

**ANÁLISIS DE TRABAJO DECENTE EN LA REGIÓN DEL DIAMANTE CARIBE  
Y SANTANDERES PARA EL PERIODO 2008-2015**

**MARÍA FERNANDA NORIEGA ZAMBRANO**

**Universidad Industrial de Santander  
Facultad de Ciencias Humanas  
Escuela de Economía y Administración  
Bucaramanga**

**2017**

**ANÁLISIS DE TRABAJO DECENTE EN LA REGIÓN DEL DIAMANTE  
CARIBE Y SANTANDERES PARA EL PERIODO 2008-2015**

**MARÍA FERNANDA NORIEGA ZAMBRANO**

*Trabajo de Grado para optar al título de  
Economista*

**Director:  
Freddy Jesús Ruíz Herrera  
Economista, Msc. Ciencias Económicas.**

**Universidad Industrial de Santander  
Facultad de Ciencias Humanas  
Escuela de Economía y Administración  
Bucaramanga**

**2017**

## **DEDICATORIA**

A Dios, mi padre, el dueño de la vida, quién me concedió sabiduría, ciencia y fortaleza para cumplir las metas propuestas. Gracias por tus bendiciones.

A Rosmery Zambrano Martínez, mi madre, mi mejor amiga, el motor de mi vida, luchadora incansable, quién con su ejemplo y sabiduría me formó y edificó la mujer que hoy soy. Gracias por estos 21 años de amor y guía.

A Reynaldo Fabián Noriega Zambrano, mi hermano, por ser un gran ejemplo de vida y enseñarme que con disciplina y determinación, lo puedo alcanzar todo. Gracias por estos 21 años de amor y protección.

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	16
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	17
3. JUSTIFICACIÓN .....	19
2. OBJETIVOS .....	21
2.1 OBJETIVO GENERAL .....	21
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	21
4. MARCO TEÓRICO.....	22
4.1 MARCO LEGAL .....	32
5. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES .....	34
6. METODOLOGÍA.....	35
6.1. PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO: DEFINIR INDICADORES DE TRABAJO DECENTE .....	35
6.2. SEGUNDO OBJETIVO ESPECÍFICO: CONDICIONES DE TRABAJO DECENTE EN LOS DEPARTAMENTOS DEL “DIAMANTE CARIBE Y SANTANDERES” .....	39
6.3. TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO: COMPARACIÓN DE ÁREAS METROPOLITANAS FRENTE A LAS CONDICIONES DE TRABAJO DECENTE IDENTIFICADAS PARA LOS DEPARTAMENTOS .....	39
7. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	40
7.1 PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO: DEFINIR INDICADORES DE TRABAJO DECENTE .....	40
7.1.1 Dimensión 1: Oportunidades de empleo .....	40
7.1.2 Dimensión 2: ingreso adecuado y trabajo productivo.....	43
7.1.3 Dimensión 3: horario de trabajo decente.....	44
7.1.4 Dimensión 4: conciliación del trabajo, la vida personal y familiar .....	46
7.1.5 Dimensión 5: el trabajo que debe abolirse .....	46
7.1.6 Dimensión 6: la estabilidad y seguridad del trabajo .....	47
7.1.7 Dimensión 7: igualdad de oportunidades y trato en el empleo .....	48
7.1.8 Dimensión 8: ambiente de trabajo seguro.....	49
7.1.9 Dimensión 9: seguridad social .....	50
7.1.10 Dimensión 10: diálogo social.....	52

7.2 SEGUNDO OBJETIVO ESPECÍFICO: CONDICIONES DE TRABAJO DECENTE EN LOS DEPARTAMENTOS DEL “DIAMANTE CARIBE Y SANTANDERES” .....	52
7.2.1 Dimensión 1: oportunidades de empleo .....	52
7.2.2 Dimensión 2: ingreso adecuado y trabajo productivo .....	59
7.2.3 Dimensión 3: horario de trabajo decente.....	63
7.2.4 Dimensión 4: conciliación del trabajo, la vida personal y familiar.....	65
7.2.5 Dimensión 6: la estabilidad y seguridad del trabajo .....	66
7.2.6 Dimensión 7: igualdad de oportunidades y trato en el empleo.....	68
7.2.7 Dimensión 8: ambiente de trabajo seguro.....	70
7.2.8 Dimensión 9: seguridad social .....	71
7.2.9 Dimensión 10: diálogo social.....	74
7.3 TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO: COMPARACIÓN DE ÁREAS METROPOLITANAS FRENTE A LAS CONDICIONES DE TRABAJO DECENTE IDENTIFICADAS PARA LOS DEPARTAMENTOS.....	75
7.3.1 Dimensión 1: oportunidades de empleo .....	75
7.3.2 Dimensión 2: ingreso adecuado y trabajo productivo.....	77
7.3.3 Dimensión 3: horario de trabajo decente.....	79
7.3.4 Dimensión 5: el trabajo que debe abolirse .....	80
7.3.5 Dimensión 6: La estabilidad y seguridad del trabajo.....	81
7.3.6 Dimensión 7: Igualdad de oportunidades y trato en el empleo.....	82
7.3.7 Dimensión 8: Ambiente de trabajo seguro .....	83
7.3.8 Dimensión 9: seguridad social .....	84
7.4. OTROS PRODUCTOS.....	85
8. CONCLUSIONES.....	86
9. RECOMENDACIONES .....	89
BIBLIOGRAFÍA .....	91
ANEXOS .....	102

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Batería de indicadores estadísticos de Trabajo Decente .....	37
Tabla 2. Tasa de Ocupación .....	40
Tabla 3. Tasa de desempleo .....	40
Tabla 4. Tasa de empleo informal .....	41
Tabla 5. Tasa de desempleo juvenil .....	42
Tabla 6. Tasa de desempleo por nivel educativo .....	42
Tabla 7. Trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares.....	42
Tabla 8. Tasa de pobreza laboral.....	43
Tabla 9. Tasa de bajos ingresos .....	44
Tabla 10. Ganancia promedio por hora en ciertas ocupaciones. ....	44
Tabla 11. Empleo en tiempo de trabajo excesivo .....	45
Tabla 12. Tasa de subempleo por insuficiencia de tiempo.....	45
Tabla 13. Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado .....	46
Tabla 14. Tasa de trabajo infantil .....	47
Tabla 15. Tasa de empleo precario .....	47
Tabla 16. Antigüedad en el trabajo.....	48
Tabla 17. Segregación ocupacional por sexo.....	48
Tabla 18. Proporción de mujeres en el empleo en alta y mediana gerencia. ....	49
Tabla 19. Brecha salarial de género.....	49
Tabla 20. Tasa de accidentes de trabajo mortales.....	50
Tabla 21. Tasa de accidentes de trabajo no mortales.....	50
Tabla 22. Inspección laboral.....	50
Tabla 23. Porcentaje de la población por encima de la edad legal de jubilación que se benefician de una pensión de vejez .....	51
Tabla 24. Gasto público de la seguridad social .....	51
Tabla 25. Contribución de la pea a régimen de pensión .....	52
Tabla 26. Tasa de ocupación, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015.....	75
Tabla 27. Tasa de desempleo, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015.....	75
Tabla 28. Tasa de informalidad, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015.....	76
Tabla 29. Tasa de desempleo juvenil, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015.....	76
Tabla 30. Tasa de desempleo por nivel educativo, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015.....	77
Tabla 31. Proporción de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015.....	77
Tabla 32. Tasa de pobreza laboral, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015.....	78
Tabla 33. Tasa de bajos ingresos, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015.....	78
Tabla 34. Ganancia promedio por hora en ciertas ocupaciones, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015 .....	79

Tabla 35. Empleo en tiempo de trabajo excesivo, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015.....	79
Tabla 36. Tasa de subempleo por insuficiencia de empleo, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015 .....	80
Tabla 37. Tasa de trabajo infantil, 9 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes 2012-2014.....	81
Tabla 38. Tasa de empleo precario, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015.....	81
Tabla 39. Antigüedad en el trabajo, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015.....	82
Tabla 40. Proporción de mujeres en el empleo en alta y media gerencia, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015 .....	82
Tabla 41. Brecha salarial de género, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015.....	83
Tabla 42. Tasa de accidentes mortales, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015.....	83
Tabla 43. Tasa de accidentes de trabajo no mortales, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015 .....	84
Tabla 44. Porcentaje de la población por encima de la edad legal de jubilación que se benefician de una pensión de vejez, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015.....	84
Tabla 45. Contribución de la PEA al régimen de pensión, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015 .....	85

## LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Tasa de Ocupación del Diamante Caribe y Santanderes, Región Oriental vs Región Atlántica, 2008-2015.....	53
Gráfica 2. Tasa de Desempleo Diamante Caribe y Santanderes, Región Oriental vs Región Atlántica, 2008-2015 .....	54
Gráfica 3. Tasa de Empleo Informal Diamante Caribe y Santanderes, Región Oriental vs Región Atlántica, 2008-2015 .....	55
Gráfica 4. Tasa de Desempleo Juvenil en el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015 .....	56
Gráfica 5. Tasa de Desempleo por Nivel educativo en el Diamante Caribe y Santanderes, Región Oriental 2008-2015 .....	57
Gráfica 6. Tasa de Desempleo por Nivel educativo en el Diamante Caribe y Santanderes, Región Atlántica 2008-2015.....	58
Gráfica 7. Proporción de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares en el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015.....	59
Gráfica 8. Tasa de Pobreza Laboral en el Diamante Caribe y Santanderes, Región Oriental vs Región Atlántica, 2008-2015 .....	60
Gráfica 9. Tasa de Bajos Ingresos en el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015 .....	61
Gráfica 10. Ganancia Promedio por hora en ciertas ocupaciones en la Región Oriental del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015 .....	62
Gráfica 11. Ganancia Promedio por hora en ciertas ocupaciones en la Región Atlántica del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015.....	63
Gráfica 12. Empleo en tiempo de trabajo excesivo en el Diamante Caribe y Santanderes, Región Oriental vs Región Atlántica, 2008-2015.....	64
Gráfica 13. Tasa de subempleo por insuficiencia de tiempo en el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015 .....	65
Gráfica 14. Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado para la Región Atlántica del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015.....	66
Gráfica 15. Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado para la Región Oriental del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015.....	66
Gráfica 16. Tasa de empleo precario en el Diamante Caribe y Santanderes, Región Oriental Vs Región Atlántica, 2008-2015 .....	67
Gráfica 17. Antigüedad en el trabajo en el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015 .....	68
Gráfica 18. Proporción de mujeres en el empleo en alta y media gerencia en el Diamante Caribe y Santanderes, Región Oriental Vs Región Atlántica, 2008-2015 .....	69
Gráfica 19. Brecha salarial de género en el Diamante Caribe y Santanderes, Región Oriental Vs Región Atlántica, 2008-2015 .....	70
Gráfica 20. Tasa de accidentes mortales en el Diamante Caribe y Santanderes, 2009-2015 .....	70
Gráfica 21. Tasa de accidentes no mortales en el Diamante Caribe y Santanderes 2009-2015 .....	71

Gráfica 22. Porcentaje de la población por encima de la edad legal de jubilación que se benefician de una pensión de vejez en el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015 .....	72
Gráfica 23. Gasto público en seguridad social en el Diamante Caribe y Santanderes, Región Oriental Vs Región Atlántica, 2008-2015 .....	73
Gráfica 24. Contribución de población económicamente activa al regimen de pensión en el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015 .....	74

## LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Tasa de ocupación para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015 .....	102
Anexo 2. Tasa de ocupación para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015 .....	102
Anexo 3. Tasa de desempleo para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015 .....	102
Anexo 4. Tasa de desempleo para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015 .....	102
Anexo 5. Tasa de empleo informal para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015 .....	103
Anexo 6. Tasa de empleo informal para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015.....	103
Anexo 7. Tasa de desempleo juvenil para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015 .....	103
Anexo 8. Tasa de desempleo juvenil para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015.....	103
Anexo 9. Tasa de desempleo por nivel educativo para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015.....	104
Anexo 10. Tasa de desempleo por nivel educativo para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015.....	105
Anexo 11. Proporción de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015 .....	105
Anexo 12. Proporción de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015 .....	105
Anexo 13. Tasa de Pobreza laboral para el Diamante Caribe y Santanderes, 2010-2015 .....	106
Anexo 14. Tasa de Pobreza laboral para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2010-2015.....	106
Anexo 15. Tasa de bajos ingresos para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015 .....	106
Anexo 16. Tasa de bajos ingresos para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015.....	106
Anexo 17. Ganancia promedio por hora en ciertas ocupaciones para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015.....	107
Anexo 18. Ganancia promedio por hora en ciertas ocupaciones para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015 .....	109
Anexo 19. Empleo en tiempo de trabajo excesivo para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015.....	110
Anexo 20. Empleo en tiempo de trabajo excesivo para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015.....	110

Anexo 21. Tasa de subempleo por insuficiencia de tiempo para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015 .....	110
Anexo 22. Tasa de subempleo por insuficiencia de tiempo para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015 .....	110
Anexo 23. Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015 .....	111
Anexo 24. Tasa de trabajo infantil para el Diamante Caribe y Santanderes, 2012-2014 .....	111
Anexo 25. Tasa de trabajo infantil para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2012-2014.....	112
Anexo 26. Tasa de empleo precario para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015 .....	112
Anexo 27. Tasa de empleo precario para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015.....	112
Anexo 28. Antigüedad en el trabajo para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015 .....	113
Anexo 29. Antigüedad en el trabajo para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015.....	113
Anexo 30. Proporción de mujeres en el empleo en alta y media gerencia para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015 .....	113
Anexo 31. Proporción de mujeres en el empleo en alta y media gerencia para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015 .....	113
Anexo 32. Brecha salarial de género para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015 .....	114
Anexo 33. Brecha salarial de género para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015.....	114
Anexo 34. Tasa de accidentes mortales para el Diamante Caribe y Santanderes, 2009-2015 .....	114
Anexo 35. Tasa de accidentes mortales para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2009-2015 .....	114
Anexo 36. Tasa de accidentes no mortales para el Diamante Caribe y Santanderes, 2009-2015 .....	115
Anexo 37. Tasa de accidentes no mortales para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2009-2015 .....	115
Anexo 38. Inspección laboral para el Diamante Caribe y Santanderes, 2014.....	115
Anexo 39. Porcentaje de la población por encima de la edad legal de jubilación que se benefician de una pensión de vejez, para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015 .....	116
Anexo 40. Porcentaje de la población por encima de la edad legal de jubilación que se benefician de una pensión de vejez, para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015 .....	116
Anexo 41. Gasto público de la seguridad social para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015.....	116
Anexo 42. Contribución de población económicamente activa al régimen de pensión para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015 .....	117
Anexo 43. Tasa de sindicalización para el Diamante Caribe y Santanderes, 2015 .....	117

## RESUMEN

**TÍTULO:** ANALYSIS OF DECENT WORK IN THE DIAMOND CARIBBEAN AND SANTANDERES REGION FOR THE PERIOD 2008-2015\*

**AUTHOR:** MARÍA FERNANDA NORIEGA ZAMBRANO\*\*

**PALABRAS CLAVES:** TRABAJO DECENTE, OIT, CALIDAD DE VIDA, DIAMANTE CARIBE Y SANTANDERES, COMPETITIVIDAD, MERCADO LABORAL

### DESCRIPCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar las condiciones de Trabajo Decente del Diamante Caribe y Santanderes para diagnosticar el contexto en el cual se encuentra la población en edad de trabajar dentro del mercado laboral, del territorio que tiene como finalidad ser nicho de crecimiento y desarrollo económico a través del aumento de la competitividad de los nueve departamentos que lo conforman.

La metodología empleada se fundó en la definición y construcción de indicadores estadísticos de Trabajo Decente, registrados en el manual de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo y en base a la información obtenida a través de la GEIH, la ENUT y bases de datos de FASECOLDA, la ENS y el Ministerio de Trabajo de Colombia; para la totalidad del “Diamante Caribe y Santanderes” y cinco de sus áreas metropolitanas, en el periodo 2008-2015.

Los resultados obtenidos a través del análisis permitieron identificar la necesidad latente de políticas públicas más rígidas en materia de Trabajo Decente, para lograr una mejora en la calidad de vida de su población en el mediano y largo plazo, así como la efectiva configuración de éste macro proyecto.

---

\* Trabajo de grado

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Economía y Administración. Director: Mg. Freddy Jesús Ruiz Herrera.

## **ABSTRACT**

**TITLE:** DECENT WORK ANALYSIS IN THE CARIBBEAN AND SANTANDERES DIAMOND REGION\*

**AUTHOR:** MARÍA FERNANDA NORIEGA ZAMBRANO\*\*

**KEY WORDS:** DECENT WORK, ILO, QUALITY OF LIFE, CARIBBEAN AND SANTANDERES DIAMOND, COMPETITIVENESS, WORKING MARKET

### **DESCRIPTION**

The objective of this research is to analyze the conditions of Decent Work of the Caribbean and Santander Diamonds in order to diagnose the context in which the working age population is located in the labor market of the territory whose purpose is to be a growth niche and Economic development by increasing the competitiveness of the nine departments that comprise it.

The methodology used was based on the definition and construction of statistical indicators of Decent Work, registered in the Decent Work Manual of the International Labor Organization and based on information obtained through the GEIH, ENUT and databases of FASECOLDA, ENS and the Colombian Ministry of Labor; For the entire "Diamante Caribe y Santanderes" and five of its metropolitan areas, in the period 2008-2015.

The results obtained through the analysis allowed identifying the latent need for more rigid public policies in Decent Work, to achieve an improvement in the quality of life of its population in the medium and long term, as well as the effective configuration of this macro draft.

---

\* Degree project

\*\* Faculty of humanities. School of Economics and Management. Director: Mg. Freddy Jes

## INTRODUCCIÓN

En virtud al impacto económico que busca el proyecto “Diamante Caribe y Santanderes” a través de la identificación de las potencialidades de las ciudades que lo conforman, para influir positivamente en cada una de ellas, en medio de proyectos que conecten el territorio con las tecnologías de innovación, buscando mejorar la competitividad de la región y aumentando efectivamente la empleabilidad; es fundamental analizar las condiciones del mercado de trabajo en el que se encuentra inmersa la población que allí reside, con miras a diagnosticar si existe o no Trabajo Decente, siendo éste, pilar del desarrollo y el crecimiento económico, y de la calidad de vida de los habitantes, especialmente de los y las trabajadoras.

Con todo y lo anterior, la importancia de abordar el tema del Trabajo Decente en la población del territorio del Diamante, radica en su naturaleza de ser un ejercicio multidimensional que se caracteriza por la función de ayudar a comprender la realidad del mercado laboral en el que se encuentran los hombres, las mujeres, los adultos mayores y los jóvenes que hacen parte de la población en edad de trabajar y tienen necesidades de seguridad social, libertad, igualdad y respeto por la dignidad humana, cumpliendo así, los estándares laborales internacionales y los criterios que median en un aumento de la calidad de vida; aspectos que influyen en la capacidad que pueda desarrollar el proyecto para hacer efectivas sus propuestas.

Este documento presenta las características desarrolladas en la pasantía de investigación, las cuales parten de un esquema de investigación (planteamiento de problema, objetivos, justificación, marco teórico, Cronograma, Metodología) y sus resultados (análisis, conclusiones y resultados).

En este sentido, el documento integra las siguientes secciones. El planteamiento del problema, los objetivos a alcanzar, la importancia de la investigación para el contexto de los nueve departamentos que conforman el territorio a través de la justificación, un marco teórico que hace referencia a los temas relacionados con el objetivo de la investigación desde lo general a lo particular; y un marco legal, el cronograma de actividades que expone los tiempos de desarrollo del proyecto, la metodología para cada uno de los objetivos específicos, el análisis de los resultados por objetivos específicos, conclusiones a partir de los resultados obtenidos, recomendaciones propias en base a los resultados obtenidos y por último, la bibliografía utilizada para la elaboración del documento en cuestión.

Es importante mencionar que el presente trabajo de grado está circunscrito en el marco del proyecto de investigación avalado por la Vicerrectoría de Investigación y Extensión y financiado por la Universidad Industrial de Santander y el Centro de Estudios Regionales, titulado “El Trabajo Decente como factor dinamizador de la Competitividad Regional: estudio de caso en el Área Metropolitana de Bucaramanga y Barrancabermeja”, dirigido por el profesor de la Escuela de Economía y Administración, Freddy Jesús Ruíz Herrera y la profesora del departamento de Salud Pública, Aurora Inés Gáfaró Rojas.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En palabras de la OIT, tener acceso a un Trabajo Decente, es tener la capacidad de contar con la satisfacción de las necesidades básicas, vivir en condiciones dignas e integrales y por ende, crecer como seres humanos de la mano de políticas públicas, que promueven los diferentes gobiernos para que éste ideal, que es tan importante para el crecimiento y desarrollo económico del país, se cumpla.

En Colombia, con el posicionamiento del Presidente Juan Manuel Santos, “A pesar de la crisis financiera que vivieron algunas de las principales economías del mundo durante el año 2011, y del esperado efecto dominó que la caída de las bolsas europeas y asiáticas produciría en las economías emergentes, la economía del país logró ajustarse y contrarrestar el impacto negativo”<sup>1</sup>. A pesar de ello, la dinámica del empleo en la última década no está correspondiendo de la misma forma, dadas las estadísticas que evidencian que en momentos en los que la tasa de crecimiento del país es significativamente alta, la demanda de trabajo no responde en la misma proporción<sup>2</sup>.

Lo anterior conduce al cuestionamiento de si existen condiciones válidas de Trabajo Decente en los tres grupos poblacionales: hombres-mujeres, jóvenes y adultos mayores del territorio del “Diamante Caribe y Santanderes”, que sirvan como factor dinamizador de la competitividad y que tales condiciones correspondan a los datos que evidencian que el territorio tiene capacidades demostrativas para ser nicho de desarrollo departamental, regional y nacional.

El aporte del proyecto de investigación radica en clasificar la población de estudio en tres grupos poblacionales: Los Jóvenes, los Adultos Mayores y por sexo (Hombres y Mujeres), para el periodo comprendido entre el año 2008 y el año 2015. A tenor de lo expuesto, la importancia de acometerlo está en que, “Cuando se habla del empleo se hace referencia a un área neurálgica de análisis, que se concentra en el estudio del mercado laboral y la situación de empleo y/o desempleo de la mano de obra y que tiene que ver con mucho más que tener simplemente un puesto de trabajo”<sup>3</sup>; además, “Desde el punto de vista económico, el empleo es uno de los principales factores de producción, mientras que desde el punto de vista social, el empleo constituye la principal fuente de ingreso, para un gran número de individuos.”<sup>4</sup>; causas que incentivan al desarrollo del presente trabajo de

---

<sup>1</sup>BENITO, Christian y WILLS, Laura. De Uribe a Santos: Cambios y continuidades de la política Colombiana en 2011. En: Revista de Ciencia Política. Vol.; 32. 1 (2012) p. 87-107. 21p.

<sup>2</sup> TANGARIFE, Carmen. La economía va bien pero el empleo va mal: factores que han explicado la demanda de trabajo en la industria colombiana durante los años 2002-2009. En: Perfil de Coyuntura Económica, Universidad de Antioquia. Vol. 21. (2013) p. 36-61.

<sup>3</sup> ARGOTI, Ana. Confrontación de la teoría clásica frente a la keynesiana sobre el mercado de trabajo: el caso de Colombia. En: Tendencias: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Vol.: 14. No. 2 (2013) p. 33.

<sup>4</sup> TANGARIFE. Op. cit., p. 43.

investigación, como posible análisis base para futuras políticas públicas de mercado laboral en la región de estudio.

Por lo anterior, es preciso levantar información cuantitativa que permita contar con elementos de análisis para considerar si la capacidad de la región para incentivar la competitividad del país en un mundo de estrategias globalizadas, puede aportar con un desarrollo económico que ofrezca calidad de vida en los habitantes en el corto y largo plazo; por ello se propone observar la tendencia de la batería de indicadores estadísticos de Trabajo Decente, ya definida, que será expuesta al análisis de los datos para lograr establecer un verdadero diagnóstico de Trabajo Decente en el territorio del Diamante Caribe y Santanderes.

### 3. JUSTIFICACIÓN

El territorio de planificación denominado como “Diamante Caribe y Santander”, conformado por los departamentos de la Región Atlántica: Magdalena, Bolívar, Cesar, Córdoba, Sucre, Guajira y Atlántico y los departamentos de la Región Oriental: Santander y Norte de Santander; tiene la finalidad de conducir hacia el aumento de la productividad y por ende, de la competitividad de la región, con el fin de generar desarrollo en los departamentos que lo conforman y por supuesto, en el país; esto, debido a sus ventajas sobre la Nueva Geografía Económica de la agenda de desarrollo basada en el potencial endógeno del territorio<sup>5</sup>.

La inserción de las personas en edad de trabajar al sector productivo de la economía, genera un comportamiento positivo de las variables económicas y de carácter socioeconómico, vinculadas al desarrollo regional y significativas en el mejoramiento de la calidad de vida de la población<sup>6</sup>, motivo que le da especial importancia al análisis de las condiciones de Trabajo Decente que presenta el mercado laboral de los departamentos que conforman el territorio y sus áreas metropolitanas en el período 2008-2015 y en las cuales está sumerja su población en edad de trabajar; lo anterior, con el fin de evaluar el potencial dinamizador de esta nueva propuesta de organización territorial para la competitividad y especialmente, para la temprana identificación de las necesidades laborales del sector productivo del territorio, lo que conducirá al mejoramiento de la calidad de vida de la población de estudio y a un efectivo desempeño del proyecto Diamante Caribe y Santanderes en el largo plazo.

En éste sentido y en palabras de Ruut Veenhoven el término calidad de vida se puede clasificar como: 1) la habitabilidad en el contexto; 2) la capacidad para vivir del individuo; 3) la utilidad externa de la vida; y 4) la apreciación interna de la vida<sup>7</sup>; además, según el Departamento Nacional de Planeación (DNP), en Colombia la misma se logra medir a través de las Encuestas de Calidad de Vida, por medio de cuatro factores:

“1) Acceso y calidad de los servicios (medidos por variables como eliminación de excretas, agua, combustible para cocinar, recolección de basuras); 2) Educación y capital humano (escolaridad máxima del jefe, escolaridad promedio de las personas mayores de doce años, jóvenes entre 12 y 18 años que asisten a la secundaria, proporción de niños de 5 a 12 años que asisten a un establecimiento educativo); 3) Tamaño y composición del hogar

---

<sup>5</sup> MONCAYO, Edgar. Nueva teoría y enfoques conceptuales sobre el desarrollo regional: ¿Hacia un nuevo paradigma? En: Revista de Economía Institucional, 2003. Vol. 5, N° 8, p. 39.

<sup>6</sup> GUTIERREZ, Luis; LIMAS, Myrna. Incorporación de la mujer al mercado de trabajo y desarrollo regional en Chihuahua. En: Estudios Fronterizos, 2008. Vol. 9, N° 18, p. 45.

<sup>7</sup> VEENHOVEN, Ruut, “The Four Qualities of Life”, Journal of Happiness Studies, citado por: ARRIETA, Rosaura y MADERO, Maristella. Calidad de vida y participación política en los corregimientos de Cartagena. En: Economía y región, 2016. Vol. 9, N° 2, p. 172.

(hacinamiento, proporción de niños menores de seis años en el hogar), y 4) Calidad de la vivienda (material de pisos y paredes)”<sup>8</sup>.

En razón de lo expuesto, el impacto social y objetivo más importante de la investigación será precisamente la posibilidad de ofrecer una mejora en la calidad de vida de los 13 millones de habitantes de la región -teniendo en cuenta las definiciones de “calidad de vida” ostentadas-, a través del diálogo entre el gobierno, los empresarios y los trabajadores, visto que, una vez realizado el análisis de la medición de los indicadores estadísticos de Trabajo Decente, por medio de la evaluación de las variables de mercado laboral y la observación de sus tendencias, podrán llegar a un común acuerdo que beneficie a la población en su totalidad, como lo reza el cuarto pilar del Trabajo Decente: el Diálogo Social.

En conclusión, el análisis en cuestión se hace a partir de los indicadores estadísticos de Trabajo Decente propuestos por la metodología de la OIT, con el objetivo de aportar información pertinente a los departamentos que conforman el Diamante y sus gobiernos, sobre las características de mercado laboral de los tres grupos poblacionales de estudio: Jóvenes, Adultos Mayores, Hombres y Mujeres, facilitando así, la formulación de políticas públicas para la implementación del Trabajo Decente en el aparato productivo del territorio, según sus capacidades económicas y sociales. Lo anterior, en vista de la importancia que tiene el Trabajo Decente en los planes de desarrollo nacional, departamental y municipal, tal como afirma Pineda<sup>9</sup>, el Trabajo Decente será la base del desarrollo económico, la competitividad y el criterio guía de las relaciones entre empleadores y trabajadores en el sector público y privado.

---

<sup>8</sup> GARCÍA, Patricia. El índice de calidad de vida, citado por: ARRIETA, Rosaura y MADERO, Maristella. Calidad de vida y participación política en los corregimientos de Cartagena. En: Economía y región, 2016. Vol. 9, N° 2, p. 172.

<sup>9</sup> PINEDA, Javier. El trabajo decente en Bogotá: diagnóstico, análisis y perspectivas. Bogotá: Ediciones Uniandes, 2013.

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 OBJETIVO GENERAL**

Analizar el trabajo decente en la región del “Diamante Caribe y Santanderes”, en jóvenes, adultos mayores, hombres y mujeres, para el periodo 2008-2015.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

2.2.1 Definir indicadores de trabajo decente para los grupos poblacionales: hombres, mujeres, jóvenes y adultos mayores del territorio del Diamante Caribe y Santanderes en el periodo 2008-2015.

2.2.2 Identificar regionalmente las condiciones de Trabajo Decente en los departamentos del “Diamante Caribe y Santanderes” para los grupos poblacionales: hombres, mujeres, jóvenes y adultos mayores en el periodo 2008-2015.

2.2.3 Comparar las subregiones del “Diamante Caribe y Santanderes” por áreas metropolitanas, frente a las condiciones de Trabajo Decente identificadas para los grupos poblacionales: hombres, mujeres, jóvenes y adultos mayores en el periodo 2008-2015.

#### 4. MARCO TEÓRICO

En la década de los setentas, la transición no fue entre el keynesianismo y el neoliberalismo, sino “(...) una transición desde un modelo global de acumulación capitalista típicamente productivo comercial (MGPC), con una expresión teórico subjetiva y de política económica keynesiana, hacia un modelo global de acumulación capitalista típicamente especulativo financiero (MGEF), de corte neoliberal”<sup>10</sup> ; en base a ello, la mayoría de los países de América Latina tenían acceso a cantidad de créditos que les permitían estimular su producción y ser competitivos en el mercado mundial. La región experimentaba un aumento en las exportaciones de productos energéticos hacia los países emergentes como Japón; sin embargo, había un declive en la exportación de bienes primarios hacia países desarrollados que se encontraban en crisis. Así, al existir una relación de dependencia entre los países latinoamericanos y potencias mundiales como Estados Unidos<sup>11</sup>, se hizo necesario ejercer ajustes macroeconómicos para tratar de subsanar la crisis que se expandía introduciendo a América Latina en una recesión económica, como por ejemplo, cambios en la política pública y la espera por el mejoramiento de las condiciones económicas de los países desarrollados<sup>12</sup>

Paralelamente a ello, para la década de los ochentas del siglo XX, la persistente tasa de interés impedía un aumento en la inversión, lo cual imposibilitaba la dinamización de la economía, y a su vez causaba problemas en los términos de intercambio de bienes y servicios a nivel mundial, ocasionando además, vacíos sociales. En razón de lo expuesto, en América Latina la medición del Coeficiente de Gini indicó que la desigualdad de distribución de la renta empeoró para la década de los ochentas y para los años noventa permaneció inalterada a pesar del crecimiento económico, causando así, un fuerte efecto negativo en la disminución de la pobreza, esto es, la reducción de la pobreza afectada por el aumento de las desigualdades<sup>13</sup>; con ello, América Latina se caracterizaba por el “Síndrome de Caja Vacía”, porque el crecimiento económico que alcanzó después del Consenso de

---

<sup>10</sup> SIERRA, Yoandris. Análisis del cambio del modelo global de acumulación capitalista sucedido en la década de los años setenta del siglo xx. Elementos a observar ante un posible cambio. En: Revista Economía y Desarrollo. Vol.; 151. No. 2 (2014); p. 7.

<sup>11</sup> DABAT, Alejandro. La crisis financiera en Estados Unidos y sus consecuencias internacionales. En: Revista latinoamericana de Economía: Problemas del desarrollo. Vol.; 40. No. 157 (2009); pp. 39-74.

<sup>12</sup> EQUIPO CAMBIO ESTRUCTURAL Y DESIGUALDAD SOCIAL. Reformas laborales y precarización del trabajo asalariado. En: Instituto de investigaciones Gino Germani de la Facultad de Ciencias Sociales, Proyecto Integrado “Mercados de trabajo urbanos en Argentina de los 90’s”, UBA. (2000).

<sup>13</sup> ALMEIDA, Celia. Reforma de sistemas de servicios de salud y equidad en América Latina y el Caribe: algunas lecciones de los años 80 y 90. En: Cad. Saúde Pública. Vol.; 18. No. 4 (2002); pp. 905-925.

**Whashington** aplicado a finales de los ochentas, no fue acompañado por reducciones significativas de la pobreza y la desigualdad<sup>14</sup>.

A partir de la crítica situación económica que atravesaban los países, fueron notables las modificaciones no solo políticas, sino también sociales, haciendo referencia a la caída de las tasas de crecimiento, con diferentes causas como la disminución del consumo, el desempleo, las deplorables condiciones de trabajo y las bajas tasas de remuneración salarial de los trabajadores de todos los sectores de la economía, repercutiendo de manera negativa en la inflación; razón por la cual “Se aplicaron una serie de ajustes en los gastos públicos que terminaron por liquidar el denominado «estado de bienestar general», y reducir notablemente el ámbito de la intervención del Estado en la economía capitalista, todo dirigido supuestamente a erradicar la inflación.”<sup>15</sup>. No obstante, para la década de los noventas, la inflación de la región latinoamericana pasa de 25,9% en 1995 a 21,8% en 1996<sup>16</sup>; ésta se desacelera pero los salarios seguían estancados.

Con lo anterior se quiere decir, que los ajustes macroeconómicos realizados en la década de los ochentas, debilitaron las efectivas condiciones de empleo que se habían logrado después de la Segunda Guerra Mundial, con la política keynesiana, lo que llevó a acelerar el crecimiento de las tasas de desempleo, por ejemplo, en Argentina alcanzó el 21% hacia finales de los noventa<sup>17</sup>, debido a los tres *shoks* que se venían apreciando desde la década de los setentas “(...) la caída de la productividad total de los factores tras las crisis del crudo, los altos tipos de interés real soportados durante más de una década derivados de las más estrictas políticas antiinflacionistas, y los desplazamientos de la demanda de trabajo hacia mano de obra más cualificada.”<sup>18</sup>.

En éste sentido, y después de que los gobiernos hubiesen direccionado todo el poder y los recursos hacia la deuda pública, se empezó a aumentar el gasto público en varios de los países latinoamericanos, sin embargo, aún eran latentes las degradantes condiciones de trabajo a las que estaba sujeta una parte de la población ocupada, con legislaciones laborales en la mayoría de los países del sector, caracterizadas por la flexibilización de las relaciones entre trabajadores y empresarios, para que estos accedieran a un mayor poder de decisión. Tal es el caso de Argentina, que emprendió durante los años noventa una serie de reformas

---

<sup>14</sup> KORZENIEWICZ, Roberto y SMITH, William. Pobreza, desigualdad y crecimiento en América Latina: En búsqueda del camino superior a la globalización. En: Revista Desarrollo Económico. Vol.; 2. No. 159 (2000); pp. 387-424.

<sup>15</sup> SIERRA. Op. cit., p. 9.

<sup>16</sup> OIT. Panorama laboral 1996 en América Latina: OIT. (1996) [En línea]. Recuperado de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_187607.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_187607.pdf)

<sup>17</sup> BECCARIA, Luis y MAURIZIO, Roxana. Reversión y continuidades bajo dos regímenes macroeconómicos diferentes: Mercado de trabajo e ingreso en Argentina 1990-2010. En: Desarrollo Económico, Revista de Ciencias Sociales. Vol.; 52. No. 206 (2012); pp. 205-228.

<sup>18</sup> SEGURA, Julio. La reforma de mercado de trabajo español: un panorama. En: Revista de Economía aplicada. Vol.; 9. No. 25 (2001); pp.157 -190, p. 161.

estructurales orientadas a la apertura y desregulación de los mercados, a privatizar las empresas públicas, ganar la confianza financiera internacional y propiciar la reconversión productiva. El objetivo manifiesto de esta estrategia era modernizar la economía y mejorar la posición del país en el mundo<sup>19</sup>

Por lo anterior, se comprende que lo que se había tomado como una política para cambiar y mejorar las condiciones del mercado laboral, no era más que un instrumento para la precariedad del trabajo, estrictamente el asalariado, donde se daban nuevas realidades laborales al acentuarse el Trabajo Flexible, que implicaba “(...) deprimir los niveles salariales y los beneficios sociales que se venían expresando como un costo laboral, forjando la precarización del trabajador y el desconocimiento del Derecho del Trabajo por parte del patrono o empleador.”<sup>20</sup>, dado el debilitamiento político del movimiento sindical.

Ahora bien, la Real Academia Española ha definido al sustantivo *trabajo*, como: Primero, una acción retribuida y segundo, esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a *capital*, por ello, “En la Teoría Smithiana el trabajo aparece ratificado por ser simultáneamente la representación y el origen de la riqueza que se genera en el ámbito de la economía de mercado”<sup>21</sup>; de éste modo, para Marx (1867-1965), el trabajo es en principio un acto que sucede entre el hombre y la naturaleza<sup>22</sup>. No obstante, “En la sociedad capitalista contemporánea, el trabajo está predominantemente asociado a valores positivos en la vida cotidiana, como posibilidades de satisfacción, de autorrealización y misión, en razón de la valorización de la ética del trabajo influenciada por la doctrina protestante”<sup>23</sup> donde el trabajo resulta siendo más que un recurso, un generador de recursos<sup>24</sup>. En razón de lo expuesto, cuando se hace referencia a *trabajo*, éste puede ser clasificado sustancialmente en Trabajo Digno y Trabajo Precario.

El Trabajo Digno, hace referencia a condiciones de relación directa de los trabajadores de manera individual<sup>25</sup>, y el trabajo precario, característico de los países latinoamericanos por medidas de sus gobiernos como la latente intervención en la economía, se define como la suma de las siguientes manifestaciones: empleo

---

<sup>19</sup> EQUIPO CAMBIO ESTRUCTURAL Y DESIGUALDAD SOCIAL. Op. cit.

<sup>20</sup> HERNÁNDEZ, Carmen. Subordinación, Flexibilización y Relaciones laborales encubiertas. En: Utopía y Praxis Latinoamericana. Vol.; 19. No. 67 (2014); pp. 519-530, p. 520.

<sup>21</sup> DURAN, J. La construcción social del concepto moderno de trabajo. En: Revista crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas. Vol.; 1. No. 13 (2006); p. 9.

<sup>22</sup> HIRATA, Helena. y ZARIFIAN, Phillippe. El concepto de Trabajo. En: Revista de trabajo. Vol.; 3. No. 4 (2007); pp. 33-36.

<sup>23</sup> DA ROSA, Suzana. Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. En: Universitas Psychologica. Vol.; 10. No. 1 (2011); pp. 175-188.

<sup>24</sup> MAX-NEEF, M; ELIZALDE, A y HOPENHAYN, M. Desarrollo a escala humana: una opción para el futuro--IX. Sobre recursos. 2010.

<sup>25</sup> PINEDA. Op. Cit.

no registrado, subcontrataciones, trabajo estacional, trabajo por contrato, trabajo a domicilio, trabajo clandestino o no declarado<sup>26</sup>.

El Artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, afirma que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”, concediendo así, una importancia particular a la dignidad humana, colocándola por encima de otros valores superiores; de la misma manera que en la definición de Trabajo Decente, nueva alternativa de trabajo en búsqueda de acabar con el trabajo precario y ser una opción diferente al trabajo digno, dada a conocer en memoria del director general de la Organización Internacional del Trabajo (En adelante OIT), en la Conferencia Internacional del Trabajo en el año 1999, la cual hace referencia a “(...) aquella ocupación productiva justamente remunerada y ejercida en condiciones de libertad, equidad, seguridad y *respeto por la dignidad humana*”<sup>27</sup>.

Esta definición de trabajo decente es parte fundamental del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, como Erradicar la pobreza extrema y el hambre, y Fomentar una asociación mundial para el desarrollo del PNUD; además de ser elemental para el octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible: “Fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos”. También se presenta como un factor de referencia en el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018, Todos por un nuevo país, en su tercer objetivo “Generar alternativas para crear empleos de calidad y acceder al aseguramiento ante la falta de ingresos y los riesgos laborales”, siendo para el Departamento Nacional de Planeación (DNP), el fundamento de la prosperidad social que contribuye a la erradicación de la pobreza, la reducción de la exclusión, la vinculación a servicios de protección social, y al incremento de las capacidades de las personas que los ayuden a alcanzar una mejor calidad de vida y altas tasas de empleo de manera sostenible<sup>28</sup>; objetivo propuesto en base a la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización en su informe “Por una globalización justa: crear oportunidades para todos” del año 2004, que consideró el Trabajo Decente como el gran objetivo del siglo XXI<sup>29</sup>.

El mismo, contiene una normativa de seguridad en el empleo y protección social para los hombres y mujeres trabajadores, que necesitan como seres humanos el bienestar social y económico que permite el desarrollo de la familia como célula fundamental de la sociedad<sup>30</sup>, medidas necesarias después de una década completa de injusticias laborales y sociales, como lo fue la década de los noventa.

---

<sup>26</sup> PERELLÓ, Nancy. Trabajo decente y Trabajo precario. Caso Venezuela. En: Revista Gaceta laboral. Vol. 20. No. 3 (2014); pp. 181-197.

<sup>27</sup> PINEDA. Op. Cit.

<sup>28</sup> FILÓ, Csilla. Indicators of territorial competitiveness. En: International Conference of Territorial Intelligence “Information, indicators and tools”. Pécs (2008)

<sup>29</sup> LEVAGGI, V. Democracia y Trabajo decente en América Latina. Organización Internacional del Trabajo. Lima, Perú, 2006. p. 162.

<sup>30</sup> PERELLÓ. Op. Cit.

El Trabajo Decente, tiene cuatro objetivos estratégicos según la OIT, los cuales en palabras de Dharam Ghai<sup>31</sup>, son válidos a través del amplio espectro de variedad institucional y de los diversos grados de desarrollo, simplificados entonces en: Primero, Oportunidades de empleo e ingresos, que busca generar puestos de trabajo y velar por remuneraciones justas y crecientes, lo cual es de vital importancia para remunerar adecuadamente al recurso humano, superando así, los altos niveles de pobreza. Segundo, Protección y seguridad social, que hace referencia a que todas las personas que tengan un puesto de trabajo puedan acceder a los sistemas de seguridad social, garantizando un nivel mínimo de protección y bienestar a trabajadores y familias. Tercero, principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales, que consiste en hacer cumplir los derechos básicos del trabajo a través del respeto por la legislación laboral nacional e internacional, como requisito para alcanzar el desarrollo humano. Por último, el diálogo social, el cual busca que gobierno, empresarios y trabajadores dialoguen sobre sus necesidades y problemáticas, donde todas las partes resulten beneficiadas<sup>32</sup>.

En éste marco de ideas, al ser considerado el Trabajo Decente como base de la competitividad y el desarrollo sostenible, el presente documento busca analizar el Trabajo Decente en la región bautizada como “Diamante Caribe y Santanderes” de Colombia, nueva propuesta de organización territorial para la competitividad, considerando que un componente fundamental para el logro del Desarrollo Sostenible, lo instituye el ordenamiento territorial con la puesta en marcha del Neoliberalismo colombiano, entendiéndolo como la parte de la planificación del desarrollo que se ocupa de la maximización de la racionalidad, procesos de ocupación y aprovechamiento del territorio y sus recursos<sup>33</sup>, además de ser, como lo afirma el DANE, “la expresión espacial de las intervenciones, por acción u omisión, de las actividades económicas, sociales y culturales de toda la sociedad”; que tiene como desafío ver el desarrollo territorial a partir de una perspectiva sostenible, que sea equitativa desde lo social, todo ello para llegar a la competitividad regional, siendo esta un indicador de éxito o fracaso de la política, que depende de la productividad de la región, estrechamente vinculada con la creación de empleo en el largo plazo, a través de un aumento en el Producto Interno Bruto<sup>34</sup>; por ello, según López, una región o entidad territorial será competitiva en la medida en que sus actividades productivas, sus habitantes y organizaciones públicas, sean en conjunto efectivos, emprendedores e innovadores; es decir, que cuenten con infraestructuras, equipamientos, capital humano e instituciones

---

<sup>31</sup> GHAI, Dharam. Decent Work. Objectives and strategies. OIT. International Institute for Labor Studies. Ginebra. 2006.

<sup>32</sup> PINEDA. Op. Cit.

<sup>33</sup> CARDONA, Álvaro. Reflexiones para un futuro en el ordenamiento territorial y la planificación de las regiones colombianas: influencia del medio ambiente global. En: *Revista Jurídica PIELAGUS*. No. 2 (2003); pp. 53-57.

<sup>34</sup> FILÓ. Op Cit.

necesarios para aprovechar sus ventajas competitivas, construidas a partir del conocimiento y de la innovación tecnológica<sup>35</sup>.

Lo anteriormente expuesto, al parecer se presenta al Diamante Caribe y Santanderes en una región apta para atraer la inversión pública, privada y extranjera, generando un aumento en la tasa de empleo. La idea es unir a las cabeceras municipales, ciudades medias, espacios de costa, áreas naturales y áreas metropolitanas, es decir, la integración a escala regional, conocida como Diamantes Urbanos o Superciudades, definidos como territorios que se pueden “pulir”, en otros términos, que tienen un enorme potencial de transformación y de mejora de sus ventajas competitivas a través de la utilización de tecnologías digitales de última generación; existentes en países de Europa y países como Singapur y Estados Unidos<sup>36</sup>.

Ahora bien, el esquema regional bautizado como “Diamante Caribe y Santanderes”, proyecto de Microsoft y la Fundación Metrópoli al Gobierno de Colombia, financiado por Findeter, tiene como fin liderar la transformación del territorio comprendido por diez áreas metropolitanas y los departamentos de: Atlántico, Magdalena, Bolívar, Córdoba, Sucre, La Guajira, Cesar, Norte de Santander y Santander, además de La Dorada (Caldas) y San Andrés, ciudades que cumplen con el papel de conectores; siendo de vital importancia las políticas que contribuyen al apoyo del Trabajo Decente en el aparato productivo, que estimule a los 13 millones de habitantes que representan el 29% de la población del país<sup>37</sup>, porcentaje del cual el 20% de la población económicamente activa se dedica al Sector Primario generando el 8,4% del PIB del territorio; considerando que el 89,5% de la superficie de la región, se destina a usos agrícolas o pecuarios<sup>38</sup>.

Por la afluencia de habitantes y su concentración en los núcleos urbanos de Barranquilla, Santa Marta, Cartagena de Indias, Bucaramanga y Cúcuta, y su capacidad de mejorar la competitividad y ser un motor de crecimiento económico para el país, el proyecto busca cumplir su objetivo por medio de la integración de propuestas estratégicas para intervenir en el territorio e impulsar las nuevas tecnologías digitales al servicio de la población<sup>39</sup>.

Cuando se habla del Caribe Colombiano, éste no solo se caracteriza por sus 9.7 millones de habitantes, es decir, el 21,4% de la población de Colombia, teniendo en cuenta que su ubicación estratégica tiene más relevancia, por estar al Norte con el Mar Caribe, al Sur con el Sistema Andino Alto, al Oeste con la Cordillera Occidental y al Oriente con La Guajira, la Sierra Nevada de Santa Marta y la Cordillera Oriental;

---

<sup>35</sup> BOISIER, Sergio. Sociedad del conocimiento, conocimiento social y gestión territorial. En: Estudios Sociales. Corporación de Promoción Universitaria. No. 107 (2001); pp. 95-140.

<sup>36</sup> FINDETER. Diamante Caribe y Santanderes de Colombia: iniciativa que cambiará el rumbo productivo del país. (2014) [En línea].

<sup>37</sup> *Ibíd.*

<sup>38</sup> SANTANDER COMPETITIVO. Diamante Caribe y Santanderes, una apuesta por la competitividad. (2016). [En línea] Disponible en: <http://santandercompetitivo.org/proyectos-11-m/104-diamante-caribe-y-santanderes,-una-apuesta-por-la-competitividad.htm>

<sup>39</sup> *Ibid.*

permitiendo a la economía de la región destacarse por su vocación exportadora, debido a la condición portuaria de las ciudades de Cartagena, Barranquilla y Santa Marta, generando así, ventajas comparativas respecto a otras regiones del país. No obstante, es importante mencionar la deficiente infraestructura, tanto vial como de algunos puertos, lo que ha sido obstáculo para un mayor dinamismo del comercio exterior en la región<sup>40</sup>. Sin embargo, la actividad portuaria de la región mueve el 90% de la carga portuaria nacional<sup>41</sup> y gracias al aumento de un 16,6% del puerto de Cartagena el país tuvo un crecimiento de la actividad portuaria de 13,1%, ubicándose en el cuarto lugar del Ranking 2015 de Puertos de Contenedores de América Latina y el Caribe<sup>42</sup>.

Por lo anterior, son las condiciones de la geografía económica las que han ayudado en la tarea de especializar al Caribe en sectores de origen primario, pero, sin la capacidad de interrelacionarse con los demás sectores económicos y de generar ingresos y empleo de carácter decente para dicha región<sup>43</sup>; motivos que denotan la importancia de hacer un análisis de Trabajo Decente en la región del Diamante Caribe, para los tres grupos poblacionales: Hombres-Mujeres, Jóvenes y Adultos Mayores.

Ahora bien, respecto a los santanderes y según el Índice de Competitividad Departamental (ICD)<sup>44</sup>, el Departamento de Santander es líder de competitividad con un 67,8% después de Cundinamarca/Bogotá, Antioquia y Caldas; y Norte de Santander es un líder medio-alto en competitividad con un 46,1%. Además, cuando se habla de capital humano, Santander es un extra líder con un 71,5%, después de Cundinamarca/Bogotá, y Norte de Santander es un líder medio-bajo, con 55,4%. Así mismo, en cuestiones de instituciones, gestión y finanzas, Santander vuelve a ser líder con un 78% después de Antioquia y Quindío, mientras Norte de Santander no destaca mucho, con un 66,7%. De igual manera, en términos de infraestructura, Santander está en el tercer lugar después de Cundinamarca/Bogotá y Caldas con un 72,7%, resaltando la importancia de las vías secundarias y terciarias para la

---

<sup>40</sup> PNUD. El Caribe Colombiano frente a los Objetivos de Desarrollo del Milenio. 2009. 80 p. [En línea] Disponible en: [http://www.pnud.org.co/img\\_upload/3332313332316164616461646164/LINEA%20DE%20BASE%20ODM%20CARIBE.pdf](http://www.pnud.org.co/img_upload/3332313332316164616461646164/LINEA%20DE%20BASE%20ODM%20CARIBE.pdf)

<sup>41</sup> FUNDESARROLLO. Tráfico portuario de la región Caribe: Tipos y movilización 2000-2013. 2014. [En línea] Disponible en: <http://fundesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2015/06/Tr%C3%A1fico-Portuario.pdf>.

<sup>42</sup> CEPAL. Ranking 2015 de Puertos de Contenedores de América Latina y el Caribe. 2015. [En línea]. Disponible en: <http://www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/perfil/noticias/noticias/9/53129/P53129.xml&xsl=/perfil/tpl/p1f.xsl&base=/perfil/tpl/top-bottom.xsl>.

<sup>43</sup> GALVIS, Luis. Geografía económica del Caribe Continental. Banco de la República. 2009. 77 p. [En línea] Disponible en: [http://www.banrep.gov.co/docum/Lectura\\_finanzas/pdf/DTSER-119.pdf](http://www.banrep.gov.co/docum/Lectura_finanzas/pdf/DTSER-119.pdf)

<sup>44</sup> CEPAL. Op. Cit.

integración nacional, regional y local (Ospina, 2016), y nuevamente Norte de Santander se encuentra en el nivel Bajo, con un 56,1%<sup>45</sup>.

En este contexto, los indicadores de competitividad, según el Concejo Privado de Competitividad (2015), Santander y Norte de Santander, se encuentran en el tercer y catorceavo puesto, respectivamente. Mientras para la CEPAL<sup>46</sup>, Santander está en el cuarto lugar y Norte de Santander, en el onceavo lugar, en materia de competitividad; tornándose como una de las razones de peso para incluir a éstos dos departamentos de la Región Andina, en el proyecto titulado 'Diamante Caribe y Santanderes' y de allí, la relevancia de un análisis de Trabajo Decente en ellos, para los tres grupos poblacionales mencionados. Además, cabe resaltar que el departamento de Norte de Santander desde la primera década del siglo XXI ha venido aumentando el volumen de comercio y también la cantidad de países destino de sus exportaciones<sup>47</sup>.

De entonces acá, para hombres y mujeres en el mercado laboral se debe tener en cuenta que según Prieto y Pérez (2013) la discriminación laboral indirecta hace referencia a la desigualdad laboral que es consecuencia de las diferencias en el empleo entre hombres y mujeres, definición que debe desaparecer para que existan condiciones óptimas de Trabajo Decente, por lo tanto, el gobierno tiene que actuar, por ejemplo, en pro de políticas educativas, en vista de que el mayor nivel educativo es un fuerte determinante en la oportunidad de obtener un empleo, considerando que las tasas de ocupación muestran, al igual que las tasas de actividad, una brecha de género decreciente en el tiempo (a favor de las mujeres), pero es notorio que esa brecha es considerablemente más pequeña entre la población con mayores logros educativos<sup>48</sup>.

En este sentido, con el fin de lograr los objetivos propuestos del presente trabajo de grado, se ha consultado a la "*Estrategia de equidad de género 2007-2008*" del PNUD, documento que toma a la equidad entre géneros como un requisito del desarrollo, derechos humanos y justicia social. La estrategia a la cual hace referencia el documento tiene como objetivo: "Contribuir a la Transversalización del Enfoque de Género (TG) en la oficina del PNUD-Colombia y en todas las acciones que lleva a cabo, a fin de avanzar en el logro del Desarrollo Humano con Equidad

---

<sup>45</sup> SANTANDER COMPETITIVO. Op Cit.

<sup>46</sup> CEPAL. Escalafón de competitividad de los departamentos de Colombia, 2012-2013. 2014. Bogotá. [En línea]. Disponible en: [http://200.9.3.98/bitstream/handle/11362/36662/S2014082\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://200.9.3.98/bitstream/handle/11362/36662/S2014082_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

<sup>47</sup> MOGROVEJO, Johanna, BASTOS, Liliana y RAMÍREZ, Jorge. Desempeño del sector exportador del departamento de Norte de Santander 1975-2013. En: Contexto. Vol. 4 (2015); pp. 33-41.

<sup>48</sup> PNUD. El futuro en foco: Cuadernos sobre desarrollo humano. Desigualdades persistentes: Mercado de trabajo, calificación y género. (2014). 80p. [En línea] Disponible en: <http://www.uy.undp.org/content/dam/uruguay/docs/cuadernosDH/undp-uy-cuaderodh04-2015.pdf>

de Género y el empoderamiento de las mujeres en Colombia.”<sup>49</sup>. A partir de la adopción del término “Género”, nace el enfoque GED (Género en el Desarrollo), que plantea que el problema, más que la exclusión de las mujeres, son las relaciones desiguales de poder y las estructuras que producen esa desigualdad, y que impiden un desarrollo en condiciones de equidad.

Además, hay que resaltar que a pesar de que las mujeres tienen empleos más precarios y pocas oportunidades de generar ingresos iguales o superiores al de los hombres<sup>50</sup>, y según la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2010), América Latina y el Caribe están enfrentando un cambio de paradigma expresado en una creciente diversidad de familias, asociado a la masiva incorporación laboral de la mujer, es decir, aunque las mujeres trabajan más, sigue existiendo desigualdades en los ingresos, convirtiéndose éste, en un componente que influye en las condiciones de Trabajo Decente de la región de estudio.

Por otro lado, generalmente y en la mayoría de países del mundo, “Las personas de edad trabajan de forma remunerada o no remunerada, atienden a familiares y amigos, colaboran en organizaciones y asociaciones tras jubilarse, transmiten su experiencia a las generaciones más jóvenes y, de ese modo, les ayudan a reforzar sus aptitudes<sup>51</sup>. Sin embargo, independientemente de si la forma de trabajo es remunerada o no remunerada, se hace necesario garantizar condiciones de seguridad social, que les permitan a las personas mayores de 60 años, gozar de un nivel de vida digno. En Colombia, según el Ministerio de Salud “Los sistemas de seguridad social y de salud permiten el “subsidio” intergeneracional, en donde las personas en edad económicamente activa subsidian las pensiones de los adultos mayores”<sup>52</sup>, sin embargo, el sistema se ve afectado por el incremento del sector informal debido a las tasas de desempleo y subempleo.

Por lo anterior, es importante hacer el análisis de Trabajo Decente en los adultos mayores, en la región del “Diamante Caribe y Santanderes”, para comprender el porcentaje de éste grupo poblacional que está bajo condiciones óptimas en el mercado laboral, contando con un sistema de seguridad social eficiente. Además, es importante resaltar la estructura de la seguridad social que brindan a los adultos

---

<sup>49</sup> PNUD. Estrategia equidad de género. Colombia. (2008). p. 4. [En línea] Disponible en: [http://www.pnud.org.co/img\\_upload/196a010e5069f0db02ea92181c5b8aec/Estrategia%20de%20g enero%20PNUD%20Colombia.pdf](http://www.pnud.org.co/img_upload/196a010e5069f0db02ea92181c5b8aec/Estrategia%20de%20g enero%20PNUD%20Colombia.pdf)

<sup>50</sup> OXFAM, Una economía al servicio del 1% (2016). [En línea]. Recuperado de: <https://www.oxfam.org/es/informes/una-economia-al-servicio-del-1>

<sup>51</sup> OMS. Día internacional de la persona de edad. (2010). [En línea] Disponible en: <http://www.who.int/features/qa/72/es/>

<sup>52</sup> MINISTERIO DE SALUD. Diagnóstico preliminar sobre personas mayores, dependencia y servicios sociales en Colombia. (2008). p. 16. 20 p. [En línea] Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Documents/Situacion%20Actual%20de%20las%20Personas%20adultas%20mayores.pdf>

mayores en los nueve departamentos del Diamante. Por lo anterior, en esta misma tarea de investigación y consulta, se encontró otra importante fuente de información para el cumplimiento de los objetivos del presente trabajo de grado, como lo es el informe de la Organización Internacional del Trabajo y Jorge Paz, titulado: “*Envejecimiento y empleo en América Latina y el Caribe*”, publicado en el año 2010. Al hablar del adulto mayor en el mercado laboral, el autor afirma que a medida que va aumentando la edad, las personas se retiran de su ocupación, pasando de una tasa de actividad promedio del 38% para los adultos de 60-74 años, a 19% para los mayores de 74 años de edad, y sostiene que sus necesidades deberían ser satisfechas por los programas de seguridad social, los que protegen contra eventualidades económicas y sociales que se dan a partir del desempleo, o de otras como la invalidez o la muerte. Además, pone de manifiesto que el envejecimiento demográfico impone nuevos desafíos relacionados con el costo y el financiamiento de la seguridad social.

Es importante considerar sobre las características laborales relevantes del tercer grupo poblacional – jóvenes económicamente activos entre 15 y 24 años según la OIT – que al mismo tiempo que el adulto mayor, hombres y mujeres, es participe de un mercado laboral que impide su inserción, por factores como el nivel educativo, la calidad de su capacitación, así como el nivel del salario mínimo. Por ello se hace referencia al informe de la OIT titulado “*Trabajo decente y juventud en América Latina: políticas para la acción*” publicado en el año 2013, el cual afirma que los 108 millones de jóvenes de 15 a 24 años de edad en 2013, parecían disponer de condiciones favorables para su desarrollo en diferentes ámbitos de su vida, a causa de que al tener un mejor manejo de las nuevas tecnologías, tendrían mayores oportunidades de acceder a mejores condiciones laborales; sin embargo, la tasa de desempleo fue de 17.7% para mujeres jóvenes y 11.4% para hombres jóvenes, además, entre los jóvenes que trabajaban, un elevado porcentaje lo hacía en condiciones precarias, solo 40% cotizan a un seguro de salud y 39%, a un sistema de pensiones, y el 55.6% de los jóvenes tenían un empleo informal, lo que significaba bajos ingresos, inestabilidad laboral, desprotección y violación de derechos laborales. En efecto, el documento parte de la importancia que están tomando los temas relativos al empleo juvenil, a consecuencias de que se están integrando, en los planes nacionales de desarrollo, en los programas de trabajo decente y en los planes sectoriales de los ministerios de trabajo.

En este sentido, hay que resaltar la importancia de los jóvenes en el mercado laboral y su influencia en el desarrollo y crecimiento económico de los países, así como lo dijo el exdirector de la OIT, Juan Somavia: “Los jóvenes son el motor del desarrollo económico (...) desaprovechar este potencial es un desperdicio económico que puede menoscabar la estabilidad social”; trabajando una vez más, por políticas educativas que permitan su rápida y estable inserción al mercado laboral, con la garantía de condiciones óptimas de trabajo. Es ésta, una de las características que hacen a este grupo poblacional, un factor determinante para el presente estudio en la región y el respectivo análisis del Trabajo Decente.

#### 4.1 MARCO LEGAL

Dos de los grandes propósitos de la constituyente de 1991 y principios fundadores del Estado colombiano son el trabajo y la dignidad humana, como bien se especifica en el Artículo 1, donde uno de sus principales factores es la prevalencia del interés general. Por ésta misma razón, el Estado colombiano se hace responsable de garantizar el derecho al trabajo y dedica a éste, el Artículo 25 de la Constitución Política de Colombia que recita: “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.”.

De igual manera, el Estado colombiano en su tarea de promover las condiciones dignas y justas en el trabajo, establece en el Artículo 48 de la constituyente, la importancia de garantizar el derecho a la seguridad social a todos los grupos poblacionales que se caractericen por ser económicamente activos, haciendo la salvedad, de que los servicios de seguridad social podrán ser prestados por instituciones políticas y privadas en conformidad con la ley, además de resaltar la importancia de respetar los recursos del sistema pensional y su pago efectivo.

Por otro lado, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, ha establecido en el Artículo 23 “Primero, Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Segundo, Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Y tercero, Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.”<sup>53</sup>. Para respaldar el derecho al trabajo y la garantía de protección a través de la seguridad social en Colombia, se tiene en cuenta la Ley núm. 50 de 28 de diciembre de 1990, del Código de Trabajo, por la que se introducen reformas al Código Sustantivo de Trabajo, y especifica en el derecho colectivo del trabajo que las empresas de servicios temporales deben tener en cuenta el Artículo 91 donde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, vigilará a las empresas de servicios temporales para garantizar el cumplimiento de las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

Del mismo modo, el Artículo 43 de la Constitución Política colombiana es un elemento fundamental para que la garantía de condiciones óptimas del mercado laboral, se dé en igualdad de términos, tanto para hombres, como para mujeres.

Al lado de ello, los jóvenes se ven beneficiados por medio de la Ley 1622 del 29 de abril de 2013 o Ley Estatutaria de Ciudadanía Juvenil - Cuyo objeto es "Establecer el marco institucional para garantizar a todos los y las jóvenes el ejercicio pleno de la ciudadanía juvenil en los ámbitos, civil o personal, social y público, el goce efectivo de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno y lo ratificado en los Tratados Internacionales, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización, protección y sostenibilidad; y para el fortalecimiento

---

<sup>53</sup> DE LOS DERECHOS HUMANOS, Declaración Universal. Asamblea General de las Naciones Unidas. París: ONU: <http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm>, 1948.

de sus capacidades y condiciones de igualdad de acceso que faciliten su participación e incidencia en la vida social, económica, cultural y democrática del país.”; incluyendo en sus derechos el acceso a un trabajo que le proporcione una vida digna. Sin embargo, tal derecho se ve legalizado con la Ley 1429 del 29 de diciembre de 2010 o Ley de Formalización y Generación de Empleo.

En ese sentido, cabe resaltar el proyecto de ley de la Cámara de Representantes No. 177/12,

por medio de la cual se crea el programa Nacional para el Fomento de la Articulación entre la educación Media, educación para el Trabajo y el desarrollo humano, y educación Superior, se otorgan subsidios para el desarrollo de la articulación y se dictan otras disposiciones, para así fomentar la calidad de la educación y la disminución de las brechas en materia de acceso al mercado laboral. Por otro lado, la Ley No. 1429 de 29 de Diciembre de 2010, “Por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo”, el Congreso colombiano decreta por medio de sus artículos la importancia de generar incentivos para la formalización empresarial, donde se puedan ofrecer las primeras oportunidades de empleo a los jóvenes menores de 28 años.

La Ley 1251 de 2008 por la cual “Se dictan normas tendientes a procurar la protección, promoción y defensa de los derechos de los adultos mayores”, a través del derecho a la igualdad y a la no discriminación, derecho a la vida y a la muerte digna, derecho a un nivel de vida adecuado y a los derechos sociales, derecho a la educación y a la cultura y derecho al trabajo, estipulando la importancia del acceso al trabajo y a la seguridad social en las personas mayores de 60 años.

Cabe añadir, la importancia del Trabajo Decente en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas, los cuales exigen a las naciones miembros que se comprometan con los 17 objetivos propuestos, especialmente el número ocho, el cual defiende “fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos”<sup>54</sup>.

---

<sup>54</sup> ONU. Objetivo 8. (2017). [En línea] Disponible en: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

## 5. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
	<b>ACTIVIDADES</b>																																							
	<p>1. Consolidar las bases de datos a trabajar, a partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares y Encuesta Nacional de Uso del Tiempo del DANE, así mismo, de la Encuesta Nacional de Demografía y Salud de Profamilia, y bases de datos de la Escuela Nacional Sindical, Federación de Aseguradores Colombianos (FASECOLDA) y del Ministerio de Trabajo de la República de Colombia.</p> <p>2. Analizar el manual de la OIT para la construcción y elección de los indicadores Estadísticos de Trabajo Decente a trabajar, que contribuirán con el alcance del objetivo</p> <p>3. Calcular indicadores de Trabajo Decente para hombres, mujeres, jóvenes y adultos mayores de la región del Diamante Caribe y Santanderes, para los 9 departamentos y sus áreas metropolitanas, en el período 2008-2015</p>																																							
	<p>1. Analizar los resultados de los indicadores estadísticos de Trabajo Decente calculados para los departamentos de: Atlántico, Bolívar, Cesar, Córdoba, Guajira, Magdalena, Sucre, Santander y Norte de Santander</p> <p>2. Construir textos en base al análisis de los resultados</p> <p>3. Identificar condiciones de Trabajo Decente en los departamentos del Diamante Caribe y Santanderes, a partir de los textos construidos</p>																																							
	<p>1. Analizar los resultados de los indicadores estadísticos de Trabajo Decente calculados para las áreas metropolitanas de: Barranquilla, Cartagena, Valledupar, Montería, Sincelejo, Cúcuta, Bucaramanga y Santa Marta</p> <p>2. Diseño y creación de gráficas para la identificación de las condiciones de Trabajo Decente en las áreas metropolitanas y Departamentos del Diamante Caribe y Santanderes</p> <p>3. Desarrollo de textos para la comparación de las subregiones del "Diamante Caribe y Santanderes" por áreas metropolitanas, frente a las condiciones de Trabajo Decente identificadas por departamento, para los grupos poblacionales: hombres, mujeres, jóvenes y adultos mayores en el período 2008-2015</p>																																							
	<p>1. Analizar los resultados de los indicadores estadísticos de Trabajo Decente calculados para las áreas metropolitanas de: Barranquilla, Cartagena, Valledupar, Montería, Sincelejo, Cúcuta, Bucaramanga y Santa Marta</p> <p>2. Diseño y creación de gráficas para la identificación de las condiciones de Trabajo Decente en las áreas metropolitanas y Departamentos del Diamante Caribe y Santanderes</p> <p>3. Desarrollo de textos para la comparación de las subregiones del "Diamante Caribe y Santanderes" por áreas metropolitanas, frente a las condiciones de Trabajo Decente identificadas por departamento, para los grupos poblacionales: hombres, mujeres, jóvenes y adultos mayores en el período 2008-2015</p>																																							
Analizar el trabajo decente en la región del "Diamante Caribe y Santanderes", en jóvenes, adultos mayores, hombres y mujeres, en el período 2008-2015.																																								

## 6. METODOLOGÍA

### 6.1. PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO: DEFINIR INDICADORES DE TRABAJO DECENTE

Los intentos de medición de empleo e ingresos, protección social y normas internacionales de trabajo, se ejercieron por primera vez en América Latina en el periodo 1990 – 2000, con el denominado índice de desarrollo del Trabajo Decente (IDT), encontrando avances en Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Honduras, Panamá y Paraguay, dentro de los quince países analizados<sup>55</sup>; ejercicio que llevó al planteamiento del reto que enmarcaba definir las variables correctas para la efectiva medición del Trabajo Decente<sup>56</sup>.

Por tal motivo, para el año 2006 la Organización Internacional del Trabajo (En adelante OIT) construye un “Índice global de Trabajo Decente”, puesto a prueba en 90 países y compuesto por ocho indicadores que estaban directamente relacionados con los cuatro objetivos del Trabajo Decente: derechos laborales, oportunidades de empleo, seguridad social y diálogo social; mostrando una mejoría en las condiciones de Trabajo Decente, en comparación con los resultados arrojados por el índice propuesto en el año 2001<sup>57</sup>. En este sentido, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, realizada en Junio de 2008, destacó la importancia de las estrategias nacionales y regionales por el trabajo decente, llevando a los Estados miembros a considerar el establecimiento de indicadores para verificar y evaluar los progresos alcanzados.

Por lo anterior, la OIT<sup>58</sup> define cinco recomendaciones para elaborar un sistema que mediría los progresos en materia de trabajo decente, así: 1. Plantearse un objetivo claro que reflejara las necesidades y circunstancias de cada país. 2. La información sobre los países debería presentarse en un formato y con metodologías que permitieran efectuar comparaciones. 3. Se tendría en cuenta que la elaboración de índices de trabajo decente clasificados por países, sería de poca utilidad a efectos del análisis de políticas. 4. Los progresos del objetivo no podrían medirse únicamente a través de indicadores cuantitativos estándar, por su carácter polifacético. Para el seguimiento de la meta «lograr empleo pleno y productivo, y

---

<sup>55</sup> VILLACÍS, Alejandra y REIS, Marcos. Análisis de la vulnerabilidad laboral y los determinantes del Trabajo Decente. El caso de Ecuador 2008-2011. En: Revista de Economía del Rosario. Vol. 18. No 2 (2015); pp. 157-185.

<sup>56</sup> OIT. Superar la pobreza mediante el trabajo. Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91a reunión, Ginebra, Suiza. 2003.

<sup>57</sup> PEEK, Peter. Decent work deficits around the globe: measuring trends with an index. Mimeo, Geneva. 2006.

<sup>58</sup> OIT. Medición del Trabajo Decente: Documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente. Ginebra. (2008). [En línea]. Tomado de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_100337.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_100337.pdf).

trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes», se tendría en cuenta cuatro indicadores: la relación empleo-población; la proporción de la población ocupada con ingresos inferiores a 1 dólar PPA por día; la proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares auxiliares en el empleo total; y la tasa de crecimiento del PIB por persona ocupada.

En síntesis, desde la aparición del concepto de Trabajo Decente en 1999, se tiene claro que los países hicieron estudios tratando de medirlo, construyendo índices a nivel Macro, Meso y Micro en base a los lineamientos metodológicos que la OIT había anunciado, como lo expuesto anteriormente; sin embargo, era necesario medir el trabajo decente en el sentido amplio de «trabajo» más que el empleo decente<sup>59</sup>, por ello desde el año 2012 existe el Manual de la OIT «Indicadores de Trabajo Decente», el cual aporta algunos lineamientos y propone indicadores que permiten medir y hacer seguimiento a los progresos en materia de Trabajo Decente. De esta manera, los indicadores estadísticos del Trabajo Decente corresponden a diez categorías o dimensiones: 1. Oportunidades de empleo 2. Ingresos suficientes y trabajo productivo 3. Horario de trabajo decente 4. Conciliación del trabajo con la vida familiar 5. El trabajo que debe abolirse 6. Estabilidad y seguridad del trabajo 7. Igualdad de oportunidades y trato justo en el trabajo 8. Ambiente de trabajo seguro 9. Seguridad social, y 10. Diálogo social.

Ahora bien, la importancia de las mesas de diálogo que permitieron que se llegara al resultado del manual de medición propuesto por la OIT, anteriormente descrito, fueron punto de partida para llevar a cabo estudios en materia de Trabajo Decente y diagnósticos del mercado laboral en Colombia, donde en base a diferentes fuentes de información como: la Gran Encuesta Integrada de Hogares, bases de datos de Fasesolda y archivos del Ministerio de Trabajo y de la Escuela Nacional Sindical, se construyen los indicadores de Trabajo Decente con el fin de medir su incidencia y avance. Esta metodología fue empleada en la ciudad de Medellín, en el Gobierno departamental del Magdalena y en el Gobierno distrital de Bogotá, donde uno de sus principales logros fue el sensibilizar a la sociedad regional sobre los problemas del trabajo y su inclusión como temas de interés público, así como a las asociaciones de empresarios del sector público y privado para desarrollar programas de responsabilidad social empresarial que vayan más allá del cumplimiento de la norma nacional<sup>60</sup>.

Con base al grupo de investigación GIDROT, a los tres trabajos de grado presentados a la Escuela de Economía y Administración de la Universidad Industrial de Santander, titulados: “*Trabajo Decente en el grupo etario mayor de 60 años: Área*

---

<sup>59</sup> BONNET, Florence, FIGUEIREDO, José y STANDIGN, Guy. Una familia de índices de Trabajo Decente. En: Revista Internacional del Trabajo. Vol. 122. No. 2 (2003); pp. 233-261.

<sup>60</sup> ORMET, 2014. Trabajo Decente: una mirada integral al mundo del trabajo. [En línea]. Tomado de: <http://www.redormet.org/wp-content/uploads/2016/01/Trabajo-Decente.pdf>

*metropolitana de Bucaramanga*<sup>61</sup>, “*Diagnóstico de trabajo Decente para el Área metropolitana de Bucaramanga teniendo como base la discriminación por sexo para el periodo 2009-2013*”<sup>62</sup>, y “*Trabajo Decente en el caso jóvenes: Área metropolitana de Bucaramanga*”<sup>63</sup>, presentadas por Marlon Augusto Aceros Bueno, Diana Marcela García Estévez y Leidy Andrea Porras Nova, respectivamente, como requisito para optar al título de economistas; y al proyecto de investigación financiado por la UIS y el CER: “El trabajo decente como factor dinamizador de la competitividad regional: estudio de caso en el área metropolitana de Bucaramanga y Barrancabermeja.”, dirigido por el profesor Freddy Jesús Ruiz Herrera de la Escuela de Economía y Administración y la profesora Aurora Inés Gáfarro Rojas del departamento de Salud Pública de la Universidad Industrial de Santander. Se ha optado por seguir la siguiente batería de indicadores que será expuesta en detalle, a partir del Manual de la OIT «Indicadores de Trabajo Decente».

Tabla 1. Batería de indicadores estadísticos de Trabajo Decente

<b>Dimensión</b>	<b>Código OIT</b>	<b>Indicadores estadísticos de Trabajo Decente</b>
<b>Dimensión 1: Oportunidades de empleo</b>	EMPL-1	Tasa de ocupación
	EMPL-2	Tasa de desempleo
	EMPL-4	Tasa de empleo informal
	EMPL-6	Tasa de desempleo juvenil
	EMPL-7	Tasa de desempleo por nivel educativo
	EMPL-9	Proporción de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares
	EARN-1	Tasa de pobreza laboral
	EARN-2	Tasa de bajos ingresos

<sup>61</sup> ACEROS, Marlon. Trabajo decente en el grupo etario mayor de 60 años: área metropolitana de Bucaramanga. Bucaramanga, 2014, 89p. Trabajo de grado (Economista). Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Economía.

<sup>62</sup> GARCÍA, Diana. Diagnóstico de trabajo docente para el área metropolitana de Bucaramanga teniendo como base la discriminación por sexo para el periodo 2009-2013. Bucaramanga, 2014, 93p. Trabajo de grado (Economista). Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Economía

<sup>63</sup> PORRAS, Leidy. Trabajo Decente en el caso jóvenes: área metropolitana de Bucaramanga. Bucaramanga, 2015, 84p. Trabajo de grado (Economista). Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Economía.

<b>Dimensión 2: Ingresos suficientes y trabajo productivo</b>	EARN-3	Ganancia promedio por hora en ciertas ocupaciones
<b>Dimensión 3: Horario de trabajo decente</b>	TIME-1	Empleo en tiempo de trabajo excesivo
	TIME-4	Tasa de subempleo por insuficiencia de tiempo
<b>Dimensión 4: Conciliación del trabajo, la vida personal y familiar</b>	FAMI-1	Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado
<b>Dimensión 5: El trabajo que debe abolirse</b>	ABOL-1	Tasa de trabajo infantil
<b>Dimensión 6: La estabilidad y seguridad del trabajo</b>	STAB-1	Tasa de empleo precario
	STAB-2	Antigüedad en el trabajo
<b>Dimensión 7: Igualdad de oportunidades y trato en el empleo</b>	EQUA-2	Proporción de mujeres en el empleo en alta y media gerencia
	EQUA-3	Brecha salarial de género
<b>Dimensión 8: Ambiente de trabajo seguro</b>	SAFE-1	Tasa de accidentes de trabajo mortales
	SAFE-2	Tasa de accidentes de trabajo no mortales
	SAFE-4	Inspección laboral
<b>Dimensión 9: Seguridad social</b>	SECU-1	Porcentaje de población por encima de la edad legal de jubilación que se benefician de una pensión de vejez
	SECU-2	Gasto público de la seguridad social
	SECU-4	Contribución de población económicamente activa al régimen de pensión

<b>Dimensión 10: Diálogo social</b>	DIAL-1	Tasa de sindicalización
-------------------------------------	--------	-------------------------

Fuente: Basado en OIT, 2013

## **6.2. SEGUNDO OBJETIVO ESPECÍFICO: CONDICIONES DE TRABAJO DECENTE EN LOS DEPARTAMENTOS DEL “DIAMANTE CARIBE Y SANTANDERES”**

Para la consecución y alcance del presente objetivo, se tienen como base los resultados de la construcción y cálculo de los indicadores de Trabajo Decente, obtenidos a partir de la metodología expuesta anteriormente, para los nueve departamentos que conforman el Diamante Caribe y Santanderes y las cinco áreas metropolitanas disponibles; logrando así, realizar un análisis que permite comprender la dinámica laboral del territorio y su relación con el Trabajo Decente.

De la misma forma como fueron llevados a cabo los análisis de Trabajo Decente realizados en otros departamentos del país, ya nombrados, para la consecución de la presente investigación se tienen en cuenta la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) y la Encuesta Nacional de uso del Tiempo (ENUT) del DANE, bases de datos de Fasesolda y archivos del Ministerio de Trabajo y de la Escuela Nacional Sindical, haciendo uso del paquete de software estadístico Stata, para la correcta gestión de datos y análisis estadístico de los resultados. La idea es trabajar archivos de comandos.

