 1.361.551	\$ 838.720
	Universitario	\$ 2.588.973	\$ 1.437.594

Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

Cuadro 9.
Ingreso promedio de los trabajadores de Bogotá según rango de edad, grado de educación superior y sector de la economía en el que se ubican. 2007-2010.

Rango de edad	Educación superior	Sector	
		Formal	Informal
Entre 12 y 19 años	Con educación superior	\$ 660.179	\$ 363.139
	Sin educación superior	\$ 576.426	\$ 298.426
Entre 20 y 26 años	Con educación superior	\$ 1.128.253	\$ 585.458
	Sin educación superior	\$ 738.760	\$ 508.048
Entre 27 y 44 años	Con educación superior	\$ 2.111.400	\$ 1.094.210
	Sin educación superior	\$ 848.037	\$ 580.365
Entre 45 y 50 años	Con educación superior	\$ 2.894.505	\$ 1.311.211
	Sin educación superior	\$ 894.509	\$ 586.837
Mayor a 50 años	Con educación superior	\$ 2.913.909	\$ 1.612.884
	Sin educación superior	\$ 816.660	\$ 507.472

Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE PERCEPCIÓN: SATISFACCIÓN Y MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR INFORMAL DE BOGOTÁ 2007-2010

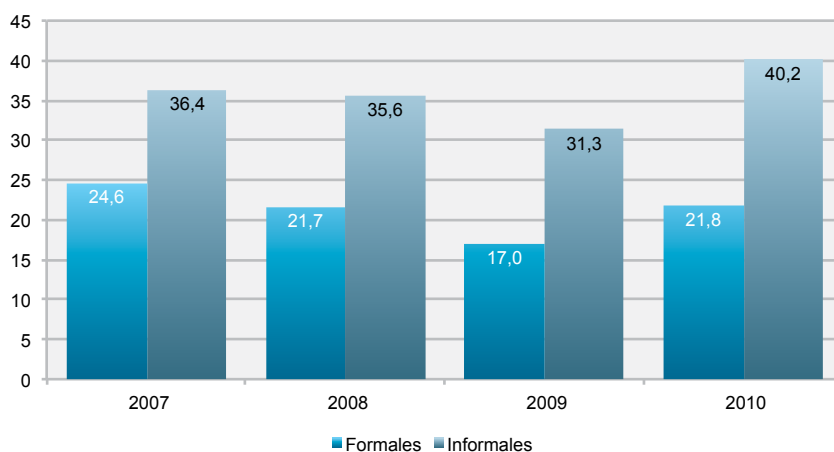
A continuación se presentan los resultados de algunas preguntas de la GEIH, que permiten obtener conclusiones acerca de la satisfacción y movilidad de los trabajadores, tanto formales como informales. Es preciso señalar que, aunque hubiera sido deseable desagregar los datos por subgrupos, esto no fue posible para el caso de Bogotá, debido a que a este nivel de desagregación los datos dejan de ser estadísticamente significativos. Adicionalmente, la GEIH no contiene preguntas que permitan profundizar el análisis de percepción de los trabajadores y sus motivaciones para ubicarse en el sector informal.

La proporción de ocupados informales que desearon cambiar de trabajo fue mayor a la registrada en los formales. El mayor inconformismo, tanto de trabajadores formales como informales, se presenta en el caso de los ingresos, sin embargo, la percepción de insatisfacción es sensiblemente mayor en los trabajadores informales. En el año 2010, un 40,2% de los trabajadores informales desearon cambiar de trabajo, frente a un 21,8% para el caso de los formales, mostrando que los trabajadores informales se encuentran más insatisfechos con su trabajo actual. Entre los principales motivos para querer cambiar de trabajo se destacan, en el caso de los trabajadores informales, los siguientes: deseo de mejorar sus ingresos (35,2%), mejorar la utilización de sus capacidades o formación (27,5%), el trabajo actual es temporal (19,2%) y el trabajo actual exige mucho esfuerzo físico y mental (15,8%). En los trabajadores formales esta son las mismas razones por las cuales desean cambiar de trabajo, sin embargo la temporalidad del trabajo no es un factor tan importante como en el caso de los trabajadores informales.

Los ocupados formales consideraron que sus trabajos eran inestables en una mayor proporción que los informales. En su gran mayoría, tanto trabajadores formales (79,9%) como informales (52,4%) perciben sus trabajos como inestables; la inestabilidad laboral es una condición, tanto para trabajadores formales como informales. Los datos sobre el tiempo de permanencia en el trabajo soportan esta percepción de inestabilidad, especialmente en el grupo de trabajadores informales; el 39,9% de los trabajadores informales y el 31,7% de los trabajadores formales llevaban trabajando menos de un año en el mismo puesto de trabajo. Sin embargo, llama la atención el hecho de que el 43,2% de los trabajadores informales perciben su trabajo como muy estable, cuestión que puede ser explicada, en el caso de los

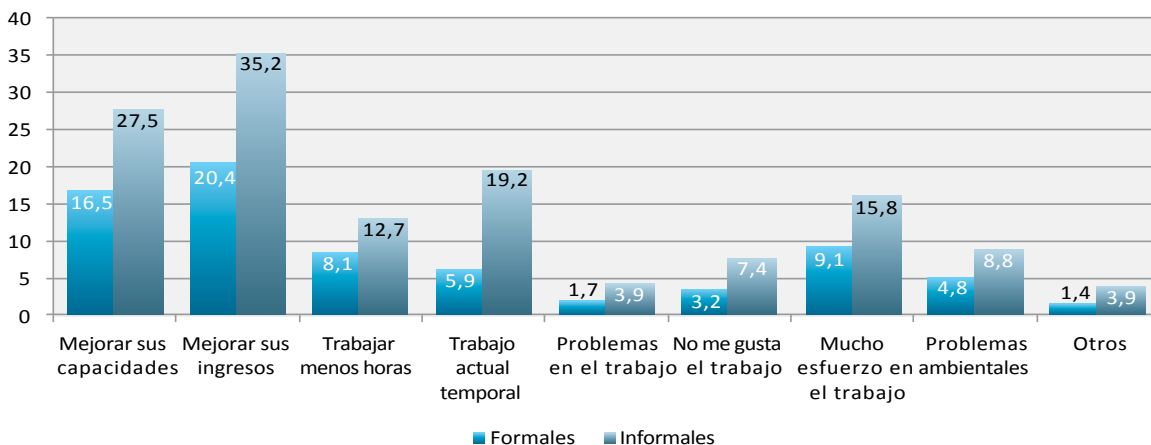
trabajadores independientes informales, por la ausencia de jefes, de relaciones laborales de subordinación y fácil entrada al sector informal (bajo costo de oportunidad del trabajo independiente informal).

Gráfica 30.
Ocupados formales e informales. ¿Desea cambiar de trabajo?. porcentaje respecto al total de ocupados formales e informales. Bogotá. 2007-2010.



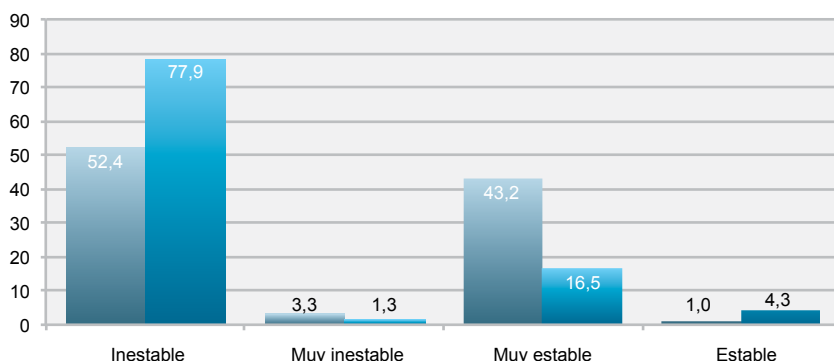
Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

Gráfica 31.
Ocupados formales e informales. ¿Por qué motivo desea cambiar de trabajo? . Porcentaje respecto al total de ocupados formales e informales. Bogotá. Promedio 2007-2010.



Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

Gráfica 32.
Ocupados formales e informales. ¿Cómo considera que es su trabajo actual?. Porcentaje respecto al total de ocupados formales e informales. Bogotá. Promedio 2007-2010



Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

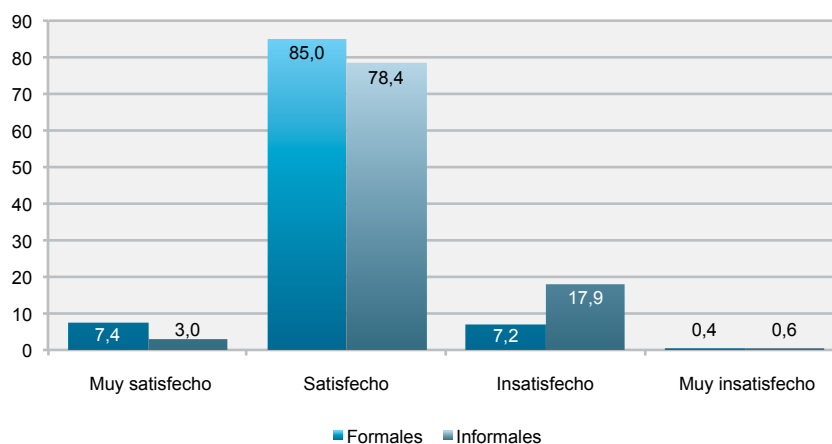
No existieron diferencias significativas en la percepción de satisfacción y la percepción de compatibilidad del horario de trabajo con las responsabilidades familiares. En cuanto a la satisfacción con el trabajo, en proporciones muy similares, tanto trabajadores formales (85%) como trabajadores informales (78,4%), se encuentran satisfechos con sus trabajos; de acuerdo con sus expectativas y posibilidades, independientemente del tipo de trabajo realizado los trabajadores consideran como satisfactoria la actividad laboral que realizan. Sin embargo, la condición de estar muy satisfecho con el trabajo actual se relaciona con el trabajo formal y el estar insatisfecho con el informal. Tal vez, la percepción de satisfacción por parte de los trabajadores informales puede estar asociada a variables como la ausencia de jefes, independencia, horarios de trabajo flexibles, entre otras, diferentes al ingreso y la estabilidad. Adicionalmente, no se encuentran diferencias importantes frente a la percepción de trabajadores formales e informales con respecto a la compatibilidad de su horario de trabajo con sus responsabilidades familiares. En cualquier caso, cerca de un 85% de los trabajadores considera que su horario de trabajo es compatible con sus responsabilidades familiares.

