Información Importante

La Universidad Santo Tomás, informa que los autores han autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del Catálogo en línea de la Biblioteca y el Repositorio Institucional en la página Web de la Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento, para todos los usos que tengan finalidad académica, nunca para usos comerciales, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, la Universidad Santo Tomás informa que “los derechos morales sobre documento son propiedad de los autores, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.”

Bibliotecas Bucaramanga
Universidad Santo Tomás
Índice de trabajo decente en los sectores de mayor generación de empleo en el Área Metropolitana de Bucaramanga 2010-2015

Sebastián Ramírez Pinzón, Liney Patricia Alvarez Altamiranda

Trabajo de grado para optar por el título de Economistas

Director:

Yoana Patricia Bermúdez González

PhD. Economía

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

División de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Facultad de Economía

2016
Dedicatoria

A Carolina Pinzón y Liney Altamiranda.

Dos valerosas mujeres de quienes aprendimos que en la vida los esfuerzos nunca se ahorran si se quieren ganar batallas finales.
Agradecimientos

Con la gratitud infinita hacia nuestras familias Álvarez Altamiranda y Ramírez Pinzón; por dedicar diariamente su trabajo a la realización de un proyecto de vida llamado “Economista”.

También agradecemos a nuestra tutora Yoana Bermúdez por su apoyo a lo largo de estos años de carrera y particularmente en el desarrollo de esta investigación.

De forma especial agradecemos a los profesores Diana Páez, Sandra Muñoz, Carlos Mantilla y Wilmer Sepúlveda, por haber enriquecido esta investigación con sus conocimientos y experiencias.

A Dios, gracias.
Contenido
Introducción .................................................................................................................................................. 11

1. Índice de trabajo decente en los sectores de mayor generación de empleo en el Área Metropolitana de Bucaramanga 2010-2015 ........................................................................................................... 13
   1.1 Planteamiento del problema ................................................................................................................. 13
   1.2. Justificación.......................................................................................................................................... 19
   1.3. Objetivo General .................................................................................................................................... 21
      1.3.1. Objetivos específicos ....................................................................................................................... 21

2. Marco Referencial ...................................................................................................................................... 22
   2.1 Marco Conceptual ................................................................................................................................. 22
      2.1.1. Concepto de trabajo decente. ......................................................................................................... 22
   2.2. Estado del Arte....................................................................................................................................... 25
   2.3. Marco Teórico ...................................................................................................................................... 31
      2.3.1. Protección social ............................................................................................................................. 31
      2.3.2. Flexibilización laboral .................................................................................................................... 33
      2.3.3. Estado de bienestar ......................................................................................................................... 35
   2.4. Marco Legal ......................................................................................................................................... 38
      2.4.1. Derechos de los trabajadores........................................................................................................... 38
      2.4.2. Pleno empleo................................................................................................................................... 39
      2.4.3. Protección social. ........................................................................................................................... 40
2.4.4. Diálogo social ................................................................. 42

3. Metodología ............................................................................. 43

3.1 Dimensiones del trabajo decente ........................................ 44

3.1.1. Oportunidades de empleo .................................................. 45
3.1.2. Ingresos adecuados y trabajo productivo ......................... 46
3.1.3. Horas de trabajo decente ................................................... 47
3.1.4. Trabajo que debería abolirse ............................................ 47
3.1.5. Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal .... 48
3.1.6. Estabilidad y seguridad del trabajo .................................... 49
3.1.7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo ............. 49
3.1.8. Entorno de trabajo seguro .................................................. 50
3.1.9. Seguridad social ............................................................... 50
3.1.10. Diálogo social ............................................................... 51

3.2. Cálculo del índice de trabajo decente .................................... 52

3.2.1. Análisis factorial .............................................................. 54

4. Resultados ................................................................................ 57

4.1. Caracterización de los sectores de mayor generación de empleo en el Área Metropolitana de Bucaramanga 2010-2015 ....................................................... 57

4.1.1. Oportunidades de empleo ................................................. 58
4.1.2. Ingresos adecuados y trabajo productivo ......................... 62
4.1.3. Horas de trabajo decente. .............................................................................................................. 67

4.1.4. Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal.................................................. 70

4.1.5. Trabajo que debería abolirse. .................................................................................................... 72

4.1.6. Estabilidad y seguridad en el trabajo......................................................................................... 75

4.1.7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo................................................................. 79

4.1.8. Entorno de trabajo seguro. ........................................................................................................ 83

4.1.9. Seguridad social. ....................................................................................................................... 88

4.1.10. Diálogo social ......................................................................................................................... 91

4.2. Índice de trabajo decente en los sectores de mayor generación de empleo en el Área Metropolitana de Bucaramanga 2010-2015........................................................................................................ 94

4.2.1. Resultados análisis factorial. .................................................................................................. 94

4.2.2. Cálculo del índice de trabajo decente AMB 2010-2015. ....................................................... 101

4.3. Comparación del índice de trabajo decente con las trece áreas metropolitanas ... 105

4.3.1. Aplicación del análisis factorial a las 13 áreas metropolitanas. ........................................... 106

1.1 Estimación del índice de trabajo decente para las trece áreas. .............................................. 109

5. Discusión ........................................................................................................................................ 113

5.1. Conclusiones ............................................................................................................................... 114

5.2. Recomendaciones ..................................................................................................................... 117

Referencias ........................................................................................................................................ 117
Lista de tablas

Tabla 1. Dimensiones para la medición de los indicadores a partir de los objetivos estratégicos de la OIT ................................................................. 69
Tabla 2. Jornadas de trabajo en ocupados AMB 2010-2015 .................................................. 76
Tabla 3. Tipos de contratos en los ocupados AMB 2010-2015 .................................................. 80
Tabla 4. Posición ocupacional por sexo AMB 2010-2015 .................................................. 85
Tabla 5. Tasa nacional de accidentes de trabajo mortales 2010-2011 ...................................... 85
Tabla 6. Tasa departamental de accidentes de trabajo mortales 2010-2011 .................................. 86
Tabla 7. Tasa nacional de accidentes de trabajo no mortales 2010-2011 .................................. 87
Tabla 8. Tasa departamental de accidentes de trabajo no mortales 2010-2011 .................................. 89
Tabla 9. Cotizantes a seguridad social AMB 2010-2015 .................................................. 95
Tabla 10. Indicadores de adecuación del análisis factorial .................................................. 96
Tabla 11. Resultados de la extracción de los factores comunes ............................................. 96
Tabla 12. Matriz de componentes con solución rotada .................................................. 103
Tabla 13. Índice de trabajo decente en el AMB para los sectores de mayor generación de empleo ............................................................................................. 104
Tabla 14. Índice de trabajo decente en el AMB por sexo .................................................. 105
Tabla 15. Índice de trabajo decente en el AMB por edad .................................................. 106
Tabla 16. Indicadores de adecuación del análisis factorial .................................................. 107
Tabla 17. Resultados de la extracción de los factores comunes ............................................. 108
Tabla 18. Matriz de componentes con solución rotada .................................................. 111
Lista de figuras

Figura 1. Indicadores de la dimensión de oportunidades de empleo............................................. 58

Figura 3. Tasa de trabajadores pobres AMB 2010-2015................................................................. 63

Figura 4. Asalariados de bajos ingresos AMB 2010-2015.......................................................... 66

Figura 5. Tasa de ocupados con jornadas de trabajo excesivas AMB 2010-2015 .................. 68

Figura 6. Ocupados con compatibilidad en la vida familiar y laboral AMB 2010-2015 ....... 72

Figura 7. Tasa de trabajo infantil AMB 2010...................................................................................... 73

Figura 8. Tasa de trabajo infantil AMB 2015..................................................................................... 74

Figura 9. Rangos de años de trabajo ocupados AMB 2010 ............................................................... 78

Figura 10. Rangos de años de trabajo ocupados AMB 2015 ......................................................... 79

Figura 11. Afiliados a una Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL) AMB 2010-2015 ..... 88

Figura 12. Tasa de sindicalización AMB 2010-2015....................................................................... 93

Figura 13. Gráfico de sedimentación............................................................................................... 95

Figura 14. Gráfico de sedimentación............................................................................................... 107
Resumen

La presente investigación, realiza una estimación del índice de trabajo decente para el Área Metropolitana de Bucaramanga mediante la técnica estadística de análisis factorial. Para ello se hace necesario, primero, realizar una caracterización de los ocupados que permita obtener un mayor panorama de las condiciones de trabajo y se conviertan éstas en un criterio de análisis en la evaluación del índice de trabajo decente y sus avances en un período de tiempo determinado.

Segundo, mediante el análisis factorial se logran establecer las correlaciones existentes entre las variables utilizadas y la forma en cómo éstas son explicadas por factores quienes a través del porcentaje de varianza explicada determinan la ponderación en la estimación del índice.

Tercero, para complementar la evaluación del trabajo decente en el AMB usando la metodología de análisis factorial se estima el índice de trabajo decente para las trece áreas en conjunto desagregadas por sectores económico y se comparan por ciudades principales.

Dentro de los principales resultados se encuentra que el factor de formalización contractual del empleo, es el de mayor importancia para la conceptualización y cuantificación del trabajo decente en los ocupados del AMB, y en las trece ciudades principales.

Por otra parte, a nivel general el sector de servicios comunales, sociales y personales es el que presenta mejores condiciones laborales que responden al ideal de trabajo decente; mientras que en la situación opuesta se encuentra el sector de comercio, hoteles y restaurantes.

**Palabras claves:** Trabajo decente, análisis factorial, formalidad contractual, reconocimiento laboral e índice.
Abstract

The present investigation, makes an estimation of the decent work index for the Area Metropolitan of Bucaramanga by the technical statistics of factor analysis. For this, first, is makes required perform a characterization of the occupied, to know of the working conditions, and is converted these in a criterion of analysis in the evaluation of the decent work index and their advances in a period of time.

Second, through the factor analysis are accomplished establish correlations between the variables used and the way in how these are explained by factors who determine the weights in the estimation of the index through the percentage of variance explained.

Third, to complement the assessment of decent work in the AMB using the factor analysis methodology is estimated decent work index for the thirteen areas disaggregated by sectors and compared by the major cities.

Within them main results, is located that the factor of formalization of the employment, is the greater importance for the conceptualization and quantification of the work decent in the occupied of the AMB, and in the thirteen main cities.

On the other hand, the community, social and personal services sector is has better working conditions that meet the ideal of decent work; while in the opposite situation it’s the trade, hotels and restaurants sector.

keywords: work decent, factor analysis, formality, work recognition and index.
Introducción

La presente investigación toma a consideración el análisis del trabajo decente el cual se define como aquel trabajo productivo en el que los derechos son respetados, otorga seguridad y protección, y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores (Somavia, 2001, pág. 178).

Las características principales estudiadas en esta investigación consideran el trabajo decente como las condiciones óptimas donde prima la equidad en el acceso y oportunidad para obtener un empleo, se respetan los principios laborales básicos y se aparta a la población infantil de ejecutar cualquier actividad laboral debido a las consecuencias que a nivel social y jurídico presenta esta situación.

En los últimos años, este concepto se ha convertido en uno de los principales objetivos de las políticas públicas a nivel mundial y de empresas privadas, todo a su vez que en él se integran las mínimas garantías que un empleado debe tener para trabajar en condiciones que no afecten su integridad, dignidad y le reporte bienestar y una mejora en su calidad de vida. De igual forma, porque han visto la necesidad y premura por llevar a cabo programas y políticas encaminadas a la generación y el impulso de nuevos y mejores empleos, el desarrollo de sectores económicos que impulsen la economía del país y consecuentemente logren reducir la población que se encuentra vinculada con un empleo formal.

En este sentido, el mercado laboral se consolida como uno de los mercados con mayor demanda debido a la necesidad propia y natural que tienen las personas por ejercer alguna actividad, servicio o función que les genere cierta retribución de tipo económico o en especie y les permita suplir sus necesidades básicas.
Dado lo anterior, también se hace necesaria la existencia de una elevada oferta de empleo en el cual los sectores económicos se convierten en instrumentos importantes para la generación y consecución de los mismos. En este aspecto se incluirán únicamente a las personas ocupadas según el sector económico utilizado para el análisis.

Partiendo de los lineamientos propuestos por la OIT, se realizó la medición de un índice de trabajo decente para el Área Metropolitana de Bucaramanga 2010 y 2015 en los sectores de mayor generación de empleo. Para el presente estudio la medición del índice se elaboró a través de la técnica estadística de análisis factorial utilizando la información suministrada por la GEIH que elabora el DANE mediante el análisis de series de tiempo transversal.

En el primer apartado se caracterizan los sectores de mayor generación de empleo en el AMB para los años 2010 y 2015 siguiendo los lineamientos y dimensiones establecidas por la OIT, lo que permitió analizar la situación de los ocupados por sector.

A partir de la caracterización se determinan una serie de indicadores que permiten comprender las situaciones de trabajo de los ocupados; estos indicadores se adecuaron como variables para calcular el índice de trabajo decente, sin embargo, para lograr comprender estas variables de forma consolidada, se utilizó el método estadístico de análisis factorial la metodología consiste en reducir variables que determinan cómo se correlacionan y el porcentaje de cada una variable es explicadas por las demás. Siguiendo la metodología el análisis factorial asigna un peso a cada variable por factores permitiendo una medición más objetiva y conforme a los resultados de la muestra se responde en la conceptualización y medición a través de un índice del trabajo decente.

Por último, para tener un panorama del AMB frente a la situación que se presenta a nivel nacional, se aplicó la metodología de análisis factorial en conjunto para las trece áreas que permitan realizar un comparativo por regiones.
1. Índice de trabajo decente en los sectores de mayor generación de empleo en el Área Metropolitana de Bucaramanga 2010-2015

1.1 Planteamiento del problema

El hombre, desde épocas remotas y a través de la historia, se ha visto en la necesidad de trabajar para poder subsistir. Ante esta situación, ve en el trabajo una actividad idónea mediante la cual puede crear una utilidad o prestar algún servicio. No obstante, hoy día el trabajo no se erige simplemente como aquella actividad que provee algún sustento económico o material, sino que el simple hecho de que haya o exista trae consigo una dimensión de dignidad humana.

En la actualidad, el trabajo se concibe como una actividad por medio de la cual, las personas buscan su satisfacción personal a través de niveles de protección y promoción social. (Gerlach Mora, 2010, pág. 10).

En el campo de la economía, el trabajo hace referencia a “uno de los factores de producción básicos que junto con la tierra y el capital forman un producto o servicio” (Sabino, 1991, pág. 277). De éste producto o servicio, se generará un ingreso o utilidad el cual es remunerado en forma de salario a los trabajadores o en cualquier otra forma de retribución.

A principios de los años ochenta, la relación entre la legislación laboral y su entorno económico se fragmentó debido a la crisis internacional que había por entonces. El incremento insostenible de la deuda externa produjo que las economías más fuertes de la región no fueran capaces de revertir ni controlar tal situación. Así mismo, el modelo proteccionista imperante de la época daba muestras de agotamiento e incapacidad para mantener la política económica en niveles estables; por lo cual su cuestionamiento no se hizo esperar. (Brostein, 1998).
A partir de los años noventa, varios países de América Latina adoptaron políticas neoliberales; y a veces, inclusive, ultraliberales, dejando de lado el proteccionismo característico de los años ochenta (Brostein, 1998). Este cambio del modelo económico marcó la evolución del mercado laboral en América Latina el cual, estuvo influenciado por reformas de tipo estructural en donde los países dejaban de ser economías cerradas y se convertían en economías abiertas al resto del mundo y orientadas al mercado. (Stallings & Weller, 2001, pág. 194).

Este nuevo contexto económico de apertura al comercio internacional hizo que la legislación laboral fuera acusada de rígida y se considerara capaz de tener alguna implicación en la competitividad internacional de las economías latinoamericanas. Por tal razón, mientras las constituciones reforzaban los derechos laborales, las legislaciones comenzaron a ser revisadas a la baja. Todo esto desencadenó en la adopción de una terminología que años anteriores venía difundiéndose en Europa Occidental, conocida como “flexibilidad laboral” (Brostein, 1998).

Sin embargo, Stallings & Weller (2001, pág. 206) señalan que en la década de los noventa a pesar de haber existido una inserción del concepto de flexibilidad laboral se agudizaron los problemas relacionados con el empleo y la equidad.

Ante esto, hubo instituciones financieras internacionales que empezaron a mirar la flexibilidad laboral con recelo llegando al punto de considerar a la misma, la “asignatura pendiente” de los programas de ajuste de América latina. No obstante, son diversos los países en América Latina que ya han aplicado importantes flexibilizaciones de sus mercados de trabajo tales como: Argentina, Colombia, Ecuador, Panamá, Perú; o más recientemente, Venezuela y Brasil (Brostein, 1998).

Por otra parte, en las sociedades actuales también se han dado otra serie de cambios o transformaciones. Éstos han sido de tipo económicos principalmente, los cuales han afectado tanto
el proceso de producción (crisis del fordismo, cambios en la forma de organización del trabajo y de la producción; y revolución tecnológica), como el de circulación (disminución de barreras que impiden la circulación libre de capital especialmente del capital financiero, e incremento del comercio mundial particularmente entre los países capitalistas avanzados) (Rodríguez Guerra, 2003).

La situación anteriormente descrita se ha reflejado en el ámbito laboral, los trabajadores son más propensos al trabajo independiente; las familias y el entorno local que junto al trabajo constituían los factores tradicionales de integración social, se han visto sometidos a cambios desde mucho antes de la globalización y de la incursión de las nuevas tecnologías de la información (Carnoy, 2001, pág. 172).

La individualización del trabajador ha ocasionado que las competencias, la productividad y las cualificaciones de la persona sean los jueces diferenciadores cuando se aspira a una determinada posición ocupacional, sin embargo, esta individualización del trabajo posibilita el uso de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación por parte de los trabajadores, pero al tiempo, en ciertos campos; éstas reemplazan y desplazan a los mismos.

Para Izura & Montesino (2010, pág. 132), el uso de las nuevas tecnologías junto con la instauración de un modelo económico globalizador permite lograr la conformación de una nueva sociedad denominada “la nueva sociedad de la información y el conocimiento”.

A su vez, la juventud también incide en el proceso transformador respecto al mercado laboral especialmente cuando de incursión en él se refiere. Al día de hoy, la población joven dispone de mejores condiciones para el desarrollo en los diferentes ámbitos de su vida; esto se debe a que poseen niveles más elevados de educación formal, tienen un constante acceso al manejo y uso adecuado de las nuevas tecnologías y cuentan con una esperanza de vida mayor. Pese a esto, uno
de los mayores problemas en los que se ven inmersos los jóvenes teniendo en cuenta los esfuerzos, reformas, transformaciones y programas que se han hecho tiene que ver con la inserción al mundo laboral.

Esta dificultad que acarrean los jóvenes ya ha sido reconocida como un problema global, razón por la cual, proporcionar a éstos trabajo digno y productivo se ha definido como una de las metas para alcanzar los objetivos del milenio (Weller, 2006, pág. 9).

Por otra parte, el trabajo ha pasado de ser una actividad de producción de bienes agrícolas o industriales, a la producción de servicios cada vez más sofisticados. Y desde ésta consigna, el conocimiento se ha constituido en el principal componente de estos servicios ya que; según Carnoy (2001, pág. 172) aumenta la productividad, ajusta las necesidades específicas del cliente, y desarrolla nuevos productos.

Peter Drucker siguiendo esta idea, argumenta al respecto que desde hace más de cuatro décadas, la economía se ha venido desvinculando de los factores tradicionales de producción otorgándole un mayor fundamento al conocimiento y el cambio tecnológico, los cuales dependen a su vez tanto de la creatividad social como de la individual. (1994).

Por lo anterior, se han producido migraciones entre regiones ocasionando problemas de sobrepoblación lo que conduce a un aumento de la oferta laboral y una demanda restringida. Por consiguiente es más difícil generar puestos de trabajo o encontrar alguno.

Al respecto Carnoy plantea que “el empleo no está desapareciendo sino que el trabajo está sufriendo un cambio profundo” (2001, pág. 173). De igual forma, argumenta que los dos elementos claves de esa transformación tienen que ver con la flexibilidad del proceso laboral y la interconexión entre las empresas y los individuos.
Ante esto, la OIT desde el año 1999 ha consolidado un programa de trabajo decente tratando de establecer las características que debe reunir una relación laboral de acuerdo con los estándares internacionales. El concepto desarrollado por la organización intenta ir más allá del hecho de ocuparse, sin dar cuenta de la calidad del trabajo que se adquiere.

Juan Somavía (1999), conceptualiza el trabajo decente como aquel trabajo que les da a los hombres y a las mujeres la posibilidad de emplearse en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana en donde se protegen los derechos de los trabajadores y se perciben ingresos y una protección social adecuada. Para ello, se establecen cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social.

Este concepto de referencia del trabajo decente que es planteado por la OIT; es a su vez, abarcado por dicha organización desde dos dimensiones. La primera dimensión trata el trabajo decente como aquellos elementos que se deben reunir en la actividad laboral para recibir el calificativo de “decente”, dicho de otra manera, hace referencia a los requisitos y condiciones que debe tener un trabajo determinado para ser considerado como decente.

Para Ermida Uriarte (2001, pág. 23); una formación adecuada posibilita el acceso a un trabajo decente, de igual forma, lo considera como el campo, el espacio, en donde se desarrolla la formación continua, la actualización y la recalificación. De acuerdo con lo anterior, Barreto Ghione (2001, pág. 187) plantea que la formación y las calificaciones (en términos más modernos, “las competencias”), terminan siendo indispensable para los actuales desafíos que el mundo productivo plantea.

La segunda dimensión en la que la OIT abarca el concepto de trabajo decente consiste en elevar éste concepto a la categoría de objetivo global y primordial de la misma Organización, donde el trabajo decente acapara y acoge a todos los “ciudadanos del mundo”, en donde la búsqueda de las
condiciones que conllevan y garantizan el acceso a un trabajo decente no es tarea de los Gobiernos de los países desarrollados ni de las economías más grandes del mundo únicamente, sino que integra a todos los actores que pertenecen al mundo del trabajo.

Dicho concepto, se ha constituido en objetivo primordial para los gobiernos centrales, las Naciones Unidas u otras organizaciones internacionales que se ocupan de la cooperación para el desarrollo. De acuerdo con lo anterior, en la Cumbre Mundial 2005 de las Naciones Unidas, los dirigentes de los países definieron el trabajo decente como un objetivo nacional y mundial destacándose el apoyo unánime por tener una globalización justa y en donde se discutió la importancia de aumentar la participación de la mujer y los jóvenes dentro de esa consigna por tener pleno empleo y productivo y trabajo decente para todos como meta fundamental sujeto a las políticas nacionales e internacionales que se lleven a cabo y a las estrategias de desarrollo y reducción de la pobreza que se empleen posibilitando alcanzar los Objetivos del Milenio (OIT, 2006, pág. 3-4).

En Colombia, parte de este fenómeno se ha evidenciado mediante el análisis de tasas como el desempleo y la informalidad. La tasa de desempleo en el año 2007 se encontraba en 11,2%, mientras que para el año 2015 era de 8,9%; pese haber disminuido el desempleo en 2.3 p.p. durante los últimos ocho años, la informalidad en el país seguía estando por encima del 60%. En el año 2007 la tasa de informalidad se aproximaba al 70%, es decir 7 de cada 10 colombianos ocupados se encontraban en el sector informal, al año 2015 la tasa de informalidad era cerca del 65%1. Es por esto, que a partir de los planes de desarrollo se ha buscado responder estratégicamente a la consolidación del trabajo decente, donde no solo se concentran esfuerzos por aumentar el empleo en el país, sino también la calidad de éste.