## **6.3. TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO: COMPARACIÓN DE ÁREAS METROPOLITANAS FRENTE A LAS CONDICIONES DE TRABAJO DECENTE IDENTIFICADAS PARA LOS DEPARTAMENTOS**

Una vez identificadas las condiciones de trabajo decente para cada uno de los nueve departamentos del Diamante, se procede a realizar el mismo ejercicio para las áreas metropolitanas de cinco de los nueve departamentos, identificadas como: Área Metropolitana de Bucaramanga (Santander), Área Metropolitana de Cúcuta (Norte de Santander), Área Metropolitana de Cartagena de Indias (Bolívar), Área Metropolitana de Montería (Córdoba) y Área Metropolitana de Barranquilla (Atlántico); exceptuando al departamento de La Guajira el cual no posee área metropolitana, así como al Área Metropolitana de Sincelejo (Sucre), Área Metropolitana de Santa Marta (Magdalena) y Área Metropolitana de Valledupar (Cesar), que no se encuentran comprendidas dentro de la GEIH. Lo anterior, a través de un análisis sustancioso de los resultados obtenidos en el alcance del primer y segundo objetivo específico, con la finalidad de realizar una comparación de las subregiones (áreas metropolitanas) frente a los resultados por región y así lograr definir cuál de ellas estableció verdaderamente, los lineamientos propuestos por la OIT para beneficiar a los hombres, las mujeres, los jóvenes y los adultos mayores que conforman su población en materia de estabilidad laboral y condiciones de vida, y cuáles tienen un camino por recorrer en tal proceso.

## 7. ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 7.1 PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO: DEFINIR INDICADORES DE TRABAJO DECENTE

#### 7.1.1 Dimensión 1: Oportunidades de empleo

Para empezar, la primera dimensión del manual de Trabajo Decente de la OIT titulada “Oportunidades de empleo” está compuesta por diez indicadores estadísticos, de los cuales se tendrán en cuenta seis indicadores, en el presente proyecto de investigación y serán expuestos a continuación.

7.1.1.1 EMPL-1: Tasa de ocupación. Este indicador está denotado por la letra “M” y es considerado un criterio básico para la comprensión de la demanda global de mano de obra, además de proporcionar información sobre la capacidad de una economía para generar empleo. Para su construcción, se utiliza la pregunta P6040 de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (En adelante GEIH) y la herramienta OCI representando la población ocupada, para lograr determinar la cantidad de personas en edad de trabajar que estuvieron ocupadas en el periodo de estudio, como se resume en la siguiente tabla.

Tabla 2. Tasa de Ocupación

CÓDIGO PREGUNTA	EMPL-1	INDICADOR: TASA DE OCUPACIÓN	
		FÓRMULA: (# DE PET OCUPADAS EN EL TRABAJO/ # TOTAL DE PERSONAS EN EL TRABAJO EN EDAD DE TRABAJAR)*100	
		PREGUNTAS	VARIABLE
P6040	¿cuántos años cumplidos tiene...? (si es menor de 1 año, escriba 00)		Características generales

Fuente: Elaboración propia basado en OIT, 2013

7.1.1.2 EMPL-2: Tasa de desempleo. Este indicador refleja la incapacidad de la economía para generar empleo, por tanto, es considerado el indicador de la eficiencia y la eficacia de una economía para obtener su fuerza de trabajo y un óptimo rendimiento del mercado laboral. Para su construcción se hace uso de la herramienta DSI de los microdatos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (En adelante DANE), que se refiere a los desocupados, y permite apreciar el número de personas de la fuerza laboral que se encuentran desempleadas en el periodo de análisis.

Tabla 3. Tasa de desempleo

EMPL-2	INDICADOR: TASA DE DESEMPLEO	
	FÓRMULA: (# DE PERSONAS DESEMPLEADAS EN EL TRABAJO-PET/# TOTAL DE PERSONAS EN FUERZA LABORAL)*100	

Fuente: Elaboración propia basado en OIT, 2013

7.1.1.3 EMPL-4: Tasa de empleo informal. Según la OIT, el indicador abarca todas las categorías de empleo en el sector no estructurado, siendo un importante indicador de la calidad del empleo en una economía, por lo que también es relevante para el desarrollo económico de un determinado territorio, en este caso, la región del Diamante Caribe y Santanderes. Como bien se observa en la tabla 4, para la construcción del indicador se tiene en cuenta la pregunta P6430 y P6870 de la GEIH, con el fin de concernir a la fórmula matemática que sugiere la cantidad de personas ocupadas que están empleadas en un trabajo informal, éste último definido por Antunes<sup>64</sup> como aquel trabajo con contratos temporales, sin estabilidad y sin registro, dentro y fuera del espacio productivo de las empresas, en actividades inestables o temporales y bajo la amenaza directa del desempleo.

Es importante anotar que, según el DANE<sup>65</sup>, un trabajador informal es “aquella persona ocupadas en las empresas de tamaño igual o inferior a 10 personas, incluyendo al patrono y/o socio: i) ocupados en establecimientos, negocios o empresas en todas sus agencias y sucursales; ii) empleados domésticos; iii) jornalero o peón; iv) trabajadores por cuenta propia excepto los independientes profesionales; v) patronos o empleadores en empresas de diez trabajadores o menos; y vi) trabajadores familiares sin remuneración”. No obstante, es el concepto de la OIT de informalidad el utilizado para la creación del indicador, el cuál recita ser “Toda unidad productiva con menos de cinco trabajadores”<sup>66</sup>.

Tabla 4. Tasa de empleo informal

CÓDIGO PREGUNTA	EMPL-4	INDICADOR: TASA DE EMPLEO INFORMAL			
		FÓRMULA: (# DE PERSONAS EMPLEADAS EN EL EMPLEO INFORMAL/TOTAL DE PERSONAS EMPLEADAS)X100			
		PREGUNTAS	CATEGORÍA	VALOR	VARIABLE
P6430		En este trabajo ... Es:	C, D, F, G, H, I	3, 4, 6, 7, 8, 9	Ocupados
P6870		¿cuántas personas en total tiene la empresa, negocio, industria, oficina, firma o finca o sitio donde ... Trabaja?	3	4 a 5 personas	Ocupados

Fuente: Elaboración propia basado en OIT, 2013

7.1.1.4 EMPL-6: Tasa de desempleo juvenil. El grupo poblacional “jóvenes”, es una de las variables transversales del presente trabajo de investigación, por ello, la construcción de este indicador permite asociar el grado en que los jóvenes están disponibles para trabajar y buscar empleo, explicando la hipótesis que afirma que los jóvenes con poca o nula experiencia laboral tienden a sufrir mayores tasas de desempleo y menos oportunidades de empleo, en comparación con los adultos. Con este fin, se hace uso de la pregunta con código P6040 de la variable “Características generales” de los microdatos de la GEIH del DANE, que señala la edad del joven desempleado, junto con la cantidad de “Dsi” que denota la cantidad de “Desocupados”.

<sup>64</sup> ANTUNES, Ricardo. La nueva morfología del trabajo y sus principales tendencias: informalidad, infoproletariado, (in) materialidad y valor. En: *Sociología del trabajo*. 2012. Vol. 74, p. 52.

<sup>65</sup> DANE. Empleo informal, citado en: GUATAQUÍ, Juan; GARCÍA, Andrés y RODRÍGUEZ, Mauricio. El perfil de la informalidad laboral en Colombia. En: *Perfil de Coyuntura Económica*. 2010. N° 16, p. 98.

<sup>66</sup> OIT. Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas en América Latina. En: *Experiencias, avances y desafíos*. 2015. 180 p.

Tabla 5. Tasa de desempleo juvenil

CÓDIGO PREGUNTA	EMPL-6	INDICADOR: TASA DE DESEMPLEO JUVENIL		
		FÓRMULA: (# DE JÓVENES DESEMPLEADOS/TOTAL DE JÓVENES EN LA FUERZA DE TRABAJO) X100		
		PREGUNTAS	VALOR	VARIABLE
P6040		¿cuántos años cumplidos tiene...? (si es menor de 1 año, escriba 00)		Características generales

Fuente: Elaboración propia basado en OIT, 2013

7.1.1.5 EMPL-7: Tasa de desempleo por nivel educativo. Este indicador de Trabajo Decente tiene como objetivo dar una visión del capital humano que se encuentra desempleado, lo que trae implicaciones no solo para las políticas de empleo, sino también para la política educativa. Para su construcción se tiene en cuenta la pregunta P6220 de la Gran Encuesta Integrada de Hogares y la cantidad de desocupados.

Tabla 6. Tasa de desempleo por nivel educativo

CÓDIGO PREGUNTA	EMPL-7	INDICADOR: TASA DE DESEMPLEO POR NIVEL EDUCATIVO			
		FÓRMULA: (# DE DE PERSONAS DESEMPLEADAS CON UN NIVEL EDUCATIVO DADO/TOTAL DE PERSONAS DESEMPLEADAS) X100			
		PREGUNTAS	CATEGORÍA	VALOR	VARIABLES
P6220		¿cuál es el título o diploma de mayor nivel educativo que usted ha recibido?	Bachiller, técnico o tecnólogo, universitario, postgrado	2, 3, 4, 5	Características generales

Fuente: Elaboración propia basado en OIT, 2013

7.1.1.6 EMPL-9: Trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares. Como bien lo indica su nombre, hace referencia a la cantidad de personas empleadas que trabajan por cuenta propia o en empresas familiares. Para su construcción se hace uso de la pregunta con código P6430 de la variable “Ocupados” de los microdatos de la GEIH, con especial interés en las respuestas D y F, refiriéndose a “Trabajador por cuenta propia” y “Trabajador familiar sin remuneración” respectivamente. Según Guataquí<sup>67</sup>, en Colombia para el año 2010 los trabajadores por cuenta propia tenían la mayor participación entre los trabajadores informales con un aproximado 52%.

Tabla 7. Trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares

CÓDIGO PREGUNTA	EMPL-9	INDICADOR: PROPORCIÓN DE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA Y TRABAJADORES FAMILIARES			
		FÓRMULA: (# TOTAL DE PTCPTF/POBLACIÓN TOTAL EMPLEADA)X100			
		PREGUNTAS	CATEGORÍA	VALOR	VARIABLE
P6430		En este trabajo ... Es:	D, F	4, 6	Ocupados

Fuente: Elaboración propia basado en OIT, 2013

<sup>67</sup> GUATAQUÍ. Op. Cit., p. 100.

### 7.1.2 Dimensión 2: ingreso adecuado y trabajo productivo

Esta dimensión adopta la premisa que asegura que el Trabajo Decente tiene que ser productivo y debe proporcionar a los trabajadores ingresos adecuados, para ser llamado “Trabajo Decente”; por ello es esencial la justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para la población empleada. En este, se tienen en cuenta conceptos básicos como “Salario”, “Índice de precios al consumidor” y “Ocupados”.

7.1.2.1 EARN-1: Tasa de pobreza laboral. El indicador se encarga de medir la cantidad de empleados que se encuentran en la pobreza, vista por la OIT, como un consumo o nivel de ingresos por debajo de un umbral de pobreza nacional determinado. Ahora, siendo el indicador estadístico que tuvo como finalidad ayudar a monitorear el progreso del primer Objetivo de Desarrollo del Milenio “Erradicar la pobreza”; en Colombia el DANE define la tasa de pobreza monetaria como “El porcentaje de personas que tienen un ingreso mensual per cápita en el hogar por debajo de la línea de pobreza extrema monetaria”, que para el periodo 2008 – 2015 se redujo en un 27%, ubicándose en 27,8% para el 2015; siendo el umbral monetario de pobreza para subsistir al mes de \$217.043.

Con esto en mente y como se puede observar en la siguiente tabla, dada su fórmula matemática, se construye a partir de la herramienta del DANE “Inglabo” de la variable Ocupados, que denota “Ingresos laborales”, permitiendo así, saber si el nivel de ingresos está por debajo del umbral de pobreza nacional de cada año.

Tabla 8. Tasa de pobreza laboral

<b>EARN-1</b>	<b>INDICADOR: TASA DE POBREZA LABORAL</b>
	<b>FÓRMULA: (# DE PERSONAS EMPLEADAS QUE VIVEN EN HOGARES POBRES/ # TOTAL DE EMPLEADOS)*100</b>

Fuente: Elaboración propia basado en OIT, 2013

7.1.2.2 EARN-2: Tasa de bajos ingresos. El indicador capta el número de empleados pagados que están trabajando por salarios bajos, es decir, menos de dos tercios de la mediana del salario por hora, del respectivo territorio, según la OIT; en éste caso, en Colombia el salario mínimo legal vigente para el año 2016 es de \$689.455,00, con el decreto 2552 del 30 de Diciembre de 2015<sup>68</sup>; además, para el periodo de análisis de 2008 – 2015, el salario mínimo promedio es de \$632.221,00. Para el cálculo matemático del indicador, se toma a la herramienta Inglabo de la variable “Ocupados” con el propósito de definir el número de empleados que trabajan por salarios bajos del total de personas empleadas; además de las jornadas laborales de los empleados.

<sup>68</sup>ANDI, 2015. Decreto 2552 de 2015. [En línea]. Tomado de: <http://www.andi.com.co/RelNor/PublishingImages/Decreto%202552%20de%202015.pdf>.

Tabla 9. Tasa de bajos ingresos

<b>EARN-2</b>	<b>INDICADOR:</b> BAJA TASA DE PAGO
	<b>FÓRMULA:</b> (# DE EMPLEADOS PAGASO - 2/3 DEL PROMEDIO/ # TOTAL DE EMPLEADOS)*100

Fuente: Elaboración propia basado en OIT, 2013

7.1.2.3 EARN-3: Ganancia promedio por hora en ciertas ocupaciones. Es una media aritmética de los ingresos por hora de los empleados pagados en una ocupación específica; por tanto, para su construcción, y considerando que está en función del total de horas trabajadas por empleado, se ha tomado la pregunta de los microdatos de la GEIH con códigos P6800 de la variable “Ocupados”, como se observa en la tabla a continuación.

Tabla 10. Ganancia promedio por hora en ciertas ocupaciones.

<b>CÓDIGO PREGUNTA</b>	<b>EARN-3</b>	<b>INDICADOR:</b> GANANCIA PROMEDIO POR HORA EN CIERTAS OCUPACIONES		
		<b>FÓRMULA:</b> (GANANCIAS TOTALES PARA LOS EMPLEADOS PAGADOS EN LA OCUPACIÓN/TOTAL DE HORAS TRABAJADAS POR LOS EMPLEADOS PAGOS EN LA OCUPACIÓN)*100		
	<b>PREGUNTAS</b>	<b>CATEGORÍA</b>	<b>VALOR</b>	<b>VARIABLE</b>
P6800	¿cuántas horas a la semana trabaja normalmente ... En ese trabajo?			Ocupados
P6430	En este trabajo ... Es:	Obrero o empleado de empresa particular	1	Ocupados
		Obrero o empleado del gobierno	2	
		Empleado doméstico	3	
		Trabajador por cuenta propia	4	
		Patrón o empleador	5	
		Trabajador familiar sin remuneración	6	
		Trabajador sin remuneración en empresa o negocio de otros hogares	7	
		Jornalero o peón	8	
		Otros	9	

Fuente: Elaboración propia basado en OIT, 2013

### 7.1.3 Dimensión 3: horario de trabajo decente

En vista de que los horarios de trabajo constituyen una parte esencial del Trabajo Decente, se deben tener en cuenta conceptos como “Horas efectivamente trabajadas”, según la OIT, haciendo referencia al tiempo de permanencia en un trabajo para la realización de actividades que constituyen bienes y servicios, es decir, el tiempo dedicado únicamente a trabajar.

7.1.3.1 TIME-1: Empleo en tiempo de trabajo excesivo. El indicador proporciona información acerca de los ocupados que trabajan más de cuarenta y ocho horas semanales, revelando la exposición al exceso de trabajo, que podría causar efectos

negativos en la salud y seguridad de los trabajadores; como asegura Amartya Sen<sup>69</sup>, el tiempo disponible de las personas es visto como una de sus capacidades y libertades, constituidas como parte esencial de su desarrollo, por tal motivo, no contar con tiempo para realizar actividades que permiten tener un mejor bienestar humano, como la higiene personal, actividades recreativas, ocio, entre otras, pueden llegar a afectar las capacidades y funcionamiento ideal de las personas<sup>70</sup>. Con esto, para la construcción del indicador, se tiene en cuenta la herramienta del DANE “Oci” o “Población ocupada” de la variable “Ocupados” y de la pregunta con código P6800, como se puede observar a continuación.

Tabla 11. Empleo en tiempo de trabajo excesivo

CÓDIGO PREGUNTA	TIME-1	INDICADOR: EMPLEO EN TIEMPO DE TRABAJO EXCESIVO	
		FÓRMULA: (# DE PERSONAS EMPLEADAS QUE VIVEN EN HOGARES POBRES/ # TOTAL DE EMPLEADOS)*100	
		PREGUNTA	VARIABLE
P6800		¿cuántas horas a la semana trabaja normalmente ... En ese trabajo?	Ocupados

Fuente: Elaboración propia basado en OIT, 2013

7.1.3.2 TIME-4: Tasa de subempleo por insuficiencia de tiempo. Es una medida de subutilización de la mano de obra que brinda información de la proporción de ocupados que están disponibles para aumentar su tiempo de trabajo; donde Saavedra<sup>71</sup> basado en el análisis laboral neoclásico, asegura que la elección de trabajar a tiempo parcial o tiempo completo de un individuo está en función de maximizar su satisfacción. Así, para la construcción de este indicador estadístico se utilizaron las preguntas de los microdatos de la GEIH, con códigos P6800 Y P7090, y la herramienta “Oci” o “Población ocupada” de la variable “Ocupados”.

Tabla 12. Tasa de subempleo por insuficiencia de tiempo

CÓDIGO PREGUNTA	TIME-4	INDICADOR: TASA DE SUBEMPLEO POR INSUFICIENCIA DE TIEMPO			
		FÓRMULA: (# DE OCUPADOS QUE ESTÁN EN SUBEMPLEO POR INSUFICIENCIA DE TIEMPO/ # TOTAL DE EMPLEADOS)*100			
		PREGUNTAS	CATEGORÍA	VALOR	VARIABLE
P6800		¿cuántas horas a la semana trabaja normalmente ... En ese trabajo?			Ocupados
P7090		actualmente ¿... Quiere trabajar más horas?	Sí	1	Ocupados

Fuente: Elaboración propia basado en OIT, 2013

<sup>69</sup> SEN, Amartya. Desarrollo y libertad. Barcelona: Editorial Planeta, 2000.

<sup>70</sup> PICAZZO, Esteban y ORTIZ, Jeyle. Efecto de la condicionalidad del programa Oportunidades sobre la distribución del tiempo de los integrantes de los hogares beneficiados. En: Trayectorias. 2015. Vol. 17. N° 40, p. 94.

<sup>71</sup> SAAVEDRA, Manuel. El ocio y el trabajo a tiempo parcial. La aproximación de esta relación desde la oferta laboral. En: Contabilidad y Negocios. 2014. Vol. 9, N° 18, pp. 119.

#### 7.1.4 Dimensión 4: conciliación del trabajo, la vida personal y familiar

El indicador de ésta dimensión está relacionado con normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo y la protección social.

7.1.4.1 FAMI-1: Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado. El indicador ha sido construido a partir de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo del DANE, disponible únicamente para el periodo que abarca Agosto de 2012 a Julio del 2013 y para las regiones Atlántico y Oriental, en las cuales están contenidos los nueve departamentos que conforman el territorio del Diamante Caribe y Santanderes. Además, debido a la estructura de la encuesta, el indicador es calculado a nivel nacional para hombres, mujeres y dos grupos poblacionales caracterizados por estar, el primero, en edades entre 15 y 24 años y el segundo, por tener 65 años o más. Es importante la medición de éste indicador, visto que según Verbakel en San Emeterio, Elizondo y Arazuri<sup>72</sup>, las actividades en familia constituyen un espacio y tiempo ideal para el desarrollo de potencialidades en las personas, repercutiendo en crecimiento social.

Tabla 13. Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado

<b>FAMI-1</b>	<b>INDICADOR:</b> TASA DE TIEMPO DE TRABAJO NO REMUNERADO FRENTE AL REMUNERADO
	<b>FÓRMULA:</b> (HORAS PROMEDIO SEMANAL DEDICADAS A ACTIVIDADES NO REMUNERADAS)/(HORAS PROMEDIO SEMANAL DEDICADAS A ACTIVIDADES REMUNERADAS)*100

Fuente: Elaboración propia basado en OIT, 2013

#### 7.1.5 Dimensión 5: el trabajo que debe abolirse

Esta dimensión relaciona los principios y derechos fundamentales del trabajo, donde el trabajo infantil y el trabajo forzoso deben suprimirse; por lo cual medir el trabajo que debe abolirse es esencial para ver su incidencia, distribución, características y así llevar a cabo un posible monitoreo de la acción hacia su eliminación. Para comprender la construcción de los indicadores de esta dimensión, la OIT propone explicar los conceptos de “Trabajo infantil” como el trabajo de niños en actividades productivas sobre la base de la frontera de producción en general o el límite SNA, visto como el subconjunto de niños entre cinco y diecisiete años que dedican a la categoría de actividades (i) Peores formas de trabajo infantil y (ii) Empleo por debajo de la edad mínima. El siguiente concepto es “Trabajo infantil peligroso” que como su nombre lo indica, se refiere a niños en actividades de carácter peligroso, por ejemplo, niños que trabajan más de cuarenta y dos horas semanales; sin embargo, la OIT ratifica que las “Tareas peligrosas” deben ser designadas por la legislación nacional. Posteriormente, el concepto de “Trabajo forzoso”, haciendo referencia a todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera, donde se aplican dos criterios (i) Involuntariedad y engaño y (ii) Coacción. La definición legal del trabajo forzoso está alineada con trata de personas.

##### 7.1.5.1 ABOL-1: Tasa de trabajo infantil. Según la OIT, la tasa mide el trabajo infantil

<sup>72</sup> SAN EMETERIO, María, ELIZONDO, Ana y ARAZURI, Eva. La asistencia a espectáculos en el ocio cultural compartido en familia de los jóvenes riojanos. En: Berceo. 2015. N° 169, p. 198.

como toda persona entre cinco y diecisiete años ocupada en trabajos prohibidos o tipos de trabajos que deben ser eliminados, puesto que son social y moralmente indeseables, tales como trata de niños, trabajo infantil forzado, niños en el conflicto armado, servidumbre, explotación sexual y niños en actividades ilícitas. La construcción del indicador se da a partir de la plataforma SIRITI, elemento esencial en la Estrategia Nacional para Prevenir y Erradicar las Peores Formas de Trabajo Infantil, la cual efectúa la fórmula matemática propuesta por el manual de indicadores de Trabajo Decente de la OIT; logrando así, identificar la cantidad de niños en trabajo infantil, sobre la cantidad total de niños de la región del Diamante Caribe y Santanderes.

Tabla 14. Tasa de trabajo infantil

<b>ABOL-1</b>	<b>INDICADOR: TASA DE TRABAJO INFANTIL</b>
	<b>FÓRMULA:</b> (# DE NIÑOS DE 5-17 AÑOS EN TRABAJO INFANTIL/ # TOTAL DE NIÑOS DE 5-17 AÑOS)*100

Fuente: Elaboración propia basado en OIT, 2013

#### 7.1.6 Dimensión 6: la estabilidad y seguridad del trabajo

7.1.6.1 STAB-1: Tasa de empleo precario. La tasa de empleo precario proporciona información de la parte empleada cuyo contrato de trabajo, sea verbal o escrito, es de corta duración. Para su construcción se tuvieron en cuenta las preguntas de la GEIH con códigos P6440 y P6460 de la variable “Ocupados”, para así identificar el número de personas que se encuentran empleadas en trabajos precarios, teniendo en cuenta que trabajo precario en palabras de Valdés “(...) se refiere no sólo a la inestabilidad sino también a la informalidad, a las deficientes condiciones laborales y a la ausencia, debilidad o incumplimiento de las protecciones al trabajo”<sup>73</sup>

Tabla 15. Tasa de empleo precario

<b>CÓDIGO PREGUNTA</b>	<b>STAB-1</b>	<b>INDICADOR: TASA DE EMPLEO PRECARIO</b>		
		<b>FÓRMULA:</b> (# PERSONAS QUE ESTÁN EN EL EMPLEO PRECARIO/ #TOTAL DE PERSONAS EMPLEADAS) *100		
	<b>PREGUNTAS</b>	<b>CATEGORÍA</b>	<b>VALOR</b>	<b>VARIABLE</b>
P6440	¿para realizar este trabajo, tiene usted algún tipo de contrato?	No	2	Ocupados
P6460	¿el contrato de trabajo de ... Es a término indefinido o a término fijo?	Término indefinido	1	Ocupados

Fuente: Elaboración propia basado en OIT, 2013

7.1.6.2 STAB-2: Antigüedad en el trabajo. Refleja la permanencia en el empleo, lo que es valioso para analizar el grado de fluidez en el mercado de trabajo. Su medición se puede llevar a cabo desde dos puntos de vista: (A) Permanencia en el empleo para todas las personas empleadas y (B) Porcentaje de distribución del

<sup>73</sup> VALDÉS, Ximena. Feminización del empleo y trabajo precario en las agriculturas latinoamericanas globalizadas. En: Cuadernos de antropología social. 2015. N° 41, p. 48.

personal ocupado; sin embargo, en la presente metodología solo se tuvo en cuenta la forma (A), construida a partir de la pregunta de la GEIH con código P6426, con el fin de identificar el número de personas que han trabajado por menos de un año (12 meses) durante el periodo de estudio.

Tabla 16. Antigüedad en el trabajo

CÓDIGO PREGUNTA	STAB-2	INDICADOR: ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO	
		FÓRMULA1: (# TOTAL DE AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO ENTRE LAS PERSONAS EMPLEADAS/ # TOTAL DE PERSONAS EMPLEADAS)*100	
		PREGUNTA	VARIABLE
P6426		¿Cuanto tiempo lleva ... trabajando en esta empresa, negocio, industria, oficina, firma o finca de manera continua?	Ocupados

Fuente: Elaboración propia basado en OIT, 2013

### 7.1.7 Dimensión 7: igualdad de oportunidades y trato en el empleo

La igualdad de oportunidades y trato en el empleo es el elemento central del programa de Trabajo Decente y Objetivos de Desarrollo del Milenio, por ello, los indicadores estadísticos que corresponden a esta dimensión, pueden ayudar a los países a monitorear el progreso en la consecución de este objetivo; además, es una herramienta útil para el análisis del presente proyecto de investigación cuando se divide la población del Diamante Caribe y Santanderes por hombres y mujeres.

7.1.7.1 EQUA-1: Segregación ocupacional por sexo. Está compuesto por tres medidas, (i) Porcentaje de mujeres en el trabajo en el subgrupo ISCO, (ii) Distribución ocupacional del empleo por sexo e (iii) Índice de disimilitud, por lo que para su construcción se hace uso de la pregunta de la GEIH con código P6020. Este indicador proporciona información sobre la tendencia de hombres y mujeres para trabajar en distintas ocupaciones, visto que, lamentablemente, ambos sexos se benefician de diferentes oportunidades y trato en la vida laboral.

Tabla 17. Segregación ocupacional por sexo

CÓDIGO PREGUNTA	EQUA-1	INDICADOR: SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR SEXO			
		FÓRMULA: La participación femenina en el empleo en el iésimo subgrupo principal de la CIUO = $W_i / N_i$ Paso 2: El índice de disimilitud (ID) está dado por $ID = 1/2 \sum   (W_i / W) - (M_i / M)  $			
		PREGUNTAS	CATEGORÍA	VALOR	VARIABLE
P6020	Sexo	Mujer		2	Características generales
		Hombre		1	

Fuente: Elaboración propia basado en OIT, 2013

7.1.7.2 EQUA-2: Proporción de mujeres en el empleo en alta y mediana gerencia. Brinda información sobre la proporción de mujeres que, como su nombre bien lo indica, trabajan en la toma de decisiones y gestión de roles en el gobierno o empresas institucionales, haciendo uso de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) que tiene el papel de clasificar por grupos los puestos de

trabajo. Por ello, y como se puede observar en la tabla 18, para llegar al cálculo del indicador estadístico se utilizaron las preguntas P6430 y P6020 y la herramienta RAMA2D de la GEIH, para lograr el porcentaje de mujeres en el CIUO 88,11 y 12 del total de empleados.

Tabla 18. Proporción de mujeres en el empleo en alta y mediana gerencia.

CÓDIGO PREGUNTA	EQUA-2	INDICADOR: PREPARACIÓN DE MUJERES EN ALTA Y MEDIA GERENCIA		
		FÓRMULA: % DE MUJERES EN EL CIUO 88,11 Y 12 = (# TOTAL DE MUJERES EN LA CIUO 88,11,12/ # TOTAL DE EMPLEADOS EN LA CIUO)*100		
	PREGUNTAS	CATEGORÍA	VALOR	VARIABLE
P6430	En este trabajo ... Es:	Patrón o empleador	5	Ocupados
P6020	Sexo	Mujer	2	Características generales

Fuente: Elaboración propia basado en OIT, 2013

7.1.7.3 EQUA-3: Brecha salarial de género. Mide la diferencia relativa entre el salario medio por hora de los hombres y el salario medio por hora de las mujeres; por tanto, se denota EM como ganancia media por hora bruta para hombres y EW como ganancia media por hora bruta para mujeres y se procede a construir el indicador a partir de la variable Inglabo de la GEIH del DANE y la pregunta P6020, obteniendo una noción de la diferencia entre lo que ganaron los hombres y lo que ganaron las mujeres.

Tabla 19. Brecha salarial de género

CÓDIGO PREGUNTA	EQUA-3	INDICADOR: BRECHA SALARIAL DE GÉNERO		
		FÓRMULA: (GANANCIA MEDIA POR HORA BRUTA DE HOMBRES- GANANCIA MEDIA POR HORA BRUTA DE MUJERES/GANANCIA MEDIA POR HORA BRUTA DE HOMBRE)*100		
	PREGUNTAS	CATEGORÍA	VALOR	VARIABLE
P6020	Sexo	Mujer	2	Características generales

Fuente: Elaboración propia basado en OIT, 2013

#### 7.1.8 Dimensión 8: ambiente de trabajo seguro

Considerando que la seguridad y la salud en el trabajo son componente vitales del trabajo decente, para la medición de los indicadores de la dimensión, se tuvieron en cuenta conceptos como “Lesión profesional” definida por la OIT como toda lesión corporal, enfermedad o muerte como resultado de un trabajo, y “Accidente de trabajo” visto como aquel hecho imprevisto o no, que surge o está en conexión con el trabajo.

7.1.8.1 SAFE-1: Tasa de accidentes de trabajo mortales. Es una medida del riesgo de tener accidentes fatales en el trabajo en base a la duración de la exposición a factores relacionados con el trabajo, que puedan causarlos. Para su construcción en la presente metodología, se hizo uso de la base de datos de riesgos laborales de FASECOLDA titulada “RL Datos”, que indican la cantidad de ocupados que tuvieron accidentes en el trabajo en la categoría de accidentes mortales, para los años 2009-2015.

Tabla 20. Tasa de accidentes de trabajo mortales

<b>SAFE-1</b>	<b>INDICADOR:</b> TASA DE ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES
	<b>FÓRMULA:</b> (Casos de Lesiones Profesionales Mortales)/(Suma de horas trabajadas)*1000000

Fuente: Elaboración propia basado en OIT, 2013

7.1.8.2 SAFE-2: Tasa de accidentes de trabajo no mortales. Como su nombre lo indica, proporciona información sobre el número de lesionados ocupados que no murieron, tomando como base la cantidad de tiempo expuestos a factores adversos relacionados con el trabajo. Para su cálculo, al igual que el indicador inmediatamente anterior, es utilizada la base de datos de riesgos laborales de FASECOLDA titulada “RL Datos”, ésta vez tomando en cuenta la cantidad de ocupados que tuvieron accidentes no mortales en el trabajo.

Tabla 21. Tasa de accidentes de trabajo no mortales

<b>SAFE-2</b>	<b>INDICADOR:</b> TASA DE ACCIDENTES DE TRABAJO NO MORTALES
	<b>FÓRMULA:</b> (Casos de Lesiones Profesionales No Mortales / Suma de horas trabajadas) x 1.000.000

Fuente: Elaboración propia basado en OIT, 2013

7.1.8.3 SAFE-4: Inspección laboral. Es una medida aproximada de los recursos para la supervisión de la aplicación de las normas estipuladas por la ley y las verdaderas condiciones de trabajo; por ello, se mide la tasa de inspectores laborales por cada diez mil personas empleadas. Para su construcción se hace uso de las bases de datos del Ministerio de Trabajo de la República de Colombia y el método matemático sugerido por el manual de Trabajo Decente de la OIT, como se puede apreciar en la tabla 22, a continuación.

Tabla 22. Inspección laboral

<b>SAFE-4</b>	<b>INDICADOR:</b> INSPECCIÓN LABORAL
	<b>FÓRMULA:</b> (NÚMERO DE INSPECTORES DE TRABAJO / NÚMERO DE OCUPADOS) X 10.000

Fuente: Elaboración propia basado en OIT, 2013

#### 7.1.9 Dimensión 9: seguridad social

7.1.9.1 SECU-1: Porcentaje de la población por encima de la edad legal de jubilación que se benefician de una pensión de vejez. La seguridad social abarca todas las medidas que proporcionan beneficios ya sea en efectivo o en especie, con el fin de proteger a los trabajadores. Como se puede observar en la tabla 23 a continuación, se tienen en cuenta las preguntas P7460, P6920, P6040 y P6020 de la variable “ocupados” de la GEIH, para la construcción del indicador y medición de la proporción de la población en edades avanzadas, hombres mayores de 62 años y mujeres mayores de 57 años, que reciben el instrumento y derecho fundamental de la seguridad social, como lo es la pensión.

Tabla 23. Porcentaje de la población por encima de la edad legal de jubilación que se benefician de una pensión de vejez

CÓDIGO PREGUNTA	SECU-1	INDICADOR: % DE LA POBLACIÓN POR ENCIMA DE LA EDAD DE LEGAL DE JUBILACIÓN QUE SE BENEFICIAN DE UNA PENSIÓN DE VEJEZ			
		FÓRMULA: (# DE BENEFICIARIOS DE PENSIONES POR ENCIMA DE LA EDAD LEGAL DE JUBILACIÓN/ # TOTAL DE PERSONAS POR ENCIMA DE LA EDAD DE JUBILACIÓN)*100			
		PREGUNTAS	CATEGORÍA	VALOR	VARIABLE
P7460	¿está ... Afiliado actualmente a un fondo de pensiones?	sí		1	Ocupados
		ya es pensionado		3	
P6920	¿está ... Cotizando actualmente a un fondo de pensiones?	sí		1	Ocupados
P6040	¿cuántos años cumplidos tiene...? (si es menor de 1 año, escriba 00)				Características generales
P6020	Sexo	Hombre, Mujer		1, 2	Características generales

Fuente: Elaboración propia basado en OIT, 2013

7.1.9.2 SECU-2: Gasto público de la seguridad social. Éste indicador expresa el porcentaje del PIB destinado a la seguridad social, dando una noción sobre su cobertura, en relación con el tamaño de la economía de determinado territorio. Para su construcción se hace uso de bases de datos de cuentas nacionales.

Tabla 24. Gasto público de la seguridad social

SECU-2	INDICADOR: GASTO PÚBLICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL	
	FÓRMULA: (TOTAL ANUAL DE GASTO PÚBLICO EN SEGURIDAD SOCIAL/PIB)*100	

Fuente: Elaboración propia basado en OIT, 2013

7.1.9.3 SECU-4: Contribución de la pea al régimen de pensión. Es de carácter importante en la medición del Trabajo Decente, a consecuencia de que capta la proporción de la población económicamente activa (PEA) protegida a través de un plan pensional contributivo sin doble contabilidad. Para su construcción matemática, se tienen en cuenta, como se puede observar en la tabla 25, preguntas de la GEIH con códigos P6920, P6960, P7420s1 y P7420s2, esto con el fin de percibir la cantidad de contribuyentes al régimen pensional dentro del total de activos de la región.

Tabla 25. Contribución de la pea a régimen de pensión

CÓDIGO PREGUNTA	SECU-4	INDICADOR: CONTRIBUCIÓN DE LA PEA AL RÉGIMEN DE PENSIÓN		
		FÓRMULA: (# DE CONTRIBUYENTES EN RÉGIMEN DE PENSIONES QUE AUN TRABAJAN/ # TOTAL DE PEA)*100		
	PREGUNTAS	CATEGORÍA	VALOR	OBS.
P6920	¿está ... Cotizando actualmente a un fondo de pensiones?	sí	1	Ocupados
P7420s1	¿Qué está haciendo Usted actualmente para mantenerse económicamente en su vejez?	Aportar en un fondo de pensiones obligatorias	1	Desocupados
P7420s2	¿Qué está haciendo Usted actualmente para mantenerse económicamente en su vejez?	Aportar en un fondo de pensiones voluntarias	1	Desocupados

Fuente: Elaboración propia basado en OIT, 2013

#### 7.1.10 Dimensión 10: diálogo social

El diálogo social abarca todo tipo de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común. Dentro de él se concibe la negociación colectiva con concejos económicos, instituciones, sindicatos y organizaciones de empleadores, por lo cual su principal objetivo es básicamente llegar a un consenso entre los actores del mundo del trabajo, desempeñando un papel fundamental en el objetivo del Trabajo Decente, como lo es la promoción de oportunidades de obtener un trabajo en condiciones de igualdad, libertad, seguridad y dignidad humana, para hombres y mujeres; por ello es una medida perfecta para verificar el progreso de los objetivos de Trabajo Decente.

7.1.10.1 DIAL-1: Tasa de sindicalización. Proporciona una medida aproximada de la incidencia de los sindicatos, además de evaluar y supervisar la evolución de las relaciones laborales. Para su cálculo se utiliza la base de datos de la Escuela Nacional Sindical.

## 7.2 SEGUNDO OBJETIVO ESPECÍFICO: CONDICIONES DE TRABAJO DECENTE EN LOS DEPARTAMENTOS DEL “DIAMANTE CARIBE Y SANTANDERES”

### 7.2.1 Dimensión 1: oportunidades de empleo

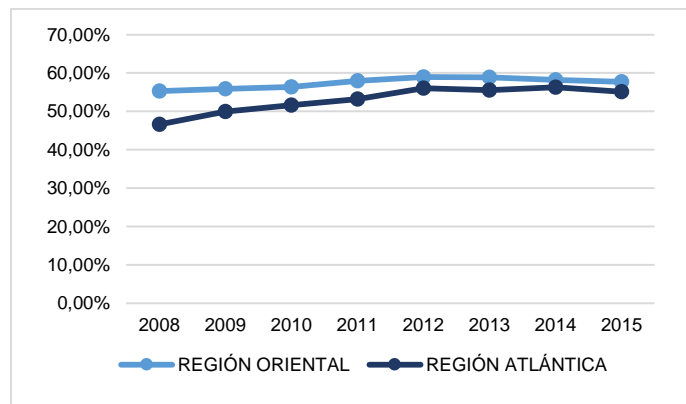
7.2.1.1 EMPL-1: Tasa de ocupación. Al observar los resultados para los dos departamentos de la Región Oriental que hacen parte del Diamante Caribe, Santander y Norte de Santander, es evidente que el indicador en el año 2008 tuvo la menor tasa de ocupación para el territorio, razón por la cual se le relaciona como un efecto de la crisis económica que se presencié a nivel mundial. A partir del año 2009 la región experimenta un comportamiento creciente de la tasa, llegando a ser 2012 el año con la tasa de ocupación más alta con un 58,96%; sin embargo, la

misma desciende en 1,28 puntos porcentuales para el año 2015, en relación al año 2012. Lo anterior coincide con la dinámica económica que se presencia en el departamento de Norte de Santander debido a su relación con Venezuela.