Los trabajadores independientes presentan mayor tiempo de permanencia en el mismo puesto de trabajo. El 73,8% de los trabajadores informales independientes reportaron llevar más de año en su puesto de trabajo (un promedio de 101 meses laborando en su mismo puesto de trabajo), el mayor porcentaje registrado en los tres grupos; en el caso de los asalariados y los trabajadores domésticos y sin remuneración, se encuentran porcentajes de 62,3 y 50,2%, respectivamente. Esta

relativa mayor estabilidad de los trabajadores independientes puede ser explicada por el hecho de que fácilmente se pasa de un trabajo a otro o se mantiene el trabajo independiente informal; aunque el trabajo independiente informal presenta altas tasas de fracaso dado que es relativamente fácil abrir otro negocio a pequeña escala.

Gráfica 33.

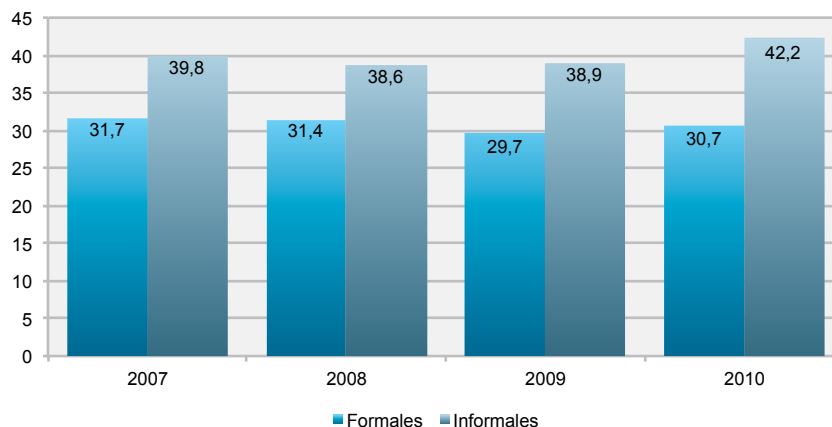
Ocupados formales e informales. ¿Está satisfecho. no satisfecho con su trabajo actual?. Porcentaje respecto al total de ocupados formales e informales. Bogotá. Promedio 2007-2010.



Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

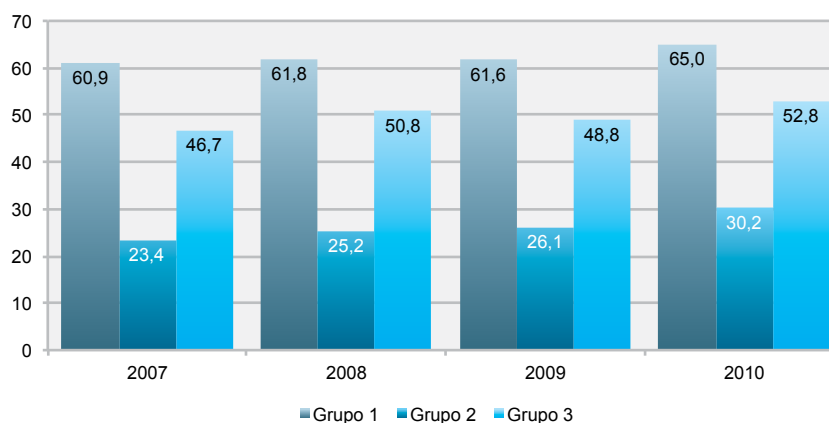
Gráfica 34.

Ocupados formales e informales que habían laborado menos de un año en su mismo puesto trabajo. Porcentaje respecto al total de ocupados. Bogotá. Promedio 2007-2010.



Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

Gráfica 35.
Ocupados informales que habían laborado menos de un año en su mismo puesto trabajo por grupos. Porcentaje respecto al total de ocupados de cada grupo. Bogotá. Promedio 2007-2010.



Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

5.1. Movilidad de los trabajadores

A través de un análisis sobre la movilidad de los trabajadores, es posible acercarnos al grado de integración entre los trabajos formales e informales y la función del sector informal. Existen limitaciones para realizar este tipo de análisis para Bogotá y el país, debido a la ausencia de datos panel. No obstante, como aproximación a este ejercicio, Flórez (2002) propone un Índice Básico de Movilidad Laboral que permite aproximarse al movimiento de la actividad laboral previa y la actual entre segmentos del mercado de trabajo (trabajos formales, informales, desempleo, inactivos). Con este propósito, se proponen tres categorías de movilidad:

- **Movilidad directa:** agrupa a los ocupados que se movieron directamente de un trabajo anterior a uno actual (trabajo – trabajo).
- **Movilidad indirecta:** congrega a los ocupados que tuvieron un trabajo previo, pero antes del actual fueron desocupados o inactivos durante algún intervalo de tiempo (trabajo – desempleo / inactividad – trabajo).
- **Nuevos ocupados:** reúne a los ocupados que previamente fueron desempleados o inactivos, pero que nunca antes tuvieron un puesto de trabajo.

La estimación de estos indicadores muestra que, en promedio, entre los años 2007 y 2010, el 35,8% de los ocupados de la capital del país registraron movilidad directa a su trabajo actual, el 44,2% movilidad indirecta y, finalmente, el 20% restante fueron nuevos ocupados. De esta forma, en Bogotá creció el número de personas que consiguieron un trabajo sin periodos de desempleo o inactividad, crecimiento que puede explicarse por la posibilidad que tienen los trabajadores de ocuparse en el sector informal, especialmente como trabajadores por cuenta propia. El aumento del trabajo por cuenta propia y, en general del trabajo informal soporta esta hipótesis.

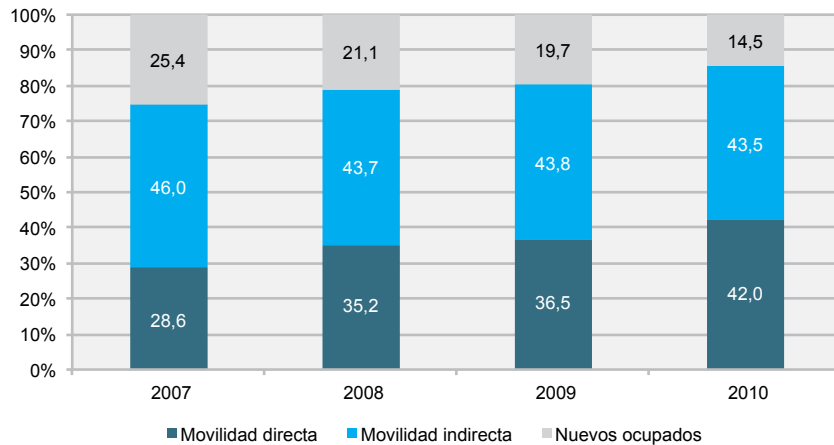
Los ocupados informales presentaron una mayor probabilidad de haberse encontrado como desocupados o inactivos que los formales antes de acceder a su trabajo actual. Al desagregar la movilidad de los trabajadores informales y formales, con el fin de indagar sobre los flujos entre trabajos con o sin protecciones, se encuentra que en el caso de los trabajadores informales, cerca de la mitad (48,8%) presentaron movilidad indirecta, porcentaje que disminuye al 40,4% en el caso del trabajo formal. En este caso, se encuentra que los trabajadores informales presentan una mayor probabilidad de tener periodos de desempleo o inactividad que los formales y, como una salida a esta situación deciden trabajar en el sector informal.