1 Cálculos realizados a partir de las cifras tomadas de los anexos de desempleo e informalidad del DANE.
A nivel local, en el Área Metropolitana de Bucaramanga se presenta una situación similar a la problemática nacional, el AMB se ha caracterizado por ser una de las 13 áreas con menores tasas de desempleo, pasando de 11,04% en 2010 a 7,89% en 2015, sin embargo, las tasas de informalidad en el área son de las más altas del país, para el año 2010 esta se encontraba en 60,6% mientras que para el año 2015 era de 55,4%.

La problemática anteriormente descrita, conlleva a cuestionar sobre la calidad del empleo que se está generando en el AMB, teniendo como referencia una alta disminución en el número de ocupados pero con elevados índices de informalidad, por consiguiente se plantea como pregunta de investigación:

¿Cuál es el índice de trabajo decente en los sectores de mayor generación de empleo del Área Metropolitana de Bucaramanga en el año 2015?

1.2. Justificación

Dentro de los últimos planes de desarrollo del país se ha tomado como principal problemática del mercado laboral a la informalidad, por tal motivo, ha sido de mayor preferencia disminuirla mediante las estrategias que le permitan a la población ocupada el acceso al sistema de seguridad social, en el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 “Prosperidad para todos” expedido mediante la Ley 1450 de 2011 se reconoce la prioridad de extender la cobertura del Sistema de Protección Social a las poblaciones no afiliadas, como forma de generar el postulado de prosperidad e igualdad de oportunidades para todos los sectores de la población. (Congreso de la República, 2011).

Siguiendo los lineamientos establecidos en este último, en el Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018 “Todos por un nuevo país” expedido mediante la Ley 1753 de 2015, se presenta un módulo
denominado “Movilidad Social” en él se conceptualiza la idea de que las personas independientemente de sus características o condiciones sociales, económicas o psicológicas tengan igualdad de oportunidades para acceder al mercado laboral, donde al encontrarse en un empleo de calidad los trabajadores sin diferir de su posición ocupacional generen mayor productividad y obtengan mayores ingresos para el mejoramiento de sus niveles de vida (DNP, 2015, pág. 279)

Por consiguiente, el cálculo del índice de trabajo decente representa para el departamento un diagnóstico de la situación de aquellos sectores que mayor aporte tuvieron en la generación de empleo en el Área Metropolitana de Bucaramanga, que le permitirá a los entes conocer y evaluar las condiciones del mercado laboral para tomar decisiones de forma estratégica en el desarrollo de políticas públicas que respondan a los lineamientos establecidos en el orden nacional.

Así mismo, obtener estos resultados no solo se convierte en un diagnóstico sectorial, si no, en una herramienta de focalización, ya que como lo plantea el DNP, la importancia de analizar las alternativas para la focalización le permita a los entes gubernamentales mayor especificidad en la diferenciación de la población para la asignación de recursos y poder así, aplicar mejores medidas en las políticas propuestas dentro de los planes de desarrollo (2009).

El presente trabajo se lleva a cabo debido a que no existe la medición del trabajo decente desagregado por sectores económicos en el Área Metropolitana de Bucaramanga. Además, se convierte en una propuesta innovadora para promover el concepto de trabajo decente y los objetivos estratégicos que utiliza la OIT como marco de referencia global en un contexto en donde las condiciones laborales se desarrollan dentro de un proceso de globalización e integración económica.
Este proyecto muestra viabilidad dadas las bases de datos disponibles para el AMB que permiten conocer en mayor medida el mercado laboral, la principal fuente de información secundaria se concentra en los micro datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) que realiza el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) para los años 2010 y 2015.

1.3. Objetivo General

- Calcular el índice de trabajo decente en los sectores de mayor generación de empleo en el Área Metropolitana de Bucaramanga 2010-2015.

1.3.1. Objetivos específicos

- Caracterizar los sectores de mayor generación de empleo en el Área Metropolitana de Bucaramanga durante los años 2010-2015.
- Estimar un índice de trabajo decente en los sectores de mayor generación de empleo en el AMB a partir de la técnica estadística de análisis factorial.
- Comparar los índices de trabajo decente respecto a las trece áreas con los del Área Metropolitana de Bucaramanga.
2. Marco Referencial

2.1 Marco Conceptual

2.1.1. Concepto de trabajo decente.

El concepto mismo de trabajo decente aún no se ha definido en su totalidad, y sobre el cual todavía se sigue construyendo parámetros de definición. Sin embargo, hoy día el concepto de trabajo decente se fundamenta en el actual contexto político, económico y social donde la situación laboral se presenta vulnerable y la categoría de trabajo carece de importancia y de sentido. No obstante, el concepto de trabajo decente usado como marco de referencia fue el propuesto por Juan Somavía en el año 1999 y desde entonces se han ido incorporando nuevos elementos no sólo desde el entorno académico sino también desde las empresas y otras organizaciones.

Al respecto vale la pena plantear dos cuestiones. La primera de ellas tiene que ver con el concepto de trabajo decente que se plantea desde la OIT; a pesar de tratarse de un concepto nuevo, no significa un cambio de paradigma ni de visión para la OIT, la finalidad por la cual se fundó sigue siendo la misma. Según Somavía (1999), consiste en “establecer una estructura social en pro de la paz y de la estabilidad en la cual el quehacer económico pudiera engendrar la prosperidad a la par que la justicia social tanto por lo que respecta a las condiciones de vida de los trabajadores como al mundo del trabajo”.

En segundo lugar, el concepto de trabajo decente si bien es impecable desde lo motivacional y capaz de impulsar nuevos aires dentro de la OIT, plantea más dudas que certezas. Por esta razón,
el concepto de trabajo decente ha sido objeto de una gran cantidad de publicaciones y conversaciones que han intentado darle un contenido concreto y esclarecer sus límites, potenciándolo desde lo motivacional y llevándolo al plano práctico a fin de evitar que su indefinición lo lleve a ser solo una idea sin consecuencias en la práctica (Gerlach Mora, 2010, pág. 15).

Por otra parte, para Somavía (2001, pág. 178), trabajo decente es el trabajo productivo en el que los derechos son respetados, con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores. Por tal motivo, Espinoza (2003, pág. 6), establece que el trabajo decente es una matriz, que integra diferentes aspectos como la calidad y la cantidad de los empleos, las relaciones sociales y el tipo de sociedad. Además, sostiene que se necesita de un desarrollo teórico y un sustento científico, que lo pueda transformar en un paradigma explicativo de la realidad laboral tomando como eje principal el empleo.

Partiendo del significado puramente gramatical, el adjetivo “decente” se refiere a alguna cosa de “buena calidad o en cantidad suficiente” (RAE, 1992), y esta acepción es apropiada ya que su poder explicativo dentro del propio lenguaje común no genera confusión o divergencia alguna.

Para Barreto Ghione, el trabajo decente implica en lo sustancial que todos los trabajadores tengan derechos, resaltando de esta forma el carácter fuertemente ético valorativo del concepto (Barreto Ghione, 2001, pág. 184).

Ermida Uriarte (2001, pág. 13) por su parte, lo considera un concepto en construcción con un profundo sentido ético el cual tiende a resaltar la importancia de los derechos laborales del trabajador y la calidad en cuanto a las condiciones del trabajo. Al respecto, hace referencia al trabajo decente como “aquel trabajo en calidad y cantidad suficientes, dignas y justas, que incluye
el respeto de los derechos, unos ingresos y condiciones de trabajo que briden satisfacción, protección social y un contexto de libertad sindical y diálogo social”.

Gerlach Mora (2010, pág. 3) aprecia que el concepto moderno de trabajo decente se presume en una actividad que permite incorporar la dimensión humana de las personas dentro de la ecuación del mercado internacional global de nuestros días. De igual forma, el trabajo decente adquiere una dimensión micro (trabajo decente como el trabajo que reúne buenas condiciones para quien lo practica) y otra macro (objetivo global por el cual se busca que todas las personas puedan acceder a un trabajo decente).

Desde un enfoque social, para Weimberg (2003), el trabajo decente permite devolverle al trabajo sus contenidos de dignidad, seguridad y humanidad, y su incremento en la sociedad, hará posible una modernidad sin exclusiones (citado por Lanari, 2008).

Para Amartya Sen, (2007, págs. 125-132) el ámbito del razonamiento práctico se extiende más allá de la suma de los objetivos generales planteados por la OIT, para defender el reconocimiento de los derechos de los trabajadores a su vez define el trabajo decente como “un derecho que va más allá de la legislación vigente”. Ante esto, recalca la importancia de los nexos que unen el aspecto político, social y económico dentro de un ámbito donde se pueda llevar a cabo la práctica de los derechos y se puedan conquistar los objetivos generales de trabajo decente y vida digna para la población trabajadora dado que “las personas no viven ni trabajan en comportamientos estancos”. Sugiere además, abordar las condiciones de la vida del trabajo, así como los intereses y derechos de los trabajadores en general desde un plano mundial ya que va más allá de los estrechos límites que imponen las relaciones internacionales.

En resumen, para efectos de esta investigación se conceptualiza el trabajo decente como la posibilidad de emplearse en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana en
donde se protegen los derechos de los trabajadores y se perciben ingresos y una protección social adecuada.

2.2. **Estado del Arte.**

En esa consigna por un trabajo decente para todos y las políticas de desarrollo llevadas a cabo por parte de los países, son diversos los estudios en torno al concepto de trabajo decente.

La OIT en el año 2001 definió los primeros indicadores de trabajo decente, con el propósito de la aplicación como una herramienta de control del mismo. Inicialmente se destacaron tres indicadores básicos: empleo (tasa de desocupación urbana, informalidad), ingresos (salario industrial, salario mínimo y brecha de ingresos entre mujeres y hombres) y protección social (cobertura de seguridad social y número de horas trabajadas). A partir de estos indicadores se realizaron las primeras investigaciones en América Latina para la estimación del tema.

En 2002, el Panorama Laboral de la OIT desarrolló la estimación de un índice de Trabajo Decente aplicado en Latinoamérica para el período 1990-2000. Gracias a esta estimación se obtuvo información de las condiciones en torno al trabajo decente y la evolución del mismo en quince países; a nivel general y el comportamiento del nivel relativo entre ellos. Dicho trabajo permitió el análisis de resultados diferentes en analogía a los aspectos socioeconómicos de cada uno de los ámbitos (Izura, 2010).

En la última década, la Oficina de Países de la OIT para México y Cuba viene desarrollando una metodología para evaluar el avance del mercado laboral mexicano, basados en el concepto de trabajo decente. Para ello, utilizan diez elementos fundamentales correspondientes a los cuatro ejes estratégicos del programa de Trabajo Decente de la OIT descritos anteriormente.
Bonnet, Figueiredo & Standing (2003), realizan la propuesta de construir una familia de índices de trabajo decente con tres niveles: macro (agregado), meso (la empresa) y micro (el trabajador individual). Para ello presentan un conjunto exploratorio de índices basados en la idea teórica de seguridad básica como parte esencial del trabajo decente dentro de los tres niveles mencionados. Mediante la utilización de la metodología de máximos y mínimos para obtener un índice que mida el trabajo decente y de esta forma la construcción de un indicador, los autores realizan la estimación de un índice de trabajo decente para ochenta y cuatro países con arreglo a una escala de 0 a 1; significativa positivamente con el índice de desarrollo humano del PNUD y con el PIB por habitante, y negativa con la desigualdad de ingresos. Los Autores concluyen que algunos países tienen un entorno en donde las oportunidades de trabajo decente son mayores que en otros y este suceso no se correlaciona únicamente con variables como la riqueza, la industrialización o el crecimiento económico. De igual forma aquellos países donde la distribución de la riqueza es muy desigual, desde el punto de vista general del trabajo decente, suelen haber condiciones no óptimas de trabajo decente.

Santos (2007), realiza la estimación de un índice de trabajo decente en Uruguay para el año 2005 a través de la selección y el análisis de siete indicadores que van enfocados a medir el déficit de trabajo decente y son compatibles entre países. La recolección de los datos se obtuvo de encuestas nacionales. Los siete indicadores se categorizaron según el tipo de persona; por lo tanto, para cada grupo el concepto de trabajo decente tiene significados diferentes. El objetivo del trabajo consistió en la obtención de un índice de trabajo decente en Uruguay comparable con otros países y permitir el seguimiento anual acerca de su evolución. Igualmente, comparar con otros índices como el índice de desarrollo humano o el PIB per cápita. A través del programa estadístico SPSS; para el año 2005, se procesó la información requerida obtenida de la Encuesta Continua de
Hogares. La conclusión del autor consiste en determinar que el índice de Trabajo Decente, muestra una leve tendencia a la baja pasando de 21,9 % en el año 2003 al 21,0 % en el 2005.

Lanari & Giacometti (2007), realizaron una prueba piloto para medir el déficit de trabajo decente en Argentina y su evolución durante el período 2003-2006 por medio de la construcción de un sistema de indicadores de trabajo decente (SITD) articulados. El sistema de indicadores que elaboran las autoras, se convirtió en el insumo principal para lograr una aproximación a la problemática del trabajo decente. Utilizando fuentes de información secundarias para el caso en estudio la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) y los registros de la Seguridad Social, la aplicación del sistema de indicadores de trabajo decente en la Argentina permite observar que las dimensiones de empleo e ingresos suficientes provocaron avances significativos, mientras en el resto de dimensiones, los avances son moderados. El modelo de medición del trabajo decente planteado en Argentina facilita el diseño de una plataforma con la difusión de los resultados y monitoreo de indicadores del Trabajo Decente. Este esquema preliminar requerirá en un futuro, ser integrado en una política específica de discusión y difusión.

En 2008, la OIT México formó un grupo de trabajo con la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) para establecer una medición del Trabajo Decente a nivel nacional y regional. En aras de facilitar una difusión más amplia del concepto, la OIT México decidió publicar de manera semestral la evolución de los cuatro ejes estratégicos que componen el trabajo decente. Para ello se diseñaron veinte indicadores teniendo en cuenta los cuatro ejes estratégicos de la OIT y para cada eje se diseñó un índice. Dentro de la metodología usada y utilizando los datos para el período 2012-2013, se estimaron y agruparon los indicadores parciales de acuerdo a cada eje estratégico y se analizó la serie determinando en cada caso el valor máximo y mínimo de cada variable.
De los principales problemas existentes en el mercado laboral en México para el segundo trimestre de 2013, se subraya el problema de encontrar un empleo con un marco legal vigente, en una unidad económica formalmente constituida. Esta problemática se traduce en trabajadores desempeñándose en el sector informal con acceso limitado a la seguridad social y bajos salarios, con efectos en mayor desigualdad, faltando así a los principios de trabajo decente. Aunado a ello, las empresas del sector informal crean bajo valor agregado, baja productividad y falta de generación de empleos, con una reducida contribución fiscal (OIT, 2013, pág. 7).

Izura & Montesino (2010), realizan una reflexión crítica sobre el concepto de trabajo decente. Para ello, en la metodología se parte desde una perspectiva teórica tratando de explicar el alcance del mismo y su referencia empírica. Posteriormente se plantea una discusión con el objetivo de lograr una comprensión más concreta sobre el concepto y concluyen que el trabajo decente más allá de aceptarse universalmente debe aplicarse y llevarse en práctica por todos.

Utrera Fuentes (2010), realiza una caracterización de las condiciones laborales de las mujeres con respecto a los hombres para las 3 ciudades principales del Ecuador: Quito, Guayaquil y Cuenca, durante el período comprendido 1998 - 2006, en el marco del concepto de trabajo decente teniendo en cuenta el contexto económico del país. A través de la construcción y estimación del indicador de trabajo decente, analizó la evolución de éste a través del tiempo por género y ciudad investigada. Para ello, fue necesario el empalme de la serie de empleo mediante la reconstrucción del diseño muestral de la encuesta “Indicadores de Coyuntura del Mercado Laboral Ecuatoriano” y posteriormente se efectuó la construcción del indicador de trabajo decente. En las conclusiones la autora, encuentra que la situación laboral de los ecuatorianos presenta una ligera recuperación en su calidad. Sin embargo, reconoce que es necesario el desarrollo de políticas enfocadas a la generación de empleos de calidad sostenibles en el tiempo y la inclusión en ellas de la población
más vulnerable. Al realizar una distinción por sexos, aunque la tasa de ocupación femenina se duplicó en el período de análisis, siguen existiendo diferencias en materia laboral entre hombres y mujeres. Las condiciones laborales de las mujeres no se logran equiparar con los hombres durante el período de tiempo de referencia.

Igualmente, el indicador de trabajo decente de las mujeres es menor con respecto a los hombres afirmando la disparidad existente. La ciudad más afectada por la ausencia de trabajo decente es Guayaquil, indicando presencia de empleos dignos a principios del 2006. La ciudad de Cuenca muestra una recuperación continua a lo largo del período de análisis. Mientras la ciudad de Quito indicó un retroceso en términos de generación de trabajo decente.

Gálvez Santillán, Gutiérrez Garza & Picazzo Palencia (2011), proponen una metodología para estimar el índice de trabajo decente a partir de la relación que existe entre los subíndices empleo durable, ocupados con salario suficiente y prestaciones sociales. Dicha medición se realizó en el Estado de Nuevo León México para el año 2007 y presenta el análisis del trabajo decente para los trabajadores ocupados por niveles de estudio. La metodología aplicada consiste en valores máximos y mínimos propuesta en trabajos como el de Bonnet, Figueiredo y Standing (2003). Para este caso tomaron 100% como valor máximo y 0% como valor mínimo con el ideal de toda la población cuente con un trabajo decente y en condiciones gratificantes. De los tres indicadores utilizados para medir el índice de trabajo decente, el indicador de empleo durable mostró un mejor desempeño seguido del indicador de población ocupada con prestaciones sociales o equivalentes.

El indicador de población ocupada remunerada con salario suficiente fue el más bajo indicando el rezago que aún existe en relación con dicho indicador. En cuanto al índice de trabajo decente en el Estado de Nuevo León para el 2007, se ubica en 0,6 significando un rango medio influenciado principalmente por el bajo índice de la población ocupada con salario suficiente.
La Universidad de los Andes (2013), diseñó una batería de indicadores, partiendo del análisis de los indicadores seleccionados y la estimación de un índice de trabajo decente para Bogotá teniendo en cuenta los lineamientos generales señalados por la OIT. La batería de indicadores propuesta es el resultado de revisar los cuatro tipos de indicadores de trabajo decente aplicados en la Decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) del 2008 y condensados en el último documento de la OIT (2012). Estos son: Los indicadores principales, los indicadores de contexto, los indicadores adicionales y los indicadores de futuro. Posteriormente, seleccionan y proponen 30 indicadores para realizar la medición del trabajo decente en Bogotá.

Las conclusiones expuestas por los autores; indican que Bogotá, presentó en general mejores condiciones en todos los indicadores de trabajo decente con respecto a las doce ciudades del país. Durante el año analizado (2011-2012), de las diez dimensiones definidas de trabajo decente, cinco (5) presentan un balance positivo y corresponden a las dimensiones oportunidades de trabajo, conciliación entre trabajo remunerado y los espacios de vida familiar y vida personal, y los trabajos que deberían abolirse, tres (3) representan un comportamiento constante como la dimensión de ingresos adecuados de los trabajadores asalariados de bajos ingresos al igual la dimensión de estabilidad y seguridad en el trabajo y dos (2) señalan un balance negativo las jornadas de trabajo e igualdad de oportunidades. Las dimensiones entornos de trabajo seguro, seguridad social y diálogo social presentaron una tendencia aparentemente contradictoria.

Un reciente estudio del Observatorio del Mercado de Trabajo de la Universidad Externado de Colombia (2014) aplicando un análisis de un conjunto de 15 indicadores para medir el trabajo decente en las 13 principales ciudades del país, de acuerdo con la clasificación realizada por el DANE. La investigación concluye que el trabajo decente mostró avances significativos en el país
durante los últimos cuatro años, representando una mejora en las condiciones y calidad del empleo. En términos generales, la informalidad se redujo en el país aunque sigue abarcando un 60% de la población ocupada. Dicho descenso se refleja más en hombres con respecto a las mujeres estas últimas siguen teniendo problemas a la hora de encontrar un empleo formal en las mismas condiciones frente a los hombres. Por otra parte, se observa un incremento en la tasa de ocupación, aumentando 2,8%, sin embargo, al desagregarse por sexos, se presenta una brecha que beneficia en mayor medida a los hombres.

Así, el estudio recomienda la existencia de salarios más altos, mayor participación femenina, aumento en la probabilidad de encontrar un empleo, mejoras en las condiciones de trabajo de las mujeres, mayor sindicalización y más personas adultas mayores recibiendo pensión. A su vez una disminución en el desempleo, la inactividad de los jóvenes, el empleo precario, las largas jornadas de trabajo, la pobreza y los accidentes con desenlace mortal en el puesto de trabajo.

2.3. Marco Teórico

2.3.1. Protección social

En el marco del trabajo decente, el factor que incide en el desarrollo y fortalecimiento con respecto a las mejores condiciones laborales se refiere a la seguridad social. Dicho esto, La protección social se convierte en eje fundamental en el propósito mundial y en los esfuerzos que desde cada país se realizan por lograr reducir la pobreza, consolidar un sistema de protección social
inclusivo y fortalecer los sistemas de cuidado en los individuos durante todo su ciclo vital (Carranza & Cisneros, 2014, pág. 9).

Los sistemas de protección social guardan estrecha relación con los modelos de desarrollo consolidados en cada nación. Así se refieren a sistemas de protección social enfocados en la seguridad social, el seguro social, la asistencia social, y el manejo social del riesgo (Mejía Ortega & Franco Giraldo, 2007, págs. 1-2).

Sin embargo, existen grupos poblacionales excluidos o vulnerables donde las condiciones distan de ser ideales. En este sentido, el empleo se caracteriza por ser precario y no logra constituirse en un vehículo de movilidad social y bienestar. Incluso, las condiciones laborales de estos sectores de la población se distinguen por presentar deficiencias en cuanto a trabajo decente y no garantizan el acceso a mecanismos de protección social (Cecchini & Martínez, 2011, pág. 9).

Por tal razón, generar las garantías para un adecuado funcionamiento de los mecanismos de aseguramiento se convierte en el objetivo principal de los países y regiones en la búsqueda de reducir la vulnerabilidad a la que se expone gran parte de la población y crear las condiciones y herramientas que sean necesarias y les permitan a los grupos más rezagados superar las situaciones adversas las cuales tengan que enfrentar (DNP, s.f., pág. 4).

Ante esta situación, la importancia para un trabajador de contar con prestaciones sociales se reflejada en el acceso a mejores condiciones de vida. Tales condiciones no repercute solamente en un bienestar material, sino que cambia la percepción sobre un proyecto institucional y social compartido (Cecchini & Martínez, 2011, pág. 10).

En Colombia, por medio de la ley 100 de 1993 se creó el sistema general de seguridad social en salud (SGSSS) el cual brinda un seguro que cubre los gastos de salud a los habitantes del
territorio nacional, colombianos y extranjeros; dichos servicios, son recibidos a través de instituciones prestadoras de servicios (IPS) (Ministerio de la Protección Social, 2004, pág. 5).

Este sistema general de seguridad social en salud funciona en dos regímenes de afiliación: el Régimen Contributivo y el Régimen Subsidiado. En el presente estudio, tiene mayor importancia estar afiliado al régimen contributivo porque permite tener una vinculación laboral; es decir, cuente con capacidad de pago.

Cecchini y Martínez (2011) exponen la importancia del sistema de protección social indistintamente; para el caso colombiano, del régimen en que se encuentre afiliado; en esto, son claros al proponer que estos sistemas deben ser universales en su cobertura, asegurar el acceso a la misma, solidarios en su financiamiento y; fundamentalmente, igualitarios en las garantías que establecen como derechos ciudadanos (pág. 13).