Ahora bien, la Tasa de Ocupación de la Región Atlántica es estable en el corto plazo, no obstante el periodo de estudio evidencia un comportamiento con tendencia creciente, razón por la cual del año 2008 al año 2015 aumentó en 8,46 puntos porcentuales, siendo 2014 el año con la tasa más alta, con una representación de la demanda global de mano de obra de 56,30%.

Pese a lo anterior, al igual que la Región Oriental, para el último año del periodo disminuyó, influenciado por el departamento del Cesar que obtuvo una tasa de ocupación de 49,90%, la más baja de la región, seguida por la misma del departamento de Sucre; esto se vincula con la caída en los precios del petróleo en el mercado mundial, y menores volúmenes en las exportaciones, para los sectores de carbón y los minerales metálicos, llevando a que la participación del PIB Minero disminuya por debajo del 2,00% del PIB total<sup>74</sup>; impactando en la población empleada en la minería en los principales departamentos mineros del territorio, como Cesar y Guajira. .

Gráfica 1. Tasa de Ocupación del Diamante Caribe y Santanderes, Región Oriental vs Región Atlántica, 2008-2015



Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

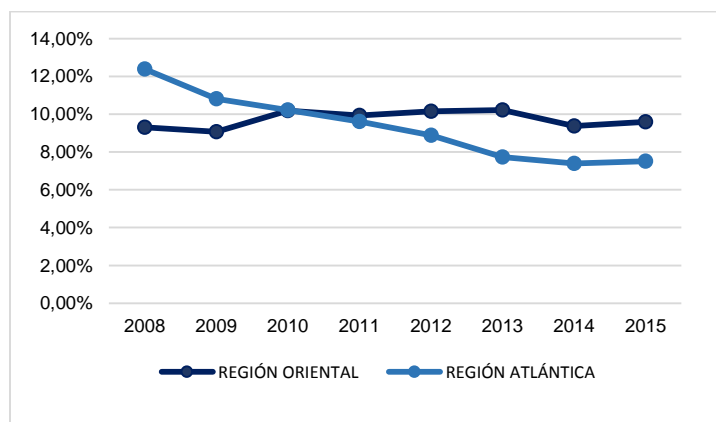
7.2.1.2 EMPL-2: Tasa de desempleo. Los resultados evidencian que para los años 2008 y 2009, la tasa de desempleo fue mayor en la Región Atlántica comparada con la Región Oriental. Sin embargo, después de haber coincidido en el año 2010 con una tasa de 10,22% y 10,19%, respectivamente, la dinámica se transforma para ambas regiones, donde la tasa para la Región Oriental en el quinquenio final de estudio tiene un promedio de 9,86% debido a las altas tasas del departamento de Norte de Santander, siendo 2013 el año donde la eficiencia de la economía para obtener la fuerza de trabajo y rendimiento del mercado laboral estuvo representada por un 13,00%; y para la Región Atlántica, un promedio de 8,22% para el mismo periodo de tiempo, siendo Cesar el departamento con la Tasa de Desempleo más

<sup>74</sup> MINMINAS. Análisis del comportamiento del PIB minero, cuarto trimestre del 2015. En: Análisis minero, dirección de minería empresarial. Bogotá D.C. 2016, p. 12.

alta de la región, relacionada con el decrecimiento de un 8,6% de las exportaciones tradicionales del departamento, jalonado por el comportamiento del sector minero, además, “Las exportaciones no tradicionales disminuyeron 6,0% producto de la caída del sector agropecuario, caza y silvicultura, que fue de 18,7%, a pesar del aumento de 310,1% registrado en el sector industrial.”<sup>75</sup>, Influenciando así el comportamiento decreciente del indicador estadístico de Trabajo Decente.

No obstante, al tener en cuenta la cantidad de la población económicamente activa, utilizada en la construcción del indicador, ésta genera ruido en el cálculo de la tasa para la presente metodología, si se observa, por ejemplo, que la PEA de la Región Oriental del año 2013 fue de 1'955.535 personas, de esa cifra, 1'218.014 pertenecen al departamento de Santander y las restantes 737.521 personas, al departamento de Norte de Santander y la PEA de la Región Atlántica en el mismo año, es de 4'569.366 personas, claramente mayor si se les compara, explicando los resultados obtenidos.

Gráfica 2. Tasa de Desempleo Diamante Caribe y Santanderes, Región Oriental vs Región Atlántica, 2008-2015



Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

7.2.1.3 EMPL-4: Tasa de empleo informal. Los resultados para la Región Atlántica representan una tasa de informalidad con tendencia creciente, siendo 2014 el único año en el cual la misma disminuye en 3,65 puntos porcentuales respecto al año inmediatamente anterior, debido a las bajas tasas de los departamentos de Atlántico y Córdoba con 55,30% y 49,09%, respectivamente; dinámica que va ligada a la Tasa de Ocupación del mismo año, siendo la más alta de la región durante el periodo de estudio con un 56,30%, y a la Tasa de Desempleo, siendo la más baja del periodo de estudio con 7,39%, después del año 2012, con 8,88%.

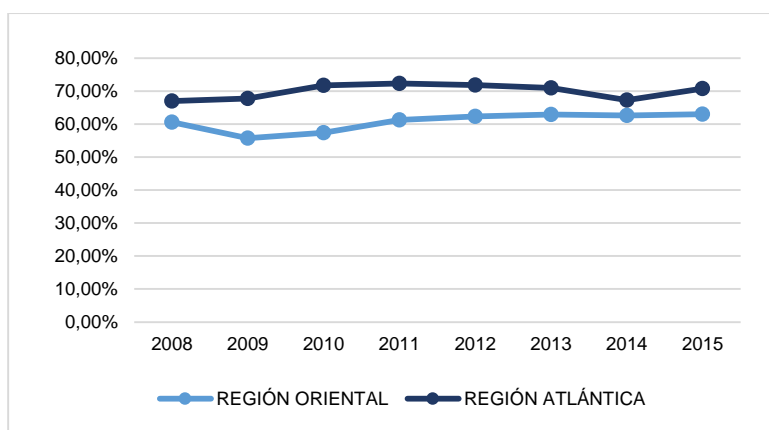
Por otro lado, la Región Oriental se logra caracterizar por tener una Tasa de Informalidad menor en comparación con la región Atlántica, con un promedio de 60,71% en el transcurso del periodo, en el cual, el departamento de Norte de Santander tuvo un promedio de 65,90%, es decir, 10,38 puntos porcentuales por

<sup>75</sup> BANCO DE LA REPÚBLICA-DANE. Cesar, 2013. En: Informes de Coyuntura Económica Regional. Bogotá D.C. 2014, p. 74.

encima de la Tasas de Informalidad del departamento de Santander, que tuvo a 2011 como el año en el cual una mayor cantidad de personas accedieron a empleos de baja calidad en empresa con menos de 5 trabajadores, careciendo de seguridad social, prestaciones de empleo o básicos legales.

Lo anterior, está relacionado con uno de los hallazgos del documento científico “*Informalidad laboral en los departamentos de Norte de Santander, Nariño, La Guajira y Cesar*”, afirmando que dados los índices de informalidad en los departamentos de referencia, “(...) se dan fallos institucionales de orden mixto que deterioran las condiciones de vida de los habitantes de la frontera, por la vía de la precarización, la inestabilidad y los bajos ingresos, evidenciado en los altos y persistentes niveles de informalidad laboral”<sup>76</sup>.

Gráfica 3. Tasa de Empleo Informal Diamante Caribe y Santanderes, Región Oriental vs Región Atlántica, 2008-2015



Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

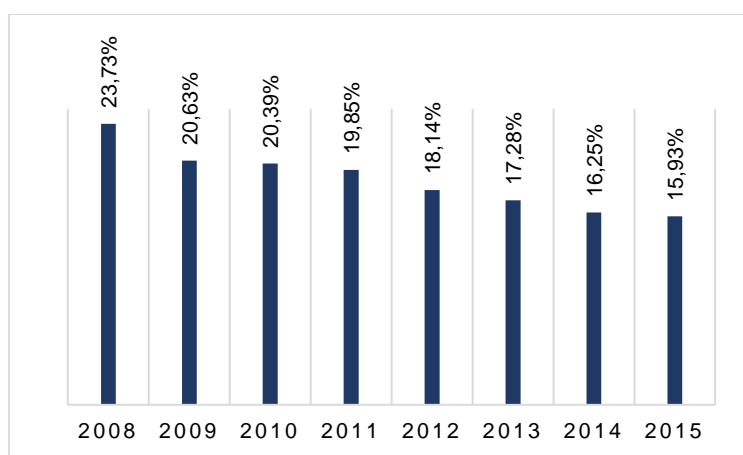
7.2.1.4 EMPL-6: Tasa de desempleo juvenil. Los resultados revelan una tendencia negativa con una clara disminución de los valores del indicador, reduciéndose en 7,8 puntos porcentuales del primer año del periodo de estudio al año final. El comportamiento del indicador evidencia que hay un aumento en la cantidad de empleos generados para los jóvenes del territorio, lo que conduce a una serie de efectos hasta la vida adulta; como bien lo afirman De La Hoz, Quejada y Yanéz, tales efectos podrían estar relacionados con “(...) el desperdicio y la degradación del capital humano, con la imposibilidad de satisfacer sus necesidades, con la incapacidad de generar ingresos que permitan acceder a bienes y servicios, y con una incertidumbre económica, expresada en la pérdida de la capacidad de ahorro a lo largo del ciclo vital y en general, en las perspectivas laborales futuras”<sup>77</sup>.

<sup>76</sup> RAMIREZ, Jorge; ZAMBRANO, Mario; MOGROVEJO, Johanna y CARREÑO, Jorge. Informalidad laboral en los departamentos de Norte de Santander, Nariño, La Guajira y Cesar. En: Apuntes del CENES. 2016. Vol. 35, N° 62, p. 140.

<sup>77</sup> DE LA HOZ, Fabio, QUEJADA, Raúl & YÁNEZ, Martha. El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos. En: Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud. 2012. Vol. 10, No. 1, p. 428.

No obstante, aunque la tendencia es decreciente, como se ha podido observar, la Tasa de Desempleo Juvenil es más elevada que la Tasa de Desempleo del territorio en el transcurso del periodo de estudio, lo que quiere decir que posiblemente exista una ausencia de políticas para fortalecer la empleabilidad y por tanto la calidad de vida del grupo poblacional en cuestión. En este sentido, vale la pena mencionar que la relación existente entre la violencia y el desempleo juvenil, llevó a la Secretaría de Gobierno de Medellín a implementar en el año 2007 el programa: “Prevención de la Violencia, Inclusión Social y Empleabilidad Juvenil de Medellín”, con el objetivo de cualificar a los sujetos jóvenes de la localidad en materia de empleo<sup>78</sup>, lo que pudo haber tenido influencia en la disminución del indicador en los primeros años del periodo estudiado.

Gráfica 4. Tasa de Desempleo Juvenil en el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

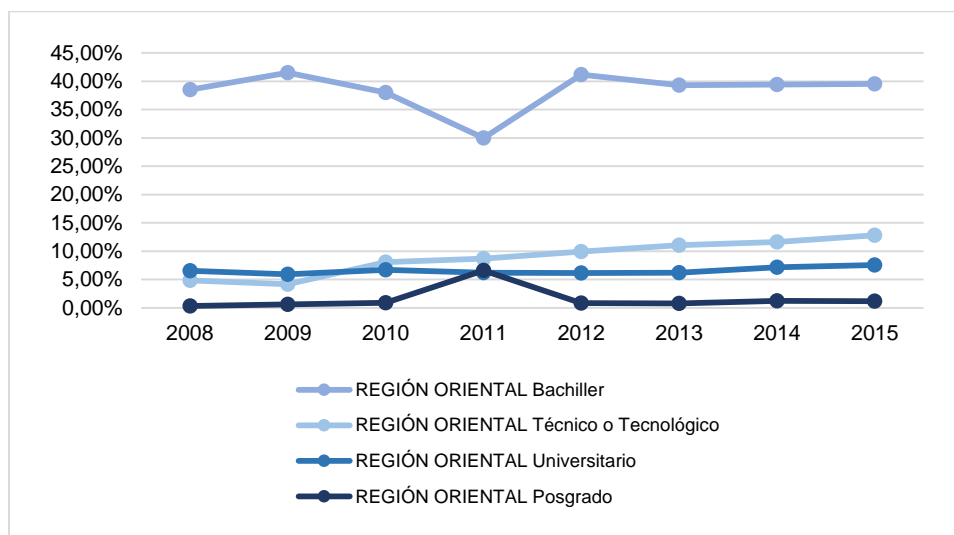


Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

7.2.1.5 EMPL-7: Tasa de desempleo por nivel educativo. El indicador para la Región Oriental supone que dentro de los cuatro niveles educativos, tales como: bachiller, técnico o tecnológico, universitario y posgrado, las personas que se encuentran en el desempleo son en su mayoría bachilleres en un 38,42% en el lapso de tiempo estudiado. El indicador para los desempleados que son técnicos o tecnológicos y universitarios, tiene una tendencia creciente, a pesar de que la Tasa de Desempleo en el periodo estudiado mantuvo una tendencia continua, oscilando entre el 9,06% y el 10,23%. Como se observa en la gráfica, en el año 2011 se disminuyó la tasa para los desempleados bachilleres, mientras la misma para los desempleados con posgrado presenta un pico, aumentando en 5,71 puntos porcentuales, respecto al año inmediatamente anterior.

<sup>78</sup> GALLO, Nancy & MOLINA, Astrid. Línea de base del programa “Prevención de la violencia, inclusión social y empleabilidad en jóvenes”. En: Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud. 2012. Vol. 10, N° 1, p. 417.

Gráfica 5. Tasa de Desempleo por Nivel educativo en el Diamante Caribe y Santanderes, Región Oriental 2008-2015



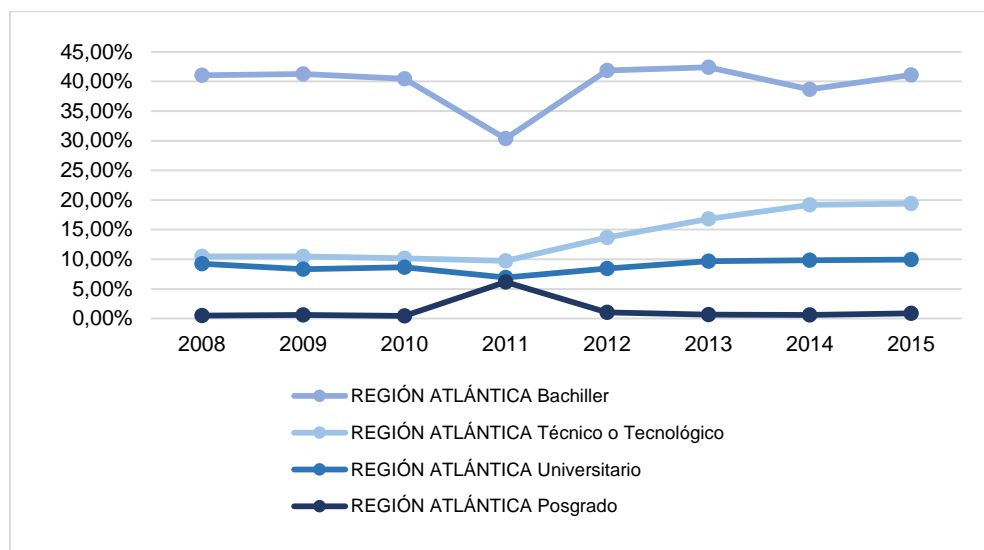
Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

Ahora bien, los resultados para la Región Atlántica exponen el mismo comportamiento de la tasa para el año 2011, donde la cantidad de desempleados con posgrado acrecentó en 5,71 puntos porcentuales respecto al 2010, lo que quiere decir que tal dinámica se presentó a nivel Diamante. Las personas que tenían un nivel educativo técnico o tecnológico y universitario, tuvieron una tasa mayor en comparación con la Región Oriental, en 4,84 y 2,34 puntos porcentuales, respectivamente. El comportamiento para los técnicos/tecnólogos medido por la tasa, expone una propensión creciente, pasando de 10,49% en el primer año del periodo a 19,39% para el último año, un aumento significativo que asegura que en el transcurso del periodo, es cada vez mayor la cantidad de desempleados que tienen tal nivel educativo.

El PIB para el año 2011 creció en 5,9%<sup>79</sup>, un panorama dinámico si se le compara con el año 2010, influyendo positivamente en la tasa de desempleo. Sin embargo, a partir de los resultados del presente indicador, se puede decir que el empleo generado fue de poco valor agregado, dada la disminución en la tasa de desempleo para los bachilleres y el aumento de la misma para los profesionales y técnicos.

<sup>79</sup> DANE. Comportamiento anual de la economía colombiana durante el 2011. En: Boletín de prensa N° 8. Bogotá D.C. 2012, p. 5.

Gráfica 6. Tasa de Desempleo por Nivel educativo en el Diamante Caribe y Santanderes, Región Atlántica 2008-2015



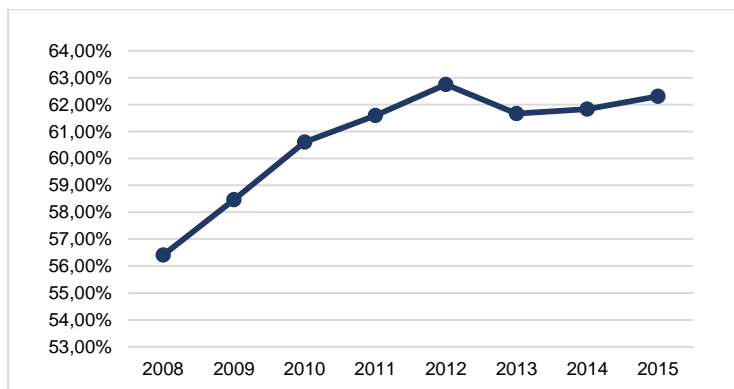
Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

7.2.1.6 EMPL-9: Proporción de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares. Como bien se puede observar en la gráfica 7, el indicador presenta una tendencia discontinua, siendo creciente en el primer quinquenio del periodo, para disminuir en 1,09 puntos porcentuales en el año 2013, respecto al año 2012, año con la tasa más alta del periodo de estudio; lo que tiene relación con la tasa de informalidad del mismo año, de 69,71% para la totalidad del territorio, la segunda más alta del periodo analizado, y con lo afirmado por María Eugenia Castelao<sup>80</sup> quien asegura que en América Latina la informalidad se concentra en los trabajadores independientes.

No obstante, para la última temporada -año 2015- como resultado de la coyuntura mundial y sus efectos en la economía nacional, se observa que los trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares aumentan su proporción, con una tasa de 62,31% para el Diamante.

<sup>80</sup> CASTELAO, María Eugenia. La formalización de los trabajadores por cuenta propia en Argentina: análisis del programa Monotributo Social y de los factores que condicionan su alcance. En: Equidad y desarrollo. 2016. N° 26, p. 15.

Gráfica 7. Proporción de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares en el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015



Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

## 7.2.2 Dimensión 2: ingreso adecuado y trabajo productivo

7.2.2.1 EARN-1: Tasa de pobreza laboral. La medición de la tasa en el Diamante Caribe y Santanderes del presente trabajo de investigación, se realiza para el periodo comprendido por los años 2010 a 2015, debido al cambio de metodología realizado por el DANE para obtener la línea de pobreza anual.

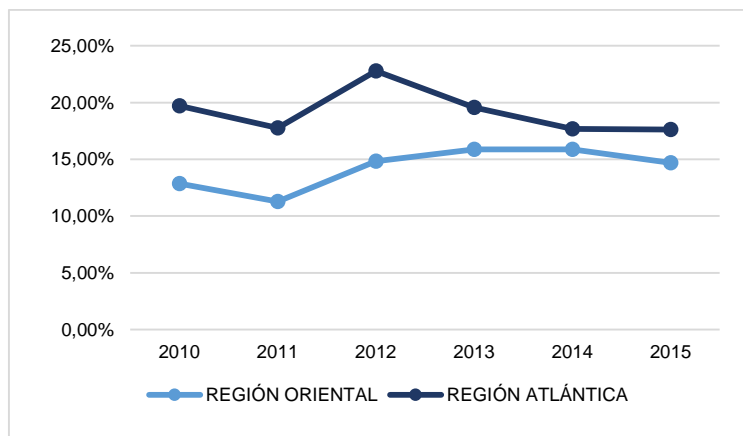
Los resultados del presente indicador para la Región Oriental, presentan una tendencia discontinua, con un promedio de 14,23% en el periodo de estudio, en el cual, la tasa para el departamento de Norte de Santander presenta un promedio de 5,08 puntos porcentuales por encima de la tasa del departamento de Santander; siendo 2013 el año con mayor pobreza laboral de tal departamento con una tasa de 19,03%; es decir, éste fue el año con la mayor cantidad de personas que tenían un nivel de ingreso mínimo per cápita por debajo de \$206.091, lo que imposibilitaba la adquisición de una canasta de bienes alimentarios, como no alimentarios, que permitiesen un nivel de vida adecuado mensual.

Ahora bien, los resultados para la Región Atlántica, al igual que en la Región Oriental, presentan una tendencia discontinua, sin embargo, en comparación con la misma, es mayor 4,96 puntos porcentuales en el sexenio de estudio, siendo 2012 el año con mayor pobreza laboral del territorio con una tasa de 22,79%, lo que quiere decir que en ese año un mayor número de personas, consideradas como pobres, no contaba con un ingreso mensual mínimo de \$202.083, especialmente en los departamentos de Córdoba, Guajira y Sucre, en ese orden. Lo anterior, probablemente esté relacionado con la reducción de la producción de algodón y maíz, productos con los que el departamento de Córdoba establece dependencia por ser el mayor productor en el país<sup>81</sup>, el decrecimiento del 68,8% de las regalías

<sup>81</sup> BANCO DE LA REPÚBLICA-DANE. Córdoba, 2012. En: Informes de Coyuntura Económica Regional. Bogotá D.C. 2013, p 10.

recibidas por La Guajira a partir de la explotación de carbón<sup>82</sup> y el descenso en 37,9% de las exportaciones de Sucre<sup>83</sup>.

Gráfica 8. Tasa de Pobreza Laboral en el Diamante Caribe y Santanderes, Región Oriental vs Región Atlántica, 2008-2015



Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

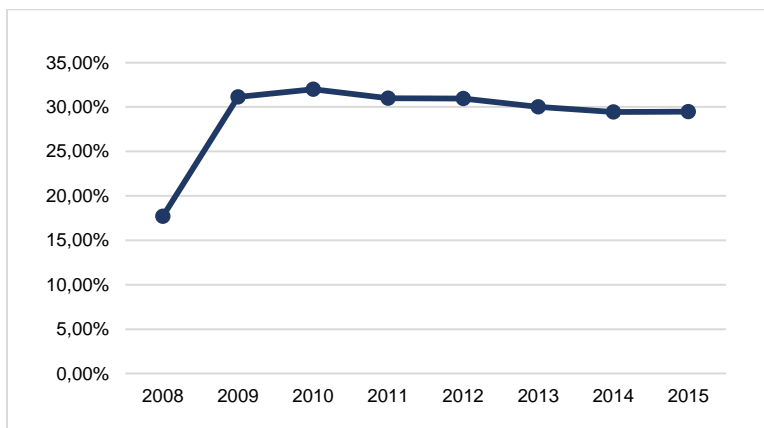
7.2.2.2 EARN-2: Tasa de bajos ingresos. La presente tasa hace alusión a la cantidad de personas empleadas del territorio analizado que percibieron ingresos bajos, considerando que recibieron menos de dos tercios de la mediana del salario por hora. Como se observa en la gráfica, 2008 resultó siendo el año con la tasa más baja, probablemente debido a la disminución de productividad laboral de las empresas que se dio como respuesta a la crisis mundial de ese año<sup>84</sup>, relacionado con la tasa más alta de desempleo en la región, aumentando en 13,41 puntos porcentuales para el año 2009, y a partir de allí hasta terminar el periodo de estudio, presenta una fluctuación de poca amplitud, manteniéndose constante en el periodo 2011-2013, y disminuyendo solo 0,53 puntos porcentuales al término del periodo analizado. Cabe resaltar que 2010 viene siendo el año con la mayor tasa de bajos ingresos, donde los departamentos de Córdoba, Guajira y Magdalena, son los territorios con mayor cantidad de personas que trabajan por salarios bajos, con tasas de 41,07%, 37,76% y 37,01%, respectivamente.

<sup>82</sup> BANCO DE LA REPÚBLICA-DANE. La Guajira, 2012. En: Informes de Coyuntura Económica Regional. Bogotá D.C. 2013, p 45.

<sup>83</sup> BANCO DE LA REPÚBLICA-DANE. Sucre, 2012. En: Informes de Coyuntura Económica Regional. Bogotá D.C. 2013, p 10.

<sup>84</sup> KOKOCINSKA, Malgorzata y REKOWSKI, Marek. Impacto de la crisis mundial en el empleo y la productividad de las pymes: El caso de las grandes economías europeas. En: Revista de Economía Mundial. 2013. N° 35, p. 131.

Gráfica 9. Tasa de Bajos Ingresos en el Diamante Caribe y Santander, 2008-2015



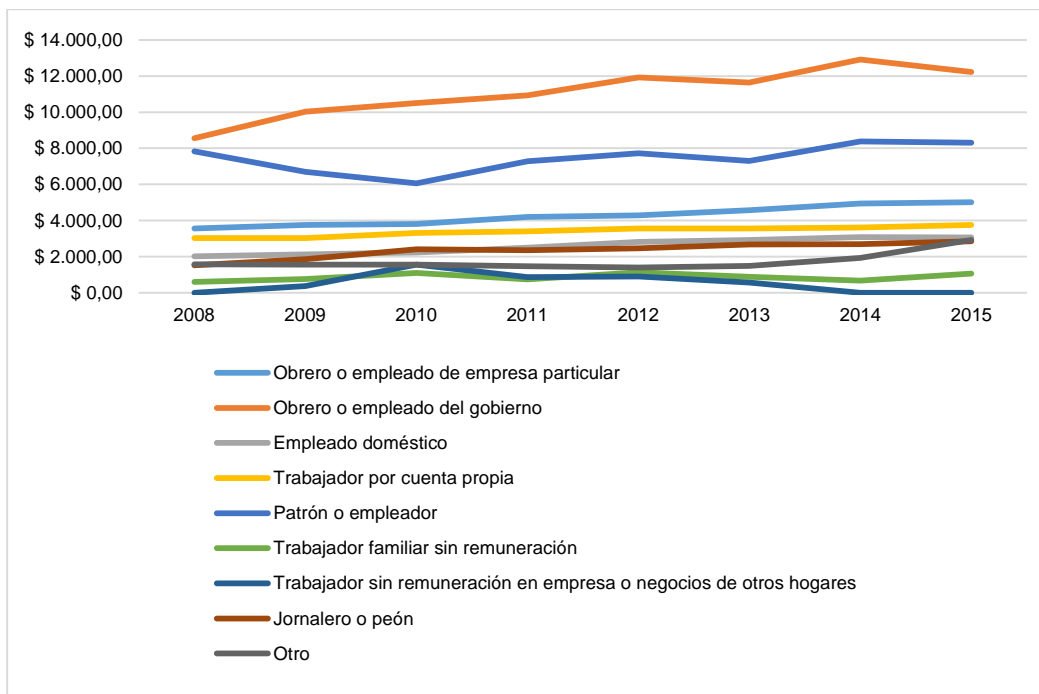
Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

7.2.2.3 EARN-3: Ganancia promedio por hora en ciertas ocupaciones. Los resultados para las nueve categorías de ocupación presentadas por el DANE, ostentan una tendencia continua para la Región Oriental, de las cuales, el Obrero o empleado de empresa particular, obrero o empleado del gobierno y el patrón o empleador, se caracterizan porque en el transcurso del periodo su ganancia promedio por hora se comporta de manera creciente y proactiva, dando acceso a una mejor calidad de vida comparada con los trabajadores de las demás ocupaciones, ganancia que probablemente tenga relación con el nivel educativo de los ocupados en cuestión, tal como afirma Becker<sup>85</sup>, los trabajadores con mayor capital humano deberían recibir mayores salarios. Por otro lado el trabajador familiar sin remuneración y el trabajador sin remuneración en empresa o negocios de otros hogares, están representados por un indicador con tendencia continua y negativa, debido a las fluctuaciones considerables, al ganar \$375 por hora en el 2009, \$1.562 por hora en el 2010 y \$862 por hora en el 2011, por ejemplo.

En éste mismo sentido, llama la especial atención el trabajador por cuenta propia, a consecuencia de que su ganancia promedio por hora del año 2008 al año 2015, solo aumenta en \$729, a pesar de tener una tendencia continua y positiva, siendo Santander el departamento donde los trabajadores por cuenta propia ganaron \$977 por encima de los mismos ubicados en el departamento de Norte de Santander, en promedio para el periodo de estudio; lo que quiere decir, que la informalidad en el departamento de Santander es mejor paga, que la informalidad en el departamento de Norte de Santander.

<sup>85</sup> BECKER, Gary. "Investment in human capital: A theoretical analysis", *Journal of Political Economy*, citado por: CASTILLO CAICEDO, Maribel. Desajuste educativo por regiones en Colombia: ¿Competencia por salarios o por puestos de trabajo?. En: *Cuadernos de Economía*. 2007. Vol. 26, N° 46, p. 110.

Gráfica 10. Ganancia Promedio por hora en ciertas ocupaciones en la Región Oriental del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015



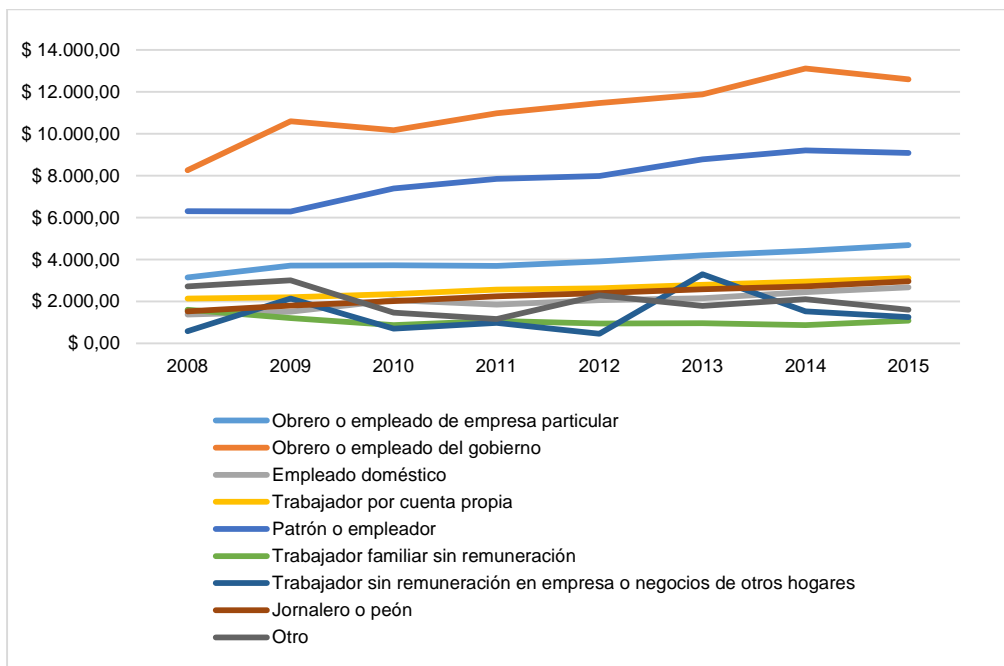
Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

Ahora bien, al analizar los resultados para la Región Atlántica, se percibe la misma dinámica para el obrero o empleado de empresa particular, el obrero o empleado del gobierno y el patrón o empleador pertenecientes a la Región Oriental, visto que sus ganancias promedio por hora – en la Región Atlántica- presentan una tendencia creciente a lo largo del periodo de análisis en comparación con las demás ocupaciones; además, Córdoba es el departamento en el cual el trabajador del gobierno recibe una mayor ganancia promedio por hora, siendo ésta de \$12.001, es decir, \$872 por encima del promedio de la región.

Es importante resaltar el comportamiento del indicador para el jornalero o peón, considerando que a lo largo del periodo los empleados en esta ocupación aumentan su ganancia promedio por hora en \$1.435, con una tendencia lineal positiva; la cual comparada con los departamentos de la región, es el departamento del Cesar, el territorio donde los jornaleros obtienen una ganancia de \$2.616, es decir, \$340 por encima del promedio del periodo.

Por otro lado, el indicador para el trabajador por cuenta propia, a pesar de tener la misma tendencia de la Región Oriental, los empleados en ésta ocupación en la Región Atlántica obtienen \$819 menos en su ganancia promedio por hora en el periodo analizado, escenario en el cual, el departamento con el indicador más bajo es Córdoba con \$2.210 y el departamento con la mayor ganancia es Atlántico con \$2.922.

Gráfica 11. Ganancia Promedio por hora en ciertas ocupaciones en la Región Atlántica del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015



Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

### 7.2.3 Dimensión 3: horario de trabajo decente

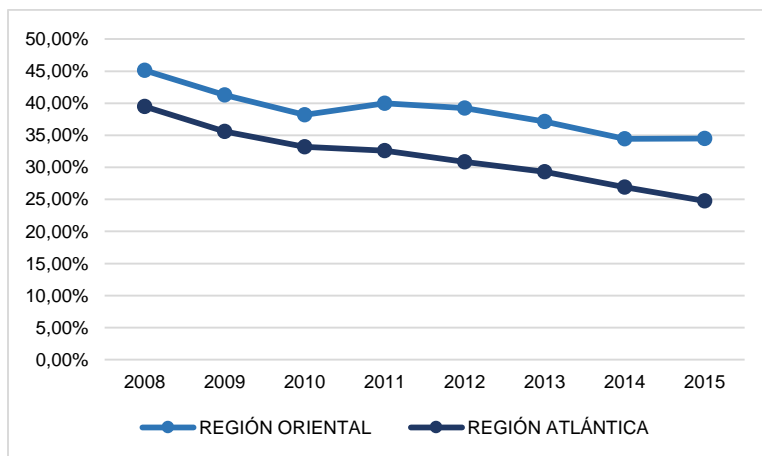
7.2.3.1 TIME-1: Empleo en tiempo de trabajo excesivo. A partir de los resultados obtenidos se puede afirmar que el 33,17% del total de personas empleadas en el territorio, están expuestas a trabajar por más de cuarenta y ocho horas a la semana, alejándolos de trabajar en condiciones de Trabajo Decente, es decir, el trabajador aumenta por voluntad propia o por determinación del empleador la carga horaria, trabajando horas más allá de lo habitual, provocando efectos nocivos sobre la capacidad física y mental, incluyendo la ocurrencia de accidentes de trabajo; además de la posibilidad de implicar sacrificios de horarios de alimentación, ocio, descanso, sueño y de contacto con familiares y amigos<sup>86</sup>

Con lo anterior, como se aprecia en la gráfica 12, la Región Oriental se encuentra 7,15 puntos porcentuales por encima del promedio de personas de la Región Atlántica que trabajan más de cuarenta y ocho horas semanales; siendo Norte de Santander el departamento donde más se presentó el fenómeno durante el periodo de estudio, con un promedio de 39,59%. Lo que se puede resaltar de ambas regiones del Diamante, son sus tendencias decrecientes, indicando que los intentos por ofrecer a los trabajadores del territorio un horario de trabajo decente para disfrutar de la vida familiar y personal, han dado frutos, lo que es evidente.

<sup>86</sup> CRUZ, María; CHAVEZ, María; BARCELLOS, Rita; ALMEIDA, Luiz; DE OLIVEIRA, Iara y PEDRAO, Luiz. Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. En: Revista Cubana de Enfermería. 2010. Vol. 26. N° 1, p. 54.

No obstante, cabe mencionar la especial atención que se le debe dar a los departamentos de Magdalena y Cesar en materia de políticas públicas de Trabajo Decente, puesto que con promedios de 37,11% y 37,52% respectivamente, son los departamentos donde los empleados trabajaron más horas a la semana, con 5,53 y 5,94 puntos porcentuales arriba del promedio de la región, lo que podría provocar una variedad de efectos nocivos sobre la capacidad física y mental, además de la ocurrencia de accidentes de trabajo y otros agravios<sup>87</sup>.

Gráfica 12. Empleo en tiempo de trabajo excesivo en el Diamante Caribe y Santanderes, Región Oriental vs Región Atlántica, 2008-2015



Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

#### 7.2.3.2 TIME-4: Tasa de subempleo por insuficiencia de tiempo.

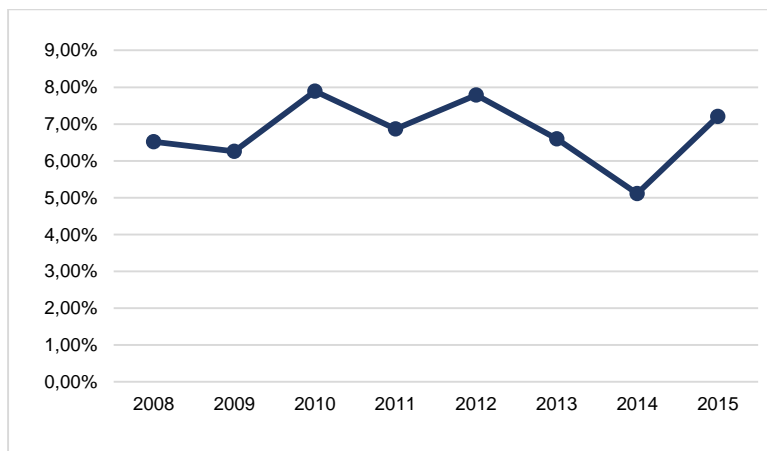
Debido a las alternancias del indicador durante el periodo de estudio, se afirma que éste presenta una tendencia discontinua, siendo 2010 el año con el mayor porcentaje de personas empleadas en el Diamante, que estaban dispuestas a aumentar en horas su horario de trabajo, debido a su condición de subempleados por insuficiencia de tiempo.

Un año después de la crisis del 2008, la tasa presenta su índice más bajo en el territorio de estudio, de 6,26%, para después aumentar 1,63 puntos porcentuales para el año 2010; con una tasa de empleo informal de 68,57% en éste año, es probable que el fenómeno se haya dado, debido a la incapacidad de generar nuevos y mejores empleos justamente remunerados, que no despertaran en el trabajador la necesidad de trabajar más horas con el fin de cubrir sus necesidades.

En éste sentido, Sucre, Guajira y Norte de Santander, son los departamentos que presentan las tasas más altas en el periodo de estudio, con 11,83%, 7,99% y 7,90%, respectivamente, mientras, Cesar, Magdalena y Atlántico, son los tres departamentos donde el fenómeno del subempleo no es tan significativo, con 4,47%, 4,87% y 5,25%, en ese mismo orden.

<sup>87</sup> CRUZ ROBAZZI, Maria Lucia do Carmo, et al. Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. En: Revista Cubana de Enfermería. 2010. Vol. 26, N° 1, p. 54.

Gráfica 13. Tasa de subempleo por insuficiencia de tiempo en el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015



Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

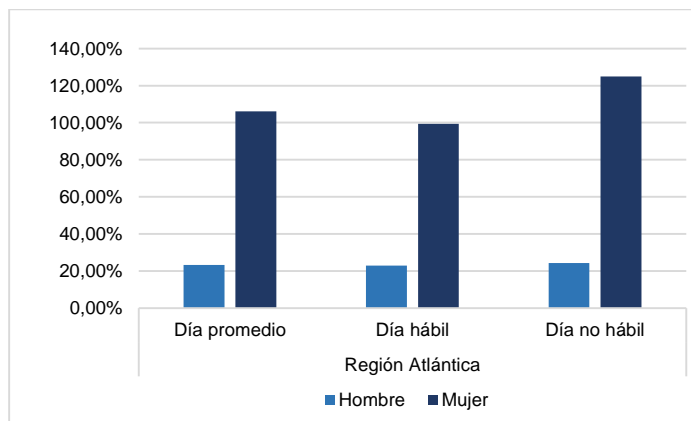
#### 7.2.4 Dimensión 4: conciliación del trabajo, la vida personal y familiar.