Tanto en el caso de trabajadores formales como informales, la movilidad directa aumentó, mientras que disminuyó la movilidad indirecta y la nueva ocupación. El aumento de trabajadores con movilidad directa muestra la mayor capacidad del mercado para generar puestos de trabajo en el periodo de estudio. Nótese los siguientes puntos:

- El crecimiento de la movilidad directa entre los años 2007 y 2010 ha sido similar en cualquiera de los dos sectores, con 2,5 puntos porcentuales de diferencia a favor del sector informal. En promedio, los trabajadores que se mueven de un trabajo a otro han conseguido oportunidades laborales en cualquiera de los dos sectores, siendo mayor en 2,6 puntos el porcentaje de trabajadores que logra ubicarse en el sector formal o, para el caso de este estudio, que cotizan a seguridad social en su trabajo actual.
- El porcentaje de trabajadores que presentan movilidad indirecta, es mayor en 8,8 puntos en el caso del sector informal, evidenciando que es mayor la probabilidad de pasar del desempleo o la inactividad a un trabajo en el sector informal y, que el sector informal se comporta como una red de protección para aquellos que caen en el desempleo o en la inactividad.
- En un mayor porcentaje, los nuevos ocupados son formales. Se puede esperar que la gran mayoría de estos nuevos trabajadores sean jóvenes o trabajadores secundarios que entran al mercado laboral como asalariados, ya sea

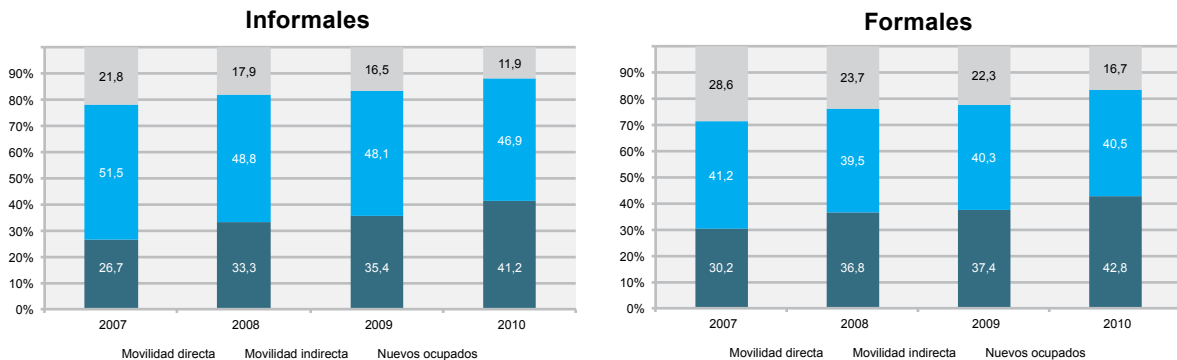
en el sector informal o formal. El mayor porcentaje de nuevos trabajadores que entran al mercado laboral como cotizantes a seguridad social (en 5,8%) puede estar mostrando un mayor control en la cotización para trabajadores asalariados de firmas tanto pequeñas como grandes.

Gráfica 36.
Clases de movilidad de los ocupados. Porcentaje respecto al total de ocupados. Bogotá. 2007-2010.



Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

Gráfica 37.
Clases de movilidad de los ocupados informales y formales. Porcentaje respecto al total de ocupados informales/formales. Bogotá. 2007-2010.



Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

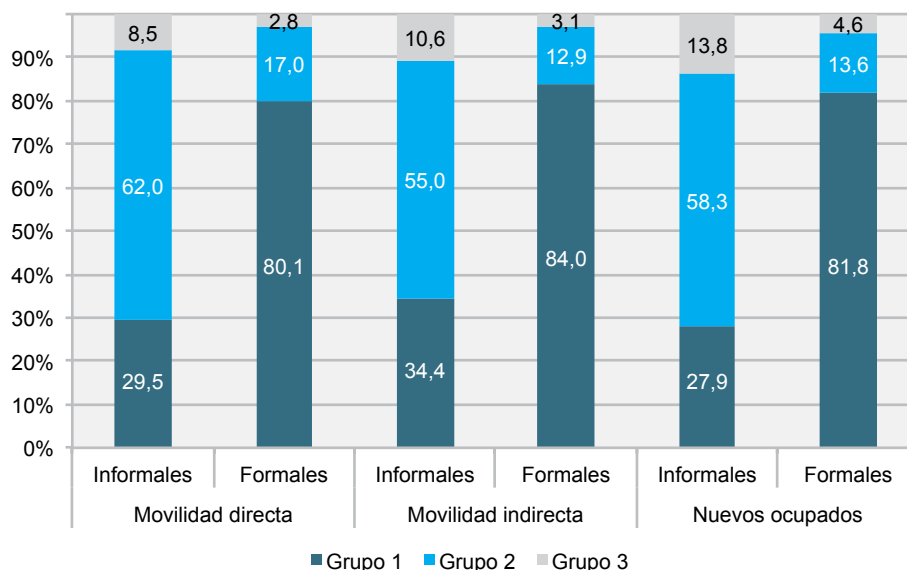
Existe una alta movilidad de trabajadores informales independientes y asalariados. La mayor proporción de los trabajadores que presentan movilidad directa son, en el caso de los informales, trabajadores independientes (62%) y, en el caso de los formales trabajadores asalariados (80,1%). De manera semejante, se encuentra que los trabajadores que presentan movilidad indirecta se encuentran sobrerrepresentados en el grupo de trabajadores informales independientes (55%) y formales asalariados (84%) y, que estos mismo grupos son una alternativa de entrada al mercado de trabajo para nuevos trabajadores; 58,3% de los nuevos trabajadores se ubican como informales independientes, mientras que 81,8% lo hacen como formales asalariados.

Estos resultados corroboran el hallazgo de que en el grupo de los informales, los trabajadores independientes presentan mayor tiempo de permanencia en el trabajo, por el hecho de que fácilmente se pasa de un trabajo a otro o se mantiene el trabajo independiente informal; aunque el trabajo independiente informal presenta altas tasas de fracaso es relativamente fácil abrir otro negocio a pequeña escala. En el caso de los trabajadores formales, es frecuente que un trabajador que entra como asalariado formal y que acumula competencias y experiencia, se mantenga en este segmento del mercado de trabajo.

Por otra parte, estos grupos presentan altas tasas de entrada y salida de trabajadores tanto en el sector formal como en el informal. Se observa que en el caso del sector informal, el trabajo independiente es el que presenta mayor dinámica, siendo una puerta de entrada para trabajadores desempleados o inactivos o permitiendo mantener trabajos informales como fuente de generación de ingresos, debido a las bajas restricciones de acceso y libre entrada o salida de trabajadores. En el caso del trabajo formal, este papel lo cumple el trabajo asalariado, pues el ser trabajador independiente formal requiere una mayor acumulación de capital físico y humano; tan sólo 17% de los trabajadores con movilidad directa, 12,9% con movilidad indirecta y, 13,6% de los nuevos trabajadores se desempeñan como trabajadores independientes formales.

Llama la atención que los trabajadores de subsistencia (trabajadores domésticos y familiares sin remuneración), no presenten mayores porcentajes de participación, principalmente en los nuevos ocupados. En el caso de los nuevos ocupados informales, los trabajos de subsistencia participan con un 13,8%, evidenciando que este subgrupo es una puerta de entrada al mercado de trabajo de algunos trabajadores excluidos, especialmente jóvenes y trabajadores secundarios. No es despreciable el 10,6% de trabajadores informales que presentaron movilidad indirecta ya que puede interpretarse como una salida al desempleo o la inactividad.

Gráfica 38.
Grupos derivados de las posiciones ocupacionales en los ocupados según movilidad laboral. Porcentaje respecto al total de ocupados de cada clase de movilidad laboral. Bogotá. Promedio 2007-2010.



Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

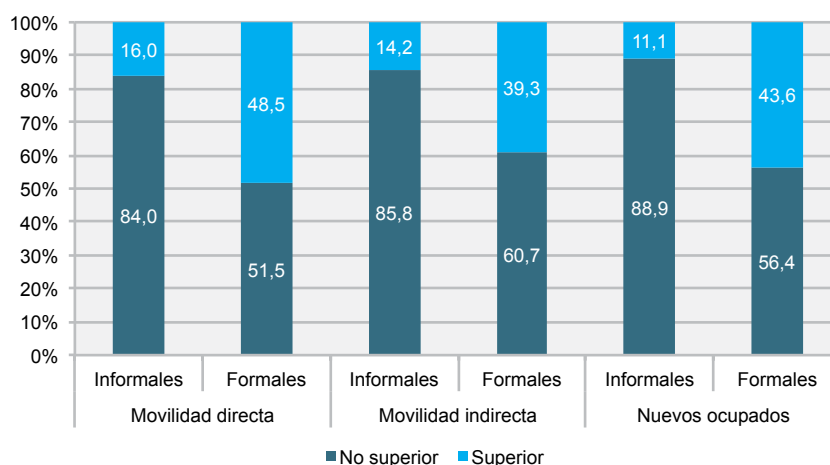
Los ocupados informales, independientemente del tipo de movilidad, fueron menos educados que los formales. En el caso del nivel educativo, se encuentra evidencia adicional sobre la probabilidad de engancharse en el sector formal y mayores niveles educativos. Mayores niveles de educación superior no determinan la movilidad directa en el sector informal (el 16% de los trabajadores informales con movilidad directa contaron con educación superior), mientras que en el caso del sector formal la relación entre movilidad directa y educación superior aumenta significativamente; un 48,5% de los trabajadores que presentaron movilidad directa en el sector formal tenían educación superior.

En el caso de la movilidad indirecta, llama la atención que, para el sector formal, de los trabajadores que consiguieron trabajos después de algún periodo de desempleo o inactividad, un 60,7% no tenía educación superior. De los nuevos ocupados que lograron engancharse en el sector formal, el 43,6% contaron con educación superior, mientras que los que se ubicaron en el sector informal 88, 9% carecieron de este nivel educativo.