En consonancia con lo anterior, el DNP (s.f.) plantea que un buen sistema de protección social debe ser integral en la oferta de servicios y no excluyente frente a las diferencias en los niveles de vida de la población. Para ello, deben existir mecanismos de redistribución y de solidaridad implícita que sustenten a la población pobre y vulnerable (págs. 4-5).

2.3.2. Flexibilización laboral

La transformación del mercado de trabajo está enmarcada por las diversas transformaciones de la sociedad en materia económica, social y tecnológica. La inclusión de un nuevo modelo económico en donde las economías han pasado de ser economías independientes a verse como un todo, ha posibilitado una mayor transferencia de recursos y obtención de los mismos. En materia social, existe en la actualidad una mayor movilización hacia las ciudades y desde allí se induce el
desarrollo de las mismas. Por último, el crecimiento y rápido avance de la tecnología acerca a las personas hacia una mayor realidad virtual. Estos cambios anteriormente mencionados permiten situaciones de adaptación de las personas para ser compatibles en el mercado laboral significado del concepto de “flexibilización laboral”.

El surgimiento de la idea de flexibilidad en el ámbito laboral tiene dos vertientes. Por un lado, la teoría neoclásica entiende la flexibilización laboral como toda eliminación de traves que permitan y se centra en que los mecanismos del mercado se encarguen de modo espontáneo de asignar el factor trabajo en cuanto a precio y empleo (De la Garza Toledo, 2000, pág. 152).

Por otro lado, se encuentra la idea japonesa en donde la flexibilidad laboral se concibe no como las desregulación del mercado de trabajo, sino como la flexibilidad dentro del proceso productivo. En este orden de ideas, la idea de mercado interno de trabajo se torna más importante que la de mercado externo y su flexibilidad (De la Garza Toledo, 2000, págs. 158-159).

Para De la Garza Toledo, la flexibilización laboral consiste en “la capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción” (2000, pág. 162). En la misma línea Yáñez (1999) por su parte entiende la flexibilización laboral como la capacidad de adaptación a situaciones cambiantes internas y externas a la empresa. (pág. 3).

Para Carnoy (2001) la flexibilización laboral se constituye en la “mejor vía” para elaborar un buen proceso de transformación laboral que consiste en la formación de los trabajadores que permitan desarrollar procesos laborales más flexibles. No obstante, este autor plantea que las medidas adoptadas y aquellas destinadas a aumentar el número de empleos o a educar y formar mejor a los trabajadores no son suficientes debido las interacciones que se desencadenan de los
procesos de cambio que se encuentran en la raíz de la globalización y de la nueva organización del trabajo (2001, pág. 172).

Igualmente, este autor considera que la flexibilidad laboral mejora la productividad y permite el desarrollo de entornos laborales de elevado rendimiento. Sumado a lo anterior, plantea una “vía secundaria” en aras de lograr una buena transformación laboral que consiste en la subcontratación del trabajo y los contratos eventuales y a tiempo parciales. Para el autor, el aumento de la flexibilidad laboral tiende a reducir el promedio de permanencia en el empleo, de igual forma, la competencia global influye sobre la rotación laboral en muchos mercados laborales. No obstante, permite la creación de nuevos empleos y ello posibilita la incorporación de un gran número de trabajadores debido a que se crean nuevos puestos de trabajo y paralelamente; de manera sistemática, se incrementa la incorporación de las mujeres a los mercados laborales, pero, con una diferencia aún notoria en cuanto a salarios con relación a los hombres (2001, págs. 173-174).

Teniendo en cuenta lo anterior Rodríguez Guerra (2003), critica que el trabajo hoy en día acarrea nuevas exigencias tales como: reorganización de los procesos de trabajo con el objetivo esencial de eliminar los tiempos muertos, flexibilización en función de la demanda, una productividad elevada en el contexto de una economía global y de sociedades sometidas a cambios sociales masivos; lo que genera menos fuerza de trabajo para mantener y aumentar los niveles de producción.

2.3.3. **Estado de bienestar.**

De acuerdo a Estruch se puede definir el estado de bienestar como una forma organizacional de las instituciones donde el sector público asume actuar en pro del pleno empleo, de la existencia de
sistemas amplios de provisión universal de ciertos bienes y servicios, y de las políticas redistributivas en pos de la reducción de la desigualdad económica y social (Sánchez Daza & Juárez, 2003, pág. 278).

Para Constante “no existe un único estado de bienestar que trascienda al tiempo y al espacio” (2005, pág. 135). Picó por su parte es partidario del Estado de Bienestar porque “ha extendido y profundizado los derechos civiles, políticos y sociales entre las clases populares, culminando en políticas de redistribución de la producción y la renta” (1999, pág. 13).

Aunque este término se acuñó en 1942, el Estado de Bienestar es el resultado de un proceso lento que se remonta al siglo XIX, y que guarda íntima relación con la necesidad de dar respuesta a las necesidades de una población y una sociedad en crecimiento y en continua evolución.

Los inicios del estado de Bienestar se remontan a Alemania, donde la clase obrera lucha y se interesa por que haya paz social (Subgerencia Cultural del Banco de la República, 2015). Además, toman gran influencia del pensamiento socialista impulsado por Karl Marx, en el que exigían una mayor participación y fuerza en el poder político del proletariado.

El nacimiento del Estado de Bienestar en la Alemania de fines del siglo XIX fue iniciativa del canciller alemán Otto von Bismarck quien debido a la situación que se presentaba, planteó la necesidad de que se mitigaran las más flagrantes crueldades del capitalismo. Entre 1884 y 1887, el parlamento Alemán “Reichstag” adopta un conjunto de leyes que otorgan protección a través de seguros en previsión de accidentes, enfermedades, vejez e invalidez. Esta medida dio origen al llamado Estado de Bienestar (prekeynesiano) y rompe el criterio de las instituciones de beneficencia, discrecionales y estigmatizantes en su focalización (Costante, 2005, pág. 138).
Otro modelo de Estado de Bienestar aplicado es el caso de Suecia. Dicho modelo comprendía un sistema de seguridad social bien desarrollado, precios de apoyo a la agricultura y un sistema muy estructurado de cooperativas agrarias y de consumo (Costante, 2005, pág. 139).

En el siglo XX, en Gran Bretaña; presionados por los conflictos de la Segunda Guerra Mundial, el gobierno británico asigna a William Beveridge la presentación de un informe que brinde todas las herramientas de política social y permitan la reconstrucción del estado en el periodo de postguerra. Dicho informe denominado “Plan Beveridge” se recrea como marco de los sistemas de seguridad social que rigen hasta la actualidad y en él se establecen los pilares del sistema de seguridad social británica y se empieza a hablar de un Estado de Bienestar. Sus tres ejes fundamentales: la vivienda familiar, la salud pública y el empleo.

Según Costante, en el período posterior a la Segunda Guerra Mundial, el estado de bienestar fue el principal modelo que se llevó a cabo para disolver y resolver el conflicto generado en las clases sociales (2005, pág. 134). Funcionó hasta mediados de los años setenta.

De igual forma, la teoría económica Keynesiana tiene relación directa con el modelo de Estado de Bienestar Beveridgeano. Keynes, pretendía avivar la demanda defendida por los sociales demócratas que presentaba deficiencia en la demanda efectiva; tasas significativas desempleo, niveles mínimos en consumo e inversión. Para ello, era indispensable mantener el consumo a fin de asegurar el equilibrio y la expansión del capitalismo. Bajo este panorama, la actuación del Estado permitiría que el gasto público influyera, por un lado, de manera directa en el consumo y la inversión, y por otro, en el uso de las políticas fiscales y monetarias (Salazar Silva, 2006, pág. 128).

No obstante, el agotamiento y crisis del estado de bienestar Keynesiano era previsible y concebido desde su misma creación (Costante, 2005, pág. 136); con situaciones de crisis en los
años setenta cuando la situación mundial no era la misma que en los años 40’s y los efectos del Estado de Bienestar eran irreversibles.

2.4. **Marco Legal**

2.4.1. **Derechos de los trabajadores.**

La Organización Internacional del Trabajo ha sido una de las principales promotoras de la ampliación de la cobertura y mejoramiento de la calidad del trabajo, a través de los convenios, los países miembros se comprometen a cumplir directamente mediante la legislación interna. Establecido lo anterior para Colombia en la Constitución Política, artículo 53 donde “los convenios internacionales debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna y por lo tanto, entran al ordenamiento con rango legal”. (Ceballos & Gómez, 2013, pág. 9) En la actualidad, Colombia tiene 61 convenios ratificados ante la OIT, 8 de ellos fundamentales, 3 de gobernanza y 50 técnicos.

A mediados de la década de los cuarenta, los países miembros de la OIT en la Declaración de Filadelfia, pronunciaron la necesidad de fomentar programas tendientes a garantizar el pleno empleo y el incremento del nivel de vida; para ello, la solución radicaba en emplear trabajadores desempeñando sus habilidades y conocimientos y generando alguna satisfacción y contribución al bienestar común; también, adoptar las medidas destinadas a garantizar una distribución justa y un salario mínimo vital para los trabajadores; de igual forma, lograr el efectivo reconocimiento del derecho de negociación colectiva, proteger la vida y la salud de los trabajadores al igual que la infancia y la maternidad, así como garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales (Lanari, 2008, pág. 109).
En Colombia, el artículo 25 de la Constitución Política consagra: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. (Constitución Política de Colombia, 1991) Por consiguiente, todos los ocupados del país, por principio deben desempeñarse en condiciones óptimas y acordes al bienestar individual y social.

2.4.2. Pleno empleo.

La estrategia central en el país para alcanzar el pleno empleo desde las oportunidades otorgadas por el medio laboral, se ha concentrado en la formalización y la articulación de las competencias laborales para la inserción al mercado laboral; la Ley de Formalización y Generación de Empleo “Ley de Primer Empleo” expedida por la Ley 1429 de 2010, tiene por objetivo la formalización del empleo mediante la reducción de costos a las empresas pequeñas en etapas iniciales. Ésta, se organiza en tres apartados importantes, en el primero se presenta los incentivos para la formalización empresarial mediante el fomento del emprendimiento de los jóvenes menores a 28 años quienes han cursado algún programa de educación superior o de educación para el trabajo en los sectores urbanos y rurales los cuales recibirían el incentivo de capital, periodos de gracia y bajas tasas. Las empresas pequeñas tendrían periodos de progresividad en el pago de impuestos de renta, pago de parafiscales, del impuesto de industria y comercio, y en el pago de la matrícula mercantil y su renovación.

En el segundo apartado se resaltan los beneficios en la reducción de impuestos sobre la renta y reducción de pagos parafiscales por la vinculación de población en condición de vulnerabilidad, así se registran la generación de nuevos empleos para jóvenes menores de 28 años, la contratación
de población en condiciones de discapacidad, desplazamiento o reintegración; mujeres mayores de 40 años sin trabajar durante los doce meses anteriores, para aquellos nuevos empleos con salarios inferiores a 1.5 S.M.L.M.V. Finalmente, un último apartado de simplificación de los trámites laborales y comerciales. (Ley 1429 de 2010)

2.4.3. Protección social.

La ley 100 de 1993 "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones" conceptualizó la seguridad social como un conjunto de instituciones, normas y procedimientos dispuestos para la sociedad con la finalidad de garantizar un nivel de vida digno a través de la atención integral en situaciones que pudieran atentar contra la salud, la capacidad económica, y el bienestar individual; todo esto de la mano de la participación activa del Estado. (Ley 100 de 1993, 1993)

Instaurar un sistema de seguridad social integral en el país permitía proteger a la población de las contingencias que pudieran poner en riesgo su calidad de vida acorde con la dignidad humana, a través de la garantía de los derechos irrenunciables, convirtiéndose ésta en el objetivo principal del sistema. Sistema que conduciría a tres objetivos específicos.

Los objetivos se desarrollan bajo el artículo 48 de la Constitución Política, en el cual se protege el derecho a la seguridad social a todos los miembros de la sociedad, y se confirma el compromiso del Estado de ampliar progresivamente el acceso a los servicios que otorga este derecho. (Consitución Política de Colombia, 1991)

Para esto, el sistema se compromete a garantizar, primero las prestaciones económicas y de salud para los trabajadores vinculados mediante una relación laboral o contaran con la capacidad
económica suficiente para contribuir al sistema; segundo, las prestaciones en servicios sociales complementarios; y tercero, la ampliación de la cobertura hasta alcanzar el acceso de toda la población al sistema bajo el principio constitucional de solidaridad.

Sin embargo, existieron una serie de convenios internacionales bases antes de surgir la Ley 100 ratificados por Colombia que llevaron a hacer una serie de adecuaciones y modificaciones al sistema de seguridad social actual, el más importante de ellos fue el Convenio número 102 de 1952, donde se crea la “norma mínima” de seguridad social, en el que se estableció los aspectos básicos en la cobertura, prestaciones y condiciones de acceso.

En este convenio se estipuló que la seguridad social comprende nueve ramas de atención: salud, monetarias, por enfermedad, maternidad, vejez, invalidez y sobrevivientes; accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; desempleo y prestaciones familiares. El convenio 162 de 1962 estableció la igualdad de trato entre los trabajadores. (Henríquez Torres, 2009, págs. 12-13)

En el plan de desarrollo actual, se tienen como objetivos fundamentales para la población ocupada; primero, protegerlos mediante la seguridad social, especialmente en la afiliación al SSSI de los trabajadores dependientes e independientes, que devengan menos de a un SMLMV; y segundo fomentar estrategias para el desarrollo del mejoramiento de las condiciones laborales a través de la red nacional de formalización. Para ello se consolida una propuesta con poblaciones y territorios diferenciados y el aumento de incentivos y la participación de empresarios y trabajadores alcanzando la vinculación de todos los trabajadores a la seguridad social y promoviendo alianzas del sector público y privado. (DNP, 2015, págs. 335-342)
2.4.4. Diálogo social.

En el artículo 55 de la Constitución Política de Colombia el derecho a la negociación colectiva es reconocido como un medio para moderar las relaciones de la vida laboral a fin de encontrar pacíficamente solución a los conflictos entre las partes del trabajo colectivo, este espacio cuenta con el apoyo del Estado. (Constitución Política de Colombia, 1991) Con este derecho social, en el país se permite la consolidación de los sindicatos y agremiaciones para promover el diálogo social y la concertación entre las partes de empleados y empleadores que permitan espacios propicios para el desarrollo del trabajo.

Dentro del Código Sustantivo del Trabajo (2016) se tiene a consideración la reglamentación propicia para responder al artículo 39 de la Constitución Política, donde se proclama la libertad de los empleados y empleadores para asociarse en pro de la defensa de sus intereses bajo las figuras de asociaciones profesionales o sindicatos. Así en el artículo 353, se concede la afiliación a sindicatos o asociaciones sin autorización previa, más que conociendo los estatutos de cada organización a la que se está vinculando; y en el artículo 338 la afiliación sindical, donde se reconoce el libre ingreso y retiro de los trabajadores a los mismos.

A partir del Acuerdo Tripartito por el Derecho a la Asociación y la Democracia, celebrado en Ginebra, Suiza en el año 2006, Colombia se comprometió a la priorización del trabajo en los temas de diálogo social, libertad sindical, la negociación colectiva, en la concentración de esfuerzos para el fomento de los derechos humanos de los trabajadores y la garantía del derecho de asociación y libertad empresarial. (OIT, 2009, pág. 6)
3. Metodología

El presente trabajo tiene un alcance explicativo y busca calcular un índice del trabajo decente en los sectores de mayor generación de empleo en el ÁMB en los años 2010 y 2015, para ello, se describe a continuación los principales instrumentos para ejecutar el objetivo general.

Objetivo 1: “Caracterizar los sectores que mayor aportaron a la generación de empleo en el Área Metropolitana de Bucaramanga durante el período 2010-2015”.

A partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), se identifican en primer lugar las variables propuestas por la OIT en el reconocimiento de las dimensiones que abarcan el trabajo decente. La caracterización a partir de las dimensiones posibilita reconocer las condiciones laborales en las que se encuentran los ocupados de los diferentes sectores y se convierten en el primer instrumento para calcular por medio de un modelo de Análisis Factorial el índice de trabajo decente, objetivo central de esta investigación.

Siguiendo los lineamientos generales señalados por la OIT (2012, pág. 22), a continuación se presenta la batería de indicadores, y aquellos que por disponibilidad de información se trabajan en esta investigación.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Indicadores</th>
<th>Dimensiones</th>
<th>Pleno empleo</th>
<th>Protección social</th>
<th>Diálogo social</th>
<th>Derechos laborales</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Tasa de Ocupación</td>
<td>Oportunidades de empleo</td>
<td>X</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tasa de desempleo</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
(Continuación Tabla 1)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Dimensiones del trabajo decente</th>
<th>X</th>
<th>X</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Asalariados con bajos ingresos</strong></td>
<td>Ingresos adecuados y trabajo productivo</td>
<td>X</td>
</tr>
<tr>
<td>(salario inferior a los 2/3 de la mediana del salario por hora)</td>
<td>Horas de trabajo decente</td>
<td>X</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas</strong></td>
<td>Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal</td>
<td>X</td>
</tr>
<tr>
<td>(más de 48 horas semanales)</td>
<td>Trabajo que debería abolirse</td>
<td>X</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal</strong></td>
<td>Estabilidad y seguridad del trabajo</td>
<td>X</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Trabajo infantil</strong></td>
<td>Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo</td>
<td>X</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Antigüedad en el trabajo</strong></td>
<td>Entorno de trabajo seguro</td>
<td>X</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Segregación ocupacional según sexo</strong></td>
<td>Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores</td>
<td>X</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Inspección laboral</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Tasa de accidentes de trabajo mortales</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Tasa de accidentes de trabajo no mortales</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Proporción de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Tasa de sindicalización</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### 3.1 Dimensiones del trabajo decente

En total son diez dimensiones que responden a los lineamientos del trabajo decente, como se evidenció en la Tabla 1, todas conllevan al cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores, una al pleno empleo, ocho a la búsqueda de la protección social y finalmente al diálogo social. A continuación, se describen los procesos metodológicos adaptados para el desarrollo del análisis en cada dimensión para el AMB por sectores de mayor generación de empleo en los años 2010 y 2015 de acuerdo a lo establecido por la OIT (2012, pág. 45-163) tomando a consideración los indicadores principales.
3.1.1. Oportunidades de empleo.

La primera dimensión corresponde a las oportunidades de empleo, en las que a través de la tasa de ocupación, la tasa de desempleo, y la tasa de informalidad se comprende la dinámica entre la oferta y la demanda laboral; además permite evidenciar cambios en la composición de la estructura económica.

Un análisis específico por sectores económicos brinda la idea sobre la calidad del trabajo presentado en cada uno; por ejemplo, en sectores con alta participación dentro de la fuerza laboral pero con baja participación en el Producto Interno Bruto podrían inferir en una baja calidad del trabajo para las oportunidades de empleo generadas. Cabe destacar, que la población objetivo se encuentra segmentada por sectores económicos, por tanto, se analiza la distribución porcentual de ocupados y desempleados dentro del total de participación en el grupo de referencia, para los desempleados se identificará el sector de acuerdo a la actividad realizada en su último empleo, por consiguiente se excluye del total de desocupados al grupo de aspirantes.

La Tasa de Informalidad (TI) representa el grado de informalidad existente dentro del total de ocupados. El criterio de informalidad para reconocer la población informal para este caso, se toma como referencia el utilizado por el DANE de tamaño de empresa, es decir población ocupada en empresas de hasta cinco trabajadores (2009, pág. 10). Calculando:

\[
TI_{SectorX_1} = \frac{\text{Población ocupada en el sector } X_1 \text{ del AMB en empresas de hasta 5 trabajadores}}{\text{Total población ocupada en el sector } X_1 \text{ del AMB}}
\]
3.1.2. Ingresos adecuados y trabajo productivo.

El resultado de la productividad y el crecimiento de los sectores económicos deben reflejarse en todos los partícipes del desarrollo de las actividades, por ende, los ingresos adecuados en los trabajadores es un indicador de una distribución equitativa y justa de los beneficios conseguidos. En esta dimensión se permite conocer si los ingresos responden a unos niveles mínimos vitales; y se convierten en un instrumento para la generación de políticas con relación al ingreso.

La OIT sugiere analizar la tasa de trabajadores pobres, es decir, trabajadores que a pesar de recibir ingresos se encuentran en hogares pobres; sin embargo, según la información disponible y el objetivo central de esta investigación se realizarán de forma per cápita, es decir, los trabajadores que aun recibiendo ingresos se encuentran por debajo del umbral de pobreza nacional, obteniendo:

\[
Tasa \ de \ trabajadores \ pobres \ SectorX_1 = \frac{Población \ ocupada \ en \ el \ sector \ X_1 \ del \ AMB \ con \ ingresos \ inferiores \ al \ umbral \ de \ pobreza \ per \ cápita}{Total \ población \ ocupada \ en \ el \ sector \ X_1 \ del \ AMB}
\]

Así mismo, a través de la tasa de asalariados con bajos ingresos, se mide la proporción de trabajadores con ingresos inferiores a dos tercios de la mediana del ingreso del grupo, en este caso se sugiere realizar por el cálculo teniendo en cuenta la mediana del ingreso mensual por sector. Una disminución en esta tasa indica un aumento en los ingresos de los trabajadores con menores salarios, representando una reducción de la brecha salarial.

\[
Asalariados \ bajos \ ingresos \ SectorX_1 = \frac{Población \ ocupada \ en \ el \ sector \ X_1 \ del \ AMB \ con \ ingresos \ inferiores \ a \ \frac{2}{3} \ de \ la \ mediana}{Total \ población \ ocupada \ en \ el \ sector \ X_1 \ del \ AMB}
\]
3.1.3. **Horas de trabajo decente.**

La jornada laboral permite distinguir entre grupos de trabajadores que laboran durante jornadas largas o jornadas cortas. El principal indicador es el empleo en horas de trabajo excesivo, en el que se considera como excesivo toda aquella jornada laboral superior a las 48 horas semanales, para el análisis se utilizará:

\[ T_{en\ exceso\ SectorX_1} = \frac{\text{Población ocupada en el sector } X_1 \text{ del AMB con más de 48 horas de trabajo semanal}}{\text{Total población ocupada en el sector } X_1 \text{ del AMB}} \]

Para tener un mayor análisis en esta dimensión también se obtendrá una desagregación por horarios de trabajo y sexo categorizándolos en seis grupos: trabajadores con horario muy bajo (menos de 20 horas semanales); bajo (entre 21 y 39 horas); normal (entre 40 y 48 horas); excesivo (de 49 a 54 horas); muy excesivo (de 55 a 62 horas), y excesivo en exceso (mayores a 62 horas semanales). En esta última segregación se tomará como referencia la investigación realizada por Aceros (2014, pág. 42).

3.1.4. **Trabajo que debería abolirse.**

El trabajo infantil es considerado uno de los trabajos que debería abolirse, y la práctica de éste se considera un déficit en el trabajo decente; reconocer en donde se concentra este fenómeno permite tomar medidas para su erradicación y prevención. Es importante resaltar que el trabajo infantil comprende la población ocupada de entre 5 a 17 años, mientras que la base de información de la GEIH presenta en el módulo de ocupados disposición para el rango de 12 a 17 años, por
consiguiente este rango de edad será la categoría de análisis del trabajo infantil en el AMB; se calculará:

\[
T.T.I.\ SectorX_1 = \frac{\text{Población ocupada en el sector } X_1 \text{ del AMB de 12 a 17 años}}{\text{Total población de 12 a 17 años del AMB}}
\]

### 3.1.5. Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal

La conciliación con la vida familiar de acuerdo a lo dispuesto por la OIT (2012, pág. 95) dimensiona la protección social y los derechos laborales, principalmente en el reconocimiento de las licencias de maternidad y paternidad; los indicadores propuestos por la organización corresponden a la interpretación en diferentes ámbitos de la población ocupada especialmente femenina, dado que, las mujeres tienden a tener mayores obligaciones con el cuidado de la casa y los hijos; la organización también reconoce la limitación de la información para realizar este tipo de ejercicios y presenta la adecuación hecha por algunos países.