7.2.4.1 FAMI-1: Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado. Debido a la presentación de los datos de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT), de la cual se hizo uso para el cálculo del presente indicador, los resultados se presentan para hombres y mujeres de la Región Atlántica y Región Oriental y a partir de ellos se evidencia que las mujeres de la Región Atlántica dedican mayor tiempo al trabajo no remunerado en comparación al trabajo remunerado, caso contrario al de los hombres del mismo territorio, considerando que la población femenina dispone de una mayor cantidad de tiempo para adquirir certificaciones y realizar trabajo voluntario sin recibir ingresos a cambio de las tareas realizadas, sumado a la realización del trabajo reproductivo sin recibir remuneración alguna, lo que hace referencia a la crianza de hijos y cuidado de la familia, tareas realizadas mayormente en un día no hábil. Según la CEPAL<sup>88</sup>, el trabajo no remunerado de las mujeres es el soporte de las sociedades, sustenta la economía y su valor debe reconocerse en las cuentas nacionales.

Ahora bien, los resultados para la Región Oriental son significativamente parecidos, visto que son las mujeres las que dedican mayor tiempo al trabajo no remunerado en comparación al trabajo remunerado, sin embargo, tanto hombres como mujeres, lo hacen en menor medida en los días hábiles, comparado con la Región Atlántica, mientras que en un día promedio, se evidencia que ambos sexos lo prefieren para realizar sus actividades no remuneradas de preferencia.

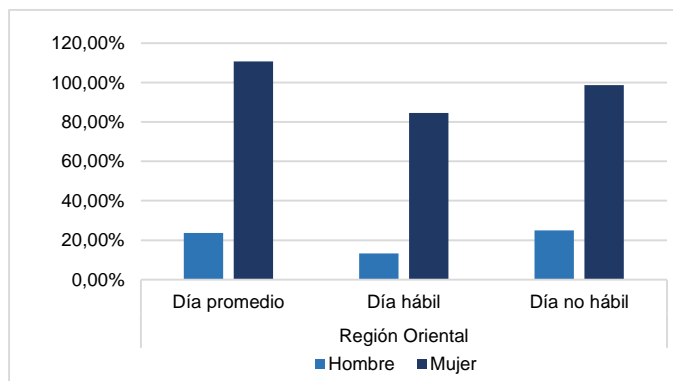
<sup>88</sup> CEPAL. Trabajo no remunerado de las mujeres, un aporte a la economía. 2016. [En línea] Disponible en: [http://www.cepal.org/sites/default/files/infographic/files/5\\_tiempo\\_final\\_11\\_oct\\_2016.pdf](http://www.cepal.org/sites/default/files/infographic/files/5_tiempo_final_11_oct_2016.pdf)

Gráfica 14. Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado para la Región Atlántica del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015



Fuente: Elaboración propia basado en ENUT, DANE 2012-2013

Gráfica 15. Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado para la Región Oriental del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015



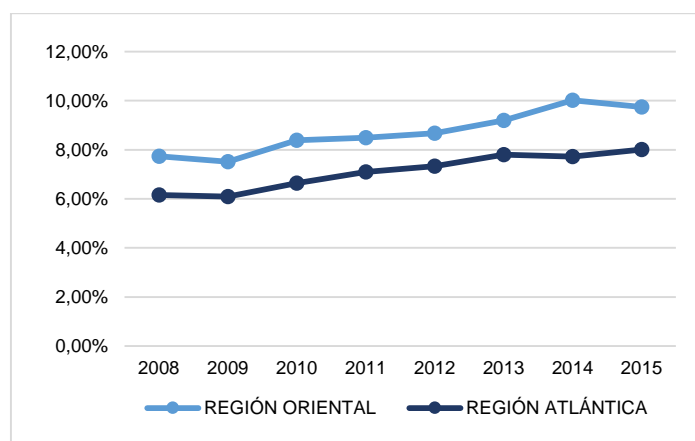
Fuente: Elaboración propia basado en ENUT, DANE 2008-2015

### 7.2.5 Dimensión 6: la estabilidad y seguridad del trabajo

7.2.5.1 STAB-1: Tasa de empleo precario. Para la Región Oriental la tasa indica una tendencia creciente y un promedio de 8,72% en el periodo de estudio, siendo 2009 el año con la menor tasa, de 7,52% y 2014 el año con la mayor tasa, de 10,01%; donde el departamento de Norte de Santander, posee una menor cantidad de “trabajadores eventuales” “trabajadores a corto plazo” o “estacionales”, con un promedio de 7,46% en el periodo de estudio, comparado con una tasa de 9,97% para el departamento de Santander. Es decir, los trabajadores en Santander están definidos por una tasa de 2,51 puntos porcentuales por encima de los nortesantandereanos, expuestos a peores condiciones de vida debido al tipo de contrato pactado por ellos y el empleador, lo que genera incertidumbre sobre su estado laboral, considerando que el contrato se dé a término fijo inferior a un año, no alcanza a cubrir tanto sus expectativas laborales, como sus expectativas de vida.

Así mismo, la Región Atlántica perteneciente al Diamante Caribe y Santanderes, al igual que la tasa para la Región Oriental anteriormente descrita, presenta una tendencia creciente, con un promedio de 7,10% para el lapso de tiempo analizado, donde el departamento de Córdoba presenta una tasa de 4,44%, la más baja si se le compara con la tasa del departamento de La Guajira, mayor 5,03 puntos porcentuales, lo que tiene relación con la tasa de empleo informal del departamento, siendo la segunda mayor tasa del periodo con un 76,20% de los empleados que trabajan bajo éstas condiciones precarias, en la mayoría de los casos, de los cuales se resaltan a los asalariados que no cuentan con la protección social considerando que están empleados en empresas dentro de un marco informal. Una causa de lo anterior, son las elevadas tasa de desempleo en el sector formal<sup>89</sup>, de 9,11% para el departamento de La Guajira, una de las mayores tasas en comparación con los ocho departamentos restantes del Diamante.

Gráfica 16. Tasa de empleo precario en el Diamante Caribe y Santanderes, Región Oriental Vs Región Atlántica, 2008-2015



Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

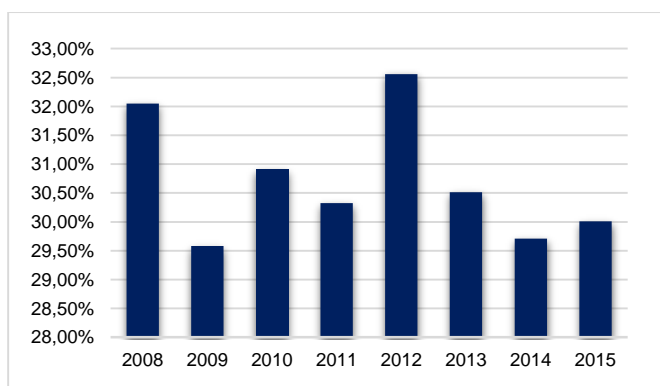
7.2.5.2 STAB-2: Antigüedad en el trabajo. El rango establecido para el cálculo del presente indicador, es de un año o menos en el trabajo, para evaluar el porcentaje del personal ocupado que está bajo un contrato a término fijo inferior o igual a un año, o contrato temporal, teniendo en cuenta que en palabras de Stefano Farné, la temporalidad reduce la calidad del empleo<sup>90</sup>; haciendo necesario analizar en éste trabajo la cantidad de ocupados del territorio que se encuentran expuestos a los efectos de ésta modalidad de contrato, afectando su calidad de vida presente y futura, y considerar la fluidez del mercado laboral.

<sup>89</sup> FRANCIE, Lund. La protección social laboral de los trabajadores del sector informal. En: Revista Internacional de Seguridad Social. 2012. Vol. 65. N° 4, p16.

<sup>90</sup> FARNÉ, Stefano. *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. OIT, 2003, p 15.

Los resultados exponen una tasa con tendencia continua y positiva y un promedio de 30,71% en el periodo de análisis, siendo 2009 el año con la menor tasa, de 29,58% y el año 2012 presenta una tasa de 32,56%, la mayor del octenio. Sucre es el departamento en el cual se percibe una mejor fluidez del mercado laboral, en vista de que el 26,58% de la población ocupada se encuentra empleada bajo la modalidad de contrato a término fijo inferior o igual a un año, siendo la menor del territorio analizado; caso contrario al observado en el departamento de la Región Oriental, Norte de Santander, que presenta una tasa de 8,73 punto porcentuales por encima de la primera –tasa del departamento de Sucre-, por lo tanto su población empleada está constantemente expuesta al desempleo o al trabajo precario.

Gráfica 17. Antigüedad en el trabajo en el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015



Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

## 7.2.6 Dimensión 7: igualdad de oportunidades y trato en el empleo.

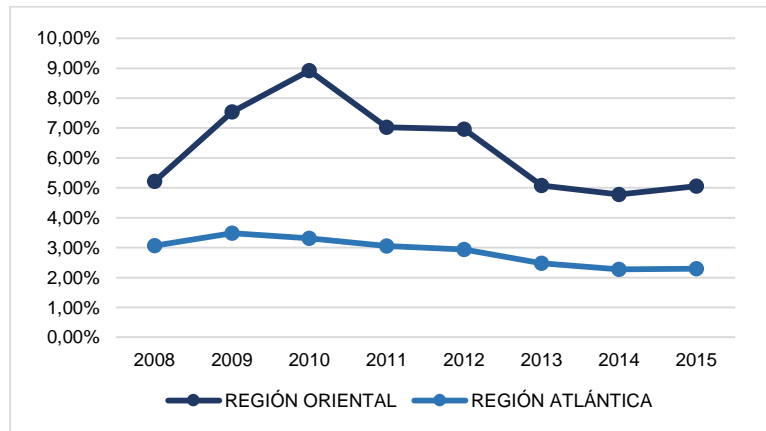
7.2.6.2 EQUA-2: Proporción de mujeres en el empleo en alta y media gerencia. Los resultados obtenidos “(...) llevan a plantear la cuestión de la participación activa de las mujeres en la alta dirección de las empresas y la necesidad de incorporación de políticas que gestionen la diversidad dentro de la empresa, ya no en términos de equidad y justicia social, sino como un elemento más de competitividad empresarial<sup>91</sup>, defendiendo así uno de los pilares del Trabajo Decente, la igualdad, que se ve cuestionado durante los ocho años analizados en el Diamante Caribe y Santanderes.

Para el territorio de análisis, los resultados describen que la proporción de mujeres que trabajan en la toma de decisiones y de gestión de roles en el gobierno y empresas institucionales, es mayor en la Región Oriental, con un promedio de 6,32% en el periodo analizado, siendo Santander el departamento con la mayor tasa, de 7,00%, que para el periodo de 2010 a 2012, estuvo por encima de la tasa

<sup>91</sup> VEGA, Pedro; SÁNCHEZ, Rosa; NÚÑEZ, Belén y GÓMEZ, Nuria. Participación femenina en puestos directivos y desigualdad salarial. Un análisis en el mercado laboral español. En: Estudios de Economía Aplicada. 2016. Vol. 34. N° 1, p. 157.

promedio; sin embargo, presenta una tendencia decreciente al concluir el periodo. Por otro lado, la Región Atlántica, posee una tasa de tendencia continua, con una fluctuación de muy poca amplitud, disminuyendo en solo 0,76 puntos porcentuales al finalizar el periodo de análisis. Cabe resaltar la dinámica de la tasa en el departamento de Córdoba, considerando que estuvo 2,55 puntos porcentuales por encima del promedio de la región, es decir, de 5,41% frente a 2,86%.

Gráfica 18. Proporción de mujeres en el empleo en alta y media gerencia en el Diamante Caribe y Santanderes, Región Oriental Vs Región Atlántica, 2008-2015



Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

7.2.6.3 EQUA-3: Brecha salarial de género. La brecha salarial de género en Colombia aparece desde una etapa muy temprana en el mercado laboral<sup>92</sup>, donde la diferencia relativa entre el salario medio de los hombres frente al de las mujeres, se explica en mayor medida por las diferencias de género en las características de los trabajadores<sup>93</sup>, la que fue mayor en la Región Atlántica en los dos primeros años del periodo y a partir de allí se observa un comportamiento continuo y negativo, con varios picos en ambas regiones, como el del año 2012, con 24,17% para la Región Oriental y 25,48% para la Región Atlántica.

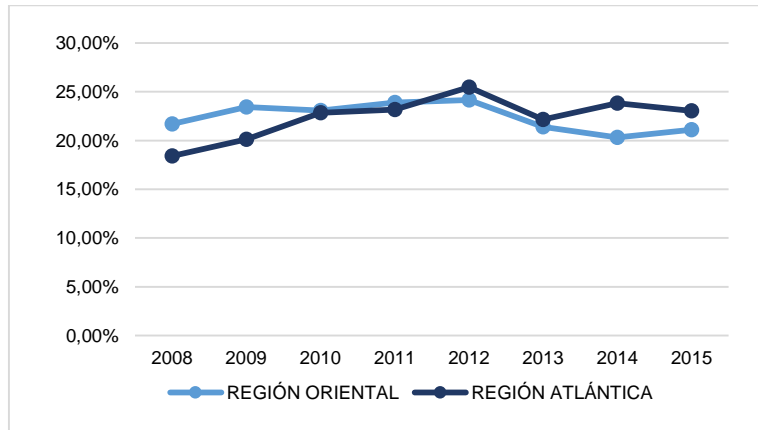
De ésta última, el departamento con la mayor brecha en el periodo de análisis es Cesar con 25,88%, es decir, 3,49 puntos porcentuales por encima del promedio de la región. En éste mismo sentido, el departamento donde la brecha es menor al promedio en 4,26 puntos porcentuales, es el departamento de Bolívar, territorio donde probablemente la discriminación en la educación, la contratación y/o la promoción en el empleo, no tengan tanta incidencia en el aumento de los costos de adquisición de habilidades para la población femenina y así, la remuneración que obtienen pueda compensar ese mayor costo<sup>94</sup>, en cierta medida.

<sup>92</sup> CEPEDA, Laura; CARDONA, Lina y BARÓN, Juan. La brecha salarial de género entre los universitarios recién titulados. En: El Trimestre Económico. 2014. Vol. 81. N° 2, p. 461.

<sup>93</sup> GÓMEZ, Eva y VÁZQUEZ, Raymundo. Evolución de la brecha salarial de género en México. En: El Trimestre Económico. 2014. Vol. 81. N° 3, p. 626.

<sup>94</sup> ESPINO, Alma. Brechas salariales en Uruguay: género, segregación y desajustes por calificación. En: Revista problemas del desarrollo. 2013. Vol. 174. N° 44, p. 91.

Gráfica 19. Brecha salarial de género en el Diamante Caribe y Santanderes, Región Oriental Vs Región Atlántica, 2008-2015

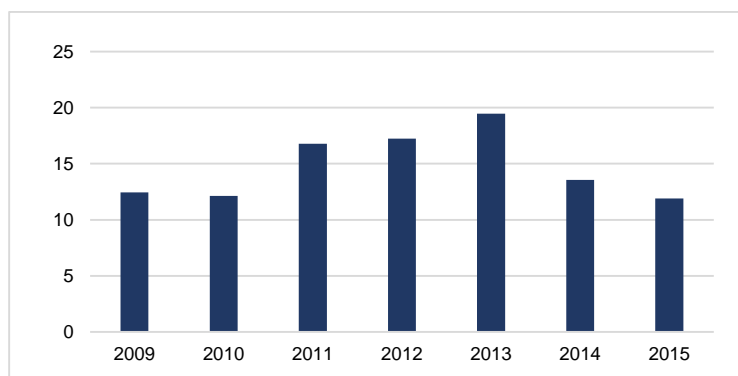


Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

### 7.2.7 Dimensión 8: ambiente de trabajo seguro

7.2.7.1 SAFE-1: Tasa de accidentes mortales. La seguridad y la salud en el trabajo son elementos vitales del Trabajo Decente, por ello al evaluar los resultados para la tasa de accidentes mortales se puede observar una tendencia continua en la cantidad de accidentes mortales que se presentaron en el territorio, con un promedio total de 14 accidentes al año, siendo 2011, 2012 y 2013, los años que tuvieron una cantidad de accidentes por encima del promedio, con 151, 155 y 175 accidentes mortales al año, respectivamente; donde Santander y Atlántico estuvieron en el top de los departamentos donde los trabajadores sufrían accidentes mortales en mayor medida, con 229 y 206 accidentes, una cantidad considerable y alarmante al lado de los 27 accidentes mortales que se presenciaron a lo largo del periodo de estudio en el departamento de Sucre.

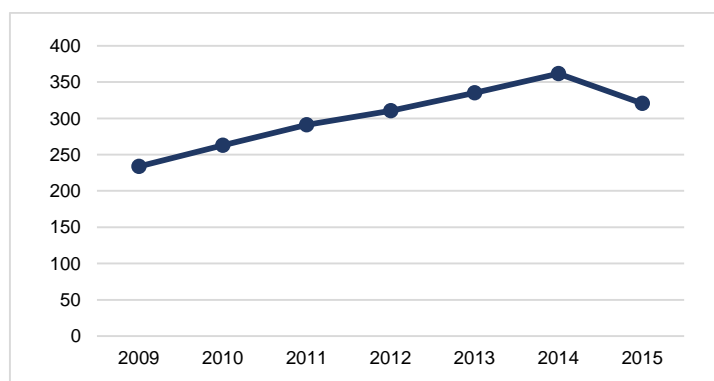
Gráfica 20. Tasa de accidentes mortales en el Diamante Caribe y Santanderes, 2009-2015



Fuente: Elaboración propia basado en FASECOLDA 2009-2015

7.2.7.2 SAFE-2: Tasa de accidentes no mortales. Gracias al conteo de la cantidad de accidentes no mortales llevado por FASECOLDA, se puede evidenciar que la cantidad de accidentes no mortales por horas trabajadas por cada millón de empleados, posee una tendencia creciente en el periodo analizado, y es en el último año del mismo en el que se observa una reducción significativa de los mismos. Nuevamente son los departamentos de Santander y Atlántico, los territorios en los que se presentan una mayor cantidad de accidentes no mortales, con una tasa promedio de 545,19 y 574,98, respectivamente. Por otro lado, La Guajira es el departamento que presenta una menor tasa en comparación con los demás departamentos del Diamante, con un resultado de 61,35 accidentes por cada millón de trabajadores, en promedio.

Gráfica 21. Tasa de accidentes no mortales en el Diamante Caribe y Santanderes 2009-2015



Fuente: Elaboración propia basado en FASECOLDA 2009-2015

7.2.7.3 SAFE-4: Inspección laboral. Los resultados obtenidos a partir de la base de datos del Ministerio de Trabajo de la República de Colombia hasta el 2014, proponen un promedio aproximado de 28 inspectores laborales por departamento; siendo Santander, Atlántico y Cesar, los departamentos con una mayor cantidad de inspectores laborales, con 56, 36 y 28 inspectores laborales que se encargan de monitorear y hacer cumplir las condiciones ideales y estándares de trabajo propuestos. La cantidad de inspectores laborales es lamentable, dada la importancia de la labor, que según Pernia, garantizar la coordinación efectiva del sistema de inspección en el trabajo, "(...) facilita la adopción y aplicación de políticas destinadas a asegurar un cumplimiento uniforme a nivel nacional y permite un uso racional de los recursos disponibles."<sup>95</sup>.

## 7.2.8 Dimensión 9: seguridad social

7.2.8.1 SECU-1: Porcentaje de la población por encima de la edad legal de jubilación que se benefician de una pensión de vejez. En palabras de Martínez,

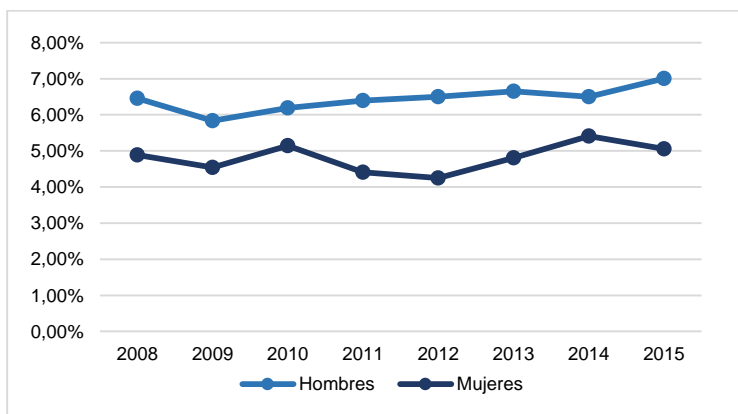
<sup>95</sup> PERNI, Nuvia. La inspección del trabajo y los entes administrativos del Estado venezolano. En: Revista gaceta laboral. 2013. Vol. 19, N° 3, p 280.

Henaine y Zubieta<sup>96</sup>, las mujeres son más susceptibles de tener carreras laborables más cortas, más inestables, y peor remuneradas en comparación con los hombres, razón por la cual requieren de trayectorias laborales más largas y mejor pagadas para generar montos acumulados iguales a los de los hombres, evitando su exposición a un riesgo de pobreza en la vejez mayor al de su homólogo masculino.

Lo anterior hace referencia a la dinámica que se observa en el territorio de estudio, en vista de que los resultados del indicador evidencian que las mujeres que reciben pensión están 1,63 puntos porcentuales por debajo de la cantidad de hombres que acceden a una pensión de vejez. En la Región Oriental la brecha es evidente pero está por debajo de la presentada a nivel Diamante, siendo ésta de 1,34 puntos porcentuales, donde la proporción de población femenina que recibe éste instrumento fundamental de seguridad social es de 6,50%, mientras para los hombres es de 7,84%.

Para la Región Atlántica la brecha en el territorio es mayor a la observada en el Diamante, considerando que la proporción de mujeres en el sistema pensional es de 4,33%, es decir, 1,71 puntos porcentuales por debajo del porcentaje de hombres. En éste sentido, si la pensión de vejez se concibe dado el trabajo remunerado, que como se ha expuesto anteriormente, el tiempo dedicado a éste es mayor para la población masculina del Diamante, y su cuantía se fija en función del salario por el que se ha cotizado, el sistema social de previsión no garantiza igual seguridad económica a las mujeres<sup>97</sup>, incumpliendo con uno de los pilares del Trabajo Decente, la igualdad.

Gráfica 22. Porcentaje de la población por encima de la edad legal de jubilación que se benefician de una pensión de vejez en el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015



Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

7.2.8.2 SECU-2: Gasto público de la seguridad social. Como se observa en la gráfica 22, el indicador que expone la cantidad de gasto público destinado a la seguridad social, ha tenido una tendencia continua a lo largo del periodo de análisis,

<sup>96</sup> MARTÍNEZ, Marissa; HENAINE, Mariem y ZUBIETA, Carlos. Equidad de género en el sistema pensionario en México. En: Estudios de Economía Aplicada. 2016. Vol. 34. N° 1, p. 225.

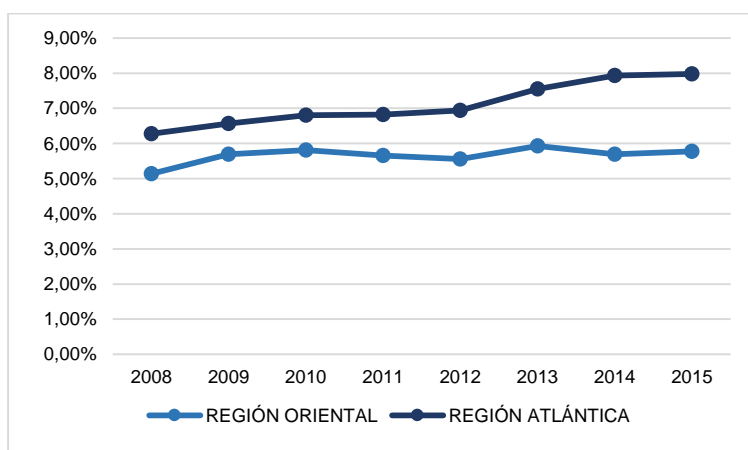
<sup>97</sup> CIFRE, Concha. La protección de la mujer en la vejez en el sistema de pensiones español. En: Revista Internacional de Seguridad Social. 2013. Vol. 66. N° 1, p. 54.

siendo mayor en la Región Atlántica comparado con la Región Oriental, en 1,45 puntos porcentuales.

Un resultado que llama la atención es el gasto público de la seguridad social expresado en proporción del PIB del departamento de Santander, cuarta economía del país que se ubica 2,65 puntos porcentuales por debajo del promedio de la región y 3,78 puntos porcentuales por debajo del promedio de la totalidad del territorio de análisis, con una tasa de 3,01%, dinámica contraria a lo investigado por Fernando Mayoral, quien afirma que en el corto plazo “(...) el incremento de los impuestos tributarios directos y el incremento de los salarios afectan positivamente el gasto social, el primero incidiendo en un mayor nivel de gasto en educación y el segundo en un mayor nivel de gasto en salud”<sup>98</sup>.

El departamento que mejor refleja el esfuerzo de gasto social con relación al tamaño de su economía es Sucre, con una tasa de 13,12%, la mayor del Diamante y de la Región Atlántica.

Gráfica 23. Gasto público en seguridad social en el Diamante Caribe y Santanderes, Región Oriental Vs Región Atlántica, 2008-2015



Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

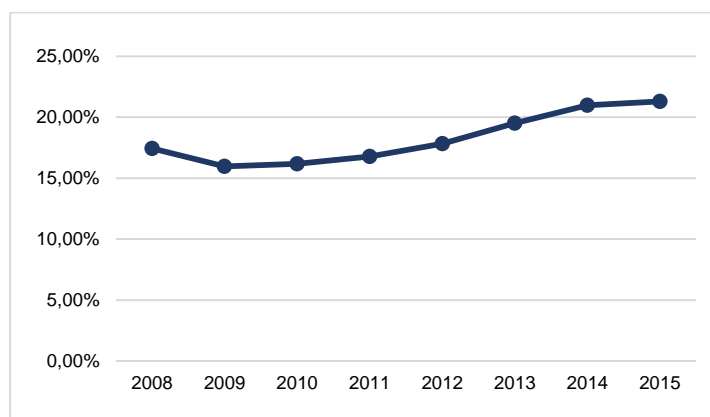
7.2.8.3 SECU-4: Contribución de la pea al régimen de pensión. Para el territorio del Diamante Caribe y Santanderes, la proporción promedio de la población económicamente activa protegida a través de un plan de pensión durante el periodo de análisis es de 18,25%, siendo Santander el Departamento que más contribuyentes posee, con 8,35 puntos porcentuales por encima del promedio del Diamante, es decir, el 26,60% de su PEA es contribuyente.

Por otro lado, Sucre y Córdoba son los departamentos que menos población contribuyente posee, con 12,09% y 12,46% de la PEA, respectivamente, invalidando al porcentaje restante de la población económicamente activa de acceder al derecho fundamental de consentir la seguridad social y por tanto, una pensión de invalidez, vejez o muerte, que tiene como fin proveer a las personas que se ven afectadas por una de tales contingencias, la posibilidad de tener las mínimas

<sup>98</sup> MAYORAL, Fernando. Gasto social en América Latina 1990-2010: Estudio de sus determinantes y análisis de convergencia. En: Revista de economía mundial. 2015. N° 40, p. 85.

condiciones necesarias para llevar una vida digna<sup>99</sup>, lo que permite concluir que existe una evidente ausencia de políticas públicas que generen, especialmente en estos departamentos, un cambio en la tendencia del indicador que según los resultados incumple con uno de los pilares del Trabajo Decente, la seguridad social.

Gráfica 24. Contribución de población económicamente activa al regimen de pensión en el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015



Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

## 7.2.9 Dimensión 10: diálogo social

7.2.9.1 DIAL-1: Tasa de sindicalización. Los resultados hasta el año 2015 evidencian que entre los tres departamentos que tienen un mayor número de sindicatos dentro del territorio de análisis, son Atlántico, Santander y Bolívar con 466, 230 y 214, respectivamente, según la base de datos de la Escuela Nacional Sindical (ENS), teniendo en cuenta que el número de empresas de los departamentos es diferente y corresponde a la fluidez del sector productivo de cada uno de ellos; por el contrario, son Guajira, Córdoba y Sucre los territorios que poseen una menor cantidad de sindicatos en comparación con los demás departamentos, con 34, 51 y 70 sindicatos, respectivamente. Sin embargo, Sucre, Magdalena y Cesar, con los territorios del Diamante con una menor cantidad de afiliados a los sindicatos, caso opuesto a Santander, Bolívar y Atlántico, los que poseen una mayor cantidad de afiliados, en ese mismo orden.

Con lo anterior se puede decir que la herramienta del diálogo social en el Diamante, que más que ello es un valor de la cultura democrática<sup>100</sup>, demuestra las falencias de la cultura colombiana, especialmente del territorio analizado, para dialogar y buscar el beneficio del tripartismo; considerando la debilidad en las condiciones del diálogo: complejidad, disposición, influencia internacional, capacidad de las partes y el papel del gobierno<sup>101</sup>, afectando el mecanismo de éste pilar del Trabajo Decente.

<sup>99</sup> QUINTERO, Sandra; QUINTERO, Marta y VILLADIEGO, Álvaro. Régimen subsidiado pensional: el caso en Medellín durante el periodo 1996-2008. En: Revista Opinión Jurídica. 2014. Vol. 13. N° 25, p.107.

<sup>100</sup> DÍAZ, Eduardo. Democracia y diálogo social. En: Gaceta laboral, 2014. Vol. 20, N° 2, p. 106.

<sup>101</sup> *Ibíd.*, p. 113-120.

### 7.3 TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO: COMPARACIÓN DE ÁREAS METROPOLITANAS FRENTE A LAS CONDICIONES DE TRABAJO DECENTE IDENTIFICADAS PARA LOS DEPARTAMENTOS

#### 7.3.1 Dimensión 1: oportunidades de empleo

7.3.1.1 EMPL-1: Tasa de ocupación. Los resultados evidencian que la capacidad para generar empleo de la economía de las cinco áreas metropolitanas del Diamante es mayor, en comparación con la capacidad del total del territorio, en 1,28 puntos porcentuales, para el periodo analizado. No obstante, en los años 2012 y 2013, la tendencia continua positiva de la tasa para las cinco áreas metropolitanas disminuye en 2,49 puntos porcentuales, especialmente por la dinámica de las áreas metropolitanas de Cúcuta y Cartagena.

Tabla 26. Tasa de ocupación, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015

EMPL-1: TASA DE OCUPACIÓN								
TERRITORIO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
DIAMANTE CARIBE Y SANTANDERES	48,57%	51,27%	52,68%	54,26%	56,66%	56,30%	56,72%	55,67%
5 ÁREAS METROPOLITANAS	53,37%	51,20%	55,44%	57,09%	55,55%	52,42%	58,13%	59,17%

Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

7.3.1.2 EMPL-2: Tasa de desempleo. Durante el periodo de análisis, las cinco áreas metropolitanas tuvieron una tasa de desempleo 2,05 puntos porcentuales por encima de la tasa del total del Diamante, a pesar de contar con una tasa de ocupación mayor, como se observó en el indicador inmediatamente anterior. Las áreas metropolitanas de Barranquilla y Bucaramanga, tuvieron las menores tasas de desempleo en el periodo de estudio, con un promedio de 9,52% y 9,97%, respectivamente; caso diferente a las áreas metropolitanas de Cúcuta y Montería, con tasas de 14,41% y 12,36%, por encima del promedio del territorio del Diamante.

Tabla 27. Tasa de desempleo, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015

EMPL-2: TASA DE DESEMPLEO								
TERRITORIO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
DIAMANTE CARIBE Y SANTANDERES	11,70%	10,42%	10,21%	9,68%	9,16%	8,28%	7,83%	7,97%
5 ÁREAS METROPOLITANAS	10,91%	11,79%	12,33%	11,39%	12,57%	13,78%	9,61%	9,31%

Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

7.3.1.3 EMPL-4: Tasa de empleo informal. Basados en los resultados obtenidos del presente indicador estadístico, se puede decir que la calidad del empleo en las cinco áreas metropolitanas es mejor, que en la totalidad del Diamante, al tener una diferencia de 7,18 puntos porcentuales en la tasa de informalidad, para el lapso de tiempo analizado. La tasa para las cinco áreas metropolitanas presenta una tendencia continua, siendo el área metropolitana de Cúcuta, la que presenta una mayor cantidad de trabajadores, 67,04%, en condiciones de inestabilidad laboral por la naturaleza de su empleo; caso contrario al del área metropolitana de

Bucaramanga con una tasa de 55, 08%, es decir, 5,64 puntos porcentuales por debajo del promedio de las cinco áreas metropolitanas para el periodo de análisis.

Tabla 28. Tasa de informalidad, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015

EMPL-4: TASA DE EMPLEO INFORMAL								
TERRITORIO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
DIAMANTE CARIBE Y SANTANDERES	65,57%	65,07%	68,57%	69,86%	69,71%	69,14%	66,25%	69,00%
5 ÁREAS METROPOLITANAS	60,01%	65,54%	59,33%	61,06%	60,49%	59,05%	59,33%	60,92%

Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

7.3.1.4 EMPL-6: Tasa de desempleo juvenil. Se puede decir, que debido a la falta de experiencia laboral y la falta de capacidades demandadas por los sectores de mayor dinamismo en las cinco áreas metropolitanas, el desempleo juvenil es mayor en éstas que en la totalidad del diamante caribe, en 5,56 puntos porcentuales. Una vez más, el área metropolitana de Cúcuta presenta la mayor tasa de desempleo juvenil, siendo ésta de 26,76%, 5,44 puntos porcentuales arriba de la tasa del área metropolitana de Bucaramanga, territorio donde el fenómeno se ve en menor medida, es decir, los jóvenes allí tienen mejores y más oportunidades laborales.

Tabla 29. Tasa de desempleo juvenil, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015

EMPL-6: TASA DE DESEMPLEO JUVENIL								
TERRITORIO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
DIAMANTE CARIBE Y SANTANDERES	23,73%	20,63%	20,39%	19,85%	18,14%	17,28%	16,25%	15,93%
5 ÁREAS METROPOLITANAS	24,40%	24,55%	27,66%	24,49%	25,89%	28,14%	21,50%	20,08%

Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

7.3.1.5 EMPL-7: Tasa de desempleo por nivel educativo. Como se puede observar en la tabla 31, la tasa de desempleo para cada nivel educativo, bachiller, técnico, universitario y posgrado, es mayor en las cinco áreas metropolitanas que en el total del Diamante Caribe y Santanderes, probablemente porque en ellas habita más del 50% del total de la población de cada uno de los departamentos. Es evidente que el nivel educativo tiene relación inversa con el desempleo, puesto que las mayores tasas de desempleo son para los bachilleres y los técnicos.

No obstante, el aumento de la cantidad de técnicos en el territorio analizado, ha conseguido aumentar la tasa de desempleo de los mismos, evidente en su tendencia creciente, considerando que, como lo afirma Rama en Rodríguez y Castillo<sup>102</sup>, el crecimiento inorgánico de la formación profesional han presionado al mercado del trabajo con efectos en la disminución de los salarios, precarización del

<sup>102</sup> RAMA, Claudio. La tendencia a la masificación de la cobertura de la educación superior en América Latina, citado por RODRÍGUEZ, Carlos y CASTILLO, Víctor. Empleabilidad, ingresos y brechas: Un análisis comparativo de los procesos de inserción laboral en Chile. En: Revista Orientación y Sociedad. 2014. Vol. 14, pp. 1-19.

empleo, reducción de las tasas de empleabilidad, aumento de la subutilización del capital humano, así como depreciación de la rentabilidad educativa.

Tabla 30. Tasa de desempleo por nivel educativo, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015

EMPL-7: TASA DE DESEMPLEO POR NIVEL EDUCATIVO									
TERRITORIO	NIVEL EDUCATIVO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
DIAMANTE CARIBE Y SANTANDERES	Bachiller	40,46%	41,31%	39,90%	30,26%	41,69%	41,68%	38,83%	40,77%
	Técnico o Tecnológico	9,24%	9,10%	9,68%	9,52%	12,85%	15,54%	17,52%	17,93%
	Universitario	8,65%	7,78%	8,25%	6,77%	7,94%	8,90%	9,26%	9,40%
	Posgrado	0,46%	0,60%	0,56%	6,27%	1,02%	0,68%	0,75%	0,95%
5 ÁREAS METROPOLITANAS	Bachiller	44,49%	37,24%	40,15%	47,79%	46,37%	43,39%	42,48%	42,13%
	Técnico o Tecnológico	10,59%	8,67%	9,73%	11,35%	12,92%	17,07%	19,19%	19,19%
	Universitario	9,83%	8,23%	8,22%	8,96%	9,47%	10,08%	10,48%	10,93%
	Posgrado	1,07%	0,94%	0,74%	2,01%	1,22%	0,82%	0,98%	1,28%

Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

7.3.1.6 EMPL-9: Proporción de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares. Como bien se observó, el Diamante asume una mayor cantidad de trabajadores informales, lo que tiene relación con la proporción de trabajadores por cuenta propia y familiares, mayor en la totalidad del Diamante con un promedio de 60,70% para el periodo de estudio, en comparación con las cinco áreas metropolitanas que tienen un promedio de 52,33%. El área metropolitana de Cúcuta y el área metropolitana de Barranquilla, estiman una mayor cantidad de trabajadores por cuenta propia y familiares, con proporciones de 60,37% y 50,48% durante el periodo de análisis, diferente a la dinámica del indicador en las áreas metropolitanas de Bucaramanga y Montería, que se ubican 6,1 y 2,45 puntos porcentuales por debajo del promedio de las cinco áreas, respectivamente.

Tabla 31. Proporción de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015

EMPL-9: PROPORCIÓN DE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA Y TRABAJADORES FAMILIARES								
TERRITORIO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
DIAMANTE CARIBE Y SANTANDERES	56,41%	58,47%	60,61%	61,59%	62,75%	61,66%	61,83%	62,31%
5 ÁREAS METROPOLITANAS	51,86%	56,63%	50,07%	51,95%	51,29%	51,57%	52,46%	52,84%

Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

### 7.3.2 Dimensión 2: ingreso adecuado y trabajo productivo

7.3.2.1 EARN-1: Tasa de pobreza laboral. Del año 2010 al año 2015 la cantidad de trabajadores que tuvieron un nivel de ingresos por debajo del umbral de pobreza asignado por el DANE para cada uno de los años, fue menor en las cinco áreas metropolitanas con un promedio de 10,97%, comparado con la totalidad del Diamante, mayor 7,12 puntos porcentuales. En éste sentido, son las áreas metropolitanas de Cúcuta y Montería, las que asumen una mayor tasa de pobreza laboral, con proporciones de 14,09% y 14,45%, respectivamente. Además, un

resultado que genera curiosidad es la tasa del área metropolitana de Cartagena, la menor de las cinco áreas metropolitanas, teniendo en cuenta que del número total de personas empleadas, el 6,67% recibe ingresos laborales menores a la línea de pobreza establecida.

Tabla 32. Tasa de pobreza laboral, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015

<b>EARN-1: TASA DE POBREZA LABORAL</b>						
<b>TERRITORIO</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
DIAMANTE CARIBE Y SANTANDERES	18,18%	16,33%	21,02%	18,75%	17,28%	16,97%
5 ÁREAS METROPOLITANAS	11,63%	10,58%	12,24%	11,83%	9,66%	9,89%

Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

7.3.2.2 EARN-2: Tasa de bajos ingresos. Como se observa en la tabla 33, la cantidad de trabajadores que ganan menos de dos tercios de la mediana del salario por hora, es menor en las cinco áreas metropolitanas que en la totalidad del Diamante, con tasas de 17,26% y 28,96%, respectivamente. Al igual que los resultados del indicador inmediatamente anterior, son las áreas metropolitanas de Cúcuta y Montería las que a lo largo del periodo analizado, presentan mayores proporciones de empleados que trabajan bajo estas condiciones, afectando su nivel de vida y suplemento de necesidades básicas.