En cualquier tipo de movilidad, los mayores porcentajes de personas con educación superior se presenta en el sector formal; los trabajadores más educados presentan diferentes tipos de movilidad en este sector, mientras que los menos educados consiguen entrar al sector informal. Por otra parte, que exista una mayor movilidad de trabajadores sin educación superior, es un reflejo de los niveles educativos de la oferta de trabajo de la ciudad y de una mayor demanda por trabajo no calificado en la ciudad. De hecho, se espera una alta movilidad de trabajadores con bajos niveles educativos, toda vez que los trabajos menos calificados son los más fácilmente reemplazables o los que rápidamente pueden ser eliminados.

Gráfica 39.

Educación en los ocupados según la movilidad laboral y la informalidad. Porcentaje respecto al total de ocupados de cada clase de movilidad laboral. Bogotá. Promedio 2007-2010.



Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

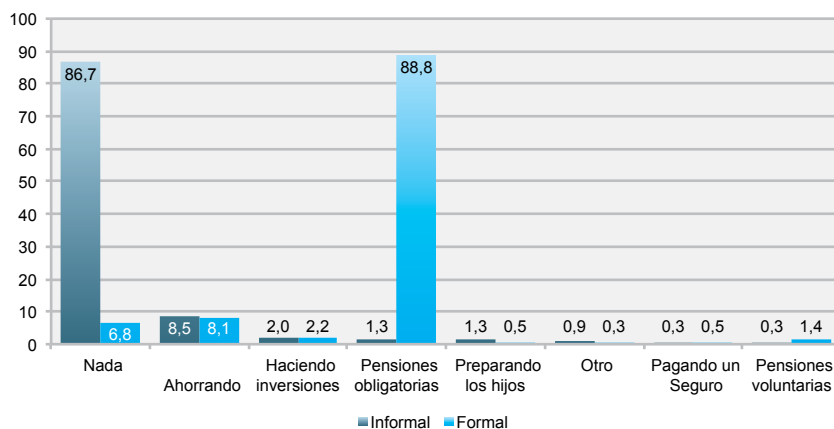
Estos hallazgos muestran una permanente movilidad de los trabajadores con un alto porcentaje de periodos de desempleo o inactividad. La movilidad que se presenta tanto en el sector formal como en el informal tiene implicaciones sobre la cobertura de los trabajadores; una movilidad entre trabajos formales e informales tan alta y con periodos de desempleo e inactividad, significa que un gran número de trabajadores nunca llegarán a acumular suficientes años para obtener una pensión y se encuentran por fuera del sistema de salud.

De hecho, los datos sobre las acciones que realizan los trabajadores para mantenerse en su vejez, muestran una alta desprotección de los trabajadores informales; cerca del 87% de los trabajadores informales no realizan acciones que les permitan

mantenerse en su vejez. Ahorrar o contar con el cuidado de sus hijos parecen ser las opciones de los trabajadores informales para mantenerse en su vejez, aunque en una muy pequeña proporción.

Gráfica 40.

¿Qué está haciendo usted actualmente para mantenerse económicamente en su vejez? Ocupados formales e informales. Porcentaje respecto al total de ocupados formales e informales. Bogotá. Promedio 2007-2010.



Fuente: GEIH, DANE. Cálculos SDDE

CAPÍTULO VI

POLÍTICA DISTRITAL ORIENTADA A LA INFORMALIDAD 2008-2011

El Distrito Capital ha avanzado en el desarrollo de una serie de instrumentos dirigidos a solucionar las problemáticas del mercado de trabajo, entre ellas la informalidad. Si bien, no existe una política de empleo y de formalización con un diseño particular e instrumentos específicos, sí se desarrollaron una serie de intervenciones que se justificaron a partir de la solución de problemas como el desempleo, los bajos ingresos y la informalidad, que pueden ser agrupados en los siguientes componentes:

- Formación laboral y el desarrollo humano
- Intermediación laboral
- Generación de empleo temporal
- Formalización de ventas informales
- Servicios de apoyo para la creación y el fortalecimiento empresarial

No es claro que algunos instrumentos contribuyan a la solución específica de alguna de estas problemáticas, más bien, existen una serie de instrumentos que apuntan de manera general a solucionar los problemas del mercado de trabajo, con objetivos muy amplios y dispersión de estrategias. El diagnóstico de los proyectos distritales en materia de generación de empleo e ingresos se presenta en el Anexo 2.

Las inversiones distritales en acciones de generación de ingresos y empleo han venido en aumento. El presupuesto acumulado para la ejecución de estos proyectos en el nivel central asciende a la suma de \$442.929 millones durante el cuatrienio (junio 2008- septiembre 2011), siendo el año 2009 el de mayor presupuesto asignado (\$140.646.035.408). El mayor énfasis de los recursos se presenta en los componentes de generación de empleo temporal y servicios de creación y fortalecimiento empresarial con porcentajes de participación de 36% y 35% respectivamente. En el caso de las localidades se encuentra que la inversión durante los años 2009, 2010 y 2011, asciende a la suma de \$95.040.431.818.

Las políticas de formalización se han centrado en los trabajadores por cuenta propia, con énfasis en la ocupación del espacio público. En el caso específico de las acciones de formalización se encuentra que, tanto la formalización laboral

como la empresarial han sido una preocupación central en el caso del mercado laboral de Bogotá, con especial énfasis en las políticas dirigidas a las actividades informales por cuenta propia. El Distrito ha avanzado en una estrategia de formalización que atiende principalmente a los vendedores informales que ocupan el espacio público y a la formalización de empresas, especialmente de las microempresas de la ciudad, que por rango de personal ocupado se pueden clasificar en empresas de subsistencia (de uno a cinco trabajadores) y de acumulación (de seis a diez trabajadores). Así, las intervenciones del Distrito en materia de informalidad laboral se han centrado en los trabajadores independientes (cuenta propia y patronos), que para el caso del presente estudio, corresponden a los trabajadores independientes.

Las acciones de política se concentran en servicios empresariales para aumentar su productividad, formación y alternativas de relocalización de vendedores que ocupan el espacio público. Las acciones específicas dirigidas a vendedores informales son principalmente la capacitación, la reubicación temporal y el apoyo para el fortalecimiento empresarial. El Instituto para la Economía Social - IPES ha diseñado un modelo de intervención orientado a responder la demanda y necesidades sociales de la población de vendedores informales de la ciudad.

En general, se evidencia que en el Distrito no existen políticas con énfasis en la informalidad laboral y, como se anotó al inicio de este capítulo, el interés está puesto en las unidades productivas informales, especialmente en aquellas que ocupan el espacio público. Aún más, se encuentra con preocupación el bajo nivel de la capital del país para generar políticas laborales dirigidas a mejorar las condiciones de los trabajadores de manera sostenida y que sean complementarias a las del orden nacional. Si bien, el Distrito no tiene competencias sobre la regulación laboral, las ciudades cuentan con una gran diversidad de instrumentos que pueden resultar efectivos como política de formalización laboral y mejoramiento de las condiciones de los trabajadores.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES EN MATERIA DE POLÍTICA PÚBLICA

El análisis presentado a lo largo de este documento, permite acercarse a la composición, características, determinantes y función del sector informal en el mercado de trabajo bogotano. Los datos muestran un sector informal altamente heterogéneo y con patrones de segmentación que soportan la hipótesis de exclusión de los trabajadores informales. Se encuentra que la informalidad laboral de Bogotá se encuentra relacionada con falta de oportunidades y la exclusión, principalmente de los trabajadores menos educados, los jóvenes y aquellos que se encuentran vinculados a las pequeñas empresas. En las doce principales áreas, así como en Bogotá, existe un panorama altamente heterogéneo del trabajo informal, donde cada subgrupo de trabajadores presentó características diferenciales, siendo el de los trabajadores por cuenta propia el que presenta mayores características asociadas a la voluntariedad. Sin embargo, en cualquier subgrupo de trabajadores informales se encuentran condiciones de exclusión, pobreza y marginalidad.

Se encuentra una profundización de las actividades económicas con menores requerimientos de educación, experiencia y productividad, lo que ha llevado a aumentos en el trabajo informal. Si bien es cierto que, tanto trabajadores formales como informales han desmejorado sus condiciones laborales, existe una brecha considerable en los ingresos de trabajadores formales e informales y un gran porcentaje de trabajadores informales que perciben ingresos inferiores a la línea de pobreza.

El análisis sobre la percepción y la satisfacción laboral, así como el tiempo de permanencia en el trabajo, no evidenció que el el trabajo informal presente mayores niveles de insatisfacción respecto al empleo formal. No existe evidencia suficiente de mayor satisfacción por parte de los trabajadores formales, comparativamente con los informales. A pesar de que los trabajadores informales, en promedio, perciben menores ingresos, tienen una mayor percepción de subempleo y desean cambiar de trabajo en una mayor proporción que los trabajadores formales, no existen diferencias significativas en la percepción de inestabilidad y satisfacción laboral.

La satisfacción de los trabajadores informales podría mostrar cierto grado de voluntariedad, sin embargo, el análisis general muestra al trabajo informal como último recurso para los trabajadores que no pueden insertarse en el sector formal. En países y ciudades con ausencia de capital (humano y físico) y bajos niveles de productividad, el sector informal, especialmente el independiente, se convierte en la

oportunidad para una gran proporción de trabajadores. Esto puede ser el resultado de un conjunto de factores, incluyendo el costo de oportunidad del trabajo asalariado (formal o informal) y las rigideces que generan un racionamiento de trabajos asalariados. El hecho de que muchos trabajadores sean expulsados del sector formal, especialmente el asalariado, conduce a que una gran proporción de trabajadores que carecen de las competencias para tener éxito como empresarios terminen como trabajadores informales independientes.