Por lo anterior, el análisis se realizará teniendo en cuenta el ejercicio realizado por Webster, Budlender y Orkin (2015, pág. 159), donde a través de la percepción de los trabajadores, se conoce la proporción de ocupados que consideran compatible sus responsabilidades familiares con el horario de trabajo y que además se encuentran satisfechos con este último. Se calculará:

\[
\text{Compatibilidad vida familiar. Sector } X_1 \nonumber = \frac{\text{Población ocupada en el sector } X_1 \text{ del AMB que considera compatible su trabajo con la vida familiar y personal}}{\text{Total población ocupada en el sector } X_1 \text{ del AMB}}
\]
3.1.6. **Estabilidad y seguridad del trabajo**

A partir de esta dimensión se reconocen a los trabajadores con una alta permanencia dentro de sus ocupaciones. Para medir la antigüedad promedio de los trabajadores de cada sector se utiliza como referencia el número total de años en el trabajo de todos los ocupados por sector en relación al número total de trabajadores del sector.

\[
\text{Media de permanencia en el empleo Sector } X_1 = \frac{\text{Número total de años de antigüedad en el empleo de la población ocupada en el sector } X_1 \text{ del AMB}}{\text{Total población ocupada en el sector } X_1 \text{ del AMB}}
\]

Además, se identificarán los tipos de contratos que priman en los diferentes sectores, ya que de acuerdo a éstos los trabajadores proyectan sus niveles de ingresos en un periodo de tiempo determinado.

3.1.7. **Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.**

Detallar la participación de la mujer en las diferentes actividades permite emprender acciones suficientes para cumplir el objetivo de alcanzar igualdad de oportunidades y trato en el empleo, el indicador para hallar la segregación ocupacional por sexo muestra las posiciones ocupacionales de las que están participando en mayor medida los hombres y las mujeres, y se obtienen a partir de:

\[
\text{Participación femenina Sector } X_1 = \frac{\text{Población femenina ocupada en el sector } X_1 \text{ del AMB}}{\text{Total población ocupada en el sector } X_1 \text{ del AMB}}
\]

\[
\text{Participación masculina Sector } X_1 = \frac{\text{Población masculina ocupada en el sector } X_1 \text{ del AMB}}{\text{Total población ocupada en el sector } X_1 \text{ del AMB}}
\]
3.1.8. Entorno de trabajo seguro.

La vigilancia, la prevención y el control del riesgo son factores importantes para la consolidación de la seguridad en el trabajo. Para este indicador se revisa la tasa nacional de accidentabilidad laboral mortal y no mortal en los sectores económicos seleccionados registrados por la Federación de Aseguradores Colombianos (FASECOLDA), ahora bien, es de aclarar que para el periodo de estudio las estadísticas solo se encuentran en los años 2010 y 2011, y por nivel departamental no es posible revisarlos de forma desagregada para sectores o áreas.

Por lo anterior, y teniendo en cuenta que en el país esta información se toma a partir de los registros de la población afiliada a riesgos laborales, se hace necesario examinar el porcentaje de afiliados a ARL en cada uno de los sectores en relación al total de ocupados.

\[
\text{Riesgo laboral Sector} X_1 = \frac{\text{Población ocupada en el sector } X_1 \text{ del AMB afiliada a ARL}}{\text{Total población ocupada en el sector } X_1 \text{ del AMB}}
\]

3.1.9. Seguridad social.

En Colombia el sistema de seguridad social está compuesto por los sistemas de pensiones, salud, y riesgos profesionales, éstos tienen como finalidad brindar protección a la población en todas las etapas del ciclo de vida, es por esto, que para este trabajo se considera fundamental reconocer el porcentaje de ocupados por sector que cotizan al sistema pensional, y al régimen de salud contributiva; debido, quienes contribuyen al sistema de seguridad social obtienen las prestaciones económicas y sociales en el primero por un estado de vejez, invalidez o muerte de
quien represente los ingresos familiares; y en el segundo por enfermedad o en caso de licencias de maternidad y paternidad.

Es necesario recalcar que no se analizará dentro de este grupo la afiliación a riesgos laborales de los ocupados, sin embargo, éste se estudia desde la dimensión de entorno seguro de trabajo para llevar a cabo una aproximación a la metodología OIT.

\[
Seguridad \ Social \ Sector_{X_1} = \frac{Población \ ocupada \ en \ el \ sector \ X_1 \ del \ AMB \ cotizante \ a \ pensión \ y \ a \ salud \ contributiva}{Total \ PEA \ en \ el \ sector \ X_1 \ del \ AMB}
\]

3.1.10. Diálogo social.

El diálogo social es la institucionalidad otorgada a los diferentes actores sociales, gobierno, empresarios y trabajadores, para entablar procesos relacionados al mercado laboral y encontrar soluciones a los problemas de índole económica y social, es la dimensión final del trabajo decente al considerarse como el grado de libertad que deben tener los ocupados en cada una de sus actividades. La tasa de sindicalización muestra el grado de participación de los ocupados dentro de los sindicatos o agremiaciones y se calcula a partir de:

\[
T.S. \ Sector_{X_1} = \frac{Población \ ocupada \ en \ el \ sector \ X_1 \ del \ AMB \ afiliada \ a \ un \ sindicato \ o \ agremiación}{Total \ población \ ocupada \ en \ el \ sector \ X_1 \ del \ AMB}
\]
3.2. Cálculo del índice de trabajo decente

Generar un índice de trabajo decente capaz de concentrar las dimensiones planteadas en la metodología de la OIT siempre ha sido motivo de discusión dada las diferencias en los tipos de variables de cada una de las dimensiones, se sugiere también que la dificultad radica en que la percepción del peso de cada dimensión para considerar un trabajo en condiciones decentes es subjetiva al trabajador.

No obstante, algunas investigaciones como las realizadas por Pineda y Acosta; describen un proceso metodológico en el que a través de un modelo de Análisis de Componentes Principales (ACP) se aproximan al índice que permite medir la calidad del empleo en las trece áreas de Colombia a partir de los datos de la GEIH, en esta metodología se obtienen los pesos de las dimensiones y de las variables, y para calcular el índice de calidad de trabajo toman las ponderaciones de los autovalores (eigenvalores) obtenidos en el primer componente. (2010, pág. 26).

Goyzueta, Tudela y Canahuire (2016, pág. 41) utilizan también la metodología de Análisis de Componentes Principales para calcular el índice de trabajo decente en Perú para el periodo 2003-2004. Estipulan el índice como la suma de dos componentes, empleo y educación (el primero con seis variables y el segundo con dos); ahora bien, para determinar el peso de cada componente aplica el modelo ACP y al obtener tres componentes distribuye el porcentaje de varianza explicada (92,52%) entre los mismos, así el primer componente con el 75,78% de variabilidad y cinco variables representa el 75% del peso del índice, el segundo el 10,34% de variabilidad y con dos variables el 20%; y el tercero el 6,41% de variabilidad y con una variable el 5%. Con esto, divide el porcentaje del índice asignado dentro de los tres componentes encontrados entre el número de
variables del mismo y nuevamente las agrupa de acuerdo a la hipótesis inicial “dos componentes denominados empleo y educación”.

Por otra parte, Webster, Budlender y Orkin realizan un modelo de Análisis Factorial para determinar los factores de mayor preponderancia en el trabajo decente para los trabajadores de los sectores de la agricultura, la seguridad privada; y la hotelería y restauración de la provincia sudafricana de Gauteng encontrando que las dimensiones de los ingresos, la estabilidad del empleo, la seguridad social y el diálogo social son aquellas consideradas por los trabajadores como esenciales para el trabajo decente. (2015, pág. 21).

Aunque en la investigación pasada no se haya llegado al cálculo de un índice de trabajo decente sino que se concentró en generar un diagnóstico, la metodología de análisis factorial también permite obtenerlo, tal como lo demostraron Guillermo y García (2015, pág. 130) quienes para calcular el índice de competitividad municipal en México, por ejemplo, el análisis factorial que efectúan para la dimensión económica les da como resultado que del 74.97% de la varianza común explicada por los cinco factores extraídos en el análisis factorial, el primero explica el 21.71% correspondiente a un peso de 0.2896 (21.71/74.97) en el índice, el segundo explica el 16.37% de la varianza, entonces tiene un peso para la ponderación de 0.2184, Así hasta obtener los pesos que suman un 100% en el índice.

Con todo esto, para responder al objetivo 2 de estimar un índice de trabajo decente en los sectores de mayor generación de empleo en el AMB se ha seleccionado el método de análisis factorial, dado que este explica la correlación entre las variables, mientras que el análisis de componentes principales busca explicar la varianza de los datos. En el apartado siguiente, se presenta el concepto del método con el fin de orientar el desarrollo de esta investigación.
3.2.1. Análisis factorial.

La técnica de análisis factorial fue propuesta por Pearson y Spearman desde inicios del siglo XX, cuando buscaban explicar un factor latente entre las diferentes destrezas que podía tener un individuo, postulando las que se considerarían las primeras mediciones de la inteligencia; pues consideraron que el factor latente entre quienes obtenían altos desempeños en habilidades como destrezas matemáticas, lógicas, o del lenguaje; era la inteligencia. (Chitarroni, 2002, pág. 3)

En síntesis, de acuerdo a Ferrán, 1996; el análisis factorial es una técnica de reducción de información, en la que el objetivo principal es reducir un alto número de variables, en un menor grado de elementos explicativos, denominados factores, que buscan comprender de forma sencilla una realidad. No obstante, dado que los factores resultan obtenidos de unas variables iniciales éste pierde poder explicativo, por tanto, lo que se busca es un mayor grado de interpretación con el menor coste posible en la pérdida de información. (Como se cita en Aldás, (s.f.))

3.2.1.1. Definición

El análisis factorial permite reducir la información de una matriz de correlaciones de manera que sea más comprensible su interpretación. En esta técnica estadística cada variable tiene una parte de su varianza que es compartida con la varianza de las otras variables, y la relación se expresa por el coeficiente de correlación $r$ de Pearson, que elevado al cuadrado ($r^2$) indica la proporción de varianza común. (Morales Vallejo, 2013, pág. 3).
3.2.1.2. Hipótesis del modelo.

El modelo de análisis factorial supone que las variables pueden ser agrupadas gracias a sus correlaciones; esto teniendo en cuenta que las variables de un grupo están altamente correlacionadas entre sí, pero también presentan correlaciones pequeñas con las variables de otros grupos. Así, cada grupo de variables representa un solo término subyacente, o factor. La hipótesis parte de que las variables originales no están incorreladas.

De acuerdo a la investigación de Hair, Anderson, Tatham y Black, 1995. Una de las formas de probar la hipótesis es a través del test de esfericidad de Barlett, en él se detecta si existe correlación entre variables, mostrando la probabilidad de que la matriz de correlaciones concentre valores significativos, por consiguiente p debe ser menor a los niveles críticos 0.05. Por su lado el KMO indica la adecuación de la muestra al modelo, si éste se encuentra por encima a 0.5 es aceptable la utilización del mismo. (Como se cita en Aldás, s.f., pág. 4)

3.2.1.3. Etapas del modelo.

De acuerdo a Montoya (2007, págs. 282-286) independientemente del objetivo del estudio, para llegar al análisis factorial se deben realizar cuatro pasos fundamentales:

1. Calcular la matriz de covarianzas o la de correlaciones de las variables: A partir de las variables independientes, se realiza una matriz de correlaciones en la que se obtiene el grado de las intercorrelaciones de las mismas variables. Una vez calculada esta matriz es necesario realizar las pruebas de verificación de hipótesis con el test de Barlett y el índice KMO.

2. Extraer los factores iniciales: Uno de los métodos de mayor uso para extraer los factores latentes entre variables es el método de componentes principales; con éste se busca encontrar el
factor que explique en mayor medida la cantidad de la varianza común en la matriz de correlación. El primer factor se considera entonces el factor principal porque reúne el mayor grado de varianza explicada, de la matriz restante se extrae entonces un segundo factor y así, hasta alcanzar las combinaciones lineales determinadas por el número total de las variables analizadas y el porcentaje de varianza que pueda explicarse sea mínimo.

Para conocer los factores con mayor poder explicativo, se toman a consideración aquellos con valores propios mayores a uno (1); el gráfico de sedimentación muestra en primera instancia el número de factores extraídos.

3. Rotar los factores iniciales: Extraídos los factores se realiza una rotación para encontrar una solución con mayor facilidad en la interpretación, uno de los métodos principales es Varimax, de rotación ortogonal. Éste distribuye la varianza entre todos los componentes de la matriz de carga no rotada, aproximando las cargas altas a 1 o -1 y las bajas a 0. Con esto se eliminan las ambigüedades de la matriz de rotación inicial, se modifican los valores propios y la distribución de los porcentajes de explicación pero se mantiene constante el porcentaje total de varianza explicada.

4. Puntuación e interpretación de los factores encontrados: A partir de la matriz de coeficientes se obtiene las puntuaciones factoriales dadas a cada variable. Aquellas con mayor puntuación son las de mayor correlación dentro de cada factor, y por tanto lo explican. Seguidamente se asigna un nombre a los factores encontrados de acuerdo a los criterios de la investigación y a la relación de las variables correlacionadas en los mismos.
4. Resultados

4.1. Caracterización de los sectores de mayor generación de empleo en el Área Metropolitana de Bucaramanga 2010-2015

Los sectores comercio, hoteles y restaurantes; industria manufacturera; y servicios comunales, sociales y personales; se han caracterizado por ser los sectores de mayor generación de empleo en el Área metropolitana de Bucaramanga, cerca del 74% de los ocupados en el año 2007 se concentraban en estos sectores, para el año 2010 esta proporción era del 71,4% con 163 mil, 98 mil y 109 mil ocupados respectivamente. (ORMET, 2012, pág. 54). En el año 2015, de acuerdo a los cálculos obtenidos a partir de la GEIH, se encontró que estos tres sectores empleaban el 69,4% de los ocupados, (173 mil, 97 mil y 117 mil ocupados correspondientes en cada sector) aunque disminuyeron en la distribución porcentual de ocupados, siguen generando el empleo de más del 60% de los ocupados del AMB.

Por lo anterior, el primer capítulo concentra sus esfuerzos en realizar una aproximación en el análisis de las diez dimensiones del trabajo decente de acuerdo a la propuesta de la OIT y en referencia a las investigaciones ya realizadas para el AMB; teniendo en cuenta los sectores que mayor número de empleos generan dentro de la región, para este análisis se incluye también el sector de la construcción, el cual, a pesar de ocupar el sexto lugar en ramas de actividad por generación de empleo seguido del transporte y establecimientos financieros, se tiene a consideración por sus elevadas tasas de informalidad, en el año 2010 la construcción empleó a 29 mil ocupados, para el 2015 se encontraban en el sector cerca de 35 mil ocupados.


4.1.1. Oportunidades de empleo.

Esta dimensión está enfocada en determinar las características laborales de las personas ocupadas y desocupadas. Para ello, se abordan tres indicadores que posibilitan hacer un diagnóstico de las personas económicamente activas del Área Metropolitana de Bucaramanga durante los años 2010 y 2015 de acuerdo al sector económico en que se encontraban.

### Comercio, hoteles y restaurantes

<table>
<thead>
<tr>
<th>Año</th>
<th>Tasa de informalidad</th>
<th>Tasa Desempleados</th>
<th>Tasa Ocupados</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2015</td>
<td>28,5%</td>
<td>31,0%</td>
<td>71,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>2010</td>
<td>30,9%</td>
<td>31,4%</td>
<td>77,3%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Industria Manufacturera

<table>
<thead>
<tr>
<th>Año</th>
<th>Tasa de informalidad</th>
<th>Tasa Desempleados</th>
<th>Tasa Ocupados</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2015</td>
<td>18,1%</td>
<td>17,3%</td>
<td>62,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>2010</td>
<td>19,0%</td>
<td>19,0%</td>
<td>67,1%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Servicios, comunales, sociales y personales

<table>
<thead>
<tr>
<th>Año</th>
<th>Tasa de informalidad</th>
<th>Tasa Desempleados</th>
<th>Tasa Ocupados</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2015</td>
<td>21,5%</td>
<td>21,1%</td>
<td>39,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>2010</td>
<td>23,7%</td>
<td>20,9%</td>
<td>46,5%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Construcción

<table>
<thead>
<tr>
<th>Año</th>
<th>Tasa de informalidad</th>
<th>Tasa Desempleados</th>
<th>Tasa Ocupados</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2015</td>
<td>8,2%</td>
<td>6,2%</td>
<td>59,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>2010</td>
<td>7,5%</td>
<td>5,6%</td>
<td>63,5%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Figura 1.** Indicadores de la dimensión de oportunidades de empleo
4.1.1.1. **Sector de comercio, hoteles y restaurantes.**

El sector comercio, hoteles y restaurantes durante los dos años de análisis tuvo las mayores tasas de ocupación del Área Metropolitana. Para el año 2010, empleó el 31,4% de la población ocupada destacándose posiblemente por el aumento de empresas nuevas y registradas en él. No obstante, a pesar de ser el sector que mayor población ocupó; para el año 2010, la participación porcentual en el PIB de Santander en comparación con los otros sectores de análisis era la más baja (8,79%).

Al 2015 este sector continuó empleando el 31% de los ocupados, sin embargo, para el 2014; último año de referencia con información estadística relacionada con el PIB, el sector creció 4,6% (Portafolio, 2015) debido a una buena dinámica comercial y de servicios automotores; aunque fue el sector con menor crecimiento en comparación con los demás sectores analizados.

Ahora bien, a pesar de ser el sector con mayor ocupados, el comercio, los hoteles y restaurantes son los que mayor número de desempleos ocasionan. Para el año 2010, alrededor del 30% (17,7 mil) de los desempleados venían de trabajar en el sector, mientras en 2015 esta participación disminuyó a 28,5% (12,3 mil desempleados).

Otra de las situaciones que mayor preocupación genera en el sector es la informalidad que se vivencia; al 2010 más del 77% (cerca de 127 mil) de los ocupados se consideraba informal, esta tasa se redujo en 6 p.p. cinco años después (124 mil ocupados).

Con lo anterior, se puede inferir que en el sector de comercio, hoteles y restaurantes las oportunidades de empleo se dan desde el sector informal, y además deja ver una alta rotación del personal, se esperaría a demás, que el nivel de ingresos del sector no sea elevado dada la participación dentro de la producción interna regional.
4.1.1.2. Sector de la industria manufacturera.

El sector de industria manufacturera en el año 2010 empleó al 19% de ocupados; así mismo, fue el de mayor participación porcencial en el PIB de Santander (23,27%) (ORMET, 2012, pág. 27) impulsado por el aumento en la producción y precios favorables en las materias primas.

Para 2014, en comparación con los sectores analizados en esta investigación, la industria manufacturera fue el segundo sector que mayor creció (7,1%), situación que se explica por la industria de la refinación de petróleo que se encontraba en proceso de recuperación producto de un 2013 con complicaciones. Sin embargo, para el año 2015 las condiciones del sector no fueron las mismas que las reflejadas el año inmediatamente anterior; al contrario, el sector minero energético se vio en serias dificultades.

En cuanto al número de desempleados para el periodo de referencia entre el 18 y 19% de ellos se dedicaba a actividades del sector, (11 mil desempleados en 2010 y cerca de 8 mil en 2015) Mientras que por el lado de la informalidad, aproximadamente 6 de cada 10 personas laboraron como informales en 2015 (62,4%); sin embargo, para este mismo año, el número de informales en el sector disminuyó aproximadamente 6.000 personas con respecto al año 2010 pasando de 66 mil a 60 mil ocupados informales.

4.1.1.3. Sector de servicios comunales, sociales y personales.

El sector de servicios comunales, sociales y personales, para el año 2010 concentraba cerca del 21% de los ocupados, porcentaje que se mantendría en el 2015. Dentro del grupo de desempleados el 23,7% (13 mil) de ellos en 2010 se gestaron debido al sector, para el año 2015 esta
representación era del 21,5%; (9 mil) los desempleados del mismo disminuyeron en 4.234 personas.

Por otra parte, el sector fue el único sector de los cuatro analizados en el presente documento, que obtuvo tasas de informalidad inferiores al 50%. En el año 2010, la tasa de informalidad de este sector fue de 46,5% inferior en aproximadamente 20 p.p. que la presentada por los demás sectores. Para el 2015, la tasa de informalidad disminuyó al 39,8%, siendo el sector con la mayor disminución de este indicador durante los dos años de estudio en comparación con los demás; 6,7 p.p.

4.1.1.4. Sector de Construcción.

En el año 2010 el sector de la construcción ocupó el 5,6% de la población y su participación en el PIB de Santander fue del 8.88% superando solamente al sector de comercio, hoteles y restaurantes (ORMET, 2012, pág. 27). Para el año 2015, la participación dentro de los ocupados reflejó un leve incremento en comparación con el año 2010, llegando a ocupar el 6,2% del total de ocupados del Área.

En cuanto al número de desempleados del sector, la disminución corresponde a cerca de 700 personas durante los cinco años, sin embargo, la participación dentro del grupo de desempleados aumentó en 0,7 p.p. indicando, que la reducción del número de desempleados en el sector varió menos que proporcionalmente a la disminución de los desempleados de los otros sectores.

El sector de la construcción después del sector comercio, hoteles y restaurantes, e industria manufacturera es el sector que mayor número de informales tiene. Alrededor de 6 de cada 10
personas que trabajan en el sector construcción son informales comportamiento que se evidenció durante los años 2010 y 2015, dado que la tasa solo se redujo en 3,6 p.p.

4.1.2. **Ingresos adecuados y trabajo productivo.**

De acuerdo a Banerjee y Duflo, 2011, la relación existente entre mercado laboral y pobreza dependen en gran medida de la forma de inserción en él que de unos niveles de desempleo alto, por ejemplo la informalidad, empleos precarios, ocupaciones por cuenta propia, inestables o inseguras, así por ejemplo quien no obtiene un empleo y al tiempo no cuenta con protección social, decide emplearse por cuenta propia en actividades regularmente de baja productividad o bajos salarios o ya sea con condiciones laborales precarias. (Como se cita en Sánchez, 2015)

A continuación se presenta la relación entre trabajadores pobres de cada sector sobre el total de ocupados de cada uno teniendo en cuenta el umbral de pobreza del año de referencia, seguido se describen el porcentaje de salariados cuyos ingresos son inferiores a dos tercios de la media del ingreso de los trabajadores por sector.

4.1.2.1. **Trabajadores pobres.**

En el año 2010 el umbral de pobreza en el país se encontraba en $187,079, de acuerdo a lo presentado en la siguiente figura, en el sector de comercio, hoteles y restaurantes 10,8% de los ocupados en este sector devengaban ingresos inferiores al umbral, siendo esta situación más representativa en las mujeres, donde casi el 16% de ellas se consideraban trabajadoras pobres. En la industria manufacturera a pesar de haber tenido una proporción de trabajadores pobres del
10,9%, las mujeres ocupadas en el sector eran las de mayor porcentaje de pobreza, con 17,4% del total de ellas. La situación anteriormente descrita se presentaba en los demás sectores de servicios comunes, sociales y personales, y la construcción, donde la identificación como trabajadores pobres es mayor en las mujeres que en los hombres.