Tabla 33. Tasa de bajos ingresos, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015

<b>EARN-2: TASA DE BAJOS INGRESOS</b>								
<b>TERRITORIO</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
DIAMANTE CARIBE Y SANTANDERES	17,71%	31,12%	32,02%	30,98%	30,96%	30,00%	29,43%	29,47%
5 ÁREAS METROPOLITANAS	9,00%	11,74%	22,24%	21,60%	20,43%	19,91%	15,98%	17,19%

Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

7.3.2.3 EARN-3: Ganancia promedio por hora en ciertas ocupaciones. Como bien se evidencia en la tabla 34, la ganancia promedio por hora en las ocupaciones de Jornalero o peón y otros, son las únicas que en promedio son mayores en las cinco áreas metropolitanas, en comparación con la totalidad del Diamante Caribe y Santanderes, visto que fueron de \$2.409 y \$2.104, frente a \$2.292 y \$1.954. No obstante, los trabajadores de las demás ocupaciones tuvieron una mejor ganancia promedio por hora en la totalidad del Diamante Caribe, siendo el Obrero o empleado del gobierno y el Patrón o empleador, los ocupados con mayores beneficios. En las áreas metropolitanas de Montería y Cúcuta, el Obrero o empleado del gobierno tiene una mayor ganancia en comparación con las demás áreas metropolitanas, con \$12.590 y \$11.916 por hora en el periodo analizado.

Tabla 34. Ganancia promedio por hora en ciertas ocupaciones, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015

EARN-3: GANANCIA PROMEDIO POR HORA EN CIERTAS OCUPACIONES									
TERRITORIO	OCUPACIÓN	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
DIAMANTE CARIBE Y SANTANDERES	Obrero o empleado de empresa particular	\$ 3.233,33	\$ 3.722,89	\$ 3.742,22	\$ 3.805,89	\$ 3.995,56	\$ 4.283,89	\$ 4.531,22	\$ 4.757,56
	Obrero o empleado del gobierno	\$ 8.325,00	\$ 10.474,33	\$ 10.238,78	\$ 10.965,11	\$ 11.561,89	\$ 11.823,11	\$ 13.068,22	\$ 12.512,89
	Empleado doméstico	\$ 1.514,22	\$ 1.645,11	\$ 2.093,33	\$ 1.989,00	\$ 2.159,75	\$ 2.326,33	\$ 2.589,00	\$ 2.762,22
	Trabajador por cuenta propia	\$ 2.338,11	\$ 2.385,44	\$ 2.559,89	\$ 2.744,89	\$ 2.833,44	\$ 2.959,33	\$ 3.093,22	\$ 3.255,44
	Patrón o empleador	\$ 6.644,00	\$ 6.381,11	\$ 7.086,44	\$ 7.720,11	\$ 7.926,00	\$ 8.454,22	\$ 9.019,56	\$ 8.918,11
	Trabajador familiar sin remuneración	\$ 1.320,00	\$ 1.100,11	\$ 922,56	\$ 997,44	\$ 989,33	\$ 943,22	\$ 812,88	\$ 1.078,89
	Trabajador sin remuneración en empresa o negocios de otros hogares	\$ 573,00	\$ 1.780,80	\$ 921,00	\$ 916,25	\$ 563,25	\$ 2.617,25	\$ 1.525,50	\$ 1.249,33
	Jornalero o peón	\$ 1.523,38	\$ 1.810,67	\$ 2.096,56	\$ 2.266,11	\$ 2.405,78	\$ 2.600,33	\$ 2.703,56	\$ 2.934,44
	Otro	\$ 2.434,63	\$ 2.678,78	\$ 1.485,67	\$ 1.224,67	\$ 2.095,33	\$ 1.724,11	\$ 2.062,25	\$ 1.930,13
5 ÁREAS METROPOLITANAS	Obrero o empleado de empresa particular	\$ 3.658,40	\$ 3.744,00	\$ 4.080,60	\$ 4.275,60	\$ 4.392,60	\$ 4.747,40	\$ 4.959,40	\$ 5.128,60
	Obrero o empleado del gobierno	\$ 9.016,40	\$ 8.905,40	\$ 10.710,00	\$ 11.016,60	\$ 11.663,00	\$ 12.185,60	\$ 12.289,20	\$ 12.552,80
	Empleado doméstico	\$ 1.976,40	\$ 1.957,60	\$ 2.811,00	\$ 2.347,80	\$ 2.467,40	\$ 2.756,40	\$ 2.917,80	\$ 3.052,40
	Trabajador por cuenta propia	\$ 2.914,00	\$ 2.916,80	\$ 3.279,60	\$ 3.668,60	\$ 3.610,60	\$ 3.800,80	\$ 4.110,40	\$ 4.204,40
	Patrón o empleador	\$ 9.829,00	\$ 10.421,40	\$ 8.912,60	\$ 9.765,60	\$ 10.386,20	\$ 9.666,60	\$ 11.678,40	\$ 11.951,40
	Trabajador familiar sin remuneración	\$ 2.841,50	\$ 2.808,50	\$ 1.289,00	\$ 1.027,50	\$ 5.031,00	\$ 970,80	\$ 712,80	\$ 1.036,40
	Trabajador sin remuneración en empresa o negocios de otros hogares	\$ 1.405,00	\$ 1.405,00	\$ -	\$ 825,00	\$ -	\$ 625,00	\$ -	\$ -
	Jornalero o peón	\$ 2.303,00	\$ 2.271,67	\$ 1.843,00	\$ 2.081,20	\$ 2.288,00	\$ 2.861,00	\$ 2.387,00	\$ 3.240,50
	Otro	\$ 2.642,80	\$ 2.603,00	\$ 2.197,80	\$ 1.317,60	\$ 1.299,00	\$ 1.355,40	\$ 3.169,50	\$ 2.250,75

Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

### 7.3.3 Dimensión 3: horario de trabajo decente.

7.3.3.1 Time-1: empleo en tiempo de trabajo excesivo. Del total de personas empleadas en las cinco áreas metropolitanas, el 34,25% de ellas trabajó más de 48 horas a la semana durante el curso de análisis; mientras que en el total de las personas empleadas en el Diamante Caribe y Santanderes, esta dinámica se presentó en el 33,17% de ellas. Las áreas metropolitanas que presentaron resultados con las tasas más altas son Bucaramanga y Cúcuta, con 41,07% y 46,79%, respectivamente; resultados que merecen atención, considerando que es casi la mitad de la población empleada la que se encuentra bajo éste tipo de condiciones laborales que no les permiten gozar de un trabajo decente.

Tabla 35. Empleo en tiempo de trabajo excesivo, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015

TIME-1: EMPLEO EN TIEMPO DE TRABAJO EXCESIVO								
TERRITORIO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
DIAMANTE CARIBE Y SANTANDERES	40,73%	36,84%	34,30%	34,24%	32,71%	31,04%	28,59%	26,91%
5 ÁREAS METROPOLITANAS	40,79%	40,77%	36,72%	35,30%	34,95%	30,62%	26,84%	27,98%

Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

7.3.3.2 TIME-4: Tasa de subempleo por insuficiencia de tiempo. Es en las cinco áreas metropolitanas donde se trabajan más horas de las establecidas semanalmente por la OIT para acceder a un verdadero trabajo decente, no obstante, es el territorio donde los empleados están dispuestos a trabajar más. Pese a que la brecha no es significativa, el 7,08% de la población empleada asume estar disponible para aumentar la carga horaria de sus actividades laborales, sin tener relación con sus ingresos, puesto que éstos son mayores en comparación con los devengados por la población empleada del total del diamante. Las áreas metropolitanas de Cúcuta y Bucaramanga presentan las tasas más altas, con 3,91 y 3,13 puntos porcentuales arriba del promedio de las cinco áreas metropolitanas.

Tabla 36. Tasa de subempleo por insuficiencia de empleo, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015

TIME-4: TASA DE SUBEMPLEO POR INSUFICIENCIA DE EMPLEO								
TERRITORIO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
DIAMANTE CARIBE Y SANTANDERES	6,52%	6,26%	7,89%	6,86%	7,79%	6,60%	5,11%	7,21%
5 ÁREAS METROPOLITANAS	6,04%	6,60%	8,49%	7,63%	7,31%	7,55%	6,23%	6,81%

Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

#### 7.3.4 Dimensión 5: el trabajo que debe abolirse

7.3.4.1 ABOL-1: Tasa de trabajo infantil. Gracias a los datos encontrados en la plataforma SIRITI, elemento esencial en la Estrategia Nacional para Prevenir y Erradicar las Peores Formas de Trabajo Infantil, se tienen las tasas de trabajo infantil para las nueve áreas metropolitanas de los nueve departamentos que conforman el territorio del Diamante Caribe y Santanderes, durante los años 2012, 2013 y 2014.

En palabras de la OIT, el “Trabajo infantil” se define como todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Según la ONG internacional Humanium<sup>103</sup>, hoy en día cerca de 250 millones de niños trabajan en el mundo y más de 150 millones lo hacen en condiciones peligrosas. Adicionalmente, cada año más de 1 millón de estos niños son víctimas de tráfico humano. En el año 2016 el Día mundial Contra el Trabajo Infantil estuvo dedicado al trabajo infantil en las cadenas de producción, visto que hay 168 millones de niños que todavía son víctimas en todas las cadenas de suministro, de la agricultura a la manufactura y de los servicios a la construcción<sup>104</sup>.

<sup>103</sup>RYDER, Guy. (2016). Erradicar el trabajo infantil en las cadenas de suministro es tarea de todos. Tomado de: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS\\_488489/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_488489/lang-es/index.htm)

<sup>104</sup> ONU (2016). Día mundial contra el trabajo infantil. Tomado de: <http://www.un.org/es/events/childlabourday/>

Ahora bien, como se observa en la tabla 38, las políticas deben estar orientadas a las áreas metropolitanas de Sincelejo, Cúcuta y Bucaramanga, teniendo en cuenta que poseen las tasas de trabajo infantil más altas del Diamante durante el trienio analizado; caso diferente a las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Santa Marta con tasa promedio de 3,07%, 3,27% y 3,80%; 2,8, 2,6 y 2,07 puntos porcentuales por debajo de la tasa promedio del Diamante. No obstante, cabe resaltar la tendencia decreciente durante el trienio de análisis.

Tabla 37. Tasa de trabajo infantil, 9 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes 2012-2014

<b>ABOL-1: TASA DE TRABAJO INFANTIL</b>			
<b>ÁREA METROPOLITANA</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
BUCARAMANGA	9,30%	6,20%	6,40%
CÚCUTA	6,90%	9,10%	6,80%
CARTAGENA	3,00%	2,80%	4,00%
SINCELEJO	9,80%	7,30%	8,40%
MONTERIA	7,20%	7,50%	6,20%
GUAJIRA	5,90%	7,20%	8,10%
BARRANQUILLA	3,10%	1,70%	4,40%
SANTA MARTA	5,10%	3,30%	3,00%
VALLEDUPAR	5,70%	4,90%	5,20%

Fuente: Elaboración propia basada en SIRITI, Ministerio de Trabajo 2012-2014

### 7.3.5 Dimensión 6: La estabilidad y seguridad del trabajo.

7.3.5.1 STAB-1: Tasa de empleo precario. La brecha de empleados que trabajan bajo un contrato de trabajo verbal o escrito de corta duración o que puede ser terminado en el corto plazo y por tal motivo no brinda las garantías necesarias para que no sea un empleo precario, es de 2,21 puntos porcentuales, entre la totalidad de las personas empleadas del Diamante Caribe y Santanderes y la misma población de las cinco áreas metropolitanas. Este fenómeno se presenta en mayor medida en las áreas metropolitanas de Bucaramanga, con una tendencia creciente, y Cartagena, con promedio de 12,72% y 10,14%, respectivamente, para el lapso de tiempo analizado.

Tabla 38. Tasa de empleo precario, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015

<b>STAB-1: TASA DE EMPLEO PRECARIO</b>								
<b>TERRITORIO</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
DIAMANTE CARIBE Y SANTANDERES	6,50%	6,40%	7,02%	7,41%	7,63%	8,11%	8,23%	8,39%
5 ÁREAS METROPOLITANAS	8,30%	9,07%	8,97%	9,94%	9,88%	10,99%	10,35%	9,90%

Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

7.3.5.2 STAB-2: Antigüedad en el trabajo. La proporción de personas empleadas que trabajaron por un año o menos es mayor por 2,32 puntos porcentuales en las cinco áreas metropolitanas, en comparación con la totalidad del; lo que indica que probablemente la fluidez del mercado de trabajo en éste territorio es menor. La dinámica anterior se presenta en mayor medida en las áreas metropolitanas de Cúcuta y Bucaramanga, con una tasa de 40,12% y 35,03%, respectivamente.

Tabla 39. Antigüedad en el trabajo, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015

STAB-2: ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO								
TERRITORIO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
DIAMANTE CARIBE Y SANTANDERES	32,05%	29,58%	30,90%	30,33%	32,56%	30,51%	29,71%	30,01%
5 ÁREAS METROPOLITANAS	31,29%	34,16%	33,41%	33,34%	32,57%	33,62%	33,09%	32,79%

Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

### 7.3.6 Dimensión 7: Igualdad de oportunidades y trato en el empleo

7.3.6.1 EQUA-2: Proporción de mujeres en el empleo en alta y media gerencia. La proporción de mujeres que participan en la toma de decisiones y en la gestión de roles en el gobierno y empresas institucionales, es mayor, por una diferencia no tan significativa, para las cinco áreas metropolitanas, en comparación con la totalidad del Diamante, considerando que para el periodo de análisis, presenta un indicador de 4,25%. El caso del área metropolitana de Bucaramanga divisa una tasa significativamente mayor en comparación a las tasas de las restantes áreas metropolitanas, donde el 7,01% de la población femenina accede a éste tipo de empleos, a pesar de su tendencia decreciente para los últimos tres años del periodo analizado. Así mismo, el área metropolitana de Cartagena, Barranquilla y Cúcuta, asumen una tasa por debajo de la tasa promedio del territorio.

Tabla 40. Proporción de mujeres en el empleo en alta y media gerencia, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015

EQUA-2: PROPORCIÓN DE MUJERES EN EL EMPLEO EN ALTA Y MEDIA GERENCIA								
TERRITORIO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
DIAMANTE CARIBE Y SANTANDERES	3,54%	4,38%	4,56%	3,94%	3,83%	3,05%	2,83%	2,91%
5 ÁREAS METROPOLITANAS	4,02%	4,39%	5,01%	5,18%	5,17%	3,66%	3,26%	3,34%

Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

7.3.6.2 EQUA-3: Brecha salarial de género. La diferencia relativa entre el salario medio por hora para hombres y el salario medio hora para mujeres es mayor en la población ocupada de la totalidad del Diamante, en comparación con la población ocupada de las cinco áreas metropolitanas por 11,25 puntos porcentuales. Lo anterior quiere decir que probablemente en las cinco áreas metropolitanas durante el curso de estudio, la ganancia media bruta de la población femenina no estuvo tan alejada de la ganancia media bruta de la población masculina.

Los resultados para las áreas metropolitanas de Montería y Bucaramanga, divisan las brechas salariales más significativas del territorio, con 17,10% y 14,62%; caso contrario al área metropolitana de Barranquilla, donde la brecha es solo de 3,00%.

Tabla 41. Brecha salarial de género, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015

EQUA-3: BRECHA SALARIAL DE GÉNERO								
TERRITORIO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
DIAMANTE CARIBE Y SANTANDERES	19,16%	20,86%	22,90%	23,33%	25,19%	21,99%	23,06%	22,61%
5 ÁREAS METROPOLITANAS	11,58%	6,96%	10,99%	11,56%	8,99%	11,29%	13,93%	13,80%

Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

### 7.3.7 Dimensión 8: Ambiente de trabajo seguro

7.3.7.1 SAFE-1: Tasa de accidentes de trabajo mortales. La tabla 33 presentada a continuación, expone la cantidad promedio de accidentes mortales que se presentaron en el periodo de estudio, siendo la totalidad del Diamante, el territorio donde una mayor cantidad de personas está expuesta a la posibilidad de que ocurra un caso imprevisto y se pierda la vida mientras se trabaja o se va camino a trabajo, esto, en comparación con las cinco áreas metropolitanas. Dentro de las cinco áreas metropolitanas, Bucaramanga, Barranquilla y Cartagena, son los territorios donde más casos de accidentes mortales ocurrieron en el periodo de análisis; mientras Montería y Cúcuta tuvieron en promedio 2 y 9 accidentes mortales, respectivamente.

Tabla 42. Tasa de accidentes mortales, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015

SAFE-1: TASA DE ACCIDENTES MORTALES							
TERRITORIO	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
DIAMANTE CARIBE Y SANTANDERES	12,44	12,11	16,78	17,22	19,44	13,56	11,89
5 ÁREAS METROPOLITANAS	16,8	8	9,2	10,8	12	11,2	13,6

Fuente: Elaboración propia basado en FASECOLDA, 2009-2015

7.3.7.2 SAFE-2: Tasa de accidentes de trabajo no mortales. La presente tasa es mayor en las cinco áreas metropolitanas comparadas con la totalidad del Diamante Caribe, considerando que en promedio para los ocho años del análisis, se presentaron 624 accidentes no mortales por cada millón de trabajadores. La tendencia creciente de la tasa es evidente, lo que quiere decir que no se han tomado las medidas respectivas para lograr un ambiente de seguridad a la población empleadas; como se puede divisar en las áreas metropolitanas de Bucaramanga, Barranquilla y Cartagena, que a lo largo del periodo analizado, ocurrieron en promedio 817, 758 y 769 accidentes no mortales por cada millón de ocupados, cifras consideradas como significativas.

Tabla 43. Tasa de accidentes de trabajo no mortales, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015

SAFE-2: TASA DE ACCIDENTES NO MORTALES							
TERRITORIO	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
DIAMANTE CARIBE Y SANTANDERES	233,61	262,86	290,85	310,30	335,32	361,64	320,75
5 ÁREAS METROPOLITANAS	497,96	495,34	473,94	720,37	798,40	605,28	773,54

Fuente: Elaboración propia basado en FASECOLDA, 2009-2015

### 7.3.8 Dimensión 9: seguridad social

7.3.8.1 SECU-1: Porcentaje de la población por encima de la edad legal de jubilación que se benefician de una pensión de vejez. Los resultados obtenidos precisan una mayor cantidad de personas que se benefician de una pensión de vejez dentro de las cinco áreas metropolitanas, en comparación con la totalidad del territorio del Diamante, debido a su tendencia creciente. Las áreas metropolitanas de Cartagena, Bucaramanga y Barranquilla prometen ser los territorios habitados por una mayor cantidad de hombres mayores de 62 años con el beneficio de la pensión de vejez, con proporciones promedio de: 12,60%, 10,94% y 10,40%. A pesar de que en éstos mismos territorios habitan el mayor porcentaje de mujeres mayores de 57 años beneficiadas, la brecha que existe entre la cantidad de hombres y la cantidad de mujeres que acceden al derecho pensional, es evidente en las cinco áreas metropolitanas.

Tabla 44. Porcentaje de la población por encima de la edad legal de jubilación que se benefician de una pensión de vejez, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015

SECU-1: PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN POR ENCIMA DE LA EDAD LEGAL DE JUBILACIÓN QUE SE BENEFICIAN DE UNA PENSIÓN DE VEJEZ									
TERRITORIO	SEXO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
DIAMANTE CARIBE Y SANTANDERES	HOMBRE	6,46%	5,84%	6,19%	6,39%	6,50%	6,65%	6,50%	7,01%
	MUJER	4,89%	4,54%	5,14%	4,41%	4,25%	4,81%	5,41%	5,05%
5 ÁREAS METROPOLITANAS	HOMBRE	6,41%	4,94%	4,67%	12,15%	10,82%	11,12%	12,87%	12,97%
	MUJER	4,88%	3,94%	4,43%	7,74%	5,88%	7,06%	7,93%	8,26%

Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

7.3.8.2 SECU-4: Contribución de la pea al régimen de pensión. Como se observa en la tabla 45, la presente tasa asume una tendencia creciente durante el periodo de análisis, sin embargo, resulta ser mayor para las cinco áreas metropolitanas, con un promedio de 28,66%, es decir, 10,41 puntos porcentuales por encima de la tasa para el total del territorio del Diamante Caribe y Santanderes. Lo anterior legitima que la proporción más significativa de contribuyentes de la PEA al régimen de pensión se encuentra en las áreas metropolitanas de los cinco departamentos: Santander, Norte de Santander, Bolívar, Córdoba y Atlántico. Así mismo, es en el área metropolitana de Bucaramanga y Cartagena, donde una mayor proporción de la PEA, 34,89% y 32,59% específicamente, contribuyen al régimen pensional.

Tabla 45. Contribución de la PEA al régimen de pensión, Diamante Caribe y Santanderes Vs 5 áreas metropolitanas, 2008-2015

SECU-4: CONTRIBUCIÓN DE LA PEA AL REGIMEN DE PENSIÓN								
TERRITORIO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
DIAMANTE CARIBE Y SANTANDERES	17,43%	15,96%	16,18%	16,78%	17,83%	19,52%	20,99%	21,29%
5 ÁREAS METROPOLITANAS	26,84%	29,02%	26,06%	26,62%	28,05%	29,05%	31,59%	32,07%

Fuente: Elaboración propia basado en GEIH, DANE 2008-2015

#### 7.4. OTROS PRODUCTOS

En el marco del grupo de investigación GIDROT de la Escuela de Economía y Administración, en calidad de pasante del proyecto de investigación financiado por la Universidad Industrial de Santander y el Centro de Estudios Regionales, titulado “El Trabajo Decente como factor dinamizador de la competitividad regional: estudio de caso en el área metropolitana de Bucaramanga y Barrancabermeja”, se participó de la ponencia titulada “Trabajo Decente en cuatro áreas metropolitanas del territorio del Diamante Caribe y Santanderes: Barranquilla, Bucaramanga, Cúcuta y Cartagena” en el 5° Congreso de Economía Colombiana, realizado en la Universidad de los Andes – Bogotá D.C., en conjunto con el director del presente trabajo de grado, profesor Freddy Jesús Ruiz Herrera, y el economista e investigador, Marlon Augusto Aceros Bueno, obteniendo el siguiente certificado:

Así mismo, dentro de la auxiliatura de investigación se realizaron una infografía y cuatro boletines de Trabajo Decente para el Área Metropolitana de Bucaramanga, trabajados en conjunto con los dos profesionales de apoyo del proyecto, Marlon Augusto Aceros Bueno y Diana Marcela García Esteves, así como los docentes investigadores, Freddy Jesús Ruiz Herrera y Aurora Inés Gáfaró Rojas.

## 8. CONCLUSIONES

Para entender de manera efectiva la realidad del mercado laboral del territorio, se lograron construir 24 indicadores estadísticos con el propósito de integrar la discusión en torno a los alcances del Diamante como proyecto generador de competitividad y las verdaderas condiciones de Trabajo Decente. La batería de indicadores basada en el manual de Trabajo Decente de la OIT y fundamentada en la información obtenida a través de la GEIH, la ENUT y bases de datos de FASECOLDA, la ENS y el Ministerio de Trabajo de Colombia fue definida con la intención de que la misma permitiera realizar un ejercicio multidimensional, logrando concebir una idea de los escenarios a los que se exponen los hombres, las mujeres, los adultos mayores y los jóvenes del Diamante, en el periodo analizado, dentro del mercado laboral, así como de sus propias perspectivas de vida.

Ahora bien, a partir de los resultados obtenidos se logra concluir, que al igual que en el resto del país, los trabajadores informales devengan menores ingresos que los trabajadores formales a lo largo del periodo, es decir, que a pesar de las virtudes económicas que caracterizan a la región como un nicho de desarrollo y crecimiento, la misma no logra trascender en términos de informalidad. Sin embargo, este análisis se realiza a manera de línea de base, con el propósito de ser utilizado en un futuro como referente comparativo.

Durante el periodo de análisis, la Región Oriental del territorio del Diamante Caribe y Santanderes, obtuvo una mayor tasa de ocupación y una menor tasa de informalidad, en comparación con la Región Atlántica, lo que está relacionado con el aumento en la tasa de trabajadores por cuenta propia y familiares, del último territorio.

Por otro lado, son evidentes los problemas de inserción laboral de la población joven y la desventaja en la que se encuentra la población femenina del territorio del Diamante Caribe y Santanderes, no solo para acceder al mercado laboral, sino también para reclamar garantías de seguridad social como la pensión al llegar a la vejez, a pesar de la tendencia creciente que tuvo la proporción de gasto público destinado a la seguridad social.

Del mismo modo, la tendencia de la tasa de desempleo para las personas con un nivel educativo de técnico y profesional –que ha sido creciente en el periodo- indica que en el territorio no se absorbe de manera eficiente la generación de empleo, lo que posiblemente está relacionado con la propensión a elegir carreras universitarias y técnicas que no están conectadas con las actividades demandadas por el sector productivo.

Los trabajadores que viven en condiciones precarias considerando que devengan un ingreso por debajo del umbral de pobreza nacional, se encuentran mayormente en la Región Atlántica, es decir, en los departamentos de Bolívar, Sucre, Córdoba, Guajira, Atlántico, Magdalena y Cesar; territorios donde se obstruye la adquisición de una canasta de bienes que permitan un nivel de vida adecuado mensual.

El Obrero o empleado de empresa particular, el obrero o empleado del gobierno y el patrón o empleador son las ocupaciones que obtienen mejores ingresos por hora en el Diamante para el periodo analizado, lo que es coherente con la relación directa y proporcional entre capacitación/nivel educativo e ingresos laborales.

A pesar de que la empleabilidad es mayor en la Región Oriental, la proporción de la población que trabaja más de 48 horas semanales, es mayor por más de 7 puntos porcentuales, en comparación con la Región Atlántica.

Teniendo en cuenta lo anterior y al compararlo con la tendencia de los indicadores para las cinco áreas metropolitanas del Diamante, se puede asegurar que la calidad del empleo en las áreas metropolitanas es mejor, dada su menor tasa de empleo informal y de su proporción de trabajadores por cuenta propia y familiares, además de su capacidad para generar nuevos y mejores empleos, hecho reflejado en su mayor tasa de ocupación; es decir, existen brechas entre trabajadores urbanos/metropolitanos y rurales.

Es en las áreas metropolitanas donde se puede percibir una mayor cantidad de personas que han tenido acceso a la educación terciaria que se encuentran en desempleo, con una tendencia creciente a lo largo del periodo; con eso y todo, las mayores tasas de desempleo están en la población que solo tiene educación secundaria.

Comparado con los resultados del Diamante, es en sus cinco áreas metropolitanas donde la población empleada presenta una menor tasa de pobreza laboral y de bajos ingresos; teniendo en cuenta que allí habita más del 50% del total de la población de cada uno de los departamentos, una estimable proporción de ella, tuvo acceso a una canasta básica para cubrir sus principales necesidades.

Cabe resaltar que, a pesar de que el área metropolitana de Cartagena tiene la menor tasa de ocupación dentro de las cinco áreas metropolitanas del Diamante, ésta se caracterizó por tener la menor tasa de pobreza laboral, es decir que, así no se estén cumpliendo los objetivos de empleabilidad, sí se está garantizando el derecho a la remuneración justa de la ocupación productiva, lo que se puede observar en los resultados que evidencian que posee la menor proporción de población empleada que recibió menos de dos tercios de la mediana del salario por hora.

Pese a que es en las áreas metropolitanas de Bucaramanga y Cúcuta donde la población empleada estuvo sujeta a horarios de más de 48 horas a la semana, también son los territorios donde los trabajadores estuvieron dispuestos a aumentar su carga horaria. Tal fenómeno tiene relación con la tasa de bajos ingresos que exigen emplearse por más tiempo para alcanzar un salario adecuado que cubriese las necesidades básicas; de hecho, estas áreas metropolitanas poseen las tasas más altas dentro de las cinco áreas metropolitanas, 16,48% y 19,54%, respectivamente.

En materia de trabajo infantil, hay que resaltar la tendencia decreciente del indicador en nueve áreas metropolitanas del territorio del Diamante, para los años 2012, 2013 y 2014, es decir, los ejercicios realizados con el fin de disminuir la tasa, tuvieron un efecto positivo.

En promedio para los ocho años analizados, la proporción de mujeres en la alta y media gerencia es mayor en las cinco áreas metropolitanas, no obstante, en el trienio final, ésta tasa obtiene una tendencia decreciente, lo que se podría relacionar con la tendencia creciente que adoptó la brecha salarial de género para el mismo periodo de tiempo.

En las cinco áreas metropolitanas donde habitó la mayor proporción de contribuyente de la PEA al régimen de pensión, siendo las áreas metropolitanas de Bucaramanga y Cartagena, las poseedoras de las mayores tasas en el periodo analizado; no obstante, el fenómeno está explicado por el 50% del total de la población de los departamentos que habitan en los centros urbanos y por ser estos, la localización para los ejes de producción, como es el caso de las zonas francas del país.

En conclusión, hacen falta políticas públicas que contribuyan a una verdadera puesta en marcha del Trabajo Decente en el mercado laboral del territorio del Diamante Caribe y Santanderes, para que el ambicioso proyecto Microsoft y la Fundación Metrópolis al gobierno de Colombia, alcance los objetivos propuestos y deseados, dentro de los más importantes, un aumento en la calidad de vida de la población que allí reside, por medio del cumplimiento de los cuatro pilares del Trabajo Decente.

## 9. RECOMENDACIONES

La necesidad de acceder a información actualizada y precisa que permita monitorear el Trabajo Decente de manera efectiva en el territorio analizado, es evidente, especialmente para calcular aquellos indicadores estadísticos expuestos en el manual de Trabajo Decente de la OIT, que no pudieron ser definidos en la batería de indicadores del presente trabajo de investigación. Por lo anterior, se recomienda iniciar proyectos por parte de los departamento de investigación del gobierno para lograr obtener la información pertinente que permita ejecutar el monitoreo en cuestión.

Se recomienda realizar futuros análisis de pertinencia educativa que absorban el mercado laboral y logren identificar las necesidades del sector productivo, con el objetivo de generar empleos de valor agregado y una mejora en la empleabilidad de la población de educandos.

Es necesaria la formulación de políticas públicas que reconozcan la distribución equilibrada del trabajo no remunerado entre mujeres y hombres, así como la generación de datos que permitan la cuantificación y valoración del trabajo no remunerado de las mujeres, como el trabajo doméstico y reproductivo, en las cuentas nacionales, logrando así la verdadera conciliación del trabajo, la vida personal y familiar.

En los departamentos frontera (La Guajira, Cesar y Norte de Santander), se recomienda la formulación de política industrial territorial y social para generar procesos de desarrollo y crecimiento económico, combatiendo así la informalidad y viabilizando mejores condiciones de vida de la población que allí reside.

A partir de los resultados obtenidos se recomienda formular nuevas políticas públicas relacionada con la generación de empleo para los jóvenes, orientadas a una mejor cualificación de ésta población a través de la calidad de la educación, así como el fortalecimiento industrial regional para que sean los jóvenes los que suplan las necesidades productivas.

Para reducir el trabajo precario se recomienda fortalecer las estrategias y pactos por el empleo promovidos por el ministerio de trabajo en los últimos años, los cuales buscan formalizar la condición laboral y fortalecer las estructuras productivas.

En base a la cantidad de accidentes laborales mortales y no mortales, así como a la cantidad de personas del Diamante que trabajan por más de 48 horas y por bajos ingresos, se recomienda no posponer la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo definida por el decreto 1443 de 2014 y el decreto único 1072 de 2015, dada su relevancia en el aseguramiento de las condiciones de vida en ambientes laborales.

De la misma manera, se recomienda formular políticas que influyan en la generación de empleo de valor agregado para los profesionales y técnicos, especialmente en las áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, considerando que en el periodo analizado es creciente la cantidad de ellos que no ven remunerada la inversión concebida en su formación a través de sus salarios.

Se recomienda hacer seguimiento a las condiciones de Trabajo Decente, a través de la implementación de los indicadores presentados en el documento, de forma continua y sus resultados sean presentados antes las subcomisiones de asuntos salariales y laborales de los departamentos vinculados al proyecto del Diamante Caribe y Santanderes, para un efectivo ejercicio.

## BIBLIOGRAFÍA

ACEROS, Marlon. Trabajo decente en el grupo etario mayor de 60 años: área metropolitana de Bucaramanga. Bucaramanga, 2014, 89p. Trabajo de grado (Economista). Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Economía.

ANDI. Decreto 2552 de 2015. [En línea]. Tomado de: <http://www.andi.com.co/RelNor/PublishingImages/Decreto%202552%20de%202015.pdf>.

ALMEIDA, Celia. Reforma de sistemas de servicios de salud y equidad en América Latina y el Caribe: algunas lecciones de los años 80 y 90. En: Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 2012. Vol. 18. N° 4, pp. 905-925.

ANTUNES, Ricardo. La nueva morfología del trabajo y sus principales tendencias: informalidad, infoproletariado, (in) materialidad y valor. En: *Sociología del trabajo*, 2012. Vol. 74, p. 47-68.

AÑEZ, Carmen. Subordinación, Flexibilización y Relaciones laborales encubiertas. En: Utopía y Praxis Latinoamericana, 2014. Vol. 19, N° 67, pp. 519-530.

ARGOTI, Ana. Confrontación de la teoría clásica frente a la keynesiana sobre el mercado de trabajo: el caso de Colombia. En: Tendencias: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, 2013. Vol. 14, N° 2, pp. 23-54. 32p.

ARIAS, Jose y CASTAÑO, Carlos. Análisis financiero integral de empresas colombianas 2009-2010: perspectivas de competitividad regional. En: Revista Entramado, 2013. Vol. 9. N° 1, pp. 84-100.

BANCO DE LA REPÚBLICA-DANE. Córdoba, 2012. En: Informes de Coyuntura Económica Regional. Bogotá D.C, 2013, 78 p

BANCO DE LA REPÚBLICA-DANE. La Guajira, 2012. En: Informes de Coyuntura Económica Regional. Bogotá D.C, 2013, 82 p.

BANCO DE LA REPÚBLICA-DANE. Sucre, 2012. En: Informes de Coyuntura Económica Regional. Bogotá D.C, 2013, 91 p.

BANCO DE LA REPÚBLICA-DANE. Cesar, 2013. En: Informes de Coyuntura Económica Regional. Bogotá D.C, 2014, 91 p.

BECCARIA, Luis y MAURIZIO, Roxana. Reversión y continuidades bajo dos regímenes macroeconómicos diferentes: Mercado de trabajo e ingreso en Argentina 1990-2010. En: Desarrollo Económico, Revista de Ciencias Sociales, 2012. Vol. 52. N° 206, pp. 205-228.

BECKER, Gary. "Investment in human capital: A theoretical analysis", *Journal of Political Economy*, citado por: CASTILLO CAICEDO, Maribel. Desajuste educativo por regiones en Colombia: ¿ Competencia por salarios o por puestos de trabajo?. En: *Cuadernos de Economía*, 2007. Vol. 26, N° 46, pp. 107-145.

BENITO, Christian y WILLS, Laura. De Uribe a Santos: Cambios y continuidades de la política Colombiana en 2011. En: Revista de Ciencia Política, 2012. Vol. 32. N° 1, pp. 87-107.

BARNEY, C. Introducción. In: IGAC, COT, DNP. Ordenamiento territorial. Conceptualizaciones y orientaciones: hacia un lenguaje común. Santa Fe de Bogotá, 1993. p. 13-15.

BOISIER, Sergio. Sociedad del conocimiento, conocimiento social y gestión territorial. En: Estudios Sociales. Corporación de Promoción Universitaria, 2001. N° 107. pp. 95-140.

BUSTOS, J., Cillis, N., García, V., Herrera, G., PERSIA, J., SALVIA A., SCIARROTTA F. y TISSERA S. "Reformas laborales y precarización del trabajo asalariado (Argentina 1990-2000)". Equipo Cambio Estructural y Desigualdad Social

CARDONA, Álvaro. Reflexiones para un futuro en el ordenamiento territorial y la planificación de las regiones colombianas: influencia del medio ambiente global. En: *Revista Jurídica PIELAGUS*, 2003. N° 2, pp. 53-57.

CASTELAO, María Eugenia. La formalización de los trabajadores por cuenta propia en Argentina: análisis del programa Monotributo Social y de los factores que condicionan su alcance. En: Equidad y desarrollo, 2016. N° 26, pp. 13-38.

CEPAL. Escalafón de competitividad de los departamentos de Colombia, 2012-2013, 2014. Bogotá. [En línea]. Disponible en: [http://200.9.3.98/bitstream/handle/11362/36662/S2014082\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://200.9.3.98/bitstream/handle/11362/36662/S2014082_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

CEPAL. Ranking 2015 de Puertos de Contenedores de América Latina y el Caribe, 2015. [En línea]. Disponible en: <http://www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/perfil/noticias/noticias/9/53129/P53129.xml&xsl=/perfil/tpl/p1f.xsl&base=/perfil/tpl/top-bottom.xsl>.

CEPAL. Trabajo no remunerado de las mujeres, un aporte a la economía. 2016. [En línea] Disponible en: [http://www.cepal.org/sites/default/files/infographic/files/5\\_tiempo\\_final\\_11\\_oct\\_2016.pdf](http://www.cepal.org/sites/default/files/infographic/files/5_tiempo_final_11_oct_2016.pdf)

CIFRE, Concha. La protección de la mujer en la vejez en el sistema de pensiones español. En: Revista Internacional de Seguridad Social, 2013. Vol. 66. N° 1, pp. 53-75.

CEPEDA, Laura; CARDONA, Lina y BARÓN, Juan. La brecha salarial de género entre los universitarios recién titulados. En: El Trimestre Económico, 2014. Vol. 81. N° 2, pp. 441-477

CRUZ, María; CHAVEZ, María; BARCELLOS, Rita; ALMEIDA, Luiz; DE OLIVEIRA, lara y PEDRAO, Luiz. Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. En: Revista Cubana de Enfermería, 2010. Vol. 26. N° 1, pp. 52-64.

CSILLA, Filo. Indicators of territorial competitiveness. 6<sup>th</sup> annual International conference of Territorial Intelligence "Information, Indicators and Tools", 2008, pp. 1-6.

¿Cómo es la organización político-administrativa de Colombia? (s.f.). Recuperado el 20 de Octubre de 2015, de: <http://www.colombia.co/asi-es-colombia/como-es-la-organizacion-politico-administrativa-de-colombia.html>

DA ROSA, Suzana. Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. En: Universitas Psychologica, 2011. Vol. 10. N° 1, pp. 175-188.

DABAT, Alejandro. La crisis financiera en Estados Unidos y sus consecuencias internacionales. En: *Problemas del desarrollo*, 2009. Vol. 40. N° 157, pp. 39-74.

DANE. Empleo informal, citado en: GUATAQUÍ, Juan; GARCÍA, Andrés y RODRÍGUEZ, Mauricio. El perfil de la informalidad laboral en Colombia. En: Perfil de Coyuntura Económica, 2010. N° 16, pp. 91-116.

DANE. Comportamiento anual de la economía colombiana durante el 2011. En: Boletín de prensa N° 8. Bogotá D.C. 2012, 67 p.

DE LA HOZ, Fabio, QUEJADA, Raúl & YÁNEZ, Martha. El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos. En: Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 2012. Vol. 10, No. 1, p. 427-439.

DE LOS DERECHOS HUMANOS, Declaración Universal. Asamblea General de las Naciones Unidas. París: ONU: <http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm>, 1948.

Diamante Caribe y Santanderes de Colombia. (s.f.). Recuperado el 20 de Octubre de: [http://www.findeter.gov.co/publicaciones/diamante\\_caribe\\_pub](http://www.findeter.gov.co/publicaciones/diamante_caribe_pub)

DEL RÍO, Felipe., YÁNEZ, Marta. y PÉREZ, Jorge. Duración del desempleo y eficiencia de la búsqueda de empleo en Cartagena, Colombia. En: Cuadernos de Economía, 2012. Vol. 31. N° 58, pp. 145-171.

DÍAZ, Eduardo. Democracia y diálogo social. En: Gaceta laboral, 2014. Vol. 20, N° 2, p. 105-125

DURAN, Jose. La construcción social del concepto moderno de trabajo. En: Revista crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas, 2006. Vol. 1. N° 13.

ESCOBAR DE PABÓN, S. Los adultos mayores en el mundo del trabajo urbano. 2012. HelpAge International en alianza con el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA). Bolivia.