El alto nivel de informalidad laboral que presenta Bogotá, dada la definición misma de informalidad utilizada en este documento, asociada con la falta de afiliación simultánea al sistema de salud contributivo y pensión, pone en evidencia que el diseño del sistema de protección social del país, junto con otras características del trabajo informal (como la libertad de horario y la ausencia de jefes), incentiva a las personas para que realicen sus actividades laborales por fuera de dicho sistema. Esto conlleva a preguntarse por los incentivos que llevarían a los trabajadores a pertenecer a este sistema y cuáles serían las políticas más adecuadas para su vinculación, entendiendo las diferencias y expectativas de los trabajadores.

Independientemente de que sea una cuestión de escape o exclusión, la informalidad laboral conlleva pérdidas en el bienestar de la sociedad, así como en el crecimiento y la productividad: i) una gran concentración de trabajadores en empresas pequeñas, puede llevar a un menor crecimiento de la productividad; ii) los trabajadores no asegurados contra los riesgos de salud, vejez y otros, pueden tener una productividad más baja; iii) las empresas con restricciones de acceso al crédito, a los mercados y a fuentes de innovación, pueden estar operando a una escala subóptima, y iv) la competencia con empresas que no cumplen con los requisitos de ley lleva a pérdidas de productividad para las empresas formales. En un nivel agregado, una gran concentración de trabajadores en empresas pequeñas, antes que en las grandes, puede llevar a un menor crecimiento de la productividad, cuestión que debe ser una preocupación de la política.

La reducción de la informalidad requerirá políticas integrales lideradas por los gobiernos nacionales y municipales, dirigidas no solo a aumentar la productividad, el crecimiento y mejorar la regulación de los mercados laborales y de bienes, sino también a perseguir una agenda estructural y de largo plazo dirigida a los diferentes grupos de trabajadores informales, atendiendo a sus características y lógicas diferenciales.

La formulación seria y responsable de una política laboral requiere una identificación adecuada de las herramientas y de los mecanismos que efectivamente están al alcance de la autoridad distrital. Como ha sido documentado, la institucionalidad

laboral se compone de tres pilares, el primero de los cuales está constituido por las regulaciones de las relaciones laborales individuales y colectivas, el segundo por las medidas de protección contra el desempleo y el tercero por las políticas activas del mercado de trabajo (PAMT). Claramente, dado el ordenamiento legal colombiano, la Alcaldía de Bogotá no puede intervenir directamente el primer pilar, y su campo de acción es reducido al segundo, pero su protagonismo es totalmente pertinente en la definición de políticas activas del mercado de trabajo.

A continuación se presentan algunas recomendaciones que deben ser incluidas en la agenda de la ciudad, con el fin de reducir la informalidad y hacer más eficiente su mercado de trabajo:

Una política pública local que pretenda disminuir los niveles de informalidad laboral debe propender por el mejoramiento de los programas de protección social. A pesar de que una ciudad como Bogotá no tiene competencias para modificar los programas de protección social, dado el tamaño de su mercado laboral puede y debe influir en el debate sobre la reformulación de este sistema, asegurando la protección de todos los ciudadanos y no sólo de aquellos económicamente activos y que se encuentran trabajando. El reto es garantizar que las personas tengan acceso a estos instrumentos cuando enfrentan la informalidad y reducir la falta de cobertura por la permanente movilidad de los trabajadores de un sector a otro.

En términos generales, el sistema de protección social del país debe mejorar la calidad de los servicios para lograr incentivos reales de aseguramiento en los trabajadores. Entre otros, los principales obstáculos que enfrenta dicho sistema son la calidad de los servicios ofrecidos en el sistema, los complejos paquetes de bienes y servicios y las condiciones que dificultan que los trabajadores accedan a ciertos beneficios, las particularidades en el diseño que obligan a que las familias paguen dos veces por los mismos servicios y las restricciones a la movilidad entre los regímenes contributivo y subsidiado, los cuales cuentan con mecanismos de acceso separados y mutuamente excluyentes.

Acciones adicionales de protección social dirigidas a los ocupados informales pueden implementarse; cuentas de ahorro individual para protección, contratos temporales para jóvenes, provisiones para adecuar diferentes costos no salariales para las empresas más pequeñas y la posibilidad de permitir planes flexibles de beneficios, pueden permitir la extensión del conjunto de protecciones laborales.

Adicionalmente, se encuentra necesario articular diversos instrumentos de seguridad social y asistencia social en lo que podría denominarse un sistema de protecciones

sociales para Bogotá. Si bien, el crecimiento de los programas de asistencia social ha permitido el creciente acceso de la población pobre a programas que tienen una función de protección o reducción de la pobreza, otorgando beneficios a ciertas familias por fuera del sector formal, también ha conllevado a una mayor segmentación en los sistemas de protección social.

La ciudad, es reconocida por tener una política social diversa y de amplia cobertura, en términos de disponibilidad, acceso y permanencia en la prestación de los servicios sociales, con énfasis en las personas más vulnerables y en las minorías. Bajo esta descripción, se podría decir que la ciudad de Bogotá tiende a estructurar progresivamente lo que podría catalogarse como un Sistema de Protección Social (SPS), y que las intervenciones públicas en el mercado de trabajo constituyen parte de dicho sistema pero que, además, sería necesario distinguir el rol de la política de empleo en el amplio contexto de la política social.

Una política pública local que busque disminuir la informalidad laboral debe formular y ejecutar constantemente políticas activas de mercado de trabajo. La ciudad puede jugar un papel muy importante en el desarrollo de políticas activas de mercado de trabajo como programas de creación de empleo directo, programas de incentivos para nuevas contrataciones, programas de formación, apoyo a la microempresa y el autoempleo, de contratación tipo 'boofer' y de asistencia a la búsqueda de empleo y los servicios de colocación. Sin embargo, Bogotá debe adecuar y fortalecer los instrumentos de política activa desarrollados actualmente, con el fin de lograr los objetivos de disminución de la informalidad y aumento de la calidad del trabajo, donde el centro del modelo sea la productividad laboral y las competencias de los trabajadores.

Una política pública local dirigida a disminuir los niveles de informalidad laboral debe fomentar la educación superior y la formación para el trabajo. Desde la perspectiva del capital humano, se reconoce que la formación para el trabajo tiene un efecto positivo sobre la productividad de los trabajadores, especialmente si se encuentra asociada a industrias de rápida evolución y sectores dinámicos. Sin embargo, la formación para el trabajo y los sistemas de capacitación que se han desarrollado en la ciudad impiden generar empleos en el sector moderno de la economía, pues no son competitivos y no responden a las exigencias del mercado. Adicionalmente, el acceso a la educación superior se encuentra restringido para la gran mayoría de los trabajadores de la ciudad.

El aumento de los niveles del capital humano, especialmente para los pobres, permitirá que un mayor número de trabajadores encuentre trabajos mejor remunerados en un sector formal más dinámico. Sin mejoras generalizadas en el capital humano,

muchos trabajadores no calificados seguirán prefiriendo el autoempleo, aun cuando sus ingresos sean bajos, debido a que los empleos que pueden encontrar en el sector formal también les aportarían muy bajos ingresos. La informalidad disminuye fuertemente con la educación, en parte debido a que el costo de oportunidad de ser independiente aumenta.

Una política pública local que aspire a reducir la informalidad laboral debe fomentar la productividad agregada de la economía y articular la política productiva con la política laboral. El logro de reducciones significativas en los niveles actuales de informalidad requerirá medidas destinadas a aumentar la productividad agregada de la economía. Sin tales mejoras en la productividad agregada, seguirán existiendo un gran número de microempresas, caracterizadas por un alto nivel de rotación de personal, débiles perspectivas de crecimiento y baja productividad, que verían pocas ventajas en formar parte de las instituciones formales y generar trabajo formal.

Los formuladores de políticas que desean reducir la informalidad deberían concentrarse no solamente en modificar los costos y beneficios directos de la formalidad, sino también en modificar los factores determinantes de la productividad del sector formal, incluyendo medidas dirigidas a aumentar la acumulación de capital humano, el financiamiento productivo, los servicios de desarrollo empresarial y facilitando el acceso a los mercados de productos a través de oportunidades de adquisiciones públicas y programas de desarrollo de proveedores dirigidos a aumentar los vínculos con grandes empresas privadas, entre otros.

Adicionalmente, una política laboral efectiva, deberá articular esta política de fortalecimiento productivo con las estrategias laborales; las medidas dirigidas a aumentar el capital humano de los trabajadores deberán estar articuladas con las dirigidas a mejorar y aumentar la productividad agregada de la economía, de lo contrario la demanda de trabajadores más calificados no aumentará a la misma velocidad que el aumento en la oferta, reduciendo los incentivos a la calificación y la inversión en educación.