![Gráfico de barras comparando porcentaje de trabajadores pobres entre hombres y mujeres en diferentes sectores laborales para el año 2010-2015.](attachment:Figura_2.png)

**Figura 2. Tasa de trabajadores pobres AMB 2010-2015**

Para el año 2015 el umbral de pobreza en el país se encontraba en $239,205, no obstante, pese haber disminuido la proporción de trabajadores pobres en todos los sectores y a nivel de género especialmente, aún se presentan mayor proporción de trabajadores pobres en el grupo de las mujeres en comparación a los hombres; en la industria manufacturera la tasa de trabajadoras pobres disminuyó en 3,2 p.p., mientras que en la construcción, de las más de 2 mil mujeres trabajadoras en él ninguna se encontraba percibiendo ingresos por debajo de los 239 mil pesos.
En efecto, la relación de trabajadores pobres sobre el total de ocupados por sector concuerda con las posturas planteadas por Banerjee y Duflo, dado que en el comercio, hoteles y restaurantes las actividades son menos productivas y los ocupados tienen a ser trabajadores por cuenta propia, como se verá más adelante, al 2015 concentra cerca de 3 mil trabajadores con ingresos inferiores al umbral de pobreza.

Es importante conocer, que desde el año 2012 el Gobierno Central ha dirigido esfuerzos para la superación de la pobreza mediante la Política de Generación de Ingresos, en el departamento de Santander los programas de: Apoyo a Alianzas Productivas, Mujeres Ahorradoras en Acción, Enganche Laboral Trabajemos Unidos, Jóvenes Rurales Emprendedores, Capacitación para Personas en Situación de Desplazamiento por la Violencia, Servicio Público de Empleo – SPE, Centros de Formación del SENA, Certificación de Competencias Laborales, Subsidio de Sostenimiento y Matricula, Red de Seguridad Alimentaria – RESA se encontraban dentro de la cobertura regional en 2013 para responder a esta política (DNP), por consiguiente existe influencia de ellos en la diminución de trabajadores pobres dadas las diferentes áreas de trabajo y grupos de edad de la población objetivo de los programas.

4.1.2.2. Asalariados con bajos ingresos.

En el sector del comercio hoteles y restaurantes la mediana de los ingresos en el año 2010 era de 600 mil pesos, por ende, los trabajadores con ingresos inferiores a 400 mil pesos se consideraban asalariados de bajos ingresos, más del 26% de los ocupados del sector se encontraban en esa situación, la cual, era más frecuente en las mujeres, donde cerca del 37% de las ocupadas en el sector devengaba este monto o inferior a él. Para el 2015 la mediana del grupo era de 780 mil
pesos, es decir, el asalariado de bajos ingresos se consideraba aquel con ingresos iguales o inferiores a 520 mil pesos, 24,3% de los ocupados estaba dentro de este rango de ingresos, las mujeres este año lograron acercarse más a la mediana de ingresos del grupo, mientras los hombres continuaron en cerca del 16% de ellos siendo asalariados bajos.

En el año 2010, 588 mil pesos reflejaba la mediana de los ingresos del grupo de ocupados de la industria manufacturera, los trabajadores de bajos ingresos devengaban menos de 392 mil pesos, siendo estos alrededor del 25% de ocupados, las mujeres en esta condición representaban el 38,6%, cinco años después, cuando la mediana de ingresos era de 800 mil pesos, el rango de ingresos bajos de 533 mil pesos, la tasa de trabajadores de bajos ingresos se redujo en 3 p.p. la misma proporción que se evidenció en el grupo de las mujeres del sector.

El sector de servicios comunales, sociales y personales en el nivel de ingresos encontraba una mediana de 696 mil pesos en 2010, considerando el rango de bajos ingresos de 464 mil pesos, el cual era percibido por el 26,3% del total de los trabajadores del sector, en el grupo de las mujeres este porcentaje era del 31%, para el año 2015, con una mediana de 900 mil pesos y un umbral de asalariado de bajos ingresos de 464 mil pesos se logró reducir en cerca de 5 p.p. este grupo, los resultados de este sector a nivel general muestran una reducción de las brechas salariales durante el periodo de 2010-2015.

El sector de la construcción, presenta una mediana de ingresos más elevada dentro del grupo de los sectores de referencia, en el año 2010 era de 700 mil pesos considerándose trabajador de bajos ingresos aquellos que recibieran menos de 466 mil pesos al mes, dentro del cual se encontraban el 13,4% de los ocupados de la construcción, el 20% de las mujeres estaban en esta condición, no obstante, uno de los cambios más notorios se observa para el año 2015, situación en la que la mediana del ingreso es de 900 mil pesos, el umbral de asalariado bajo de 600 mil pesos
y el porcentaje de ocupados aumenta en 0,2 p.p. debido a un aumento de 1,6 p.p. en el grupo de hombres, mientras que por el contrario las mujeres del sector percibían ingresos superiores al umbral.

Dentro de un análisis general, se puede observar que las mujeres en los sectores estudiados, lograron reducir las brechas salariales en comparación al año 2010 en mayor proporción que los hombres para el año 2015, especialmente en el sector de la construcción, sector que, a pesar de tener una participación femenina baja, evidenció una mejora de los niveles de ingresos para esta población.

Figura 3. Asalariados de bajos ingresos AMB 2010-2015
4.1.3. Horas de trabajo decente.

La jornada laboral, cobra importancia dentro de las dimensiones del trabajo decente dada su relación respecto a los niveles de bienestar del empleado, por consiguiente, ante jornadas excesivas de trabajo el empleado baja su productividad y trabaja en un ambiente inseguro aumentando la probabilidad de accidentalidad, debido a ello el trabajador se agota y en definitiva termina abandonando el puesto de trabajo, arrojando una alta rotación de personal entre las empresas y una dificultad para los empleados de acumular capital. Por segregación de género, las mujeres tienden a tener empleos de tiempo parcial, es decir trabajos de bajas horas laborales generando no solo una brecha salarial, sino un rezago en el ascenso de la vida profesional. (OIT, 2007, págs. 3-13)

4.1.3.1. Exceso de trabajo.

El trabajar más de 48 horas semanales se considera una jornada laboral en exceso que puede afectar la calidad del trabajo y por ende el nivel de vida del trabajador, en el AMB de acuerdo a los sectores seleccionados, en el comercio, hoteles y restaurantes se mantuvo constante la proporción de trabajadores en horarios excesivos para el año 2015 en comparación al año 2010, en la industria manufacturera disminuyó en 1,7 p.p., para la construcción los trabajadores con jornadas excesivas se redujeron en 8,4p.p.; mientras que en el sector de servicios comunales, sociales y personales esta disminución fue de 3,7 p.p. en los dos años de referencia, por tal motivo, seguido de la figura 4, se presenta un segmentación por niveles de horario que permita comprender las modificaciones en las distribuciones de los ocupados y sus jornadas laborales.
**Figura 4. Tasa de ocupados con jornadas de trabajo excesivas AMB 2010-2015**

En el AMB; para el año 2010 cerca del 30% de los trabajadores del sector del comercio, hoteles y restaurantes tenían una jornada laboral normal, alrededor del 9% en un horario excesivo, mientras que aproximadamente el 11% trabajan en horario muy excesivo y el 19% en exceso en extremo, en cambio, durante el año 2015, la proporción de ocupados en horario normal subió a 33,1% y aunque se haya presentado una disminución de 0,4 p.p. en los ocupados con jornadas laborales excesivas, si se presentó un aumento de los ocupados con jornadas muy excesivas en 3,8 p.p. ubicándose en 14,6%, situación que pudo haberse presentado por una disminución en 3,1 p.p. de aquellos que en 2010 trabajan de forma extremadamente excesiva, es decir, más de 3,5 miles de personas dejaron de trabajar en exceso extremo en el sector del comercio, hoteles y restaurantes durante los últimos cinco años. A nivel de género, las mujeres pasaron de trabajar jornadas con bajo número de horas a considerar trabajar en un horario normal, sin embargo, también se observa un aumento de forma significativa en los horarios muy excesivos en 3,3 p.p.

En el sector de la industria manufacturera, cerca del 15% de los ocupados trabajaban menos de 20 horas semanales, el 31% tenía un horario normal, mientras que más del 15% con horarios muy excesivos y alrededor del 14% trabajaban excesivamente en extremo durante el año 2010,
cinco años después, la distribución de los ocupados en la industria manufacturera refleja un aumento de los trabajadores con jornadas laborales normales en 5,6 p.p. aquellos que trabajan en jornadas con muy bajas y bajas horas redujeron en 1,9 p.p. y 2 p.p. respectivamente, por otra parte, los trabajadores que anteriormente trabajan excesivamente disminuyeron en 3,4 p.p., y los trabajadores en jornadas muy excesivas aumentaron en más de 7 mil ocupados representando ahora cerca del 18% de los ocupados de la industria. Tanto en el 2010 y 2015, más del 30% de las mujeres ocupadas en la industria tenían jornadas laborales con bajas y muy bajas horas de trabajo.

Dentro de los servicios comunales, sociales y personales al año 2010, el 35% de os trabajadores tenían un horario normal, para el año 2015 esta proporción sería del 43,4%, de acuerdo a la distribución de los ocupados en este sector se disminuyeron tanto los ocupados con número de horas de trabajo muy bajas como trabajadores con horarios excesivos en extremo para concentrarse en horarios normales.

En el año 2010 para el sector de la construcción los ocupados en horario normal representaban el 35% mientras que los de horario excesivo cerca del 34%, sin embargo, para el año 2015, esta relación se mantuvo del 39,5% y 28,7% respectivamente. Por otro lado, aunque la participación de la mujer se incrementó solo 1,2 p.p. pasando de 5,8% a 7% en los años referenciados dentro de la construcción, las mujeres aumentaron sus jornadas laborales en las categorías de bajo, normal y en exceso.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tabla 2. Jornadas de trabajo en ocupados AMB 2010-2015</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sector</td>
</tr>
<tr>
<td>Comercio, hoteles y restaurantes</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2015</td>
</tr>
</tbody>
</table>
(Continuación Tabla 2)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Industria manufacturera</th>
<th>Mujer</th>
<th>23,5%</th>
<th>13,9%</th>
<th>30,2%</th>
<th>6,6%</th>
<th>12,2%</th>
<th>13,6%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Total</td>
<td>16,6%</td>
<td>11,9%</td>
<td>33,1%</td>
<td>8,2%</td>
<td>14,6%</td>
<td>15,6%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2010 Hombre</td>
<td>7,7%</td>
<td>9,5%</td>
<td>34,3%</td>
<td>15,0%</td>
<td>18,2%</td>
<td>15,4%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mujer</td>
<td>21,7%</td>
<td>15,1%</td>
<td>28,5%</td>
<td>9,5%</td>
<td>12,9%</td>
<td>12,3%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>14,9%</td>
<td>12,4%</td>
<td>31,3%</td>
<td>12,2%</td>
<td>15,5%</td>
<td>13,8%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2015 Hombre</td>
<td>8,5%</td>
<td>7,9%</td>
<td>39,2%</td>
<td>12,2%</td>
<td>20,9%</td>
<td>11,3%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mujer</td>
<td>18,3%</td>
<td>13,4%</td>
<td>34,3%</td>
<td>10,2%</td>
<td>14,4%</td>
<td>9,4%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>13,0%</td>
<td>10,4%</td>
<td>36,9%</td>
<td>11,3%</td>
<td>17,9%</td>
<td>10,4%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Servicios, comunales, sociales y personales</th>
<th>Mujer</th>
<th>18,5%</th>
<th>15,5%</th>
<th>37,7%</th>
<th>4,4%</th>
<th>7,1%</th>
<th>16,7%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Total</td>
<td>18,2%</td>
<td>19,1%</td>
<td>35,1%</td>
<td>6,3%</td>
<td>10,2%</td>
<td>11,1%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2010 Hombre</td>
<td>18,1%</td>
<td>20,7%</td>
<td>34,0%</td>
<td>7,1%</td>
<td>11,6%</td>
<td>8,5%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mujer</td>
<td>14,7%</td>
<td>14,0%</td>
<td>45,2%</td>
<td>4,7%</td>
<td>8,9%</td>
<td>12,6%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>16,6%</td>
<td>16,2%</td>
<td>43,4%</td>
<td>5,8%</td>
<td>9,6%</td>
<td>8,5%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2015 Hombre</td>
<td>17,4%</td>
<td>17,3%</td>
<td>42,5%</td>
<td>6,2%</td>
<td>9,9%</td>
<td>6,6%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mujer</td>
<td>14,7%</td>
<td>14,0%</td>
<td>45,2%</td>
<td>4,7%</td>
<td>8,9%</td>
<td>12,6%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>16,6%</td>
<td>16,2%</td>
<td>43,4%</td>
<td>5,8%</td>
<td>9,6%</td>
<td>8,5%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Construcción</th>
<th>Mujer</th>
<th>20,6%</th>
<th>6,5%</th>
<th>58,6%</th>
<th>5,5%</th>
<th>6,7%</th>
<th>2,1%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Total</td>
<td>7,8%</td>
<td>6,1%</td>
<td>35,2%</td>
<td>33,8%</td>
<td>10,9%</td>
<td>6,2%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2010 Hombre</td>
<td>7,0%</td>
<td>6,1%</td>
<td>33,7%</td>
<td>35,5%</td>
<td>11,1%</td>
<td>6,4%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mujer</td>
<td>20,6%</td>
<td>6,5%</td>
<td>58,6%</td>
<td>5,5%</td>
<td>6,7%</td>
<td>2,1%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>7,8%</td>
<td>6,1%</td>
<td>35,2%</td>
<td>33,8%</td>
<td>10,9%</td>
<td>6,2%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2015 Hombre</td>
<td>8,7%</td>
<td>9,3%</td>
<td>37,2%</td>
<td>30,1%</td>
<td>10,2%</td>
<td>4,5%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mujer</td>
<td>5,0%</td>
<td>12,5%</td>
<td>69,4%</td>
<td>9,4%</td>
<td>1,3%</td>
<td>2,3%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>8,5%</td>
<td>9,5%</td>
<td>39,5%</td>
<td>28,7%</td>
<td>9,6%</td>
<td>4,3%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

4.1.4. Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal.

La conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal es vista como la posibilidad que tiene una persona de coexistir entre las responsabilidades y exigencias que su trabajo le depara y el compartir momentos, situaciones, vivencias con su familia. Lo anterior busca que la persona tenga bienestar y pueda a mejorar sus niveles de creatividad y productividad como persona.

Igualmente, hay empresas en las que es bueno no solamente contar con personal competente y productivo, también es importante que éste se sienta motivado o satisfecho. Por tal razón, una razón de peso que hace que una persona se motive tiene que ver con la facilidad para conciliar su vida privada con su vida laboral. En este sentido, siguiendo lo descrito por Mercadé (2007, pág.
79), existen factores dentro del trabajo que son más valorados por las personas y que les permiten poder gozar de un empleo y compartir con su familia de manera conjunta. Estos factores a saber son: flexibilidad en los horarios de trabajo, ambiente en el trabajo y proximidad del trabajo al lugar donde reside.

4.1.1.1. **Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal.**

Para el AMB, en 2010 más del 80% de los sectores económicos analizados consideraban que tenían una jornada laboral compatible con su vida familiar y estaban satisfechos con ello.

El sector servicios comunales, sociales y personales es el sector que mayor porcentaje de mayor compatibilidad entre el trabajo y la familia tuvo en comparación con los demás sectores de análisis, mientras que el sector de la construcción es el sector de menor compatibilidad entre el trabajo y la familia.

En 2015, la situación fue diferente; el sector de la construcción fue el sector que mayor porcentaje de compatibilidad tuvo entre el trabajo y la familia (87%) mientras que el sector servicios comunales, sociales y personales; quien en 2010 tuvo el mayor porcentaje de compatibilidad entre el trabajo y la familia, permaneció igual. Por su parte, el sector comercio, hoteles y restaurantes se catalogó como el sector de menor compatibilidad entre el trabajo y la familia para 2015. No obstante, más del 80% de los sectores económicos analizados consideraban que tenían una jornada laboral compatible con su vida familiar y estaban satisfechos con ello.
4.1.5. Trabajo que debería abolirse.

El trabajo infantil es una de las mayores problemáticas del trabajo. Son grandes los esfuerzos que realizan las naciones, empresas, organizaciones en favor de los derechos de la niñez y las personas en general a nivel mundial para erradicar esta problemática y así evitar que los directamente implicados; los niños, niñas y adolescentes, dejen de estudiar, divertirse, crecer sanamente, expresarse libremente por dedicarse a actividades relacionadas con labores de trabajo.

4.1.5.1. Tasa de trabajo infantil.

En el año 2010, el sector comercio, hoteles y restaurantes es el sector con tasas más altas de trabajo infantil destacándose la T.T.I en los niños dentro del rango de edad 15-17 años donde fue de dos dígitos llegando al 10,4%. La proporción de niños que trabajan dentro del rango de edad...
12-14 años fue del 5,7%, en total, de la población de 12 a 17 años el 8,2% se encontraban realizando actividades de este sector.

**Figura 6. Tasa de trabajo infantil AMB 2010**

El sector industria manufacturera por su parte empleó el 7,0% del total de niños dentro del rango de edad 15-17 años, ocupando el segundo lugar en cuanto a tasas de trabajo infantil altas en comparación con los demás sectores de análisis; para el rango de edad 12-14 años, este sector ocupó el 2,1% del total de niños que hubo dentro de ese rango de edad en el AMB. En definitiva, en la industria manufacturera se presentó una tasa de trabajo infantil de 4,6%.

El sector servicios comunales, sociales y personales, presentó una T.T.I. de 12 -14 años de 0,9%, por otra parte, para los adolescentes de 15-17 años, este sector ocupó el 3,0% del total de población en ese rango de edad del AMB; en el grupo general la T.T.I del sector fue del 2%.

La construcción fue el sector con menor número de población infantil ocupada, siendo la T.T.I. de 0,8%; dentro del rango de edad de 15 a 17 años, la tasa fue de 1,3%.

Ahora bien, para el año 2015, la T.T.I. en todos los sectores de forma general, y por rangos de edad disminuyó significativamente.
El sector comercio, hoteles y restaurantes siguió siendo el sector con las tasas más altas de trabajo infantil destacándose la alta proporción de niños trabajando que hubo dentro del rango de edad 15-17 años siendo del 8,9%, aunque inferior a la tasa presentada en el año 2010 la cual había sido superior a los dos dígitos. La proporción de niños que trabajan dentro del rango de edad 12-14 años era del 2,5%, siendo el único sector con una tasa de trabajo infantil para este rango de edad superior al 1% pero inferior a la presentada en el año 2010. La totalidad de T.T.I. del sector fue de 5,8%.

El sector industria manufacturera por su parte empleó el 3,7% del total de niños dentro del rango de edad 15-17 años siendo la segunda tasa más alta para ese rango de edad dentro de los sectores de análisis. No obstante, dicha proporción representa aproximadamente la mitad de lo que sucedió en el año 2010 (3,3 p.p. menos). Para el rango de edad 12-14 años, presento una T.T.I. de 0,6%, 1 p.p. inferior a lo registrado en el año 2010. En resumen, la T.T.I. del sector para el 2015 fue de 2,3%.

El sector servicios comunales, sociales y personales, empleó el 0,3% del total de niños entre los 12-14 años. Por otra parte, para los niños de 15-17 años, este sector ocupó el 2,1% del total de
niños que había en el AMB, estando 0,9 p.p. inferior a lo ocurrido en el año 2010 la T.T.I. definitiva del sector fue de 1,2%.

Finalmente, en el sector de la construcción la T.T.I. total fue de 0,6%, menor en 0,2 p.p. de la observada en el 2010.

4.1.6. Estabilidad y seguridad en el trabajo.

La estabilidad en el trabajo está sujeta al principio de seguridad, el cual les otorga a las personas los recursos suficientes para su sustento, y al tiempo, le garantiza un posicionamiento frente a la sociedad en el desarrollo de su personalidad. Además, les orienta el grado de certidumbre y la protección a las que están sujetos bajo el amparo de la Ley, en el cumplimiento pleno de las funciones asignadas dentro de sus ocupaciones. (Barona Betancourt, 2010, pág. 255)

Por lo anterior es importante reconocer si existe un vínculo laboral entre los empleadores y empleados de los diferentes sectores del AMB; y la relación de permanencia en los mismos vista la importancia de ésta para la consolidación del trabajo decente.

4.1.6.1. Antigüedad en el trabajo.

En el sector de comercio, hoteles y restaurantes, el promedio de años de permanencia en el sector era de 5,18 años, sin embargo al contrastar con el porcentaje de población con contrato escrito, y contrato a término indefinido, se podría inferir que existe una proporción muy baja de trabajadores con alto grado de permanencia en el sector pero más del 80% de los ocupados no tienen algún tipo de relación laboral, razón por la cual aumenta la incertidumbre laboral y puede
generar una rotación frecuente de ocupados (situación que se evidenció en el análisis de las oportunidades de empleo). Para el año 2015 aunque el sector presentó un aumentó en los contratos escritos y a término indefinido, sigue manteniendo un grupo grande la población de ocupados sin protección legal.

En el sector de la industria manufacturera el promedio de años al 2010 era de 5,18 años, aumentando a 5,5, años en 2015, al mismo tiempo se aumentaron la población de ocupados con contrato escrito e indefinido en 5,6 p.p. y 3,4 p.p. respectivamente.

El sector de servicios mostró una media de años de permanencia mayor respecto a los sectores analizados para los dos años de referencia, a pesar de esto, la media de años en el sector disminuyó, de 6,06 años en 2010 a 5,82 años al 2015, los contratos escritos aumentaron, pero la proporción de trabajadores a término indefinido se mantuvo constante, por tanto, en el sector se podría deducir la posibilidad de que un grupo de ocupados del sector se pensionara durante este periodo.

Por su parte, en el sector de la construcción los trabajadores tienen menores años de ocupación en el mismo trabajo, esta relación se comprende dada las duraciones en las obras de trabajo, es decir, es frecuente que los trabajadores en la construcción sean contratados por el periodo de duración de la obra, con todo esto, para el año 2015 fue el sector con mayor aumento del grupo de trabajadores con contratos escritos 9,2 p.p. y a término indefinido 7,9 p.p.

Tabla 3. *Tipos de contratos en los ocupados AMB 2010-2015*

<table>
<thead>
<tr>
<th>Año</th>
<th>Referencia</th>
<th>Comercio, hoteles y restaurantes</th>
<th>Industria manufacturera</th>
<th>Servicios, comunales, sociales y personales</th>
<th>Construcción</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2010</td>
<td>Años promedio de trabajo en el sector</td>
<td>5.18</td>
<td>5.18</td>
<td>6.06</td>
<td>4.48</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Contrato escrito</td>
<td>17.9%</td>
<td>24.3%</td>
<td>51.5%</td>
<td>18.3%</td>
</tr>
</tbody>
</table>
(Continuación Tabla 3)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Contrato término indefinido</th>
<th>11,9%</th>
<th>15,2%</th>
<th>31,2%</th>
<th>12,6%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Años promedio de trabajo en el sector</td>
<td>5,75</td>
<td>5,5</td>
<td>5,82</td>
<td>4,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Contrato escrito</td>
<td>23,2%</td>
<td>29,9%</td>
<td>58,6%</td>
<td>27,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Contrato término indefinido</td>
<td>14,6%</td>
<td>18,6%</td>
<td>31,3%</td>
<td>20,4%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

La contextualización de la media de años de trabajo en una ocupación, se complementa con un análisis por rangos de años de trabajo en los sectores, para vislumbrar con mayor profundidad esta dimensión, ya que, al calcular la media de los años, los extremos en las observaciones pueden no considerar registros importantes de la estabilidad en los puestos de trabajo de la población.