ESPINO, Alma. Brechas salariales en Uruguay: género, segregación y desajustes por calificación. En: Revista problemas del desarrollo, 2013. Vol. 174. N° 44, pp. 89-117.

FARNÉ, Stefano. *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. OIT, 2003, 38 p.

FINDETER. *Diamante Caribe y Santanderes de Colombia: iniciativa que cambiará el rumbo productivo del país*. 2014.

FRANCIE, Lund. La protección social laboral de los trabajadores del sector informal. En: *Revista Internacional de Seguridad Social*, 2012. Vol. 65. N° 4, p11-36. 26p.

FUNDESARROLLO. *Tráfico portuario de la región Caribe: Tipos y movilización 2000-2013*, 2014. [En línea] Disponible en: <http://fundesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2015/06/Tr%C3%A1fico-Portuario.pdf>.

GALLO, Nancy & MOLINA, Astrid. Línea de base del programa “Prevención de la violencia, inclusión social y empleabilidad en jóvenes”. En: *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*. Vol. 10, N° 1, pp. 415-426.

GALVIS, L. (2009). *Geografía económica del Caribe Continental*. Banco de la República, 77 p. [En línea] Disponible en: [http://www.banrep.gov.co/docum/Lectura\\_finanzas/pdf/DTSER-119.pdf](http://www.banrep.gov.co/docum/Lectura_finanzas/pdf/DTSER-119.pdf)

GARCÍA, Patricia. El índice de calidad de vida, citado por: ARRIETA, Rosaura y MADERO, Maristella. *Calidad de vida y participación política en los corregimientos de Cartagena*. En: *Economía y región*, 2016. Vol. 9, N° 2; p 169-189.

GARCÍA, Diana. *Diagnóstico de trabajo docente para el área metropolitana de Bucaramanga teniendo como base la discriminación por sexo para el periodo 2009-2013*. Bucaramanga, 2014, 93p. Trabajo de grado (Economista). Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Economía.

GEOFFROY, E. *Estudio del sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior, un análisis politológico de formulación de política pública*. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*. [En línea]. 19 de Octubre de 2012.

GHAI, D. *Decent Work. Objectives and strategies*. OIT. International Institute for Labor Studies. 2006 Ginebra.

GÓMEZ, Eva y VÁZQUEZ, Raymundo. Evolución de la brecha salarial de género en México. En: *El Trimestre Económico*, 2014. Vol. 81.Nº 3, pp. 619-653.

GUDIÑO, M. "Desafíos para el neoliberalismo, ordenamiento territorial y planificación estratégica: ". En: *Proyección*, 2003. Nº 2, p. 11].

GUTIÉRREZ, L. Y Limas, M. (2008). Incorporación de la mujer al mercado de trabajo y desarrollo regional en Chihuahua. *Revista Estudios fronterizos*. Vol. 9, No. 18, pp. 39-70.

HERRERA, W. (Septiembre de 2002). Régimen municipal en Colombia (Continuación del tema sobre Organización Territorial). *Revista de Derecho*. [En línea]. núm. 18, pp. 205-274. [Fecha de consulta: 16 de Octubre de 2015].

HIRATA, H. & ZARIFFIAN, P. (2007). El concepto de Trabajo. *Revista de trabajo* año 3, Nº 4, p. 33-36.

KOKOCINSKA, Malgorzata y REKOWSKI, Marek. Impacto de la crisis mundial en el empleo y la productividad de las pymes: El caso de las grandes economías europeas. En: *Revista de Economía Mundial*. 2013. Nº 35, pp. 121-136.

KORZENIEWICZ, Roberto. y SMITH, William. Pobreza, desigualdad y crecimiento en América Latina: En búsqueda del camino superior a la globalización. En: *Revista Desarrollo Económico*. 2000. Vol. 2. Nº 159, pp. 387-424.

LASSO, F., FRASSER, C. Calidad del empleo y bienestar: un análisis con escalas de equivalencia. *Borradores de Economía*. 2013 [En línea]. Nº 791. Recuperado de: [http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/be\\_791](http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/be_791).

La Oficina de Cepal en Colombia presentó el Escalafón de Competitividad Departamental 2015. 30 de Septiembre de 2015. Recuperado el 20 de Octubre de 2015 de: <http://www.cepal.org/es/sedes-y-oficinas/cepal-bogota>

LEVAGGI, V. *Democracia y Trabajo decente en América Latina*. Organización Internacional del Trabajo. 2006. Lima, Perú. p. 162. Recuperado de: [http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/democracia\\_trabajo\\_decente\\_vl.pdf](http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/democracia_trabajo_decente_vl.pdf)

LÓPEZ, Ana; MÉNDEZ, Juan y DONES, Milagros. Factores clave de la competitividad regional: innovación e intangibles. Información Comercial Española, ICE. En: Revista de economía. 2009. Vol. 848, pp. 125-140.

Los retos de la competitividad y las Nuevas Escalas del Territorio. (s.f.). Recuperado el 20 de Octubre de: [http://www.findeter.gov.co/publicaciones/diamante\\_caribe\\_pub](http://www.findeter.gov.co/publicaciones/diamante_caribe_pub)

MARTÍNEZ, Marissa; HENAINE, Mariem y ZUBIETA, Carlos. Equidad de género en el sistema pensionario en México. En: Estudios de Economía Aplicada. 2016. Vol. 34. N° 1, pp. 205-232.

MAX-NEEF, M; ELIZALDE, A y HOPENHAYN, M. Desarrollo a escala humana: una opción para el futuro--IX. Sobre recursos. 2010.

MAYORAL, Fernando. Gasto social en América Latina 1990-2010: Estudio de sus determinantes y análisis de convergencia. En: Revista de economía mundial. 2015. N° 40, pp. 67-89.

MILLONES, Mario. Límites del Trabajo Decente: la precarización laboral como problema estructural en América Latina. En: Revista gaceta laboral. 2012. Vol. 18. N° 1, pp. 87-106.

MINMINAS. Análisis del comportamiento del PIB minero, cuarto trimestre del 2015. En: Análisis minero, dirección de minería empresarial. Bogotá D.C. 2016. 17 p.

Ministerio de salud (2008). Diagnóstico preliminar sobre personas mayores, dependencia y servicios sociales en Colombia. 20 p. [En línea] Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Documents/Situacion%20Actual%20de%20las%20Personas%20adultas%20mayores.pdf>

MOGROVEJO, Johanna; BASTOS, Liliana y RAMÍREZ, Jorge. Desempeño del sector exportador del departamento de Norte de Santander 1975-2013. En: Contexto. 2015. Vol. 4, pp. 33-41.

MONCAYO, Edgar. Nueva teoría y enfoques conceptuales sobre el desarrollo regional: ¿Hacia un nuevo paradigma? En: Revista de Economía Institucional. 2003. Vol. 5, N° 8, pp. 32-65.

OEI, (2010). Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con responsabilidad social. 162 p. [En línea] Disponible en: [http://www.oei.es/pdf2/trabajo\\_familia\\_nuevas\\_formas\\_consiliacion.pdf](http://www.oei.es/pdf2/trabajo_familia_nuevas_formas_consiliacion.pdf)

OIT. *Panorama laboral 1996 en América Latina: OIT. 1996.* [En línea]. Recuperado de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_187607.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_187607.pdf)

OIT. Medicación del trabajo decente: Documento de debate para la reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente. 2008. Ginebra, Suiza.

OIT. Trabajo decente y juventud en América Latina: Políticas para la acción. 2013. Ginebra, Suiza.

OIT. La persistencia de las desigualdades ocasionará un aumento del desempleo en los próximos cinco años. 2015. Ginebra, Suiza.

OIT. Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas en América Latina. En: Experiencias, avances y desafíos. 2015. 180 p.

OMS. Día internacional de la persona de edad. 2010. [En línea] Disponible en: <http://www.who.int/features/qa/72/es/>

ONU. Día mundial contra el trabajo infantil. 2016. Tomado de: <http://www.un.org/es/events/childlabourday/>

ONU. Objetivo 8. (2017). [En línea] Disponible en: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

OSPINA, German. El papel de las vías secundarias y los caminos vecinales en el desarrollo de Colombia. En: Revista de Ingeniería. 2016. N° 44, pp. 20-27.

OXFAM, Una economía al servicio del 1%. 2016. [En línea]. Recuperado de: <https://www.oxfam.org/es/informes/una-economia-al-servicio-del-1>

PAZ, Jose. Envejecimiento y empleo en América Latina y el Caribe. 2010. OIT.

PERELLÓ, Nancy. Trabajo decente y Trabajo precario. Caso Venezuela. En: Revista Gaceta laboral. 2014. Vol. 20. N° 3, pp. 181-197.

PERNI, Nuvia. La inspección del trabajo y los entes administrativos del Estado venezolano. En: Revista gaceta laboral. 2013. Vol. 19, N° 3, pp. 264-282.

PICAZZO, Esteban y ORTIZ, Jeyle. Efecto de la condicionalidad del programa Oportunidades sobre la distribución del tiempo de los integrantes de los hogares beneficiados. En: Trayectorias. 2015. Vol. 17. N° 40, pp. 89-113.

PINEDA, Javier. *El trabajo decente en Bogotá: Diagnostico, análisis y perspectivas*, Bogotá, Libros de desarrollo económico: Dirección de Estudios socioeconómicos y Regulatorios, 2013.

PORRAS, Leidy. Trabajo Decente en el caso jóvenes: área metropolitana de Bucaramanga. Bucaramanga, 2015, 84p. Trabajo de grado (Economista). Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Economía.

PNUD. Estrategia equidad de género. Colombia. 2008. [En línea] Disponible en: [http://www.pnud.org.co/img\\_upload/196a010e5069f0db02ea92181c5b8aec/Estrategia%20de%20genero%20PNUD%20Colombia.pdf](http://www.pnud.org.co/img_upload/196a010e5069f0db02ea92181c5b8aec/Estrategia%20de%20genero%20PNUD%20Colombia.pdf)

PNUD. El Caribe Colombiano frente a los Objetivos de Desarrollo del Milenio. 2009. 80 p. [En línea] Disponible en: [http://www.pnud.org.co/img\\_upload/3332313332316164616461646164/LINEA%20DE%20BASE%20ODM%20CARIBE.pdf](http://www.pnud.org.co/img_upload/3332313332316164616461646164/LINEA%20DE%20BASE%20ODM%20CARIBE.pdf)

PNUD. El futuro en foco: Cuadernos sobre desarrollo humano. Desigualdades persistentes: Mercado de trabajo, calificación y género. 2014. 80 p. [En línea] Disponible en: <http://www.uy.undp.org/content/dam/uruguay/docs/cuadernosDH/undp-uy-cuaderodh04-2015.pdf>

PRADO, Jose. Proyecto dialogo social para el trabajo Decente: La situación de la mujer trabajadora en cifras. 2014. ASIES. Guatemala.

PRIETO, Carlos y PÉREZ, Sofía. Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social. En: Revista Española de Investigaciones Sociológicas. 2013. N° 141, p113-132.

QUINTERO, Sandra; QUINTERO, Marta y VILLADIEGO, Álvaro. Régimen subsidiado pensional: el caso en Medellín durante el periodo 1996-2008. En: Revista Opinión Jurídica. 2014. Vol. 13. N° 25, pp.105-120.

RAMA, Claudio. La tendencia a la masificación de la cobertura de la educación superior en América Latina, citado por RODRÍGUEZ, Carlos y CASTILLO, Víctor. Empleabilidad, ingresos y brechas: Un análisis comparativo de los procesos de inserción laboral en Chile. En: Revista Orientación y Sociedad. 2014. Vol. 14, pp. 1-19.

RAMIREZ, Jorge; ZAMBRANO, Mario; MOGROVEJO, Johanna y CARREÑO, Jorge. Informalidad laboral en los departamentos de Norte de Santander, Nariño, La Guajira y Cesar. En: Apuntes del CENES. 2016. Vol. 35, N° 62, pp. 125-145.

RYDER, Guy. (2016). Erradicar el trabajo infantil en las cadenas de suministro es tarea de todos. Tomado de: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS\\_488489/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_488489/lang-es/index.htm)

SAAVEDRA, Manuel. El ocio y el trabajo a tiempo parcial. La aproximación de esta relación desde la oferta laboral. En: Contabilidad y Negocios. 2014. Vol. 9, N° 18, pp. 114-127.

SAN EMETERIO, María, ELIZONDO, Ana y ARAZURI, Eva. La asistencia a espectáculos en el ocio cultural compartido en familia de los jóvenes riojanos. En: Berceo. 2015. N° 169, p. 191-203

SANTANDER COMPETITIVO. Diamante Caribe y Santanderes, una apuesta por la competitividad. 2016. [En línea] Disponible en: <http://santandercompetitivo.org/proyectos-11-m/104-diamante-caribe-y-santanderes,-una-apuesta-por-la-competitividad.htm>

SEGURA, Julio. La reforma de mercado de trabajo español: un panorama. En: Revista de Economía aplicada. 2001. Vol. 9. N° 25, pp. 157-190.

SEN, Amartya. *El desarrollo como libertad*. Editorial Planeta. 2000. México. p, 249.

SIERRA, Yoandris. Análisis del cambio del modelo global de acumulación capitalista sucedido en la década de los años setenta del siglo xx. Elementos a observar ante un posible cambio. En: *Revista Economía y Desarrollo*. 2014. Vol. 151. N° 2, pp. 6-19.

TANGARIFE, C & CORREA, G. Informe nacional de Trabajo Decente 2010: De giros discursivos a realidades contradictorias. 2011. Escuela Nacional Sindical. Medellín, Colombia.

TANGARIFE, Carmen. La economía va bien pero el empleo va mal: factores que han explicado la demanda de trabajo en la industria colombiana durante los años 2002-2009. En: *Perfil de Coyuntura Económica*, Universidad de Antioquia. 2009. Vol. 21, pp. 36-61.

VALDÉS, Ximena. Feminización del empleo y trabajo precario en las agriculturas latinoamericanas globalizadas. En: *Cuadernos de antropología social*. 2015. N° 41, pp. 39-54.

VEGA, Pedro; SÁNCHEZ, Rosa; NÚÑEZ, Belén y GÓMEZ, Nuria. Participación femenina en puestos directivos y desigualdad salarial. Un análisis en el mercado laboral español. En: *Estudios de Economía Aplicada*. 2016. Vol. 34. N° 1, pp. 155-178.

VEENHOVEN, Ruut. "The Four Qualities of Life", *Journal of Happiness Studies*, citado en: ARRIETA, Rosaura y MADERO, Maristella. Calidad de vida y participación política en los corregimientos de Cartagena. En: *Economía y región*, 2016. Vol. 9, N° 2, p 169-189.

WELLER, J. La problemática inserción laboral de los y las jóvenes. CEPAL. Santiago, Chile, 2003.

## ANEXOS

### Anexo 1. Tasa de ocupación para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

EMPL-1: TASA DE OCUPACIÓN								
DEPARTAMENTO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
SANTANDER	58,41%	59,05%	60,75%	62,26%	63,21%	64,29%	64,29%	63,86%
N. DE SANTANDER	52,23%	52,68%	52,01%	53,57%	54,70%	53,50%	52,10%	51,50%
BOLÍVAR	44,52%	47,02%	44,56%	52,69%	55,40%	54,50%	55,17%	55,67%
SUCRE	54,10%	47,05%	47,79%	49,26%	54,56%	53,70%	54,21%	52,81%
CÓRDOBA	49,84%	56,22%	57,02%	57,44%	55,80%	55,10%	55,64%	56,01%
GUAJIRA	41,39%	52,24%	58,44%	57,09%	65,51%	63,70%	63,21%	60,20%
ATLÁNTICO	48,56%	49,80%	51,10%	54,01%	56,44%	55,20%	55,84%	58,30%
MAGDALENA	44,57%	48,07%	50,73%	50,63%	52,20%	55,40%	52,60%	52,82%
CESAR	43,51%	49,33%	51,68%	51,39%	52,09%	51,31%	57,41%	49,90%

### Anexo 2. Tasa de ocupación para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

EMPL-1: TASA DE OCUPACIÓN								
ÁREA METROPOLITANA	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
BUCARAMANGA	56,59%	54,38%	63,15%	63,29%	60,45%	58,09%	65,05%	64,59%
CÚCUTA	55,59%	53,43%	53,66%	55,51%	54,32%	50,92%	54,71%	55,06%
CARTAGENA	46,56%	44,41%	49,82%	52,07%	50,23%	48,77%	55,30%	55,52%
MONTERIA	58,75%	56,57%	57,41%	60,04%	55,98%	53,34%	58,91%	60,89%
BARRANQUILLA	49,35%	47,19%	53,14%	54,54%	56,78%	51,00%	56,67%	59,77%

### Anexo 3. Tasa de desempleo para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

EMPL-2: TASA DE DESEMPLEO								
DEPARTAMENTO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
SANTANDER	8,70%	7,80%	8,80%	8,00%	7,91%	7,45%	6,50%	6,79%
N. DE SANTANDER	9,92%	10,32%	11,58%	11,87%	12,40%	13,00%	12,23%	12,40%
BOLÍVAR	10,34%	10,11%	8,16%	7,70%	7,60%	7,39%	6,39%	6,87%
SUCRE	10,20%	9,65%	11,11%	10,30%	9,04%	7,29%	8,40%	8,29%
CÓRDOBA	12,78%	14,80%	13,40%	12,61%	12,11%	8,65%	6,80%	6,10%
GUAJIRA	15,88%	10,32%	9,20%	8,62%	8,49%	7,10%	6,10%	7,20%
ATLÁNTICO	11,23%	10,39%	9,58%	8,12%	7,89%	7,41%	7,61%	7,91%
MAGDALENA	12,30%	9,61%	9,50%	9,80%	7,80%	7,90%	7,12%	7,40%
CESAR	13,99%	10,80%	10,60%	10,10%	9,20%	8,33%	9,30%	8,79%

### Anexo 4. Tasa de desempleo para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

EMPL-2: TASA DE DESEMPLEO								
ÁREA METROPOLITANA	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
BUCARAMANGA	9,45%	10,24%	11,02%	9,59%	10,87%	12,10%	8,15%	8,32%
CÚCUTA	9,28%	10,05%	14,43%	15,36%	17,03%	19,78%	15,03%	14,35%
CARTAGENA	12,02%	12,97%	11,52%	10,40%	12,06%	12,75%	8,20%	8,36%
MONTERIA	12,88%	13,91%	15,41%	13,41%	13,23%	13,94%	8,81%	7,31%
BARRANQUILLA	10,92%	11,79%	9,27%	8,18%	9,65%	10,32%	7,86%	8,20%

Anexo 5. Tasa de empleo informal para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

EMPL-4: TASA DE EMPLEO INFORMAL								
DEPARTAMENTO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
SANTANDER	53,57%	51,45%	56,40%	58,90%	57,60%	57,35%	54,80%	54,06%
N. DE SANTANDER	67,55%	59,94%	58,26%	63,66%	67,04%	68,36%	70,47%	71,89%
BOLÍVAR	67,18%	65,32%	69,11%	70,65%	67,86%	68,36%	67,65%	66,70%
SUCRE	72,68%	72,06%	77,10%	78,00%	78,78%	77,94%	79,34%	76,95%
CÓRDOBA	67,31%	64,44%	72,70%	73,59%	71,55%	70,77%	49,09%	76,67%
GUAJIRA	68,98%	76,93%	79,25%	78,37%	78,48%	76,82%	75,74%	75,03%
ATLÁNTICO	58,16%	57,87%	58,90%	59,42%	57,88%	56,01%	55,30%	54,68%
MAGDALENA	68,88%	67,69%	73,57%	72,86%	74,38%	73,04%	71,42%	74,34%
CESAR	65,81%	69,97%	71,80%	73,30%	73,85%	73,58%	72,40%	70,69%

Anexo 6. Tasa de empleo informal para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

EMPL-4: TASA DE EMPLEO INFORMAL								
ÁREA METROPOLITANA	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
BUCARAMANGA	51,99%	56,87%	58,01%	58,36%	54,87%	54,75%	53,28%	52,49%
CÚCUTA	68,54%	74,81%	57,56%	62,46%	66,14%	68,23%	69,01%	69,59%
CARTAGENA	59,73%	65,13%	60,49%	63,09%	63,22%	60,06%	58,96%	59,31%
MONTERIA	61,11%	66,89%	63,02%	62,51%	61,99%	57,47%	61,22%	60,86%
BARRANQUILLA	58,69%	63,99%	57,56%	58,90%	56,25%	54,72%	54,20%	62,37%

Anexo 7. Tasa de desempleo juvenil para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

EMPL-6: TASA DE DESEMPLEO JUVENIL								
DEPARTAMENTO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
SANTANDER	18,85%	16,78%	18,02%	18,05%	15,37%	15,52%	14,40%	14,62%
N. DE SANTANDER	19,47%	17,50%	19,99%	21,93%	22,65%	22,28%	19,72%	20,61%
BOLÍVAR	22,62%	20,37%	17,95%	17,14%	16,30%	15,30%	14,89%	14,46%
SUCRE	20,56%	20,63%	24,04%	22,97%	18,13%	18,85%	17,60%	18,36%
CÓRDOBA	24,33%	29,18%	24,95%	23,55%	22,64%	19,54%	15,31%	14,06%
GUAJIRA	27,28%	17,18%	17,32%	15,48%	14,65%	13,99%	9,82%	13,52%
ATLÁNTICO	25,43%	23,99%	24,20%	20,73%	21,10%	19,03%	19,66%	18,56%
MAGDALENA	26,47%	21,24%	19,08%	19,76%	15,30%	15,73%	17,12%	15,24%
CESAR	28,56%	18,79%	17,97%	19,00%	17,14%	15,30%	17,77%	13,96%

Anexo 8. Tasa de desempleo juvenil para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

EMPL-6: TASA DE DESEMPLEO JUVENIL								
ÁREA METROPOLITANA	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
BUCARAMANGA	21,15%	21,41%	23,47%	20,62%	22,54%	24,89%	18,49%	17,96%
CÚCUTA	19,70%	19,70%	27,55%	29,27%	31,45%	33,77%	27,56%	25,06%
CARTAGENA	28,91%	29,10%	28,96%	23,96%	26,01%	28,45%	20,22%	19,66%
MONTERIA	25,77%	25,77%	33,04%	26,33%	28,07%	28,67%	20,50%	17,26%
BARRANQUILLA	26,48%	26,75%	25,28%	22,27%	21,37%	24,90%	20,74%	20,48%

Anexo 9. Tasa de desempleo por nivel educativo para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

EMPL-7: TASA DE DESEMPLEO POR NIVEL EDUCATIVO									
DEPARTAMENTO	NIVEL EDUCATIVO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
SANTANDER	Bachiller	41,61%	44,90%	39,91%	32,16%	46,40%	44,56%	43,38%	42,94%
	Técnico o Tecnológico	6,21%	4,66%	11,53%	10,55%	11,12%	13,74%	13,88%	15,29%
	Universitario	7,12%	6,88%	8,45%	6,03%	7,75%	7,17%	7,52%	8,11%
	Posgrado	0,09%	0,78%	1,34%	7,22%	1,32%	1,22%	1,87%	1,46%
N. DE SANTANDER	Bachiller	35,36%	38,10%	36,14%	27,81%	35,94%	34,01%	35,41%	36,10%
	Técnico o Tecnológico	3,53%	3,68%	4,65%	6,88%	8,73%	8,43%	9,40%	10,35%
	Universitario	5,97%	4,93%	5,02%	6,42%	4,51%	5,20%	6,78%	6,98%
	Posgrado	0,63%	0,48%	0,49%	6,03%	0,42%	0,30%	0,66%	0,92%
BOLÍVAR	Bachiller	39,01%	38,05%	42,01%	30,27%	40,53%	39,23%	34,50%	40,72%
	Técnico o Tecnológico	18,68%	17,67%	16,71%	16,93%	19,31%	23,45%	24,73%	21,61%
	Universitario	9,48%	9,24%	11,23%	8,03%	8,78%	10,42%	10,71%	10,80%
	Posgrado	0,34%	0,52%	0,31%	5,74%	0,58%	0,63%	0,85%	1,00%
SUCRE	Bachiller	39,45%	38,96%	36,25%	33,52%	36,81%	35,74%	33,24%	37,25%
	Técnico o Tecnológico	10,91%	8,65%	8,87%	9,07%	15,13%	17,89%	18,14%	17,98%
	Universitario	10,42%	9,43%	9,42%	7,71%	6,45%	7,78%	7,22%	8,91%
	Posgrado	0,24%	0,57%	0,18%	4,36%	0,63%	0,41%	0,63%	0,74%
CÓRDOBA	Bachiller	46,13%	37,05%	40,53%	31,61%	44,73%	45,43%	36,97%	35,31%
	Técnico o Tecnológico	2,87%	1,04%	1,95%	4,33%	3,76%	16,11%	19,53%	28,69%
	Universitario	6,63%	5,81%	7,15%	5,12%	6,51%	7,57%	11,54%	11,28%
	Posgrado	0,51%	0,72%	0,20%	5,12%	1,00%	0,24%	0,71%	0,22%
GUAJIRA	Bachiller	35,84%	35,81%	30,58%	22,91%	27,82%	32,72%	30,20%	30,05%
	Técnico o Tecnológico	8,52%	14,54%	14,01%	11,77%	20,39%	19,80%	23,58%	26,08%
	Universitario	10,74%	8,39%	7,48%	6,32%	8,46%	11,44%	12,47%	11,19%
	Posgrado	0,72%	0,71%	0,53%	8,47%	2,77%	0,70%	0,01%	1,00%
ATLÁNTICO	Bachiller	48,22%	50,55%	51,54%	38,67%	53,76%	51,32%	49,90%	50,59%
	Técnico o Tecnológico	14,34%	14,63%	13,21%	10,46%	15,80%	18,43%	18,55%	15,37%
	Universitario	13,16%	10,07%	9,09%	8,43%	11,51%	11,36%	10,95%	10,01%
	Posgrado	0,63%	0,58%	0,46%	5,53%	0,77%	1,25%	0,57%	1,39%
MAGDALENA	Bachiller	43,51%	48,94%	50,83%	29,19%	52,14%	52,14%	50,95%	55,81%
	Técnico o Tecnológico	9,14%	8,36%	4,88%	4,85%	5,75%	6,56%	11,10%	6,19%
	Universitario	8,51%	7,75%	8,52%	5,53%	7,59%	9,86%	7,43%	8,48%
	Posgrado	0,47%	0,49%	0,94%	7,11%	0,71%	0,70%	0,51%	0,91%
CESAR	Bachiller	35,02%	39,46%	31,30%	26,18%	37,11%	40,00%	34,88%	38,12%
	Técnico o Tecnológico	8,99%	8,69%	11,33%	10,83%	15,64%	15,45%	18,77%	19,79%
	Universitario	5,81%	7,50%	7,85%	7,32%	9,91%	9,26%	8,72%	8,86%
	Posgrado	0,51%	0,54%	0,60%	6,87%	0,95%	0,63%	0,90%	0,88%

Anexo 10. Tasa de desempleo por nivel educativo para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

EMPL-7: TASA DE DESEMPLEO POR NIVEL EDUCATIVO									
DEPARTAMENTO		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
BUCARAMANGA	Bachiller	43,80%	37,61%	37,16%	45,70%	44,51%	45,75%	45,87%	44,77%
	Técnico o Tecnológico	7,90%	6,13%	9,93%	11,07%	11,98%	14,19%	14,75%	15,87%
	Universitario	8,18%	6,46%	7,91%	7,68%	9,46%	7,60%	8,07%	10,35%
	Posgrado	1,51%	1,44%	1,65%	2,02%	1,74%	0,96%	1,40%	1,34%
CÚCUTA	Bachiller	40,06%	33,98%	33,45%	39,21%	37,84%	35,83%	37,27%	38,38%
	Técnico o Tecnológico	4,34%	3,68%	3,98%	7,08%	8,49%	7,35%	7,16%	8,50%
	Universitario	5,15%	4,38%	4,64%	3,88%	4,40%	4,84%	5,57%	6,72%
	Posgrado	0,92%	0,74%	0,56%	0,57%	0,49%	0,35%	0,69%	0,67%
CARTAGENA	Bachiller	37,67%	31,51%	37,79%	44,70%	42,33%	41,60%	37,34%	39,07%
	Técnico o Tecnológico	23,24%	18,59%	18,88%	21,05%	24,25%	26,66%	28,33%	28,58%
	Universitario	12,84%	11,15%	9,77%	11,47%	11,08%	12,95%	13,95%	13,01%
	Posgrado	0,61%	0,49%	0,26%	5,57%	1,00%	0,82%	1,41%	2,01%
MONTERIA	Bachiller	54,64%	44,99%	46,41%	52,66%	54,38%	43,39%	40,55%	40,18%
	Técnico o Tecnológico	1,73%	1,40%	2,29%	3,33%	3,09%	17,80%	26,35%	24,99%
	Universitario	9,12%	7,48%	9,15%	10,27%	10,51%	13,25%	13,45%	14,27%
	Posgrado	1,50%	1,32%	0,78%	1,00%	2,09%	0,79%	0,75%	0,96%
BARRANQUILLA	Bachiller	46,30%	38,09%	45,93%	56,68%	52,79%	50,36%	51,39%	48,25%
	Técnico o Tecnológico	15,76%	13,53%	13,55%	14,24%	16,78%	19,37%	19,36%	17,99%
	Universitario	13,88%	11,70%	9,61%	11,51%	11,91%	11,76%	11,34%	10,29%
	Posgrado	0,81%	0,72%	0,43%	0,89%	0,79%	1,16%	0,64%	1,43%

Anexo 11. Proporción de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

EMPL-9: PROPORCIÓN DE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA Y TRABAJADORES FAMILIARES								
DEPARTAMENTO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
SANTANDER	46,04%	47,08%	49,04%	51,92%	59,64%	50,88%	49,14%	48,08%
N. DE SANTANDER	57,53%	53,16%	51,22%	57,64%	61,32%	63,05%	65,50%	67,89%
BOLÍVAR	60,75%	59,57%	63,13%	63,74%	61,70%	62,84%	62,03%	61,23%
SUCRE	66,34%	65,29%	68,60%	67,34%	68,44%	68,59%	70,65%	68,78%
CÓRDOBA	52,00%	55,23%	59,53%	61,90%	60,81%	61,40%	63,37%	69,54%
GUAJIRA	58,71%	71,74%	74,61%	73,05%	73,86%	72,39%	72,03%	70,80%
ATLÁNTICO	53,09%	53,16%	53,40%	53,94%	52,79%	51,49%	50,60%	50,51%
MAGDALENA	60,11%	61,20%	66,15%	64,01%	63,41%	61,95%	60,68%	63,51%
CESAR	53,15%	59,81%	59,79%	60,75%	62,77%	62,37%	62,49%	60,44%

Anexo 12. Proporción de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

EMPL-9: PROPORCIÓN DE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA Y TRABAJADORES FAMILIARES								
ÁREA METROPOLITANA	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
BUCARAMANGA	44,55%	48,73%	47,73%	48,17%	45,25%	46,31%	44,85%	44,26%
CÚCUTA	61,86%	67,53%	48,62%	54,42%	58,13%	62,58%	64,38%	65,45%
CARTAGENA	53,63%	58,48%	53,28%	56,00%	56,08%	53,82%	53,23%	53,14%
MONTERIA	47,91%	52,39%	49,75%	49,57%	48,37%	47,01%	51,63%	52,42%
BARRANQUILLA	51,37%	56,01%	50,96%	51,58%	48,64%	48,13%	48,21%	48,91%

Anexo 13. Tasa de Pobreza laboral para el Diamante Caribe y Santanderes, 2010-2015

EARN-1: TASA DE POBREZA LABORAL						
DEPARTAMENTO	2010	2011	2012	2013	2014	2015
SANTANDER	10,85%	9,35%	12,25%	12,70%	12,77%	12,20%
N. DE SANTANDER	14,86%	13,18%	17,41%	19,03%	18,96%	17,19%
BOLÍVAR	13,54%	13,43%	17,65%	14,25%	14,91%	14,03%
SUCRE	22,36%	17,39%	24,81%	22,72%	21,28%	20,95%
CÓRDOBA	30,06%	30,44%	34,41%	23,30%	15,98%	17,07%
GUAJIRA	23,59%	18,04%	27,55%	26,59%	26,37%	27,47%
ATLÁNTICO	13,03%	12,40%	14,50%	13,32%	11,79%	13,52%
MAGDALENA	19,31%	17,59%	21,80%	20,19%	20,08%	17,16%
CESAR	16,01%	15,11%	18,82%	16,68%	13,38%	13,12%

Anexo 14. Tasa de Pobreza laboral para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2010-2015

EARN-1: TASA DE POBREZA LABORAL						
ÁREA METROPOLITANA	2010	2011	2012	2013	2014	2015
BUCARAMANGA	9,68%	8,81%	9,73%	9,94%	9,18%	8,27%
CÚCUTA	15,03%	11,29%	13,77%	15,73%	14,80%	13,93%
CARTAGENA	7,08%	6,38%	10,44%	5,43%	5,13%	5,57%
MONTERIA	15,51%	16,73%	16,57%	17,58%	10,02%	10,28%
BARRANQUILLA	10,84%	9,71%	10,70%	10,47%	9,18%	11,39%

Anexo 15. Tasa de bajos ingresos para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

EARN-2: TASA DE BAJOS INGRESOS								
DEPARTAMENTO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
SANTANDER	12,52%	26,46%	24,33%	24,23%	24,55%	24,33%	25,48%	24,72%
N. DE SANTANDER	12,93%	29,07%	26,28%	27,23%	26,18%	27,56%	28,38%	26,43%
BOLÍVAR	15,38%	28,47%	30,41%	29,71%	29,97%	28,16%	27,84%	27,21%
SUCRE	15,92%	33,35%	35,60%	31,70%	33,94%	30,40%	33,01%	33,61%
CÓRDOBA	20,07%	37,17%	41,07%	41,33%	40,70%	35,86%	33,35%	36,20%
GUAJIRA	21,47%	32,02%	37,76%	35,71%	34,79%	37,33%	39,45%	37,73%
ATLÁNTICO	11,54%	28,35%	26,07%	24,84%	23,17%	21,42%	19,13%	21,20%
MAGDALENA	22,92%	36,39%	37,01%	33,66%	33,36%	32,78%	30,88%	28,83%
CESAR	26,63%	28,80%	29,62%	30,39%	31,96%	32,20%	27,36%	29,27%

Anexo 16. Tasa de bajos ingresos para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

EARN-2: TASA DE BAJOS INGRESOS								
DEPARTAMENTO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
SANTANDER	12,52%	26,46%	24,33%	24,23%	24,55%	24,33%	25,48%	24,72%
N. DE SANTANDER	12,93%	29,07%	26,28%	27,23%	26,18%	27,56%	28,38%	26,43%
BOLÍVAR	15,38%	28,47%	30,41%	29,71%	29,97%	28,16%	27,84%	27,21%
SUCRE	15,92%	33,35%	35,60%	31,70%	33,94%	30,40%	33,01%	33,61%
CÓRDOBA	20,07%	37,17%	41,07%	41,33%	40,70%	35,86%	33,35%	36,20%
GUAJIRA	21,47%	32,02%	37,76%	35,71%	34,79%	37,33%	39,45%	37,73%
ATLÁNTICO	11,54%	28,35%	26,07%	24,84%	23,17%	21,42%	19,13%	21,20%
MAGDALENA	22,92%	36,39%	37,01%	33,66%	33,36%	32,78%	30,88%	28,83%
CESAR	26,63%	28,80%	29,62%	30,39%	31,96%	32,20%	27,36%	29,27%

## Anexo 17. Ganancia promedio por hora en ciertas ocupaciones para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

EARN-3: GANANCIA PROMEDIO POR HORA EN CIERTAS OCUPACIONES									
DTO	OCUPACIÓN	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
SANTANDER	Obrero o empleado de empresa particular	\$ 3.799,00	\$ 4.261,00	\$ 4.532,00	\$ 4.827,00	\$ 4.975,00	\$ 5.176,00	\$ 5.684,00	\$ 5.480,00
	Obrero o empleado del gobierno	\$ 8.330,00	\$ 9.273,00	\$ 10.320,00	\$ 10.113,00	\$ 12.139,00	\$ 11.989,00	\$ 13.307,00	\$ 12.758,00
	Empleado doméstico	\$ 2.228,00	\$ 2.355,00	\$ 2.596,00	\$ 2.904,00	\$ 2.817,00	\$ 3.208,00	\$ 3.536,00	\$ 3.466,00
	Trabajador por cuenta propia	\$ 3.317,00	\$ 3.392,00	\$ 3.714,00	\$ 3.840,00	\$ 4.101,00	\$ 4.190,00	\$ 4.277,00	\$ 4.344,00
	Patrón o empleador	\$ 9.993,00	\$ 7.992,00	\$ 7.289,00	\$ 8.093,00	\$ 8.871,00	\$ 8.917,00	\$ 9.371,00	\$ 8.049,00
	Trabajador familiar sin remuneración	\$ 671,00	\$ 525,00	\$ 1.264,00	\$ 948,00	\$ 1.080,00	\$ 994,00	\$ 1.163,00	\$ 1.269,00
	Trabajador sin remuneración en empresa o negocios de otros hogares	0 OBS	\$ 375,00	0 OBS	\$ 833,00	\$ 898,00	\$ 573,00	0 OBS	0 OBS
	Jornalero o peón	\$ 1.352,00	\$ 1.833,00	\$ 2.301,00	\$ 2.386,00	\$ 2.329,00	\$ 2.844,00	\$ 2.599,00	\$ 2.743,00
	Otro	\$ 1.723,00	\$ 1.735,00	\$ 1.861,00	\$ 1.689,00	\$ 1.540,00	\$ 1.565,00	\$ 1.835,00	\$ 3.669,00
NORTE DE SANTANDER	Obrero o empleado de empresa particular	\$ 3.336,00	\$ 3.245,00	\$ 3.076,00	\$ 3.566,00	\$ 3.609,00	\$ 3.954,00	\$ 4.212,00	\$ 4.543,00
	Obrero o empleado del gobierno	\$ 8.783,00	\$ 10.783,00	\$ 10.699,00	\$ 11.743,00	\$ 11.702,00	\$ 11.278,00	\$ 12.520,00	\$ 11.711,00
	Empleado doméstico	\$ 1.803,00	\$ 1.899,00	\$ 1.868,00	\$ 2.083,00	2187.34	\$ 2.640,00	\$ 2.640,00	\$ 2.665,00
	Trabajador por cuenta propia	\$ 2.731,00	\$ 2.681,00	\$ 2.906,00	\$ 2.969,00	\$ 3.015,00	\$ 2.925,00	\$ 2.968,00	\$ 3.163,00
	Patrón o empleador	\$ 5.680,00	\$ 5.410,00	\$ 4.813,00	\$ 6.465,00	\$ 6.580,00	\$ 5.677,00	\$ 7.402,00	\$ 8.573,00
	Trabajador familiar sin remuneración	\$ 545,00	\$ 985,00	\$ 915,00	\$ 540,00	\$ 1.203,00	\$ 778,00	\$ 164,00	\$ 851,00
	Trabajador sin remuneración en empresa o negocios de otros hogares	0 OBS	0 OBS	\$ 1.562,00	\$ 892,00	0 OBS	0 OBS	0 OBS	0 OBS
	Jornalero o peón	\$ 1.689,00	\$ 1.889,00	\$ 2.506,00	\$ 2.333,00	\$ 2.584,00	\$ 2.491,00	\$ 2.769,00	\$ 2.950,00
	Otro	\$ 1.427,00	\$ 1.369,00	\$ 1.246,00	\$ 1.252,00	\$ 1.244,00	\$ 1.411,00	\$ 2.022,00	\$ 2.189,00
BOLÍVAR	Obrero o empleado de empresa particular	\$ 3.080,00	\$ 3.369,00	\$ 3.864,00	\$ 3.932,00	\$ 3.954,00	\$ 4.441,00	\$ 4.622,00	\$ 4.863,00
	Obrero o empleado del gobierno	\$ 8.082,00	\$ 11.063,00	\$ 9.275,00	\$ 9.136,00	\$ 11.990,00	\$ 10.639,00	\$ 11.155,00	\$ 11.258,00
	Empleado doméstico	\$ 1.662,00	\$ 1.640,00	\$ 1.700,00	\$ 1.935,00	\$ 1.911,00	\$ 2.003,00	\$ 2.591,00	\$ 2.412,00
	Trabajador por cuenta propia	\$ 1.930,00	\$ 1.981,00	\$ 2.347,00	\$ 2.504,00	\$ 2.578,00	\$ 2.644,00	\$ 2.966,00	\$ 3.144,00
	Patrón o empleador	\$ 7.627,00	\$ 6.643,00	\$ 4.978,00	\$ 6.624,00	\$ 7.217,00	\$ 6.225,00	\$ 6.240,00	\$ 7.505,00
	Trabajador familiar sin remuneración	0 OBS	\$ 1.190,00	\$ 709,00	\$ 282,00	\$ 1.775,00	\$ 1.181,00	\$ 1.899,00	\$ 699,00
	Trabajador sin remuneración en empresa o negocios de otros hogares	0 OBS	0 OBS	0 OBS	0 OBS	0 OBS	0 OBS	0 OBS	0 OBS
	Jornalero o peón	\$ 1.286,00	\$ 1.839,00	\$ 2.177,00	\$ 2.478,00	\$ 2.794,00	\$ 2.536,00	\$ 2.937,00	\$ 2.842,00
	Otro	\$ 625,00	\$ 774,00	\$ 809,00	\$ 1.359,00	\$ 2.045,00	\$ 819,00	\$ 2.420,00	\$ 1.866,00
SUCRE	Obrero o empleado de empresa particular	\$ 2.495,00	\$ 3.861,00	\$ 2.874,00	\$ 3.419,00	\$ 3.406,00	\$ 3.651,00	\$ 4.275,00	\$ 4.275,00
	Obrero o empleado del gobierno	\$ 9.039,00	\$ 9.489,00	\$ 10.973,00	\$ 12.671,00	\$ 12.358,00	\$ 12.506,00	\$ 12.805,00	\$ 13.428,00
	Empleado doméstico	\$ 1.537,00	\$ 1.517,00	\$ 1.449,00	\$ 1.609,00	\$ 1.698,00	\$ 1.978,00	\$ 2.061,00	\$ 2.142,00
	Trabajador por cuenta propia	\$ 1.805,00	\$ 1.904,00	\$ 2.041,00	\$ 2.503,00	\$ 2.480,00	\$ 2.520,00	\$ 2.788,00	\$ 2.781,00
	Patrón o empleador	\$ 5.897,00	\$ 5.808,00	\$ 7.227,00	\$ 11.172,00	\$ 10.300,00	\$ 11.969,00	\$ 12.648,00	\$ 10.533,00
	Trabajador familiar sin remuneración	\$ 735,00	\$ 2.607,00	\$ 1.187,00	\$ 401,00	\$ 483,00	\$ 993,00	\$ 1.071,00	\$ 2.439,00
	Trabajador sin remuneración en empresa o negocios de otros hogares	0 OBS	\$ 1.841,00	\$ 400,00	\$ 1.190,00	\$ 416,00	0 OBS	0 OBS	0 OBS
	Jornalero o peón	\$ 1.909,00	\$ 1.889,00	\$ 1.921,00	\$ 2.082,00	\$ 2.157,00	\$ 2.549,00	\$ 2.551,00	\$ 2.712,00
	Otro	\$ 1.868,00	\$ 750,00	\$ 1.787,00	\$ 832,00	\$ 2.265,00	\$ 2.002,00	\$ 1.820,00	\$ 1.295,00