Una política pública local que busque disminuir la informalidad laboral debe fomentar la regulación laboral e implementar programas de simplificación fiscal y administrativa. Una medida necesaria para reducir la informalidad es la vigilancia y el control a las empresas que no cumplen los requisitos mínimos de contratación establecidos por la ley. Lo anterior dado que, como se confirmó en el presente estudio, la informalidad laboral está presente también en las medianas y grandes empresas. Sin bien, la vigilancia y el control no son competencias de las

ciudades, estrategias de cofinanciación de inspectores de trabajo para aumentar la labor de vigilancia y control desde las ciudades, podrían ser una medida importante. Adicionalmente, se pueden implementar mecanismos de regulación de espacio público, especialmente dirigidos a ejercer control sobre grandes empresas que obtienen importantes beneficios derivados de la comercialización y distribución de productos a través de trabajadores informales, especialmente aquellos que ocupan el espacio público de la ciudad.

Por otra parte, las barreras existentes a la formalización laboral y empresarial no solo son económicas, ya que también pueden encontrarse en ciertas políticas o normas que entorpecen el acceso a la financiación, las tecnologías, los mercados y los servicios gubernamentales, creando un desbalance de incentivos entre la formalidad y la informalidad. En consecuencia, las reducciones de los niveles de informalidad laboral y empresarial podrán obtenerse si se disminuyen las barreras legales existentes con programas de simplificación fiscal y administrativa que disminuyan los costos de transacción relacionados con la operación de empresas y la afiliación al sistema de seguridad.

Una política pública local que luche contra la informalidad laboral debe diferenciar entre las distintas clases de ocupados informales existentes, debido a que el mercado de trabajo informal es altamente heterogéneo. Los mercados laborales de Bogotá y Colombia muestran claros signos de segmentación y heterogeneidad, donde cada subconjunto de trabajadores posee sus propias características, necesidades y lógicas diferenciales. De hecho, el fracaso parcial o total de las políticas públicas que tienen como objetivo disminuir o erradicar la informalidad laboral se explica, principalmente por la incapacidad de estas acciones para incidir eficazmente en cada segmento que compone el mercado de trabajo informal.

Se requieren medidas diferenciales para los trabajadores asalariados, independientes y los de subsistencia, que acojan las propuestas esbozadas anteriormente, poniendo énfasis en el aumento del capital humano como determinante fundamental de superación de la informalidad y aumento de la calidad del trabajo. Por otra parte, para el grupo de asalariados informales, las medidas de vigilancia y control son fundamentales, mientras que para el grupo de trabajadores independientes, el aumento de la productividad de la firma y el cierre de brechas productivas podrían ser las medidas más efectivas. En este último caso, es pertinente diferenciar el trabajo independiente del emprendimiento, con el fin de focalizar las intervenciones de aumento de la productividad empresarial, en aquellos trabajadores que realmente realicen un trabajo independiente por voluntad y que deseen permanecer en este segmento del mercado de trabajo.

La clave está en transformar las medidas asistenciales dirigidas a los trabajadores informales, en medidas centradas en el aumento de la productividad de personas y pequeñas empresas. Mejorar la productividad del sector servicios es indispensable, pues allí se concentra la informalidad laboral de la ciudad.

Adicionalmente, se deben generar políticas diferenciales para los trabajadores informales de corta y larga duración; en el caso de los trabajadores que se ubican en el sector informal como una decisión temporal, un correcto balance de incentivos y políticas de reentrenamiento y enganche laboral podría hacer que los trabajadores decidan trasladarse del sector informal al formal. Por su parte, en el caso de los trabajadores de larga duración, aquellos que llegaron al sector informal y fueron atrapados allí, es necesario desarrollar políticas dirigidas a aumentar el capital humano y la productividad. Otras políticas diferenciales se deben diseñar en el caso de los trabajadores informales jóvenes, aquellos que por falta de experiencia y acumulación de capital humano se ven forzados a trabajar como informales o en el caso de los jefes de hogar, trabajadores que podrían tener incentivos, asociados a la protección de sus familias, para trasladarse al sector formal.

Por último, diferenciar entre la voluntariedad y la exclusión como factores determinantes en la decisión de los trabajadores de ubicarse en el sector informal, llevará a diseñar políticas que atiendan de manera pertinente cada caso.

Una política pública local que pretenda erradicar la informalidad laboral debe actuar de manera coordinada y dinámica con las demás instituciones pertinentes y definir claramente los instrumentos de intervención. Las acciones dirigidas a reducir la informalidad laboral y empresarial deben ejecutarse simultánea y coordinadamente con aquellas orientadas a solucionar los problemas del mercado laboral, de la productividad agregada de la economía y del sistema de protección social, de manera conjunta con las instituciones nacionales, regionales y locales que tengan la capacidad de incidir en estos temas. Adicionalmente, es necesario formular un marco de política claro e integral (no instrumentos dispersos como existen en Bogotá), que genere una mayor incidencia y que permita contar con los instrumentos claros y efectivos para intervenir esta problemática.

Una política pública local dirigida a solucionar los problemas del mercado laboral debe tener en cuenta las políticas planteadas desde el orden nacional. Si bien, la ciudad no tiene las competencias para regular el mercado laboral, debe tener en cuenta e implementar de manera articulada las políticas laborales adoptadas por el gobierno nacional, como la reciente Ley 1429 del 2010, también conocida como la “Ley de Formalización Empresarial y Generación de Empleo”, que tiene por

objetivo estimular la formalización de las pequeñas empresas en su etapa de creación e incentivar la generación de oportunidades laborales para ciertas poblaciones económicamente vulnerables.

Para fomentar la formalización empresarial, esta ley aumenta los beneficios y disminuye los costos de formalización en los que incurren las pequeñas empresas. En lo que se refiere a la generación de empleo y formalización laboral, se generan incentivos económicos, específicamente el descuento del impuesto sobre la renta de los aportes parafiscales y otros complementarios, para las empresas que vinculen laboralmente a población vulnerable.

Desde la ciudad de Bogotá, se reconoce que la ley es un primer avance en materia de formalización empresarial y generación de empleo, toda vez que un instrumento dirigido a reducir los costos de la formalización empresarial y laboral. Más recientemente (año 2012), el gobierno nacional ha presentado una reforma tributaria que pretende, entre otros, estimular la generación de empleo formal mediante la reducción de los costos laborales en que incurren las empresas, sustituyendo la financiación (de un impuesto a la nómina por un impuesto a las utilidades) del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF).

Es claro que estas políticas del gobierno nacional centran el problema de la informalidad en los costos laborales y las rigideces institucionales. No obstante, los objetivos previstos en materia de formalización empresarial y generación de empleo requerirán medidas complementarias.

En lo que concierne a la formalización empresarial, se considera que los incentivos previstos en la ley son insuficientes para la formalización, pues la informalidad de las firmas es un fenómeno asociado principalmente con la productividad. Existen empresas cuya productividad es tan baja que nunca demandarán los servicios del Estado y se mantendrán informales, a pesar de la reducción de los costos. Se espera que la ley sea efectiva en el caso de las empresas informales que han logrado crecer, encontrándose en la frontera de registrarse o cumplir con las leyes laborales y fiscales. En este caso, la reducción de los costos generará un incentivo a la formalidad, pues una empresa con mayor potencial de crecimiento encontrará beneficios derivados de la formalidad.

El logro de reducciones significativas en los niveles actuales de informalidad requerirá medidas destinadas a aumentar la productividad agregada de la economía, especialmente de aquellas empresas con baja capacidad de producción y articulación con el sector formal. Sin tales mejoras en la productividad agregada, seguiremos

encontrando un número muy grande de microempresas, caracterizadas por una baja capacidad de generación de empleo, débiles perspectivas de crecimiento y baja productividad, que verían pocas ventajas en formar parte de las instituciones formales.

Respecto a los incentivos para generar empleo, el efecto de la ley puede ser muy limitado, ya que las firmas contratan personal de acuerdo con sus necesidades productivas reales y no motivadas por este tipo de incentivos legales. La efectividad de este tipo de medidas aumenta únicamente en aquellos periodos de expansión económica, en los que el crecimiento de la demanda de bienes y servicios conlleva a un aumento en la producción de las empresas, y por lo tanto, de contratación de mano de obra.

BIBLIOGRAFÍA

BECKER, Gary S. (1962). *Investment in Human Capital*. Journal of Political Economy. Vol. 70, No. 5. Páginas 9-49.

BECKER, Gary S. (1964). *Human Capital*. Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research. New York.

BERNAL Raquel (2009). *The Informal Labor Market in Colombia: identification and characterization*. Desarrollo y Sociedad 145.

BOEKE, J.H. (1953). *Economics and economic policy of dual societies*. Institute of Pacific Relations.

BOSCH, Mariano y Maloney, William (2006). *Gross Worker Flows in the Presence of Informal Labor Markets. The Mexican Experience 1987-2002*. Centre for Economic Performance CEP Discussion Papers.

BOURGUIGNON, f (1979). *Pobreza y Dualismo en el Sector Urbano de las Economías en Desarrollo: El Caso de Colombia*. Desarrollo y Sociedad No. 1. Universidad de los Andes. Bogotá.

BURDETT, K. y MORTENSEN, D.T. (1998). *Wage Differentials, Employment Size and Unemployment*. International Economic Review 39. Páginas 257-273.

CAHUC, Pierre y ZYLBERBEG, Andre (2004). *Labor economics*. Massachusetts Institute of Technology. Cambridge, Massachusetts.

CARNEIRO, Pedro; HECKMAN, James y MASTEROV, Dimitriy (2005). *Labor Market Discrimination and Racial Differences in Premarket Factors*. Journal of Law and Economics. University of Chicago Press. Volumen 48(1). Páginas 1-39.