Para el año 2010, todos los sectores analizados presentaron una tasa alta en cuanto al tiempo de estadía de un trabajador en la misma empresa siendo este igual o menor a un año. Más del 30% de las personas ocupadas se encontraron en esta situación. El sector de industrias manufactureras fue el único sector en la cual la tasa de permanencia igual o menor a un año fue superior al 40%. Cabe resaltar, que en los cuatro sectores analizados, más del 16% de los ocupados perduraron 11 o más años en la misma empresa; aunque el sector servicios comunales, personales y sociales con una tasa del 19,7%, es el sector con la tasa más alta para este intervalo de tiempo. De igual forma, cerca del 7% de los ocupados en los cuatro sectores analizados trabajaron de 8-10 años en la misma empresa.
En los intervalos 1-2 años, 2-4 años y 5-7 años, el sector comercio, hoteles y restaurantes tiene tasas superiores con relación a los demás sectores de análisis. No obstante, los otros tres sectores analizados dentro de estos tres intervalos correspondientes al tiempo de permanencia en un mismo trabajo, presentaron tasas superiores al 10%.

Para el año 2015, los cuatro sectores analizados tuvieron tasas similares en cuanto a la antigüedad en el trabajo se refiere desagregado por intervalos en el tiempo de duración en un mismo empleo. Los sectores de análisis presentaron tasas altas en cuanto al tiempo de estadía de un trabajador en la misma empresa dentro del sector, siendo este igual o menor a un año. Aproximadamente 3 de cada 10 personas se encontraron en esta situación. Es de destacar también, que en los sectores analizados, más del 16% de los ocupados perduraron 11 o más años en la misma empresa; mientras que menos del 10% de los ocupados trabajaron de 8-10 años en la misma empresa.
En los intervalos 1-2 años, 2-4 años, el sector comercio, hoteles y restaurantes tuvo tasas superiores a los demás sectores de análisis. Por el contrario, el sector de industria manufacturera registró las menores tasas de antigüedad con relación a la permanencia en el trabajo durante estos dos intervalos de referencia; aunque, fue el sector que en el intervalo 5-7 años presentó la mayor tasa de antigüedad en el trabajo entre los sectores analizados. De igual forma, los otros dos sectores analizados concernientes al sector de la construcción y servicios comunales, sociales y personales en los tres intervalos de tiempos anteriormente mencionados y correspondientes a la permanencia en un mismo trabajo, presentaron tasas superiores al 10%.

4.1.7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.
4.1.7.1. Segregación ocupacional por sexo.

En el año 2010, el sector comercio, hoteles y restaurantes ocupó mayor cantidad de mujeres que de hombres. Es de destacar, que más del 80% del total de ocupados en el sector correspondían a trabajadores por cuenta propia u obreros o empleados de empresa particular. Desagregado por sexo, dichas ocupaciones registraron porcentajes parecidos entre hombres y mujeres, sin embargo, las mujeres fueron mayoría en cuanto a trabajador familiar sin remuneración, mientras que los hombres como patrón o empleador.

En 2015, el sector comercio, hoteles y restaurantes tuvo mejores tasas de ocupación en las mujeres que en los hombres con respecto a 2010. De igual forma, más del 85% del total de ocupados en el sector trabajaron por cuenta propia (aunque en menor proporción que en 2010) y obreros o empleados de empresa particular, cuya representación en el total de ocupados fue superior al 40%. Desagregado por sexo, ambos tuvieron tasas similares de ocupación con respecto a las dos posiciones ocupacionales mencionadas anteriormente, sin embargo, las mujeres siguen presentando tasas superiores en cuánto a trabajador familiar sin remuneración que los hombres, quienes presentaron mejores tasas que las mujeres en cuanto a patrón o empleador.

**Tabla 4. Posición ocupacional por sexo AMB 2010-2015**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sector</th>
<th>Año</th>
<th>Segregación</th>
<th>Obrero o empleado de empresa particular</th>
<th>Obrero o empleado del gobierno</th>
<th>Empleado doméstico</th>
<th>Trabajador por cuenta propia</th>
<th>Patrón o empleador</th>
<th>Trabajador familiar sin remuneración</th>
<th>Trabajador sin remuneración en empresas</th>
<th>Otro</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Comercio, hoteles y restaurantes</strong></td>
<td>2010</td>
<td>Hombre</td>
<td>35,84%</td>
<td>0,00%</td>
<td>0,00%</td>
<td>44,75%</td>
<td>12,28%</td>
<td>6,46%</td>
<td>0,55%</td>
<td>0,11%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Mujer</td>
<td>35,08%</td>
<td>0,00%</td>
<td>0,00%</td>
<td>47,14%</td>
<td>6,42%</td>
<td>10,62%</td>
<td>0,57%</td>
<td>0,18%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Total</td>
<td>35,46%</td>
<td>0,00%</td>
<td>0,00%</td>
<td>45,96%</td>
<td>9,32%</td>
<td>8,56%</td>
<td>0,56%</td>
<td>0,15%</td>
</tr>
<tr>
<td>2015</td>
<td></td>
<td>Hombre</td>
<td>42,17%</td>
<td>0,00%</td>
<td>0,00%</td>
<td>47,14%</td>
<td>6,42%</td>
<td>10,62%</td>
<td>0,57%</td>
<td>0,18%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Mujer</td>
<td>41,13%</td>
<td>0,00%</td>
<td>0,00%</td>
<td>44,69%</td>
<td>4,62%</td>
<td>8,90%</td>
<td>0,61%</td>
<td>0,04%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Total</td>
<td>41,63%</td>
<td>0,00%</td>
<td>0,00%</td>
<td>44,03%</td>
<td>7,28%</td>
<td>6,48%</td>
<td>0,54%</td>
<td>0,04%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Industria manufacturera</strong></td>
<td>2010</td>
<td>Hombre</td>
<td>41,65%</td>
<td>0,00%</td>
<td>0,00%</td>
<td>41,81%</td>
<td>13,20%</td>
<td>2,61%</td>
<td>0,19%</td>
<td>0,53%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Mujer</td>
<td>27,64%</td>
<td>0,00%</td>
<td>0,00%</td>
<td>58,52%</td>
<td>7,26%</td>
<td>5,81%</td>
<td>0,18%</td>
<td>0,59%</td>
</tr>
</tbody>
</table>
El sector industria manufacturera por su parte, para el año 2010 registró tasas de ocupación en las mujeres mejores incluso que las presentadas por el sector comercio, hoteles y restaurantes. No obstante, destaca que aproximadamente el 60% de ellas lo hace como trabajadora por cuenta propia. Dicha tasa está muy por encima que la reflejada por los hombres, quienes como trabajador por cuenta propia apenas superan el 40%, aunque, como obrero o empleado de empresa particular esta tasa de ocupación presenta gran diferencia con respecto a las mujeres; 14,1 p.p.

De igual forma, como patrón o empleador los hombres casi que duplican a las mujeres, quienes presentaron una tasa muy por encima que la reflejada por los hombres en cuanto a trabajador familiar sin remuneración siguiendo la tendencia evidenciada en el sector comercio, hoteles y restaurantes en cuanto a la ocupación por sexo que ocupan cada uno. Con respecto a 2015, se presentó una situación notable; los hombres impulsaron la ocupación en dicho sector. No obstante, la tendencia fue la misma, los hombres se ocuparon como obrero o empleado de empresa particular

### (Continuación Tabla 4)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Total</th>
<th>34,44 %</th>
<th>0,00 %</th>
<th>0,00 %</th>
<th>50,41 %</th>
<th>10,14 %</th>
<th>4,26 %</th>
<th>0,18 %</th>
<th>0,56 %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>2015</strong></td>
<td>Hombre</td>
<td>48,45 %</td>
<td>0,00 %</td>
<td>0,00 %</td>
<td>36,45 %</td>
<td>11,83 %</td>
<td>1,92 %</td>
<td>0,08 %</td>
<td>1,27 %</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Mujer</td>
<td>30,64 %</td>
<td>0,00 %</td>
<td>0,00 %</td>
<td>56,35 %</td>
<td>6,46 %</td>
<td>5,95 %</td>
<td>0,23 %</td>
<td>0,37 %</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Total</strong></td>
<td>40,29 %</td>
<td>0,00 %</td>
<td>0,00 %</td>
<td>45,56 %</td>
<td>9,37 %</td>
<td>3,76 %</td>
<td>0,15 %</td>
<td>0,86 %</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Servicios, comunales, sociales y personales

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Total</th>
<th>27,33 %</th>
<th>16,89 %</th>
<th>15,36 %</th>
<th>37,33 %</th>
<th>1,94 %</th>
<th>0,54 %</th>
<th>0,11 %</th>
<th>0,49 %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>2010</strong></td>
<td>Hombre</td>
<td>33,94 %</td>
<td>25,18 %</td>
<td>1,13 %</td>
<td>37,09 %</td>
<td>2,33 %</td>
<td>0,20 %</td>
<td>0,08 %</td>
<td>1,27 %</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Mujer</td>
<td>24,36 %</td>
<td>13,16 %</td>
<td>21,76 %</td>
<td>37,44 %</td>
<td>1,77 %</td>
<td>0,69 %</td>
<td>0,17 %</td>
<td>0,66 %</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Total</strong></td>
<td>27,33 %</td>
<td>16,89 %</td>
<td>15,36 %</td>
<td>37,33 %</td>
<td>1,94 %</td>
<td>0,54 %</td>
<td>0,11 %</td>
<td>0,49 %</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Construcción

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Total</th>
<th>36,66 %</th>
<th>14,62 %</th>
<th>11,94 %</th>
<th>33,81 %</th>
<th>2,13 %</th>
<th>0,31 %</th>
<th>0,00 %</th>
<th>0,51 %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>2015</strong></td>
<td>Hombre</td>
<td>54,36 %</td>
<td>0,00 %</td>
<td>0,00 %</td>
<td>23,67 %</td>
<td>21,97 %</td>
<td>0,00 %</td>
<td>0,00 %</td>
<td>0,00 %</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Mujer</td>
<td>64,32 %</td>
<td>0,00 %</td>
<td>0,00 %</td>
<td>13,57 %</td>
<td>6,78 %</td>
<td>15,33 %</td>
<td>0,00 %</td>
<td>0,00 %</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Total</strong></td>
<td>54,94 %</td>
<td>0,00 %</td>
<td>0,00 %</td>
<td>23,09 %</td>
<td>21,08 %</td>
<td>0,89 %</td>
<td>0,00 %</td>
<td>0,00 %</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Total</th>
<th>53,74 %</th>
<th>0,10 %</th>
<th>0,00 %</th>
<th>30,29 %</th>
<th>15,56 %</th>
<th>0,00 %</th>
<th>0,31 %</th>
<th>0,00 %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>2015</strong></td>
<td>Hombre</td>
<td>75,08 %</td>
<td>0,00 %</td>
<td>0,00 %</td>
<td>17,73 %</td>
<td>5,33 %</td>
<td>1,85 %</td>
<td>0,00 %</td>
<td>0,00 %</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Mujer</td>
<td>75,08 %</td>
<td>0,00 %</td>
<td>0,00 %</td>
<td>17,73 %</td>
<td>5,33 %</td>
<td>1,85 %</td>
<td>0,00 %</td>
<td>0,00 %</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Total</strong></td>
<td>55,24 %</td>
<td>0,10 %</td>
<td>0,00 %</td>
<td>29,41 %</td>
<td>14,84 %</td>
<td>0,13 %</td>
<td>0,29 %</td>
<td>0,00 %</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
o, patrón o empleador; mientras que las mujeres lo hicieron como trabajadoras por cuenta propia y trabajadora familiar sin remuneración.

Para el sector servicios comunales, sociales y personales; en 2010, las mujeres duplicaron los porcentajes de ocupación que presentaron los hombres. La gran diferencia se evidenció en el empleo doméstico, en donde las mujeres superaron el porcentaje de ocupación ampliamente que registraron los hombres. En este sector, el trabajo familiar sin remuneración que tenía una pequeña influencia para las mujeres en los otros sectores, su participación fue casi que nula, en efecto; para el caso de las mujeres, trabajar por cuenta propia, como obrera o empleada de empresa particular y empleada doméstica, fueron las ocupaciones que mayor aporte e influencia presentaron.

Con respecto a los hombres, el trabajo por cuenta propia sigue impulsando la ocupación seguido por el de obrero o empleado de empresa particular, destacándose el aporte que presentó la ocupación de obrero o empleado del gobierno que en los otros sectores había tenido una participación nula en la ocupación. Para 2015 las mujeres tuvieron la misma participación en el total de ocupados que en 2010 superando ampliamente lo registrado por los hombres. Es de resaltar, que para este año, las mujeres se ocupaban como empleadas u obreras de empresa particular, trabajadoras por cuenta propia o empleadas domésticas. Sin embargo, la primera ocupación mencionada anteriormente fue la única que registró un porcentaje mayor en comparación con el 2010, para las otras dos, las tasas disminuyeron levemente aunque reflejaron un comportamiento superior al que registraron los hombres. El caso de los hombres, trabajar como obrero o empleado de empresa particular, trabajador por cuenta propia y empleado u obrero del gobierno representó más del 95% del total de ocupación en dicho sector.

Por último, el sector construcción en 2010 concentró su fuerza laboral en los hombres cuyas ocupaciones donde se concentró el 100% del total de ocupados fueron: obrero o empleado de
empresa particular, trabajador por cuenta propia y patrón o empleador. Para el caso de las mujeres, la poca participación que presentaron en este sector se concentró mayoritariamente como obrera o empleada de empresa particular. En 2015, este sector continuó con la tendencia reflejada en 2010 ocupando en su mayoría a hombres cuya posición ocupacional se caracterizó por ser: obrero o empleado de empresa particular, trabajador por cuenta propia o, patrón o empleador, las cuales concentraron más del 98% del total de ocupados en dicho sector. Para el caso de las mujeres, más del 80% trabajó como obrera o empleada de empresa particular principalmente o como trabajadora por cuenta propia.

4.1.8. Entorno de trabajo seguro.

La ley 1562 de 2012 define como uno de los objetivos del Sistema de Riesgos Laborales el prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los daños que puedan efectuar las enfermedades y accidentes con ocasión o como consecuencia del trabajo. A su vez, define como afiliados obligatorios toda persona que mantenga una relación laboral de posición dependiente, los servidores públicos de todas las ramas del poder ejecutivo, de la rama judicial, del ministerio público, del congreso, de la organización electoral y la contraloría; las personas que actúen en calidad de contratistas, trabajadores independientes, los trabajadores inscritos a cooperativas y precoperativas o, agremiados o asociados de trabajo, los jubilados o pensionados que se reincorporen al mercado laboral, los estudiantes de instituciones educativas públicas o privadas cuya función esté asociada a la realización de trabajos que representen ingresos para la institución o como requisito para culminar el programa académico; y de forma voluntaria, los trabajadores independientes y los informales que no se encuentren identificados dentro de los grupos anteriores.
siempre y cuando, coticen al sistema de salud en el régimen contributivo. (Congreso de la República, 2012).

De acuerdo a las estadísticas presentadas por la Federación de Aseguradores Colombianos (FASECOLDA) para el año 2015 en el país se encontraban afiliados a riesgos laborales 9,1 millones de trabajadores dependientes y 500 mil trabajadores independientes.

Cabe resaltar, que las aproximaciones de FASECOLDA descritas enseguida no son del todo eficientes para medir la seguridad en el entorno dado el rezago de la información en el tiempo teniendo en cuenta las normativas realizadas después de la última fecha del registro que pueden variar los resultados al 2015, como también, por las críticas como las que se evidencian en el VI Informe Nacional de Trabajo Decente en Colombia (ENS, 2013, pág. 7), donde se cuestiona la información de las estadísticas de las aseguradoras, en primer lugar porque que en ocasiones podría estar influencia dado que las empresas no registran los sucesos para evadir el pago al sistema de riesgos laborales, y segundo, porque los registros administrativos solo contienen datos de las empresas formalizadas excluyendo los accidentes y enfermedades que ocurren en las empresas de la economía informal.

4.1.8.1. Tasa de accidentes de trabajo mortales

En el territorio nacional, durante el año 2010 el sector de la construcción tuvo una tasa de mortalidad de 8,7%, la más alta en comparación a los demás sectores de análisis, no obstante, se observa que para el año siguiente a pesar de haber disminuido en 1,9 p.p. la tasa de accidentes mortales, el número de accidentes aumenta en 2, por tanto se presenta aumento del promedio de trabajadores en el sector de la construcción afiliados al sistema de riesgos laborales para el año
2011, esta situación se evidencia también en los sectores de comercio, hoteles y restaurantes, y servicios comunales, sociales y personales. Por su parte, en el sector de la industria manufacturera la tasa disminuyó en 4,6 p.p. pasando de 8,28% a 3,64% y el número de accidentes mortales se redujo en más del 50% de los registrados en el 2010.

Tabla 5. Tasa nacional de accidentes de trabajo mortales 2010-2011

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Tasa de accidentes de trabajo mortales</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Nacional</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Comercio, hoteles y restaurantes</strong></td>
<td>Tasa</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>N° accidentes</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Industria manufacturera</strong></td>
<td>Tasa</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>N° accidentes</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Servicios, comunales, sociales y personales</strong></td>
<td>Tasa</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>N° accidentes</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Construcción</strong></td>
<td>Tasa</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>N° accidentes</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Nota:** Información obtenida de FASECOLDA

En el departamento de Santander, durante los años 2010 y 2011 la tasa de accidentes mortales se mantuvo sobre 5% y aumentó en 3 el número de accidentes mortales respecto al 2010.

Tabla 6. Tasa departamental de accidentes de trabajo mortales 2010-2011

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Tasa de accidentes de trabajo mortales</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Santander</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Tasa</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>N° accidentes</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Nota:** Información obtenida de FASECOLDA
4.1.8.2. Tasa de accidentes de trabajo no mortales.

En el año 2010, a nivel nacional, el sector de la industria manufacturera presentó una tasa de accidentes no mortales de 9,39%, superior respecto a los demás sectores de análisis, para el año 2011 la tasa aumenta cerca de 1,5 p.p. y el número de accidentes aumenta en más de 15 mil. Dentro del grupo, se puede observar que el sector servicios comunales, sociales y personales es el de mayor número de ocupados afiliados al sistema de riesgos laborales; por ejemplo al aumentar el número de accidentes en cerca de 12 mil la tasa solo aumentó 0,4 p.p., mientras que en el sector comercio, hoteles y restaurantes, con un aumento igual en números de accidentes que el sector anterior, las tasas de accidentabilidad son superiores al 6,6,% mientras que en el sector servicios era del 3,5%. Finalmente, en el sector de la industria manufacturera la tasa aumentó en 1,1 p.p. pasando de 7,70% a 8,80% y el número de accidentes no mortales subió en más 24 mil.

Tabla 7. Tasa nacional de accidentes de trabajo no mortales 2010-2011

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tasa de accidentes de trabajo no mortales</th>
<th>Nacional</th>
<th>2010</th>
<th>2011</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Comercio, hoteles y restaurantes</td>
<td>Tasa</td>
<td>6,68%</td>
<td>7,92%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Nº accidentes</td>
<td>52.840</td>
<td>64.099</td>
</tr>
<tr>
<td>Industria manufacturera</td>
<td>Tasa</td>
<td>9,39%</td>
<td>10,85%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Nº accidentes</td>
<td>77.045</td>
<td>92.181</td>
</tr>
<tr>
<td>Servicios, comunales, sociales y personales</td>
<td>Tasa</td>
<td>3,12%</td>
<td>3,51%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Nº accidentes</td>
<td>58.999</td>
<td>71.306</td>
</tr>
<tr>
<td>Construcción</td>
<td>Tasa</td>
<td>7,70%</td>
<td>8,80%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Nº accidentes</td>
<td>46.430</td>
<td>71.086</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Nota: Información obtenida de FASECOLDA
En el departamento de Santander, durante los años 2010 y 2011 la tasa de accidentes no mortales aumentó 1,3 p.p. y aumentó en más de 6 mil el número de accidentes no mortales respecto al 2010.

Tabla 8. Tasa departamental de accidentes de trabajo no mortales 2010-2011

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>2010</th>
<th>2011</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Tasa</td>
<td>6.50%</td>
<td>7.80%</td>
</tr>
<tr>
<td>N° accidentes</td>
<td>19.258</td>
<td>25.606</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Nota: Información obtenida de FASECOLDA

4.1.8.3. Afiliación a riesgos laborales.

Para esta dimensión, es importante entonces, conocer el porcentaje de afiliados a riesgos laborales que se encuentran en cada sector, por tanto, al encontrarse afiliados al sistema no solo se obtendría un panorama más real de las tasa de accidentalidad laboral, también se posibilita entornos más seguros en cuanto a la prevención del riesgo teniendo en cuenta, que este tipo de acciones son dirigidas por las aseguradoras.

Dentro de los sectores de estudio del AMB en el transcurso de los últimos cinco años, se observó un aumento significativo en el número de afiliados a riesgos laborales, especialmente en el sector de servicios comunes, sociales y personales donde aumento en 12,2 p.p. la afiliación de ocupados alcanzo en el año 2015 un 58% de afiliación (68 mil ocupados), seguido se encuentra el aumento de 9,3 p.p. en la industria manufacturera representando más de 33 mil ocupados afiliados a ARL. El sector del comercio, hoteles y restaurantes; y el sector de la construcción crecieron alrededor de 7 p.p. concentrando en total 47 mil y 15 mil ocupados afiliados respectivamente.
Figura 10. Afiliados a una Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL) AMB 2010-2015

4.1.9. Seguridad social.

El sistema de pensiones en Colombia refleja el comportamiento del mercado laboral, en donde la afiliación de los ocupados está sujeta a su capacidad de pago y al nivel de formalización laboral en el que se encuentren. Según FEDESARROLLO, mientras en Colombia se registren altas tasas de informalidad y de desempleo, inequidad y haya un incremento de los empleos por cuenta propia, el sistema pensional excluirá de forma automática a aquellas personas ocupadas informales, a las que se desempeñan por cuenta propia o aquellas que se encuentran desempleadas, y por tanto no podrá extender su cobertura viéndose reflejada sus consecuencias en el largo plazo. (Santa María, Steiner, Botero, Martínez, & Millán, 2010, pág. 49).

Así mismo, el sistema de seguridad social en salud, dentro del régimen contributivo también tiene una relación directa con el mercado laboral, y los problemas estructurales en él afectan su sostenibilidad, además, las cotizaciones al sistema, por principio de solidaridad soportan al régimen de salud subsidiado, sin embargo, la gratuidad de los servicios en el régimen subsidiado
incentiva a los trabajadores a encontrar las diferentes formas de permanecer en él, y en muchas actividades económicas buscan contratar personas afiliadas en el mismo, para evadir la responsabilidad compartida de realizar la cotización al régimen contributivo. (Núñez & Zapata, 2012, págs. 75-76)

4.1.9.1. Población ocupada que cotiza a un fondo de pensiones y al régimen de salud contributivo

En el año 2010, el sector de servicios comunales, sociales y personales, concentraba alrededor del 51% de su población ocupada cotizando a pensión, siendo el de mayor porcentaje en comparación a los demás sectores analizados, seguido del sector de la construcción donde esta proporción era del 28,5% y en tercer lugar la industria manufacturera con un 25,2%, en el sector de comercio, hoteles y restaurantes solo el 22% de cotizaba a pensión.

Tabla 9. Cotizantes a seguridad social AMB 2010-2015

<table>
<thead>
<tr>
<th>Año</th>
<th>Cotizantes</th>
<th>Comercio, hoteles y restaurantes</th>
<th>Industria manufacturera</th>
<th>Servicios, comunales, sociales y personales</th>
<th>Construcción</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2010</td>
<td>Régimen de salud C.</td>
<td>38,7%</td>
<td>39,8%</td>
<td>61,3%</td>
<td>46,7%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Régimen de pensión</td>
<td>21,1%</td>
<td>26,0%</td>
<td>50,8%</td>
<td>30,0%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Salud y pensión</td>
<td>20,4%</td>
<td>25,2%</td>
<td>49,9%</td>
<td>28,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>2015</td>
<td>Régimen de salud C.</td>
<td>42,1%</td>
<td>46,2%</td>
<td>67,8%</td>
<td>49,4%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Régimen de pensión</td>
<td>28,6%</td>
<td>34,8%</td>
<td>59,6%</td>
<td>39,9%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Salud C. y pensión</td>
<td>27,1%</td>
<td>33,7%</td>
<td>58,6%</td>
<td>38,9%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Para el año 2015, la proporción de cotizantes a pensión fue mayor en cada uno de los sectores, sin embargo, el orden de mayor proporción se mantuvo igual al comportamiento del año 2010, el
sector servicios comunales, sociales y personales aumentó cerca de 10 p.p. pasando a una proporción de cotizantes del 59,6%, por su parte la construcción registró un aumento alcanzando un 39,9% de proporción, la industria manufactura obtuvo 35% superior en 9 p.p. al 2010, finalmente, el sector de comercio, hoteles y restaurantes donde su proporción de cotizantes a pensiones fue del 28,6%.

Aunque dentro de los sectores, hubo un aumento en la proporción de cotizantes dentro de la población económicamente activa correspondiente a cada uno, en la construcción, industria manufacturerera y comercio, hoteles y restaurantes ésta continua siendo inferior al 50%, por consiguiente, se evidencia una cifra alarmante donde supone que un alto grado de la población económicamente activa del AMB no podrá acceder a pensión de vejez o tener los medios de ingresos en caso de caer en un estado de invalidez o muerte para quien generaba los ingresos del hogar. Otro aspecto importante, es la relación de la cotización a pensiones con el ingreso percibido y la posición ocupacional, como se mencionó anteriormente, en el sector del comercio por ejemplo quien tiene el porcentaje de cotizantes menor en el grupo, presentó las tasas de informalidad y de desempleo más altas en referencia al grupo tanto en el año 2010 como en el año 2015, y al finalizar el periodo el 44% eran trabajadores por cuenta propia, y el 20% devengaban menos de 1 SMLMV.

Uno de los análisis más importantes dentro de esta dimensión es la relación con el número de cotizantes al régimen de salud contributivo, así como la proporción de cotizantes a salud es mayor entre 10 y 17 p.p. para los sectores en comparación al sistema de pensiones tal como se aprecia en la tabla 9, la tasa de ocupados que cotizan a salud y pensión que se esperar debe encontrarse dentro del rango del promedio de estas dos tasas de cotización, no obstante, esta proporción es inferior al número de cotizantes del régimen pensional; por lo que se podría inferir, que dentro del sistema de seguridad social, existe un alto grado de ocupados que cotizan al sistema identificados como
tipo cotizante 51 “Trabajador de tiempo parcial afiliado al régimen subsidiado en salud”, allí, puede permanecer en el régimen subsidiado de salud y realizar sus aportes al régimen de pensiones y riesgos laborales de acuerdo a los días laborados durante el mes y en proporción de los días trabajados al SMLMV (SESS, 2016, pág. 7).

Esta situación concuerda con las problemáticas planteadas por Núñez y Zapata; y con las variables observadas en la dimensión de antigüedad y estabilidad en el trabajo en referencia a los tipos de contrato para cada sector.

4.1.10. Diálogo social

Existen ciertos determinantes estructurales en la decisión de la afiliación a los sindicatos por parte de los trabajadores, entre ellas, la relación costo-beneficio de la afiliación, la existencia de sindicatos dentro de la empresa y el tamaño de ésta, el tipo de contrato, la antigüedad en el trabajo, el género y la edad principalmente, a su vez en Colombia los actos de violencia frente a los sindicalistas también ha sido uno de los determinantes estructurales en pertenecer a un sindicato. Guataquí, Rodríguez, & García, (2009, págs. 12-21) encontraron que en Colombia a mayor edad, trabajar como dependiente con un tipo de contrato a término indefinido, en una empresa grande y ser trabajador público, y de género masculino se aumenta la probabilidad de afiliarse a un sindicato.

Por otra parte, de acuerdo al artículo 8° los estatutos de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT, s.f.), la organización de los sindicatos se estipulará por ramas de actividad. Dentro del sector del comercio, hoteles y restaurantes se encuentra el Sindicato de Trabajadores del Sector de Comercio, Hoteles y Lugares de Esparcimiento, en el sector de la industria
manufacturera el Sindicato de Trabajadores de la Industria Manufacturera, Sindicato de Trabajadores de Alimentos y Bebidas, y Sindicato de Trabajadores de Otras Actividades Industriales; en el sector de servicios comunales, sociales y personales el Sindicato de Trabajadores de la Educación, Sindicato de Trabajadores de la Salud y la Seguridad Social, y Sindicato de Trabajadores de la Administración Pública; y el sector de la construcción Sindicato de Trabajadores de Producción de Cemento y Actividades de Construcción. Sin embargo, esta propuesta de organización de sindicatos por rama de actividad o industria como estrategia también para acoger a las pequeñas empresas, no se ha realizado plenamente, retrasando el proceso de modernización y fortalecimiento del sindicalismo en Colombia. (Vidal Castaño, 2012, pág. 2)

4.1.10.1. **Sindicalización.**

La afiliación a sindicatos aún sigue siendo baja en los sectores con mayor número de ocupados en el AMB; a excepción del sector de servicios comunales, sociales y personales el cual ha mantenido una tasa de afiliación por encima del 6,5% durante el periodo de referencia, para los demás sectores en el año 2010 el porcentaje de sindicalización no alcanzaba a llegar al 1% de los ocupados, sin embargo, para el año 2015 los sectores alcanzaron este rango, siendo más notorio en los sectores de industria manufacturera y comercio, hoteles y restaurantes, los cuales aumentaron en 1.4 p.p. y 1 p.p. respectivamente.
Es probable, que las estabilidad del número de afiliados en el sector de servicios comunales, sociales y personales sea por la alta participación de sindicatos de reconocimiento a nivel nacional con presencia fuerte en el departamento como por ejemplo la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación (FECODE) representado por el Sindicato de los Trabajadores del Sector Educativo de Santander, (SES) para los docentes, y para los empleados públicos, el Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado (SUNET), ASDECCOL SANTANDER y la Asociación Sindical de Servidores Públicos (ASERVIP). A demás las características generales del sector descritas a lo largo de este capítulo, concuerdan en gran medida con las variables determinantes planteadas por Guataquí (et. Al), como población con mayores años de trabajo dentro de una misma ocupación, y con menor tasa de informalidad, lo que responde al tamaño de la empresa.

En el sector de la industria manufacturera, la presencia de la Unión Sindical Obrera (USO) para los trabajadores del petróleo, uno de los sindicatos más importantes del país y reconociendo la ubicación del Instituto Colombiano del Petróleo (ICP) en el municipio de Piedecuesta, pudieron
haber influido en el crecimiento de los afiliados durante estos últimos años, teniendo en cuenta que durante el periodo de referencia la crisis del sector como consecuencia de la caída del precio internacional del petróleo, indujo a despidos masivos dentro del mismo, por consiguiente, la afiliación previa al sindicato podría haber sido una estrategia de contingencia para los trabajadores del ICP.

4.2. Índice de trabajo decente en los sectores de mayor generación de empleo en el Área Metropolitana de Bucaramanga 2010-2015

Para estimar el índice de trabajo decente en los sectores de mayor generación de empleo en el AMB 2010-2015 se llevó a cabo el modelo estadístico de análisis factorial para el año 2010 sobre los ocupados de los sectores analizados en esta investigación; y de acuerdo a los valores encontrados para cada uno de los factores se estima el índice para los años 2010 y 2015, de tal forma, que permita medir los avances durante los últimos cinco años del mercado laboral en el AMB.

4.2.1. Resultados análisis factorial.

Una vez calculado el modelo, se obtienen valores de estudio para determinar si es oportuno realizarlo. Así, se encuentra que la medida de adecuación de muestreo (KMO) es 0,839; y la prueba de esfericidad de Bartlett es menor a 0,05, por tanto las variables están correlacionadas dentro del grupo de ocupados, rechazando entonces la hipótesis nula, por lo tanto se puede aplicar el modelo.
Tabla 10. *Indicadores de adecuación del análisis factorial*

<table>
<thead>
<tr>
<th>Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo</th>
<th>0.839</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Prueba de esfericidad de Bartlett</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Aprox. Chi-cuadrado</td>
<td>27346.837</td>
</tr>
<tr>
<td>gl</td>
<td>28</td>
</tr>
<tr>
<td>Sig.</td>
<td>0.000</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Nota: Realiza por los autores en el programa estadístico SPSS

Seguido a esto, a partir del gráfico de sedimentación se perciben los autovalores de cada factor, donde por el método de extracción de componentes principales se descubren tres factores con autovalores mayores a uno (1), estos factores logran reducir las variables totales con el mayor porcentaje de varianza común explicada.

*Figura 12. Gráfico de sedimentación*

Ahora bien, es mediante la matriz de varianza total explicada por donde se conocen los valores de cada factor dentro del porcentaje de varianza común, siendo así, el factor o componente uno explica el 41,704% de la varianza común de las variables, el factor dos el 13,975% y el factor tres el 12,729%. En total los tres factores explican el 68,409% de la varianza común.
Tabla 11. Resultados de la extracción de los factores comunes

<table>
<thead>
<tr>
<th>Componente</th>
<th>Varianza total explicada</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Autovalores iniciales</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>% de varianza</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>3,371</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>1,096</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>1,006</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>0,874</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>0,794</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>0,378</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>0,303</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>0,178</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Nota: Método de extracción: análisis de componentes principales.

Cabe señalar, que solo a través de la matriz de componentes se puede conocer la asociación de variables que explican cada factor, por tanto, se tiene que el factor uno es explicado por la alta correlación de las variables de ARL, seguridad social, estabilidad laboral, formalidad e ingresos; seguido se encuentran dentro del factor dos una relación negativa entre el horario de trabajo y la sindicalización de los ocupados; finalmente el tercer factor se explica por la conciliación entre la vida familiar y laboral.

Tabla 12. Matriz de componentes con solución rotada

<table>
<thead>
<tr>
<th>Componente</th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ARL</td>
<td>0,899</td>
<td>0,051</td>
<td>-0,027</td>
</tr>
<tr>
<td>SegSocial</td>
<td>0,885</td>
<td>0,092</td>
<td>-0,003</td>
</tr>
<tr>
<td>Estabilidad</td>
<td>0,861</td>
<td>0,084</td>
<td>0,107</td>
</tr>
<tr>
<td>Formalidad</td>
<td>0,832</td>
<td>0,117</td>
<td>-0,030</td>
</tr>
<tr>
<td>Ingresos</td>
<td>0,519</td>
<td>-0,178</td>
<td>0,085</td>
</tr>
<tr>
<td>Horario</td>
<td>0,106</td>
<td>-0,794</td>
<td>0,140</td>
</tr>
</tbody>
</table>
(Continuación Tabla 12)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Sindicato</th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>0,176</td>
<td>0,651</td>
<td>0,162</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Familia</td>
<td>0,026</td>
<td>0,018</td>
<td>0,976</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Nota: Método de extracción: análisis de componentes principales. - Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

4.2.1.1. Interpretación de los factores.

Una vez establecidos los factores es necesario realizar una descripción de las relaciones presentadas en los mismos. Las denominaciones dadas a los factores extraídos se basan en las investigaciones propias de los diferentes ámbitos que acontecen al trabajo y a la consolidación del trabajo; cuyos resultados concuerdan con las asociaciones presentadas anteriormente.

4.2.1.1. Formalidad contractual del empleo.

El primer factor es explicado por las variables de ARL, seguridad social, estabilidad laboral, formalidad e ingresos, es decir, todas aquellas vinculadas a la formalidad contractual del empleo. En este factor, que es el de mayor peso, se constata que a la hora de dimensionar el trabajo decente en el AMB por parte de los ocupado en los sectores con mayor generación de empleo, vincularse de manera formal es decir, con las prestaciones económicas y sociales definidas a través de la protección social (considerando ARL, salud contributiva y pensiones) y contar con los ingresos suficientes durante un periodo determinado de tiempo que garantice la estabilidad de los mismos así como su proyección a futuro.
Este factor se ha denominado formalidad contractual del empleo, dada la importancia de dimensionar los riesgos que representa un sector informal en la sociedad y la economía. La OIT en 1972 planteó el que sería el primer concepto de informalidad denominado como “sector no estructurado” en el cual se describían las actividades de trabajo excesivo que realizaban los trabajadores pobres y no estaban reconocidas, registradas, protegidas o reguladas por las instituciones públicas; desde 1991 propició una alerta para los Estados de sus países miembros sobre el sector informal y la necesidad de extender la reglamentación y protección social hacia éste, ya que cada vez más estaba empleando un mayor número de sus ocupados. Según esta concepción, independientemente de las razones que existan para ingresar al sector informal, los diferentes grupos de ocupados que en él se encuentran, es decir, los trabajadores y empresarios informales se han caracterizado por un alto nivel de vulnerabilidad, principalmente porque no han estado reconocidos por la ley, y no tienen garantía de protección social o jurídica. (2002, págs. 1-5)

Por lo anterior, a pesar de reconocer la capacidad operativa de la GEIH en referencia a la recolección de información, algunos autores han realizado críticas por la falta de modernización en el criterio de informalidad por tamaño de empresa orientado por el DANE, debido a que no permite generar un diagnóstico adecuado de la dinámica económica para un determinado contexto. Guataquí, García, y Rodríguez (2011, págs. 8-10) en su trabajo de perfil de la informalidad encuentran en distintas investigaciones que el factor de la seguridad social se considera un criterio de informalidad. Por ejemplo, Núñez (2002), plantea que se deben considerar como informales el grupo de ocupados que no está cubierto por seguridad social y no es remunerado bajo las leyes del salario mínimo; por su parte Flórez (2002) propone como informales aquellos que no están afiliados al sistema de salud, mientras que para Ribero (2003), los informales son los ocupados
que no cotizan ni al sistema de salud, ni al sistema de pensiones y los que no tienen un contrato laboral formal.

En definitiva, la justificación para designar este factor se constituye en la formalidad con un sentido completo, es decir, se estima como el acceso al empleo bajo la responsabilidad contractual que se deriva la legalidad de un contrato en el que se garantiza la protección social y el nivel de ingresos adecuado de conformidad a los parámetros establecidos por la Ley.

4.2.1.1.2. Reconocimiento laboral.

El segundo factor, se explica por la relación entre el sindicato y el horario de trabajo donde este último se presenta de forma negativa, lo que significa una definición del factor de forma opuesta entre las variables.

A esta dimensión se le ha denominado “reconocimiento laboral”; teniendo en cuenta que en la medida que los trabajadores logren organizarse de forma colectiva pueden defender y ejercer sus derechos fundamentales; esto dado que en circunstancias de informalidad un trabajador carece de organización y representación, por tanto la capacidad de negociación colectiva frente a empleadores o instituciones públicas es nula y es ahí donde existe mayor propensión a permanecer en condiciones de vulnerabilidad y permanencia, así mismo, un trabajador informal tiende a encontrarse en condiciones de trabajo inseguras, de bajos ingresos, y con jornadas laborales largas. (OIT, 2002, pág. 65)

Tenido en cuenta lo anterior, en esta dimensión se interpreta que el sindicato es un factor importante del trabajo decente pues permite el reconocimiento y la defensa de los derechos dentro de un contexto laboral, especialmente en lo que concierne a la jornada de trabajo, por tanto, el
trabajar horas extras no es sinónimo inmediato de precariedad en el trabajo, éstas se convierten en condiciones indeseadas cuando no le son reconocidas esas horas al trabajador, y es entonces, cuando la representación colectiva puede ejercer presión para obtener el reconocimiento laboral y legal que merecen. Por consiguiente, en el momento en el que los trabajadores consolidan una figura colectiva a través de agremiaciones o sindicatos se convierten en una imagen visible para las autoridades de poder y abren los espacios del diálogo social.

4.2.1.3. Conciliación vida familiar.

La tercera dimensión del trabajo decente encontrada en el análisis factorial es la conciliación de la vida familiar y laboral, representada por la variable Familia, la cual se describe desde la percepción de los ocupados de acuerdo a la compatibilidad de las responsabilidades familiares con el horario y la satisfacción con este último.

Sobre esta dimensión, Grueso y Antón (2011, pags. 45-48) consolidaron una serie de investigaciones en las que se ha evidenciado la conciliación de la vida familiar y laboral como un foco estratégico para la gestión de los recursos humanos y un instrumento idóneo para evitar la rotación de personal. En ella se conciben tres aspectos fundamentales, la flexibilidad en la jornada de trabajo, los permisos y la otorgación de recursos.

El primero de ellos se distingue en la posibilidad de encontrar diferentes modalidades para cumplir con las responsabilidades de una jornada laboral, a través de horarios flexibles en los que se estipulan franjas de trabajo y el trabajador se adecua de acuerdo a sus necesidades; el trabajo a tiempo parcial donde se vincula laboralmente por un número determinado de horas; y el teletrabajo donde se le brinda al trabajador la oportunidad de realizar sus actividades laborales desde la casa.
y disminuir así los tiempos de desplazamiento hasta el lugar de trabajo. El segundo aspecto a considerar son los permisos, por ellos se entienden la autorización para utilizar no solo las licencias de maternidad y paternidad que estipula la Ley, sino para atender las responsabilidades de las personas dependientes que se tienen a cargo como hijos o padres en edad adulta. Finalmente, el tercer aspecto a considerar en esta dimensión es la asignación de recursos que sirven de apoyo a los trabajadores para responder a las obligaciones económicas y de cuidado en los hogares. (Grueso & Antón, 2011, págs. 45-48)

En síntesis, la conciliación de la vida familiar y laboral es una dimensión importante para la constitución del trabajo decente, eso les posibilita a los trabajadores de una u otra manera sopesar cargas familiares y responder con las labores propias de la ocupación.

4.2.2. Cálculo del índice de trabajo decente AMB 2010-2015.

Partiendo de las dimensiones analizadas, se encuentra que en la percepción de los ocupados en los sectores de mayor generación de empleo en el AMB el trabajo se concibe en un primer plano y más importante por la formalización contractual de empleo, en un segundo plano por la reconocimiento laboral y un tercero por la conciliación de la vida familiar y laboral.

En estos tres factores se explican el 68% de la varianza común de las variables como se mencionó anteriormente; sin embargo, para ponderar los pesos de los factores dentro de la estimación de un índice de trabajo decente el 68% de la varianza explicada se estipula como el 100%, es decir, se toma como supuesto que los tres factores o componentes hallados definen la conceptualización del trabajo decente para los ocupados del AMB y el peso de los factores se distribuye proporcionalmente al peso de la varianza común explicada.
Dicho lo anterior, las variables que soportan de la formalización contractual del empleo (estabilidad laboral, formalidad, seguridad social, riesgos laborales e ingresos) determinan el 61% del índice, el 20% por el factor de la reconocimiento laboral (sindicalización y horarios); y el factor de la conciliación de la vida familiar el representa el 19%. Los pesos establecidos se utilizan dentro de las observaciones de ocupados para los años 2010 y 2015, con la finalidad de medir las variaciones durante los cinco años del periodo seleccionado.

4.2.2.1. Índice de trabajo decente AMB 2010-2015.

Teniendo en cuenta, el índice promedio ponderado para estimar el trabajo decente en los sectores de mayor generación de empleo se obtiene:

$$ITD = 0,61f_1 + 0,20f_2 + 0,19f_3$$

Donde $ITD$ es la calificación que se recibe en la medición del trabajo decente. Los resultados se encuentran escalados de 0 a 1; siendo este último el valor máximo que representa el cumplimiento total de las condiciones deseadas en un trabajo decente. $f_1$ Es el factor uno representado por la ponderación del valor de las variables de ARL, seguridad social (Segsocial), formalidad, Estabilidad e Ingresos; $f_2$ Es el factor dos representado por la ponderación del valor de las variables de Sindicato y Horario; y $f_3$ Es el factor tres que representa únicamente el valor de la variable Familia.

Así, al asignar el peso de las variables a las observaciones de los ocupados en el año 2010, se encuentra que el índice de trabajo decente en los sectores de mayor generación de empleo es del 48,9%, mientras que para el año 2015, este se encontraba ya en 53,6%; es decir, aumentó en 4,8
p.p. las condiciones laborales de los ocupados en estos sectores que permitieron avanzar hacia la conversión del trabajo decente en el área.

Cuando se realiza una desagregación dentro de los sectores analizados, se encuentra que el sector servicios, comunales, sociales y personales es el de mejores condiciones laborales para alcanzar en mayor medida el trabajo decente, además durante los últimos años fue el que mayor variación positiva presentó en el índice, con un aumento de 7,9 p.p. en los cinco años, pasando de 56% a 63,9%. Por su parte el sector del comercio, hoteles y restaurantes es el de mayor deterioro de las condiciones para la búsqueda del trabajo decente, al año 2010 la estimación del índice se encontraba en 44,8% en el 2015 ya era del 47,8% aunque éste aumentó en 3 p.p.; el sector fue el que presentó menores avances respecto a los del grupo analizado.

En la industria manufacturera se logró alcanzar el 50% en el índice de trabajo decente, siendo este para el 2015 del 51,4%. Por último, el sector de la construcción alcanzó para este mismo año un índice del 53,9%.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Comercio, hoteles y restaurantes</td>
<td>44,8%</td>
<td>47,8%</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Industria manufacturera</td>
<td>47,4%</td>
<td>51,4%</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Servicios, comunales, sociales y personales</td>
<td>56,0%</td>
<td>63,9%</td>
<td>7,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Construcción</td>
<td>50,6%</td>
<td>53,9%</td>
<td>3,3</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Por otra parte, al diferenciar el índice por sexo, se muestra una brecha de género en los ocupados del AMB; para los dos años de referencia, con excepción del sector de la construcción los hombres como se observa en la tabla 14, han tenido índices de trabajo decente más altos que las mujeres, el
promedio del grupo era de 51,7% en 2010 pasando a 56,2% en 2015; mientras que en las mujeres estos eran de 46,4% y 51,3% respectivamente.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Comercio, hoteles y restaurantes</td>
<td>46,2% 51,6% 5,44</td>
<td>43,5% 44,4% 0,86</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Industria manufacturera</td>
<td>53,5% 56,3% 2,77</td>
<td>41,9% 46,0% 4,06</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Servicios, comunales, sociales y personales</td>
<td>64,3% 70,7% 6,38</td>
<td>52,5% 61,1% 8,64</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Construcción</td>
<td>50,2% 52,1% 1,87</td>
<td>57,6% 78,5% 20,90</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sin embargo, para el año 2015 las mujeres presentaron una variación positiva en el índice más amplia que la observada para los hombres, esto excluyendo al sector de comercio, hoteles y restaurantes; este resultado permite comprender, que en el AMB las mujeres no solo están aumentado su participación en el mercado laboral, de igual forma están ingresando con mejores condiciones, especialmente en el sector de la construcción donde a pesar de tener una participación inferior al 10% de los ocupados del mismo como se presentó en el capítulo anterior, su trabajo se considera una alta aproximación de las condiciones deseadas para tener un trabajo decente. vale recordar que para el año 2015 dentro de la caracterización hecha las mujeres en cuanto a la remuneración del sector no se encontraban ya ni en el grupo de asalariados de bajos ingresos, ni trabajadores pobres, factor que pudo haber influenciado en este óptimo resultado.