CASTELLS, M y PORTES, A (1989). *Work underneath: The origins , dynamics and effects of the informal economy*. En Portes, A y Castells, Benton: *The informal Economy: Studies in advanced and less developed countries*. Johns University Press. Páginas 11-40.

DE SOTO, Hernando (1989). *El otro sendero: la revolución informal*. Editorial El Barranco. Lima (Peru)

DOERINGER, Peter y Michael, Piore (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, xMassachusetts.

DUVAL HERNANDEZ, Robert (2006). *Dynamics of labor market earnings and sector of employment in urban Mexico, 1987-2002*. Ph.D. thesis, Cornell University.

EHRENBERG, R y SMITH, R (2006). *Modern Labor Economics*. Pearson Ninth Edition.

FIESS, Norbert; FUGAZZA, Marco y MALONEY, William (2006). *Informal Labor Markets and Macroeconomic Fluctuations*. Working Papers 2006 No 17. Business School of Economics. University of Glasgow.

FIELDS, Gary S (1975). *Rural-Urban Migration, Urban Unemployment and Underemployment, and Job Search Activity in LDC's*. Journal of Development Economics 2: 165-188.

FIELDS, Gary (1980). *How segmented is the Bogotá Labor Market?*, World Bank Staff Working Paper No. 434.

FIELDS, Gary S (1990). *Measuring inequality change in an economy with income growth*: Reply. Journal of Development Economics, vol. 32(1), pages 211-213.

FIELDS Gary (2004). *Dualism in the labor market: a perspective on the lewis model after half a century*, Cornell University.

FIELDS Gary (2007). *Labor Market Policy in Developing Countries: A Selective Review of the Literature and Needs for the Future*. The World Bank, Development Research Group, September.

FLÓREZ, Carmen Elisa (2002). *The Function of the Urban Informal Sector in Employment, Evidence from Colombia 1984-2000*. Documento CEDE 2002-2004. Universidad de los Andes, Bogotá.

GALIANI, Sebastian y WEINSCHELBAUM, Federico, (2007). *Modeling Informality Formally: Households and Firms*. CEDLAS, Working Papers 0047.

GARCÍA, Gustavo Adolfo (2008). *Informalidad regional en Colombia: evidencia y determinantes*,. Desarrollo y Sociedad, núm. 61, pp. 43-85 Universidad de los Andes, Colombia.

GARCÍA, Gustavo Adolfo (2009). *Evolución de la informalidad laboral en Colombia: determinantes macro y efectos locales*. Archivos de economía. DNP, Documento No. 360.

GARCÍA, Ortiz y GARCÍA (2008). *La informalidad y subempleo en Colombia; dos caras de la misma moneda*. Cuadernos de administración, vol. 21, Universidad Javeriana, Colombia

GASPARINI, Leonardo y TORNAROLI, Leonardo (2009). *Labor Informality in Latin America and the Caribbean: Patterns and Trends from Household Survey Microdata*. revista desarrollo y sociedad. Universidad de los Andes-CEDE. Bogotá.

GUATAQUÍ, Juan Carlos; GARCÍA, Andrés y RODRÍGUEZ, Mauricio (2011). *El perfil de la informalidad laboral en Colombia*. Universidad del Rosario, Serie documentos de trabajo No. 95.

GÜNTHER, I y LAUNOV, A (2006). *Competitive and Segmented Informal Labor Markets. Discussion Paper No. 2349. Institute for the Study of Labor. IZA DP No. 2349*. Bonn, Alemania.

HARRIS, J. R. y TODARO, M.P. (1970). *Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis*. American Economic Review.

HART, Keith (1973). *Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana*. Journal of Modern African Studies 11. Páginas 61-89.

HECKMAN, J. y PAGES C. (2000). *The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin America Labor Markets*. Inter-American Development Bank, Research Department, Working Paper No 430. Chicago.

HECKMAN, James y SEDLACEK, Guilherme (1985). *Heterogeneity, Aggregation, and Market Wage Functions: An Empirical Model of Self-selection in the Labor Market*. Journal of Political Economy. University of Chicago Press, vol. 93(6). Páginas 1077-1125.

IHRIG, Jane y MOE, Karine S (2004). *Lurking in the shadows: the informal sector and government policy*. Journal of Development Economics, Elsevier, vol. 73(2). Páginas 541-557.

Instituto Para La Economía Social – Ipes (2011). *Informe De Gestión y Avance de Plan De Desarrollo*.

LEVENSON, Alec y MALONEY, William (1998). *The informal sector, firm dynamics, and institutional participation*. Banco Mundial. Policy Research Working Paper Series 1988.

LEWIS, W.A. (1954). *Economic Development with Unlimited Supplies of Labour*. Manchester School.

LOAYZA, Norman (1996). *The economics of the informal sector: a simple model and some empirical evidence from Latin America*. Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy, Elsevier, vol. 45(1). Páginas 129-162.

LUCAS, Robert E. (1978): *Asset Prices in an Exchange Economy*. *Econometrica* 46. Páginas 1429–1445.

MALONEY, William (1998). *The Structure of Labor Markets in Developing Countries, The World Bank Latin America and the Caribbean Region*, Poverty Reduction and Economic Management Unit.

MALONEY, William (1999). *Self-employment and labor turnover - cross-country evidence*. Banco Mundial. Policy Research Working Paper Series 2102.

MALONEY, William (2004). *Informality revisited*. Banco Mundial.

MINCER, Jacob (1962). *On-the-Job Training: Costs, Returns, and Some Implications*. *Journal of Political Economy*. LXX Supplement: 50-79.

MINCER, Jacob (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research. New York.

MAURI, Enrique (2001). *Marginality and the Informal Sector: The Bogotá's Case*, University College London, Final Dissertation MSc Urban Development Planning.

MONDINO, G y MONTOYA, S. (2000). *The Effects of Labor Market Regulations on Employment Decisions by Firms: Empirical Evidence from Argentina*. IADB Research Network Working Paper 391.

MONDRAGÓN-VÉLEZ Camilo, PEÑA Ximena y WILLS Daniel (2009). *Labor Market Rigidities and Informality in Colombia*, Universidad de los Andes.

NAVARRO, S. y P. SCHRIMPF (2004), *The importance of being formal: testing for segmentation in the Mexican labor market*, Mimeo.

NUÑEZ, Jairo (2002). *Empleo Informal y Evasión Fiscal en Colombia*, Archivos de Economía, DNP, Documento No 210.

ÑOPO, Hugo y VALENZUELA, Patricio (2007). *Becoming an Entrepreneur*. Banco Interamericano. RES Working Papers 4519, Research Department.

OIT (1972). *Employment, Incomes and Equality. A strategy for increasing productivity employment in Nair*. Ginebra.

PACKARD, T. G. (2007). *Do Workers in Chile Choose Informal Employment? A Dynamic Analysis of Sector Choice*. Banco Mundial. Policy Research Working Paper No. 4232.

PERRY, Guillermo; MALONEY, William; ARIAS Omar; Fajnzylber Andrew y Saavedra Jaime (2007). *Informalidad: Escape y exclusión*. Banco Mundial. Washington.

PORTES, Alejandro y SCHAUFFLER, Richard (1993). *Competing Perspectives on the Latin American Informal Sector*. Population and Development Review.

PORTES, Alejandro y HALLER, William (2003). *La economía informal*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL. Serie políticas sociales No 100. División de Desarrollo Social. Santiago de Chile.

RANIS, Gustav; SAXONHOUSE, Gary y Srinivasan, T (1999). *Development, duality, and the international economic regime: essays in honor of Gustav Ranis*. University of Michigan.

SÁNCHEZ, Fabio, DUQUE, Valentina y Ruiz Mauricio (2009). *Costos laborales y no laborales y su impacto sobre el desempleo, la duración del desempleo y la informalidad en Colombia, 1980-2007*. Documento CEDE.

Santa María Mauricio, García Fabián y Mujica Ana Virginia (2009). *Los costos no salariales y el mercado laboral: impacto de la reforma a la salud en Colombia*. Fedesarrollo, Working paper No. 43.

SARTE, Pierre-Daniel G (2000). *Informality and rent-seeking bureaucracies in a model of long-run growth*. *Journal of Monetary Economics*, Elsevier, vol. 46(1). Páginas 173-197.

SAAVEDRA, Jaime y CHONG, Alberto (1999). *Structural reform, institutions and earnings: Evidence from the formal and informal sectors in urban Peru*. *The Journal of Development Studies*, Taylor and Francis Journals, vol. 35(4). Páginas 95-116.

SCHULTZ, T.W. (1961). *Investment in Human Capital*. American Economic Review. LI: 1-17

SCHULTZ, T.W. (1962). *Reflections on Investment in Man*. Journal of Political Economy. LXX: 1-8.

SQUIRE, Lyn (1981). *Employment Policy in Developing Countries: A Survey of Issues and Evidence*. Banco Mundial. Research Publication. Oxford University Press.

STIGLITZ, Joseph (1985). *Equilibrium wage distributions*. Economic Journal, vol. 95, núm. 379. Páginas 595-618. Cambridge

TURNHAM, David (1971). *The Employment Problem in Less Developed Countries*. Development Centre of the Organisation for Economic Co-Operation and Development. Paris.