De lado contrario las mujeres en el sector comercio presentan un índice inferior al 45%, y durante cinco años solo aumentaron 0,86 p.p., es decir, la situación de las mujeres en el sector de comercio, hoteles y restaurantes aún está lejos de lograr condiciones idóneas de trabajo decente.
Ahora bien, en el apartado anterior se demostró de la existencia del trabajo infantil en los sectores analizados del AMB; llegado a este punto, es importante conocer el grado de las condiciones laborales en la que se encuentran los niños, niñas y adolescentes a través del índice. Los resultados expuestos en la tabla 15, coinciden en que para todos los sectores las condiciones de trabajo infantil son precarias en comparación a los niveles de trabajo decente obtenidos por los mayores de edad. El sector de comercio, hoteles y restaurantes nuevamente presenta una situación particular, pues en el año 2010 era el sector con el índice más alto para la población N.N.A., y en el 2015 éste se redujo en 6.8 p.p., además, si se tiene en cuenta que la T.T.I. disminuyó en todo los sectores se estaría deduciendo que en este sector se está disminuyendo el número de ocupados menores de edad pero aquellos que permanecen activos están sometidos a condiciones mucho más precarias. Caso contrario sucedió en el sector de servicios comunales, sociales y personales donde el aumento del índice de trabajo decente fue mayor en los menores de edad que en los adultos.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sector</th>
<th>Menores de edad</th>
<th></th>
<th></th>
<th>Mayores de edad</th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Comercio, hoteles y restaurantes</td>
<td>39,5%</td>
<td>32,6%</td>
<td>-6,85</td>
<td>45,1%</td>
<td>48,3%</td>
<td>3,19</td>
</tr>
<tr>
<td>Industria manufacturera</td>
<td>31,9%</td>
<td>34,2%</td>
<td>2,25</td>
<td>48,2%</td>
<td>51,9%</td>
<td>3,68</td>
</tr>
<tr>
<td>Servicios, comunales, sociales y personales</td>
<td>27,7%</td>
<td>37,6%</td>
<td>9,94</td>
<td>56,6%</td>
<td>64,2%</td>
<td>7,69</td>
</tr>
<tr>
<td>Construcción</td>
<td>33,9%</td>
<td>35,5%</td>
<td>1,62</td>
<td>51,1%</td>
<td>54,1%</td>
<td>3,04</td>
</tr>
</tbody>
</table>

4.3. Comparación del índice de trabajo decente con las trece áreas metropolitanas

Para la realización de la comparación del índice calculado de trabajo decente del AMB con respecto al índice de trabajo decente de las trece áreas metropolitanas durante los años 2010 y 2015 se hace necesario aplicar el método estadístico de análisis factorial a las 13 áreas metropolitanas.
Según recomendaciones hechas por diferentes estudios, para efectuar una comparación es necesario tener un año base y que las variables sean iguales. Por tal motivo, el método de análisis factorial se efectúa para el caso de las 13 áreas metropolitanas tomando como año base el 2010.

### 4.3.1. Aplicación del análisis factorial a las 13 áreas metropolitanas.

Una vez realizado el análisis factorial, se obtienen valores de estudio para determinar si es oportuno realizarlo. Así, se encuentra que la medida de adecuación de muestreo (KMO) es 0,842; y la prueba de esfericidad de Bartlett es menor a 0,05, por tanto, las variables están correlacionadas dentro del grupo de ocupados, rechazando entonces la hipótesis nula, significando también que el modelo puede ser aplicado.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tabla 16. Indicadores de adecuación del análisis factorial</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Prueba de KMO y Bartlett</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>KMO</strong> .842</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Prueba de esfericidad de Bartlett</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Aprox. Chi-cuadrado 422679,292</td>
</tr>
<tr>
<td>gl 28</td>
</tr>
<tr>
<td>Sig. 0,000</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Nota: Realiza por los autores en el programa estadístico SPSS

En el gráfico de sedimentación se perciben dos factores con autovalores mayores a uno (1), estos factores logran reducir las variables totales con el mayor porcentaje de varianza común explicada.
En la matriz de varianza total explicada se observa que el factor o componente uno explica el 44,540% de la varianza común de las variables y el factor dos el 14,778%. En total los dos factores explican el 59,317% de la varianza común.

Tabla 17. Resultados de la extracción de los factores comunes

<table>
<thead>
<tr>
<th>Componente</th>
<th>Varianza total explicada</th>
<th>Sumas de rotación de cargas al cuadrado</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Autovalores iniciales</td>
<td>Total</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>3,581</td>
<td>3,563</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>1,165</td>
<td>1,182</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>0,988</td>
<td>1,182</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>0,906</td>
<td>1,182</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>0,605</td>
<td>1,182</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>0,338</td>
<td>1,182</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>0,270</td>
<td>1,182</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>0,147</td>
<td>1,182</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Nota: Método de extracción: análisis de componentes principales.

A través de la matriz de componentes se tiene que el factor uno es explicado por la alta correlación de las variables seguridad social, ARL estabilidad laboral, formalidad e ingresos.
Seguido, se encuentra dentro del factor dos una relación negativa entre el horario de trabajo y la sindicalización de los ocupados. La variable familia no es explicada por ninguno de los dos factores por lo tanto se omite del cálculo del índice de trabajo decente.

**Tabla 18. Matriz de componentes con solución rotada**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Componente</th>
<th>1</th>
<th>2</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>SegSocial</td>
<td>0,894</td>
<td>0,152</td>
</tr>
<tr>
<td>ARL</td>
<td>0,893</td>
<td>0,138</td>
</tr>
<tr>
<td>Estabilidad</td>
<td>0,872</td>
<td>0,139</td>
</tr>
<tr>
<td>Formalidad</td>
<td>0,834</td>
<td>0,147</td>
</tr>
<tr>
<td>Ingresos</td>
<td>0,614</td>
<td>-0,321</td>
</tr>
<tr>
<td>Horario</td>
<td>0,291</td>
<td>-0,786</td>
</tr>
<tr>
<td>Sindicato</td>
<td>0,158</td>
<td>0,542</td>
</tr>
<tr>
<td>Familia</td>
<td>0,149</td>
<td>0,291</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Nota:** Método de extracción: análisis de componentes principales. - Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

En este capítulo es importante aclarar, que los factores para esta aplicación no se analizan porque el método de análisis factorial efectuado para las 13 áreas metropolitanas arrojó que las variables que explican el factor uno y el factor dos son las mismas que explicaban el factor uno y el factor dos en el análisis factorial efectuado para el Área Metropolitana de Bucaramanga. En lo que difiere el presente análisis factorial con el anterior, es que en este sólo se encuentran dos factores que explican la varianza común y en el anterior hay un tercer factor adicional.
1.1 Estimación del índice de trabajo decente para las trece áreas.

Partiendo de las dimensiones analizadas, se encuentra que en la percepción de los ocupados de las trece Áreas Metropolitanas; teniendo como referencia los sectores de mayor generación de empleo en el AMB, el trabajo se concibe en un primer plano y más importante por la formalización contractual de empleo, y en un segundo plano por el reconocimiento laboral.

En estos dos factores se explica el 59% de la varianza común de las variables como se mencionó anteriormente; sin embargo, para ponderar los pesos de los factores dentro de la estimación de un índice de trabajo decente el 59% de la varianza explicada se estipula como el 100%, es decir, se toma como supuesto que los dos factores o componentes hallados definen la conceptualización del trabajo decente para los ocupados de las trece Áreas Metropolitanas y el peso de los factores se distribuye proporcionalmente al peso de la varianza común explicada.

Dicho lo anterior, las variables que soportan de la formalización contractual del empleo (estabilidad laboral, formalidad, seguridad social, riesgos laborales e ingresos) determinan el 75% del índice, y el factor del reconocimiento laboral (sindicalización y horarios) representa el 25%. Los pesos establecidos se utilizan dentro de las observaciones de ocupados para los años 2010 y 2015, con la finalidad de medir las variaciones durante los cinco años del periodo seleccionado.

Teniendo en cuenta, el índice promedio ponderado para estimar el trabajo decente en los sectores de mayor generación de empleo se obtiene:

\[ ITD = 0,75f_1 + 0,25f_2 \]

Donde \( ITD \) es la calificación que se recibe en la medición del trabajo decente. Los resultados se encuentran escalados de 0 a 1; siendo este último el valor máximo que representa el
cumplimiento total de las condiciones deseadas en un trabajo decente. \( f_1 \) Es el factor uno representado por la ponderación del valor de las variables de ARL, Segsocial, formalidad, Estabilidad e Ingresos; \( f_2 \) Es el factor dos representado por la ponderación del valor de las variables de Sindicato y Horario.

Así, al asignar el peso de las variables a las observaciones de los ocupados en el año 2010, se encuentra que el índice de trabajo para las trece Áreas Metropolitanas en conjunto es del 42,7\%, mientras que para el año 2015, este se encontraba ya en 48,2\%; es decir, mejoraron en 5,5 p.p. las condiciones laborales de los ocupados en las trece Áreas Metropolitanas en conjunto que permitieron avanzar hacia la conversión del trabajo decente.

Cuando se realiza una desagregación dentro de los sectores económicos analizados, se encuentra que el sector servicios, comunales, sociales y personales es el de mejores condiciones laborales para alcanzar en mayor medida el trabajo decente; además, durante los últimos años fue el que mayor variación positiva presentó en el índice, con un aumento de 8,1 p.p. en los cinco años, pasando de 50,6\% a 58,7\%. Por su parte el sector del comercio, hoteles y restaurantes es el de mayor deterioro de las condiciones para la búsqueda del trabajo decente, al año 2010 la estimación del índice se encontraba en 35,6\%; en el 2015 ya era del 39,4\%. Aunque éste aumentó en 3,8 p.p., el sector fue el que presentó menores avances respecto a los del grupo analizado.

En la industria manufacturera se logró; en los cinco años, superar el 50\% en el índice de trabajo decente, siendo este para el 2015 del 53\%. Por último el sector de la construcción alcanzó para este mismo año un índice del 43,3\%. 
<table>
<thead>
<tr>
<th>Área</th>
<th>Comercio, hoteles y restaurantes</th>
<th>Industria manufacturera</th>
<th>Servicios, comunales, sociales y personales</th>
<th>Construcción</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Medellín</td>
<td>41,0% 46,5%</td>
<td>56,7% 60,4%</td>
<td>55,1% 61,2%</td>
<td>47,8% 56,1%</td>
</tr>
<tr>
<td>Barranquilla</td>
<td>35,2% 37,4%</td>
<td>51,3% 54,7%</td>
<td>47,2% 53,4%</td>
<td>33,6% 39,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Bogotá</td>
<td>41,0% 42,7%</td>
<td>54,4% 57,0%</td>
<td>54,2% 60,1%</td>
<td>43,6% 45,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Cartagena</td>
<td>36,0% 42,7%</td>
<td>48,1% 54,2%</td>
<td>48,7% 59,0%</td>
<td>33,1% 38,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>Manizales</td>
<td>36,8% 40,9%</td>
<td>60,7% 66,2%</td>
<td>57,0% 63,3%</td>
<td>45,1% 50,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Montería</td>
<td>33,3% 38,4%</td>
<td>30,5% 40,6%</td>
<td>47,1% 57,4%</td>
<td>34,0% 40,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Villavicencio</td>
<td>35,3% 37,4%</td>
<td>39,6% 44,3%</td>
<td>50,5% 60,8%</td>
<td>36,3% 39,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Pasto</td>
<td>29,1% 35,2%</td>
<td>29,8% 35,9%</td>
<td>45,9% 58,1%</td>
<td>30,4% 42,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>Cúcuta</td>
<td>29,8% 31,6%</td>
<td>36,2% 35,5%</td>
<td>48,5% 56,3%</td>
<td>29,9% 33,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Pereira</td>
<td>37,1% 40,3%</td>
<td>52,9% 59,1%</td>
<td>52,8% 57,6%</td>
<td>43,2% 43,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Bucaramanga</td>
<td>35,1% 40,5%</td>
<td>39,5% 44,1%</td>
<td>49,5% 59,1%</td>
<td>43,5% 45,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>Ibagué</td>
<td>32,5% 34,7%</td>
<td>38,9% 44,5%</td>
<td>51,9% 59,8%</td>
<td>35,3% 38,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>Cali</td>
<td>37,0% 41,7%</td>
<td>50,9% 59,5%</td>
<td>47,1% 56,3%</td>
<td>35,1% 41,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>Tota Trece áreas</td>
<td><strong>35,6% 39,4%</strong></td>
<td><strong>47,5% 53,0%</strong></td>
<td><strong>50,6% 58,7%</strong></td>
<td><strong>38,1% 43,3%</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Al realizar la desagregación por Áreas Metropolitanas se encuentra que Medellín es la ciudad de mejores condiciones laborales para alcanzar en mayor medida el trabajo decente en los cuatro sectores económicos de analizados.

La ciudad de Manizales también se destaca como una de las ciudades con mejores condiciones laborales para alcanzar en mayor medida el trabajo decente para los sectores analizados exceptuando el sector de comercio, hoteles y restaurantes cuyo registro en 2015 apenas sobrepasa el 40% (40,9%).

En Bogotá, el sector comercio, hoteles y restaurantes registra tasas superiores en comparación con las demás Áreas exceptuando a Medellín, sin embargo, para 2015, el sector servicios comunales, sociales y personales es donde registra mejores condiciones laborales.
Para Barranquilla, las condiciones laborales en 2015 son mejores en el sector Industria Manufacturera. Así mismo, en el sector servicios comunales, sociales y personales es una de las ciudades que presenta inferiores condiciones laborales.

Cartagena por su parte, es una de las tres ciudades que en 2015 registra mejores condiciones laborales en el sector comercio, hoteles y restaurantes. No obstante, en el sector servicios comunales, sociales y personales es donde registra las mejores condiciones laborales en 2015. Por otra parte, en el sector de la construcción, Cartagena es una de las tres ciudades que peores condiciones laborales registra.

Para el caso de Montería, el sector servicios comunales, sociales y personales es el sector que en 2015 registra mejores condiciones laborales. Por otra parte, en el sector industria manufacturera, Montería es una de las tres ciudades que peores condiciones laborales registra.

Villavicencio se constituye como una de las tres ciudades que mejores condiciones laborales presenta en 2015 para el sector servicios comunales, sociales y personales (60,8%). Para el caso de los otros sectores analizados, las condiciones laborales de éstos no superan el 45%.

La ciudad de Pasto para los sectores comercio, hoteles y restaurantes; e industria manufacturera es una de las tres ciudades que más bajos porcentajes en las condiciones laborales de los ocupados en cada sector para 2015 presenta. Por otra parte, el sector servicios comunales, sociales y personales se constituye como el sector que mejores condiciones laborales presenta para la ciudad.

Por su parte, Cúcuta es la ciudad que presenta las peores condiciones laborales para alcanzar en mayor medida el trabajo decente con respecto a los cuatro sectores económicos analizados, debido a que en todos registra los índices más bajos.
Las condiciones laborales en 2015 para la ciudad de Pereira son favorables para el sector industria manufacturera (59,1%), mientras que para el sector comercio, hoteles y restaurantes presenta condiciones laborales inferiores (40,3%).

Bucaramanga para el sector de la construcción es una de las tres ciudades que mejores condiciones laborales presenta, sin embargo, el sector servicios comunales, sociales y personales se constituye como el sector con las mejores condiciones laborales para la ciudad en 2015. Cabe destacar, que los índices del Área Metropolitana sobrepasan el 40% en los cuatro sectores analizados, sin embargo, sólo en el sector servicios comunales, sociales y personales el índice sobrepasa el 50%(59,1%).

Por su parte, la ciudad de Ibagué se cataloga como una de las tres ciudades con peores condiciones laborales en los sectores comercio, hoteles y restaurantes, y construcción. Por su parte, el sector servicios comunales, sociales y personales es el principal sector con las mejores condiciones laborales para la ciudad en 2015 (59,8%).

Por último, Cali es una de las tres ciudades que en el sector Industria Manufacturera mejores condiciones presenta. Por otra parte, para el sector servicios comunales, sociales y personales, es una de las tres ciudades que peores condiciones tiene.

5. Discusión

Antes de describir las consideraciones finales, es de aclarar que en la presente investigación no es posible realizar un espacio comparativo de los resultados obtenidos frente a otras investigaciones, debido a que el tratamiento de la información y la metodología de análisis factorial
que estructuró el índice de trabajo decente por sectores económicos en el Área Metropolitana de Bucaramanga, no contiene precedentes.

Esta investigación brinda un instrumento de diagnóstico y de resultados del trabajo decente categorizado por sectores económicos para el AMB, con el cual, se pueden tomar decisiones que aporten al mejoramiento de las condiciones laborales y calidad del empleo para los ocupados, e influyan así en el crecimiento económico del Área Metropolitana.

Dicho lo anterior, se procede a describir las principales conclusiones y recomendaciones que se presentan durante el desarrollo de esta investigación.

5.1. Conclusiones

La principal fuente de información para el desarrollo de ésta investigación es la GEIH que elabora el DANE de manera mensual. Esta encuesta permite; por el contenido de la misma, contar con información ampliada con respecto al mercado laboral en Colombia y por consiguiente posibilita a futuro mantener un seguimiento del índice de trabajo decente tomando como referencia el año base 2010 utilizado en esta investigación.

La metodología de análisis factorial explica la correlación de las variables utilizadas a través de factores, los cuales permiten asociar los sustentos teóricos dándole mayor validez a las ponderaciones establecidas en la estimación del índice.

La estimación del índice de trabajo decente desagregado por sectores económicos le otorga al sector servicios comunales, sociales y personales los mejores resultados para los años de referencia (2010-2015). Por otra parte, en el sector comercio, hoteles y restaurantes, la estimación del índice de trabajo decente presentó los resultados más bajos. Esto concuerda con la caracterización hecha
Inicialmente donde se observa que en el primer sector se presentan las menores tasas de informalidad, mayor participación en seguridad social, sindicatos y riesgos laborales y mayores niveles de estabilidad laboral. Mientras que en el segundo sector ésta situación es totalmente opuesta ubicándose como el sector con las peores condiciones laborales de los cuatro analizados.

En la estimación del índice, la formalidad contractual del empleo en el que se reúnen las variables de protección social, se constituye en el factor más importante para considerar un trabajo como decente. Por consiguiente, la carencia de alguna de las condiciones como ARL, seguridad social, ingresos, formalidad, o estabilidad laboral; afectará notoriamente el resultado del índice.

Estas condiciones no se dan en su totalidad para el Área Metropolitana debido a que la informalidad es considerablemente elevada e incide para que la estimación del índice de trabajo decente sea bajo, especialmente cuando se compara con ciudades como Medellín o Manizales quienes presentan las mejores condiciones de trabajo decente por ciudades principales.

Así mismo, el reconocimiento laboral se constituye en otro factor importante para considerar un trabajo en condiciones decentes. En él se abren los espacios para el diálogo social y la búsqueda por el respeto hacia los derechos laborales adquiridos. Sin embargo, la tasa de sindicalización en el AMB es baja, por tanto, se espera que el peso del factor de reconocimiento laboral sea menor en la ponderación total del índice.

Siguiendo el orden de importancia de los factores, en tercer lugar se encuentra la conciliación de la vida familiar. De acuerdo a la referencia conceptual, éste factor abarca aspectos laborales relacionados con el proceso de formalización contractual como por ejemplo licencias de maternidad, paternidad, flexibilidad laboral y subsidios familiares. No obstante, al revisar la caracterización inicial se encuentra que un alto porcentaje de los ocupados del AMB consideran compatible su horario de trabajo con sus responsabilidades familiares y están satisfechos con ésta.
Lo que deduce; al contrastar con la tasa de informalidad, que los ocupados no dimensionan el concepto real de éste factor dentro del trabajo decente.

En la estimación del índice de trabajo decente para el AMB, el cálculo se hace teniendo en cuenta los tres factores anteriormente descritos. Ahora bien, en la estimación del índice de trabajo decente para las 13 áreas metropolitanas se tienen en cuenta solamente dos factores relacionados con los primeros dos factores que se usan para la estimación del índice de trabajo decente en el AMB. Esto debido a que el análisis factorial de las trece áreas determina únicamente el uso de dos factores como dimensiones importantes a ponderar en el índice de trabajo decente. Esto demuestra que los diferentes contextos modifican los resultados.

Finalmente, la estimación del índice de trabajo decente desagregado por sectores para las 13 áreas evidencia que las ciudades de Medellín y Manizales presentan las mejores condiciones de trabajo decente. Cúcuta, por el contrario, es la ciudad que registra para todos los sectores los índices más bajos. Al igual que para el AMB el sector servicios comunales, sociales y personales es el que mejores condiciones laborales para alcanzar el trabajo decente presenta; contrastado con el sector comercio, hoteles y restaurantes quien es el sector que mayor deterioro en las condiciones laborales tiene.

La estimación del índice desagregado por sectores económicos sirve para la focalización de estrategias futuras o planes de acción, que de acuerdo a los resultados obtenidos buscarán mejorar el estado en que se encuentran los ocupados de dichos sectores.
5.2. Recomendaciones

- Algunas variables definidas se adaptan para responder a lo planteado por la OIT, sin embargo, para futuras investigaciones estas pueden agruparse como por ejemplo la ARL con seguridad social (compuesta por pensión y salud contributiva); o tomar nuevos criterios de medición como en la dimensión de la vida familiar.

- Para evaluar las condiciones de trabajo por grupos poblacionales como por ejemplo; edad o sexo, no se deben incluir como variables en el análisis factorial, sino que se filtran los resultados de acuerdo a las características de la persona ocupada, por tal razón, las dimensiones de equidad de género y trabajo infantil se revisan una vez estimado el índice.

- Para efectuar una comparación entre ciudades o sectores económicos, es necesario tener los mismos criterios de ponderación y las mismas variables; por consiguiente, la metodología debe ser aplicada a las bases de datos en conjunto lo que brinda un espacio comparativo más objetivo.

Referencias


Constitución Política de Colombia. Artículo 53. 1991

Constitución Política de Colombia. Artículo 55. 1991


CUT. (s.f.). Estatutos. Recuperado el 22 de agosto de 2016 de http://cut.org.co/centralizacion/


DNP. (s.f.). *De la asistencia a la promoción social. Hacia un sistema de promoción social. Sistema de indicadores sociodemográficos para Colombia.* Recuperado el 09 de junio de 2016. Disponible en https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/De_la_sistencia_a_la_promoci%C3%B3n_social_SISD_35.pdf

DNP. (s.f.). *Política de Generación de Ingreso,* Recuperado el 18 de agosto de 2016 de https://www.dnp.gov.co/programas/politica-de-generacion-de-ingreso/cual-es-la-oferta/Paginas/santander.aspx


Guataquí, J. C., Rodríguez, M, & García, A. (Marzo de 2011). El Perfil de la Informalidad Laboral en Colombia. Serie documentos de trabajo, N°95.


Izura, T. A. (15 de Febrero de 2010). *Relación entre la formación en competencias laborales y las destrezas demandadas por el mercado de trabajo: el caso de los graduados de la carrera de Gestión de Empresas del Instituto Tecnológico Universitario.* Universidad de Jaén, Andalucía, España.


Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 41.148 de 23 de diciembre de 1993
Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo. Diario Oficial No. 47.937 de 29 de diciembre de 2010.


Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Diario Oficial 48488 de julio 11 de 2012.


OIT. (2007). Tiempo de trabajo decente. Recuperado el 17 de agosto de 2016, de la OIT.
OIT. (2009). Colombia: "Acuerdo Tripartito por el Derecho de Asociación y la Democracia".
Recuperado el 08 de agosto de 2016.

Recuperado el 25 de Mayo de 2015.

Recuperado el 25 de Mayo de 2015.


ORMET. (2012). Diagnóstico socioeconómico y del mercado del trabajo, Área Metropolitana de Bucaramanga (2007-2010). Recuperado el 5 de agosto de 2016, de la Red ORMET.


Portafolio. (18 de Marzo de 2015). La construcción y los servicios impulsaron el PIB del 2014.
Recuperado el 01 de Noviembre de 2016, de http://www.portafolio.co/economia/finanzas/construccion-servicios-impulsaron-pib-2014-24228


SESS. (2016). ¿Por qué existen diferencias en el número de cotizantes de salud, pensión y riesgos laborales?. Departamento Nacional de Planeación, Bogotá, Colombia.


Recuperado el día 11 de agosto de 2016 de la base de datos EBSCO Academic Search Complete.


http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1902/S33134W448_es.pdf?sequence=1