URIBE José Ignacio, ORTIZ, Carlos Humberto y GARCIA, Gustavo Adolfo (2006). *La segmentación del mercado laboral colombiano en la década de los noventa*. Universidad del Valle- Grupo de Investigaciones en Economía Laboral y Sociología del Trabajo.

URIBE, José Ignacio, CASTRO, Javier Andrés y ORTIZ, Carlos Humberto (2004). *¿Qué tan segmentado era el mercado laboral colombiano en la década de los noventa?*

WACHTER, Michael (1974). *Primary and Secondary Labor Markets: A Critique of the Dual Approach*. The Brookings Institution, Economic Studies Program. Brookings Papers on Economic Activity, vol. 5(1974-3). Páginas 637-694.

YAMADA, Gustavo (1996). *Urban Informal Employment and Self-Employment in Developing Countries: Theory and Evidence*. Economic Development and Cultural Change. University of Chicago Press, vol. 44(2). Páginas 289-314.

ANEXOS

Anexo 1.

Modelo alternativo LOGIT para estimar la probabilidad de ser informal en Bogotá

Un modelo de regresión logística se define como:

$$P_i = E(Y = 1|X_i) = \beta_1 + \beta_2 X_i \quad (1)$$

donde $Y = 1$ significa que el individuo es candidato a ser informal dado un conjunto de características X_i , mientras que $Y = 0$ señala que el trabajador no es candidato a ser informal. Por su parte, P_i es la probabilidad condicional de que la persona sea informal dado un conjunto de características.

Considérese que la probabilidad de ser informal sigue la siguiente función de distribución logística:

$$P(Y) = \frac{1}{1 + e^{-Y}} \quad (2)$$

donde $Y = 1$ si el individuo es candidato a ser informal y 0 si es candidato a no ser informal. Adicionalmente, se supone que ser informal depende linealmente de las variables X_i enumeradas en la sección anterior:

$$Y_i = \beta_1 + \beta_2 X_i + u_i \quad (3)$$

La diferencia del modelo Logit con el PROBIT está en la interpretación de los coeficientes (*betas*). Mientras el modelo PROBIT arroja los efectos marginales para examinar los cambios en la probabilidad dado cambios marginales en las variables independientes, el modelo Logit arroja razones de probabilidad u “*odd ratios*”. En otras palabras, un odd ratio representa la probabilidad de ocurrencia de un suceso sobre la probabilidad de su no ocurrencia $\frac{P_i}{1 - P_i}$.

Si el cociente de razones asociado a una variable es superior a 1, la variable tiene un efecto positivo sobre la probabilidad de ocurrencia del suceso (ver el caso del sector comercio en la Cuadro 6). Si el coeficiente mostrado es inferior a 1, la razón de ocurrencia del suceso disminuye cuando aumenta en una unidad la variable independiente en cuestión. En nuestro caso, esto ocurre con la variable jefe de hogar: cuando el individuo es jefe de hogar (la variable jefe de hogar pasa de 0 a 1) la probabilidad de ser informal es 0,76 veces menor que la de no ser jefe de hogar.

Siguiendo con la interpretación del análisis en cuestión, las variables que tienen un efecto negativo sobre la probabilidad de ser informal en el modelo Logit son: sexo, jefe de hogar, antigüedad en el empleo, desempleados en el hogar, estrato socioeconómico, actividades inmobiliarias, servicios financieros, servicios comunales, la edad y el tamaño de la empresa. Entre tanto, las actividades económicas de construcción, industria y transporte afectan la probabilidad de ser informal positivamente.

Los resultados del modelo se resumen en la Cuadro 7 y se puede concluir que la dirección y significancia de los “odd ratios” de la regresión logística son similares a los efectos marginales del modelo PROBIT. Por lo tanto, las variables que conforman el modelo son las que explican el comportamiento de la informalidad en Bogotá.

Cuadro.
Odd ratios Modelo Logit

Modelo Logit extendido				Modelo Logit excluyendo variables no significativas	
Logistic regression				Logistic regression	
LR chi2(20) = 11229.96				LR chi2(18) = 11227.06	
Prob > chi2 = 0.0000				Prob > chi2 = 0.0000	
Log likelihood = -6356.8119				Log likelihood = -6358.2643	
Pseudo R2 = 0.4690				Pseudo R2 = 0.4689	
Number of obs = 17272				Number of obs = 17272	
Variables	Odds Ratio	z	P>z	Odds Ratio	P>z
sexo	.9201884	-1.61	0.107		
jefe_hogar	.7618378	-5.16	0.000	.7416555	0.000
antigüedad~o	.998936	-3.82	0.000	.9989037	0.000
desemplead~a	.9684358	-0.61	0.544		
estrato_so~o	.7864023	-9.15	0.000	.7871321	0.000
inmobiliar~s	.6400294	-1.99	0.047	.6412143	0.000
comercio	128,622	1.14	0.254	1,288,594	0.000
construccion	1,534,278	1.81	0.070	1,486,971	0.000
industria	1,392,286	1.48	0.138	1,390,819	0.000
financiera	.515118	-2.20	0.028	.5179291	0.002
comunal	.9834133	-0.07	0.940		
transporte	1,018,099	0.08	0.938		
secundaria	.7992325	-2.87	0.004	.7971865	0.004
media	.5798528	-7.72	0.000	.5781121	0.000
superior	.4187383	-11.74	0.000	.4177455	0.000
pequeña	.1759046	-23.56	0.000	.1751049	0.000
mediana	.0546205	-42.80	0.000	.0543112	0.000
grande	.0122975	-62.85	0.000	.0122243	0.000
edad1926	.0825252	-11.50	0.000	.0831316	0.000
edad2740	.0445835	-14.37	0.000	.0453665	0.000
edad4155	.0422147	-14.37	0.000	.0431292	0.000
edad55	.0261044	-15.92	0.000	.0266074	0.000

Anexo 2.

Énfasis de los proyectos distritales dirigidos al tema de generación de empleo e ingresos por componente.

Componente	ÉNFASIS DE LOS PROYECTOS Y ACCIONES - PLAN DE DESARROLLO BOGOTÁ POSITIVA
Formación para el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Educación para el trabajo y el desarrollo humano, educación informal, (no formación para el trabajo) que atiende a la disponibilidad de oferta de las instituciones de educación para el trabajo, más que a los requerimientos del sector productivo. • No existen instrumentos diferenciales u oferta de formación que atiende a las necesidades y problemáticas de cada población (por ej. la población menos educada y la que cuenta con algún nivel educativo) • No existen criterios de entrada y salida para la formación • La formación no tiene articulación con el ámbito productivo • Dirigida a los grupos pobres y vulnerables que carecen de niveles educativos básicos • Formación no certificada (cursos cortos), que en la mayoría de casos no se basa en competencias, ni se conoce su duración. • No se realiza en el ámbito productivo, ni tiene vinculación con las empresas.
Intermediación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Información para el empleo general, que no atiende a las necesidades de la población usuaria de estos servicios (la más pobre y con menores niveles educativos) • No se realiza previamente un perfil de las vacantes y la disponibilidad de recurso humano con las competencias requeridas • Estrategias masivas (ferias) de intermediación sin estudio previo de perfiles ocupacionales requeridos • Multiplicidad de sistemas no unificados • Dirigido a poblaciones que enfrentan desempleo estructural (bajos niveles educativos y sin competencias laborales generales y específicas)
Generación de empleo temporal	<ul style="list-style-type: none"> • Si bien existen instrumentos de empleo temporal, estos no están diseñados como estrategias anti cíclicas • No existen programas anti cíclicos previamente diseñados; en algunos momentos de crisis se ha desarrollado acciones de emergencia, que no atienden una estrategia específica previamente planificada de mitigación de los efectos de los ciclos económicos
Servicios de apoyo para la creación y el fortalecimiento empresarial	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos vinculados a la política social que incentivan alternativas de generación de ingresos, vistos más como instrumentos de alivio de la pobreza que como emprendimientos • Énfasis en emprendimientos de subsistencia • Desarticulación de las alternativas apoyadas con la estrategia de fortalecimiento productivo y sectores líderes de la ciudad • No existen criterios de entrada para la vinculación de poblaciones a alternativas de generación de ingresos que den lugar a emprendimientos. • Servicios de asesoría y acompañamiento técnico en etapas tempranas • El énfasis del apoyo es en la creación empresarial, pero en la mayoría de servicios no existen criterios orientados al conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación. • No existe una vinculación clara entre la política de emprendimiento y el sistema de ciencia, tecnología e innovación • La información dirigida a emprendedores se encuentra dispersa, no existe un sitio único para la búsqueda de información sobre servicios e incentivos disponibles • Si bien existen proyectos y estrategias vinculadas con la promoción de la asociatividad y la economía solidaria aún son intervenciones dispersas y no estructuradas. • No existe un portafolio de servicios dirigido al emprendimiento, cada entidad y alcaldía local desarrolla sus intervenciones de acuerdo con los servicios ofrecidos por las entidades contratantes. • El apoyo al emprendimiento se brinda a través de entidades que ofertan
Formalización laboral y empresarial	<ul style="list-style-type: none"> • Formalización empresarial a través de alternativas de relocalización (ventas informales) • Formalización empresarial a través de la prestación de servicios de apoyo para registrar las empresas en cámara de comercio. (Bogotá Emprende) • No hay una política clara de formalización laboral, adicional a la vinculada con la de formalización de empresas.