CÓRODBA	Obrero o empleado de empresa particular	\$ 2.876,00	\$ 3.095,00	\$ 3.178,00	\$ 3.111,00	\$ 3.316,00	\$ 4.092,00	\$ 4.283,00	\$ 4.274,00
	Obrero o empleado del gobierno	\$ 10.005,00	\$ 11.360,00	\$ 11.518,00	\$ 12.391,00	\$ 12.539,00	\$ 13.274,00	\$ 12.811,00	\$ 12.114,00
	Empleado doméstico	\$ 1.616,00	\$ 1.754,00	\$ 1.833,00	\$ 1.722,00	\$ 2.064,00	\$ 1.915,00	\$ 2.133,00	\$ 2.510,00
	Trabajador por cuenta propia	\$ 1.797,00	\$ 1.722,00	\$ 1.793,00	\$ 1.873,00	\$ 2.023,00	\$ 2.776,00	\$ 3.039,00	\$ 2.663,00
	Patrón o empleador	\$ 5.059,00	\$ 4.893,00	\$ 4.139,00	\$ 5.103,00	\$ 5.483,00	\$ 7.722,00	\$ 8.583,00	\$ 8.934,00
	Trabajador familiar sin remuneración	\$ 471,00	\$ 783,00	\$ 529,00	\$ 1.508,00	\$ 624,00	\$ 896,00	0 OBS	\$ 625,00
	Trabajador sin remuneración en empresa o negocios de otros hogares	\$ 573,00	0 OBS	0 OBS	0 OBS	0 OBS	0 OBS	0 OBS	0 OBS
	Jornalero o peón	\$ 1.624,00	\$ 1.758,00	\$ 1.825,00	\$ 1.982,00	\$ 1.924,00	\$ 2.529,00	\$ 2.965,00	\$ 2.966,00
	Otro	\$ 1.259,00	\$ 579,00	\$ 733,00	\$ 768,00	\$ 2.388,00	\$ 1.129,00	0 OBS	0 OBS
	GUAJIRA	Obrero o empleado de empresa particular	\$ 3.770,00	\$ 5.357,00	\$ 5.228,00	\$ 4.392,00	\$ 4.088,00	\$ 5.056,00	\$ 5.018,00
Obrero o empleado del gobierno		\$ 6.967,00	\$ 14.396,00	\$ 9.883,00	\$ 11.016,00	\$ 9.673,00	\$ 11.735,00	\$ 18.343,00	\$ 13.119,00
Empleado doméstico		\$ 869,00	\$ 1.332,00	\$ 1.771,00	\$ 1.588,00	\$ 2.070,00	\$ 2.177,00	\$ 2.616,00	\$ 3.192,00
Trabajador por cuenta propia		\$ 2.283,00	\$ 2.299,00	\$ 2.443,00	\$ 2.896,00	\$ 2.683,00	\$ 2.588,00	\$ 2.678,00	\$ 3.125,00
Patrón o empleador		\$ 5.405,00	\$ 6.479,00	\$ 12.651,00	\$ 10.854,00	\$ 12.361,00	\$ 6.929,00	\$ 11.231,00	\$ 7.382,00
Trabajador familiar sin remuneración		0 OBS	\$ 1.573,00	\$ 1.018,00	\$ 1.811,00	\$ 1.435,00	\$ 1.413,00	\$ 603,00	\$ 1.922,00
Trabajador sin remuneración en empresa o negocios de otros hogares		0 OBS	\$ 2.674,00	0 OBS	0 OBS	\$ 679,00	\$ 8.256,00	\$ 2.295,00	\$ 1.562,00
Jornalero o peón		\$ 1.151,00	\$ 1.676,00	\$ 2.454,00	\$ 3.072,00	\$ 2.342,00	\$ 2.462,00	\$ 1.911,00	\$ 3.133,00
Otro		\$ 2.775,00	\$ 4.614,00	\$ 831,00	\$ 1.939,00	\$ 3.223,00	\$ 3.006,00	\$ 4.276,00	\$ 1.777,00
ATLÁNTICO		Obrero o empleado de empresa particular	\$ 3.904,00	\$ 3.681,00	\$ 3.858,00	\$ 3.663,00	\$ 4.113,00	\$ 4.052,00	\$ 4.051,00
	Obrero o empleado del gobierno	\$ 8.204,00	\$ 8.698,00	\$ 9.679,00	\$ 10.204,00	\$ 10.954,00	\$ 11.857,00	\$ 12.722,00	\$ 12.506,00
	Empleado doméstico	\$ 1.867,00	\$ 1.724,00	\$ 4.428,00	\$ 2.253,00	\$ 2.587,00	\$ 2.699,00	\$ 2.726,00	\$ 3.055,00
	Trabajador por cuenta propia	\$ 2.709,00	\$ 2.384,00	\$ 2.764,00	\$ 2.760,00	\$ 2.904,00	\$ 3.144,00	\$ 3.056,00	\$ 3.657,00
	Patrón o empleador	\$ 10.062,00	\$ 7.807,00	\$ 9.877,00	\$ 7.637,00	\$ 7.312,00	\$ 7.515,00	\$ 10.864,00	\$ 9.954,00
	Trabajador familiar sin remuneración	\$ 6.250,00	\$ 430,00	\$ 1.430,00	\$ 836,00	\$ 310,00	\$ 275,00	\$ 638,00	\$ 466,00
	Trabajador sin remuneración en empresa o negocios de otros hogares	0 OBS	0 OBS	0 OBS	\$ 750,00	0 OBS	0 OBS	0 OBS	\$ 1.916,00
	Jornalero o peón	\$ 1.740,00	\$ 1.841,00	\$ 1.685,00	\$ 1.604,00	\$ 2.284,00	\$ 2.498,00	\$ 2.793,00	\$ 2.740,00
	Otro	\$ 8.702,00	\$ 1.400,00	\$ 3.139,00	\$ 1.065,00	\$ 2.392,00	\$ 1.906,00	\$ 855,00	\$ 937,00
	MAGDALENA	Obrero o empleado de empresa particular	\$ 3.080,00	\$ 3.225,00	\$ 3.609,00	\$ 3.337,00	\$ 3.861,00	\$ 3.920,00	\$ 4.174,00
Obrero o empleado del gobierno		\$ 8.367,00	\$ 9.195,00	\$ 9.403,00	\$ 11.028,00	\$ 11.591,00	\$ 11.771,00	\$ 11.949,00	\$ 13.715,00
Empleado doméstico		\$ 1.258,00	\$ 1.531,00	\$ 1.630,00	\$ 1.933,00	\$ 2.047,00	\$ 2.175,00	\$ 2.577,00	\$ 2.966,00
Trabajador por cuenta propia		\$ 2.178,00	\$ 2.409,00	\$ 2.343,00	\$ 2.619,00	\$ 2.798,00	\$ 2.967,00	\$ 3.035,00	\$ 3.226,00
Patrón o empleador		\$ 5.294,00	\$ 5.209,00	\$ 6.883,00	\$ 5.764,00	\$ 7.116,00	\$ 11.782,00	\$ 6.530,00	\$ 12.185,00
Trabajador familiar sin remuneración		\$ 415,00	\$ 939,00	\$ 518,00	\$ 1.912,00	\$ 925,00	\$ 700,00	\$ 780,00	\$ 1.314,00
Trabajador sin remuneración en empresa o negocios de otros hogares		0 OBS	\$ 3.598,00	\$ 472,00	0 OBS	0 OBS	\$ 390,00	\$ 756,00	\$ 270,00
Jornalero o peón		\$ 1.436,00	\$ 1.706,00	\$ 1.759,00	\$ 1.976,00	\$ 2.454,00	\$ 2.784,00	\$ 2.851,00	\$ 3.046,00
Otro		0 OBS	\$ 12.500,00	\$ 2.336,00	\$ 779,00	\$ 2.092,00	\$ 1.565,00	\$ 955,00	\$ 1.683,00
CESAR		Obrero o empleado de empresa particular	\$ 2.760,00	\$ 3.412,00	\$ 3.461,00	\$ 4.006,00	\$ 4.638,00	\$ 4.213,00	\$ 4.462,00
	Obrero o empleado del gobierno	\$ 7.148,00	\$ 10.012,00	\$ 10.399,00	\$ 10.384,00	\$ 11.111,00	\$ 11.359,00	\$ 12.002,00	\$ 12.007,00
	Empleado doméstico	\$ 788,00	\$ 1.054,00	\$ 1.565,00	\$ 1.874,00	\$ 2.084,00	\$ 2.142,00	\$ 2.421,00	\$ 2.452,00
	Trabajador por cuenta propia	\$ 2.293,00	\$ 2.697,00	\$ 2.688,00	\$ 2.740,00	\$ 2.919,00	\$ 2.880,00	\$ 3.032,00	\$ 3.196,00
	Patrón o empleador	\$ 4.779,00	\$ 7.189,00	\$ 5.921,00	\$ 7.769,00	\$ 6.094,00	\$ 9.352,00	\$ 8.307,00	\$ 7.148,00
	Trabajador familiar sin remuneración	\$ 153,00	\$ 869,00	\$ 733,00	\$ 739,00	\$ 1.069,00	\$ 1.259,00	\$ 185,00	\$ 125,00
	Trabajador sin remuneración en empresa o negocios de otros hogares	0 OBS	\$ 416,00	\$ 1.250,00	0 OBS	\$ 260,00	\$ 1.250,00	0 OBS	0 OBS
	Jornalero o peón	1883	\$ 1.865,00	\$ 2.241,00	\$ 2.482,00	\$ 2.784,00	\$ 2.710,00	\$ 2.956,00	\$ 3.278,00
	Otro	\$ 1.098,00	\$ 388,00	\$ 629,00	\$ 1.339,00	\$ 1.669,00	\$ 2.114,00	\$ 2.315,00	\$ 2.025,00

Anexo 18. Ganancia promedio por hora en ciertas ocupaciones para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

EARN-3: GANANCIA PROMEDIO POR HORA EN CIERTAS OCUPACIONES									
ÁREA METROPOLITANA	OCUPACIÓN	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
BUCARAMANGA	Obrero o empleado de empresa particular	\$ 3.899,00	\$ 4.042,00	\$ 4.849,00	\$ 5.162,00	\$ 5.625,00	\$ 5.485,00	\$ 5.711,00	\$ 5.833,00
	Obrero o empleado del gobierno	\$ 8.673,00	\$ 8.632,00	\$ 11.936,00	\$ 11.183,00	\$ 14.427,00	\$ 12.810,00	\$ 14.150,00	\$ 13.524,00
	Empleado doméstico	\$ 2.292,00	\$ 2.298,00	\$ 2.641,00	\$ 3.126,00	\$ 3.176,00	\$ 3.530,00	\$ 3.698,00	\$ 3.741,00
	Trabajador por cuenta propia	\$ 3.831,00	\$ 3.842,00	\$ 4.364,00	\$ 5.032,00	\$ 4.875,00	\$ 4.993,00	\$ 5.354,00	\$ 5.410,00
	Patrón o empleador	\$ 9.610,00	\$ 14.301,00	\$ 10.922,00	\$ 10.729,00	\$ 12.416,00	\$ 11.143,00	\$ 12.425,00	\$ 11.755,00
	Trabajador familiar sin remuneración	\$ 3.125,00	\$ 3.125,00	\$ 2.545,00	\$ 1.013,00	\$ 968,00	\$ 1.200,00	\$ 1.153,00	\$ 2.488,00
	Trabajador sin remuneración en empresa o negocios de otros hogares	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 833,00	\$ -	\$ 625,00	\$ -	\$ -
	Jornalero o peón	\$ 1.786,00	\$ 1.572,00	\$ 3.145,00	\$ 2.664,00	\$ 2.571,00	\$ 2.765,00	\$ 2.963,00	\$ 2.689,00
	Otro	\$ 1.719,00	\$ 1.520,00	\$ 1.838,00	\$ 1.689,00	\$ 978,00	\$ 1.954,00	\$ 2.106,00	\$ 2.508,00
CUCUTA	Obrero o empleado de empresa particular	\$ 3.360,00	\$ 3.309,00	\$ 3.071,00	\$ 3.803,00	\$ 3.640,00	\$ 4.084,00	\$ 4.320,00	\$ 4.594,00
	Obrero o empleado del gobierno	\$ 9.148,00	\$ 9.050,00	\$ 10.458,00	\$ 11.775,00	\$ 10.153,00	\$ 11.589,00	\$ 12.397,00	\$ 12.048,00
	Empleado doméstico	\$ 1.950,00	\$ 1.921,00	\$ 2.164,00	\$ 2.358,00	\$ 2.545,00	\$ 2.887,00	\$ 2.987,00	\$ 3.138,00
	Trabajador por cuenta propia	\$ 3.002,00	\$ 2.976,00	\$ 3.487,00	\$ 3.657,00	\$ 3.386,00	\$ 3.389,00	\$ 3.433,00	\$ 3.483,00
	Patrón o empleador	\$ 8.565,00	\$ 8.132,00	\$ 7.909,00	\$ 8.886,00	\$ 12.572,00	\$ 8.997,00	\$ 8.794,00	\$ 10.742,00
	Trabajador familiar sin remuneración	\$ 972,00	\$ 858,00	\$ 403,00	\$ 552,00	\$ 3.970,00	\$ 155,00	\$ 107,00	\$ -
	Trabajador sin remuneración en empresa o negocios de otros hogares	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 892,00	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
	Jornalero o peón	\$ 2.681,00	\$ 2.584,00	\$ 1.812,00	\$ 2.369,00	\$ 2.145,00	\$ 2.743,00	\$ 1.811,00	\$ 4.710,00
	Otro	\$ 909,00	\$ 909,00	\$ 1.140,00	\$ 1.230,00	\$ 870,00	\$ 1.435,00	\$ 2.022,00	\$ 2.016,00
CARTAGENA	Obrero o empleado de empresa particular	\$ 3.579,00	\$ 3.633,00	\$ 4.480,00	\$ 4.627,00	\$ 4.616,00	\$ 5.442,00	\$ 5.618,00	\$ 5.774,00
	Obrero o empleado del gobierno	\$ 7.197,00	\$ 7.360,00	\$ 8.304,00	\$ 9.199,00	\$ 9.898,00	\$ 10.954,00	\$ 11.356,00	\$ 12.519,00
	Empleado doméstico	\$ 1.708,00	\$ 1.733,00	\$ 1.769,00	\$ 1.955,00	\$ 1.836,00	\$ 2.189,00	\$ 2.370,00	\$ 2.555,00
	Trabajador por cuenta propia	\$ 2.410,00	\$ 2.442,00	\$ 3.043,00	\$ 3.282,00	\$ 3.462,00	\$ 3.493,00	\$ 4.148,00	\$ 4.389,00
	Patrón o empleador	\$ 10.909,00	\$ 9.563,00	\$ 8.277,00	\$ 11.426,00	\$ 9.704,00	\$ 10.843,00	\$ 11.738,00	\$ 11.509,00
	Trabajador familiar sin remuneración	\$ -	\$ -	\$ 1.188,00	\$ -	\$ -	\$ 2.217,00	\$ 1.666,00	\$ 2.316,00
	Trabajador sin remuneración en empresa o negocios de otros hogares	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
	Jornalero o peón	\$ -	\$ -	\$ 187,00	\$ 1.313,00	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
	Otro	\$ 625,00	\$ 625,00	\$ 648,00	\$ 808,00	\$ 312,00	\$ -	\$ 6.050,00	\$ 3.542,00
MONTERIA	Obrero o empleado de empresa particular	\$ 3.500,00	\$ 3.467,00	\$ 3.885,00	\$ 3.921,00	\$ 4.099,00	\$ 4.520,00	\$ 4.962,00	\$ 4.938,00
	Obrero o empleado del gobierno	\$ 10.976,00	\$ 10.848,00	\$ 12.777,00	\$ 13.178,00	\$ 12.948,00	\$ 14.279,00	\$ 12.638,00	\$ 13.077,00
	Empleado doméstico	\$ 1.953,00	\$ 1.936,00	\$ 1.911,00	\$ 2.035,00	\$ 2.144,00	\$ 2.381,00	\$ 2.711,00	\$ 2.815,00
	Trabajador por cuenta propia	\$ 2.354,00	\$ 2.373,00	\$ 2.654,00	\$ 3.257,00	\$ 3.179,00	\$ 3.693,00	\$ 4.226,00	\$ 4.002,00
	Patrón o empleador	\$ 9.035,00	\$ 9.436,00	\$ 9.359,00	\$ 9.664,00	\$ 9.959,00	\$ 9.651,00	\$ 15.320,00	\$ 15.516,00
	Trabajador familiar sin remuneración	\$ 1.019,00	\$ 1.001,00	\$ 1.125,00	\$ 1.375,00	\$ 10.155,00	\$ 898,00	\$ -	\$ -
	Trabajador sin remuneración en empresa o negocios de otros hogares	\$ 1.405,00	\$ 1.405,00	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
	Jornalero o peón	\$ 2.442,00	\$ 2.659,00	\$ 2.029,00	\$ 1.918,00	\$ 2.148,00	\$ 3.723,00	\$ 4.668,00	\$ 4.001,00
	Otro	\$ 1.259,00	\$ 1.259,00	\$ 1.533,00	\$ 1.796,00	\$ -	\$ 1.434,00	\$ -	\$ -
BARRANQUILLA	Obrero o empleado de empresa particular	\$ 3.954,00	\$ 4.269,00	\$ 4.118,00	\$ 3.865,00	\$ 3.983,00	\$ 4.206,00	\$ 4.186,00	\$ 4.504,00
	Obrero o empleado del gobierno	\$ 9.088,00	\$ 8.637,00	\$ 10.075,00	\$ 9.748,00	\$ 10.889,00	\$ 11.296,00	\$ 10.905,00	\$ 11.596,00
	Empleado doméstico	\$ 1.979,00	\$ 1.900,00	\$ 5.570,00	\$ 2.265,00	\$ 2.636,00	\$ 2.795,00	\$ 2.823,00	\$ 3.013,00
	Trabajador por cuenta propia	\$ 2.973,00	\$ 2.951,00	\$ 2.850,00	\$ 3.115,00	\$ 3.151,00	\$ 3.436,00	\$ 3.391,00	\$ 3.738,00
	Patrón o empleador	\$ 11.026,00	\$ 10.675,00	\$ 8.096,00	\$ 8.123,00	\$ 7.280,00	\$ 7.699,00	\$ 10.115,00	\$ 10.235,00
	Trabajador familiar sin remuneración	\$ 6.250,00	\$ 6.250,00	\$ 1.184,00	\$ 1.170,00	\$ -	\$ 384,00	\$ 638,00	\$ 378,00
	Trabajador sin remuneración en empresa o negocios de otros hogares	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 750,00	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
	Jornalero o peón	\$ -	\$ -	\$ 1.843,00	\$ 2.142,00	\$ -	\$ 2.213,00	\$ -	\$ 1.562,00
	Otro	\$ 8.702,00	\$ 8.702,00	\$ 5.830,00	\$ 1.065,00	\$ 3.036,00	\$ 1.954,00	\$ 2.500,00	\$ 937,00

Anexo 19. Empleo en tiempo de trabajo excesivo para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

TIME-1: EMPLEO EN TIEMPO DE TRABAJO EXCESIVO								
DEPARTAMENTO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
SANTANDER	46,11%	38,87%	38,68%	38,46%	37,41%	34,68%	34,71%	34,03%
N. DE SANTANDER	44,10%	43,71%	37,68%	41,49%	41,04%	39,61%	34,17%	34,95%
BOLÍVAR	45,97%	41,61%	32,85%	28,71%	28,12%	27,64%	24,46%	22,98%
SUCRE	32,32%	29,70%	29,11%	26,87%	26,42%	27,82%	27,03%	25,31%
CÓRDOBA	35,05%	28,50%	31,43%	29,90%	26,73%	22,29%	13,57%	11,71%
GUAJIRA	36,82%	31,78%	30,92%	29,76%	30,95%	29,01%	29,27%	23,25%
ATLÁNTICO	37,68%	34,35%	32,06%	31,67%	29,26%	28,38%	28,97%	31,37%
MAGDALENA	42,91%	40,12%	38,37%	40,76%	36,50%	34,73%	33,95%	29,54%
CESAR	45,64%	42,93%	37,63%	40,54%	37,96%	35,16%	31,22%	29,08%

Anexo 20. Empleo en tiempo de trabajo excesivo para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

TIME-1: EMPLEO EN TIEMPO DE TRABAJO EXCESIVO								
ÁREA METROPOLITANA	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
BUCARAMANGA	42,73%	42,88%	41,04%	43,51%	41,12%	39,84%	37,92%	39,51%
CÚCUTA	50,92%	51,08%	48,10%	48,69%	50,16%	45,19%	40,90%	39,29%
CARTAGENA	37,98%	37,80%	28,14%	19,71%	23,03%	18,43%	14,97%	16,66%
MONTERIA	35,98%	36,07%	38,42%	37,23%	36,76%	25,00%	15,41%	15,49%
BARRANQUILLA	36,32%	36,02%	27,92%	27,38%	23,68%	24,63%	25,02%	28,96%

Anexo 21. Tasa de subempleo por insuficiencia de tiempo para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

TIME-4:TASA DE SUBEMPLEO POR INSUFICIENCIA DE TIEMPO								
DEPARTAMENTO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
SANTANDER	5,28%	7,03%	7,13%	8,36%	8,33%	8,60%	5,95%	6,14%
N. DE SANTANDER	7,39%	6,79%	9,48%	7,83%	7,87%	8,54%	8,05%	7,28%
BOLÍVAR	3,74%	4,57%	3,44%	4,46%	4,88%	4,71%	5,46%	4,45%
SUCRE	9,05%	8,54%	12,17%	13,04%	16,46%	12,82%	9,73%	12,84%
CÓRDOBA	10,67%	10,69%	12,55%	6,94%	7,79%	5,07%	1,43%	1,93%
GUAJIRA	7,82%	6,23%	9,63%	5,89%	9,60%	7,03%	4,25%	13,44%
ATLÁNTICO	3,52%	3,14%	5,13%	5,83%	5,54%	5,10%	4,47%	9,29%
MAGDALENA	5,89%	4,19%	4,60%	3,65%	5,12%	4,60%	4,42%	6,47%
CESAR	5,29%	5,12%	6,88%	5,78%	4,53%	2,89%	2,21%	3,05%

Anexo 22. Tasa de subempleo por insuficiencia de tiempo para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

TIME-4: TASA DE SUBEMPLEO POR INSUFICIENCIA DE EMPLEO								
ÁREA METROPOLITANA	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
BUCARAMANGA	6,44%	7,04%	12,61%	14,55%	13,16%	9,79%	9,09%	8,97%
CÚCUTA	8,41%	9,18%	16,20%	11,74%	9,40%	10,73%	11,79%	10,45%
CARTAGENA	3,26%	3,55%	3,60%	2,84%	4,42%	4,25%	4,61%	4,87%
MONTERIA	8,75%	9,57%	5,67%	4,16%	3,56%	9,93%	1,84%	1,76%
BARRANQUILLA	3,36%	3,66%	4,36%	4,88%	5,99%	3,03%	3,82%	8,01%

Anexo 23. Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

<b>FAMI-1: TASA DE TIEMPO DE TRABAJO NO REMUNERADO FRENTE AL REMUNERADO</b>				
<b>Categoría de análisis</b>	<b>Tipo de día</b>	<b>total</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>
Nacional	Día promedio	40,56%	20,37%	80,32%
	Día hábil	38,80%	19,43%	76,33%
	Día no hábil	46,83%	24,14%	95,12%
Región Atlántica	Día promedio	46,44%	23,23%	106,05%
	Día hábil	44,69%	22,97%	99,45%
	Día no hábil	51,79%	24,32%	124,92%
Región Oriental	Día promedio	37,89%	23,70%	110,66%
	Día hábil	41,41%	13,31%	84,51%
	Día no hábil	45,63%	24,90%	98,63%
De 15 a 17 años	Día promedio	37,58%	18,44%	98,86%
	Día hábil	35,57%	17,62%	98,91%
	Día no hábil	44,22%	22,29%	98,75%
De 18 a 24 años	Día promedio	35,74%	15,36%	73,53%
	Día hábil	33,99%	14,68%	68,86%
	Día no hábil	41,77%	17,37%	91,46%
Más de 65 años	Día promedio	47,03%	24,31%	118,33%
	Día hábil	43,64%	22,57%	111,92%
	Día no hábil	57,58%	30,26%	139,38%

Anexo 24. Tasa de trabajo infantil para el Diamante Caribe y Santanderes, 2012-2014

<b>ABOL-1: TASA DE TRABAJO INFANTIL</b>			
<b>ÁREA METROPOLITANA</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
SANTANDER	9,30%	6,20%	6,40%
N. DE SANTANDER	6,90%	9,10%	6,80%
BOLÍVAR	3,00%	2,80%	4,00%
SUCRE	9,80%	7,30%	8,40%
CÓRDOBA	7,20%	7,50%	6,20%
GUAJIRA	5,90%	7,20%	8,10%
ATLÁNTICO	3,10%	1,70%	4,40%
MAGDALENA	5,10%	3,30%	3,00%
CESAR	5,70%	4,90%	5,20%

Anexo 25. Tasa de trabajo infantil para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2012-2014

<b>ABOL-1: TASA DE TRABAJO INFANTIL</b>			
<b>ÁREA METROPOLITANA</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
BUCARAMANGA	9,30%	6,20%	6,40%
CÚCUTA	6,90%	9,10%	6,80%
CARTAGENA	3,00%	2,80%	4,00%
SINCELEJO	9,80%	7,30%	8,40%
MONTERIA	7,20%	7,50%	6,20%
GUAJIRA	5,90%	7,20%	8,10%
BARRANQUILLA	3,10%	1,70%	4,40%
SANTA MARTA	5,10%	3,30%	3,00%
VALLEDUPAR	5,70%	4,90%	5,20%

Anexo 26. Tasa de empleo precario para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

<b>STAB-1: TASA DE EMPLEO PRECARIO</b>								
<b>DEPARTAMENTO</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
SANTANDER	8,83%	8,60%	10,14%	9,70%	9,81%	10,66%	11,15%	10,88%
N. DE SANTANDER	6,64%	6,43%	6,62%	7,27%	7,53%	7,74%	8,87%	8,61%
BOLÍVAR	5,30%	5,85%	6,56%	7,17%	7,34%	8,80%	8,01%	7,67%
SUCRE	5,18%	4,32%	5,04%	5,28%	4,99%	5,13%	6,18%	6,44%
CÓRDOBA	4,59%	3,48%	3,80%	4,26%	5,01%	5,79%	5,05%	3,56%
GUAJIRA	7,88%	8,42%	9,03%	9,79%	8,87%	9,77%	10,35%	11,64%
ATLÁNTICO	8,10%	8,05%	8,72%	9,82%	10,16%	10,07%	8,25%	10,54%
MAGDALENA	5,31%	6,03%	7,27%	6,86%	7,67%	8,37%	8,60%	9,10%
CESAR	6,69%	6,45%	6,03%	6,51%	7,28%	6,66%	7,64%	7,07%

Anexo 27. Tasa de empleo precario para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

<b>STAB-1: TASA DE EMPLEO PRECARIO</b>								
<b>ÁREA METROPOLITANA</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
BUCARAMANGA	10,63%	11,63%	11,37%	12,44%	12,82%	14,17%	14,42%	14,28%
CÚCUTA	7,10%	7,75%	7,79%	9,16%	8,72%	9,62%	9,98%	9,82%
CARTAGENA	8,14%	8,88%	9,32%	10,76%	11,04%	12,60%	10,69%	9,72%
MONTERIA	7,01%	7,67%	6,93%	7,18%	6,18%	8,78%	8,87%	6,88%
BARRANQUILLA	8,64%	9,42%	9,44%	10,14%	10,64%	9,76%	7,78%	8,78%

Anexo 28. Antigüedad en el trabajo para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

STAB-2: ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO								
DEPARTAMENTO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
SANTANDER	31,93%	31,32%	26,89%	28,89%	31,71%	33,68%	34,82%	34,98%
N. DE SANTANDER	38,59%	34,94%	34,83%	32,79%	35,07%	35,11%	35,31%	35,84%
BOLÍVAR	23,27%	24,87%	24,98%	25,32%	30,11%	27,22%	29,55%	28,54%
SUCRE	25,15%	23,20%	25,20%	24,10%	30,02%	29,44%	27,96%	27,57%
CÓRDOBA	42,95%	35,04%	39,67%	37,82%	36,56%	25,78%	20,02%	16,12%
GUAJIRA	34,77%	28,07%	30,42%	29,39%	32,08%	29,62%	26,45%	33,45%
ATLÁNTICO	24,25%	26,40%	28,36%	30,32%	30,35%	29,13%	29,95%	30,56%
MAGDALENA	29,84%	26,72%	30,91%	30,89%	31,97%	30,89%	30,91%	31,10%
CESAR	37,67%	35,68%	36,88%	33,42%	35,15%	33,73%	32,42%	31,91%

Anexo 29. Antigüedad en el trabajo para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

STAB-2: ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO								
ÁREA METROPOLITANA	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
BUCARAMANGA	32,61%	35,67%	36,30%	35,58%	33,95%	36,16%	35,34%	34,64%
CÚCUTA	37,96%	41,42%	42,05%	38,07%	35,48%	41,55%	41,94%	42,48%
CARTAGENA	23,66%	25,75%	24,94%	25,71%	27,53%	28,53%	29,56%	29,09%
MONTERIA	38,39%	41,97%	34,96%	36,92%	35,95%	32,73%	28,54%	26,68%
BARRANQUILLA	23,83%	25,98%	28,80%	30,40%	29,92%	29,11%	30,07%	31,04%

Anexo 30. Proporción de mujeres en el empleo en alta y media gerencia para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

EQUA-2: PROPORCIÓN DE MUJERES EN EL EMPLEO EN ALTA Y MEDIA GERENCIA								
DEPARTAMENTO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
SANTANDER	5,61%	7,37%	8,92%	7,35%	8,04%	5,69%	6,17%	6,87%
N. DE SANTANDER	4,83%	7,71%	8,93%	6,71%	5,88%	4,47%	3,38%	3,24%
BOLÍVAR	1,68%	1,60%	2,47%	2,18%	3,15%	2,71%	2,43%	3,01%
SUCRE	2,46%	3,36%	2,16%	2,01%	1,96%	2,11%	1,59%	1,59%
CÓRDOBA	6,50%	8,44%	7,36%	6,40%	5,56%	3,77%	2,98%	2,29%
GUAJIRA	2,48%	1,96%	2,00%	2,41%	1,62%	1,59%	2,25%	2,62%
ATLÁNTICO	3,06%	2,59%	2,43%	2,69%	2,65%	2,42%	2,31%	2,74%
MAGDALENA	2,76%	3,12%	3,00%	2,48%	2,80%	2,15%	2,35%	1,58%
CESAR	2,50%	3,31%	3,76%	3,20%	2,85%	2,56%	2,04%	2,26%

Anexo 31. Proporción de mujeres en el empleo en alta y media gerencia para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

EQUA-2: PROPORCIÓN DE MUJERES EN EL EMPLEO EN ALTA Y MEDIA GERENCIA								
ÁREA METROPOLITANA	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
BUCARAMANGA	5,29%	5,79%	8,13%	8,77%	8,48%	6,41%	6,52%	6,65%
CÚCUTA	3,82%	4,15%	5,76%	5,44%	5,06%	2,75%	1,89%	1,98%
CARTAGENA	1,59%	1,72%	2,09%	2,38%	2,54%	2,29%	2,14%	2,55%
MONTERIA	6,06%	6,63%	6,34%	6,03%	6,71%	4,05%	3,31%	2,81%
BARRANQUILLA	3,34%	3,64%	2,73%	3,27%	3,05%	2,80%	2,46%	2,71%

Anexo 32. Brecha salarial de género para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

EQUA-3: BRECHA SALARIAL DE GÉNERO								
DEPARTAMENTO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
SANTANDER	22,80%	26,21%	28,15%	25,92%	26,66%	25,37%	25,08%	22,73%
N. DE SANTANDER	20,61%	20,64%	18,00%	21,86%	21,67%	17,41%	15,59%	19,51%
BOLÍVAR	14,54%	2,15%	20,32%	17,64%	27,04%	17,93%	22,24%	23,14%
SUCRE	16,01%	24,47%	19,46%	24,45%	24,41%	21,79%	22,93%	22,85%
CÓRDOBA	28,92%	27,01%	27,29%	24,07%	24,39%	25,08%	24,53%	18,97%
GUAJIRA	11,06%	23,27%	23,76%	25,70%	25,84%	21,65%	23,47%	23,94%
ATLÁNTICO	5,76%	16,67%	15,97%	19,59%	23,64%	24,80%	26,71%	28,65%
MAGDALENA	20,42%	22,30%	25,33%	24,58%	23,99%	20,54%	24,62%	22,74%
CESAR	32,29%	25,05%	27,80%	26,14%	29,08%	23,30%	22,35%	21,00%

Anexo 33. Brecha salarial de género para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

EQUA-3: BRECHA SALARIAL DE GÉNERO								
ÁREA METROPOLITANA	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
BUCARAMANGA	15,10%	3,45%	21,20%	17,17%	11,82%	16,93%	15,73%	15,59%
CÚCUTA	7,63%	7,17%	6,09%	12,52%	15,59%	6,47%	7,55%	8,88%
CARTAGENA	4,99%	3,96%	11,04%	9,48%	-11,37%	9,35%	17,96%	17,61%
MONTERIA	22,12%	20,22%	16,74%	12,72%	20,48%	13,20%	16,72%	14,56%
BARRANQUILLA	8,08%	-0,01%	-0,14%	5,90%	8,42%	10,50%	11,69%	12,37%

Anexo 34. Tasa de accidentes mortales para el Diamante Caribe y Santanderes, 2009-2015

SAFE-1: TASA DE ACCIDENTES MORTALES							
DEPARTAMENTO	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
SANTANDER	0,5	0,58	0,76	0,85	0,81	0,34	0,5
N. DE SANTANDER	0,48	0,96	1,53	0,79	0,67	0,91	0,58
BOLÍVAR	0,59	0,27	0,25	0,28	0,47	0,39	0,2
SUCRE	0,14	0,13	0,19	0,29	0,34	0,27	0,23
CÓRDOBA	0,17	0,29	0,13	0,35	0,32	0,16	0,14
GUAJIRA	0	0	0,06	0,37	0,37	0,05	0,3
ATLÁNTICO	0,36	0,46	0,6	0,64	0,72	0,67	0,43
MAGDALENA	0,84	0,19	0,53	0,49	0,77	0,13	0,29
CESAR	0,28	0,31	0,25	0,24	0,64	0,39	0,28

Anexo 35. Tasa de accidentes mortales para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2009-2015

SAFE-1: NUMERO DE ACCIDENTES MORTALES							
ÁREA METROPOLITANA	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
BUCARAMANGA	22	10	12	16	14	10	22
CÚCUTA	13	7	10	6	4	10	12
CARTAGENA	19	4	6	7	14	14	8
MONTERIA	4	4	0	2	1	0	3
BARRANQUILLA	26	15	18	23	27	22	23

Anexo 36. Tasa de accidentes no mortales para el Diamante Caribe y Santanderes, 2009-2015

<b>SAFE-2: TASA DE ACCIDENTES NO MORTALES</b>							
<b>DEPARTAMENTO</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
SANTANDER	370,42	399,85	507,27	654,1	594,87	670,51	619,31
N. DE SANTANDER	193,96	179,54	285,44	351,53	307,58	361,49	369,88
BOLÍVAR	369,69	396,61	392,95	356,34	379,37	396,13	363,04
SUCRE	57,74	63,58	76,2	66,53	89,29	99,85	112,57
CÓRDOBA	35,99	101,45	126,57	134,49	165,85	175,97	175,84
GUAJIRA	72,33	71,83	57,96	52,15	59,9	57,22	58,06
ATLÁNTICO	484,16	518,18	519,39	551,92	625,41	660,45	665,41
MAGDALENA	279,83	306,1	352,22	318,99	420,97	429,66	483,16
CESAR	238,34	328,63	299,62	306,68	374,68	403,46	39,47

Anexo 37. Tasa de accidentes no mortales para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2009-2015

<b>SAFE-2: TASA DE ACCIDENTES NO MORTALES</b>							
<b>ÁREA METROPOLITANA</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
BUCARAMANGA	679,67	571,16	630,23	987,01	960,88	841,05	1049,68
CÚCUTA	50,83	224,68	209,7	345,87	320,4	301,01	592,7
CARTAGENA	805,64	754,24	656,61	798,97	890,93	721,41	756,84
MONTERIA	269,2	271	259,36	745,23	840,71	380,05	601,85
BARRANQUILLA	684,48	655,62	613,82	724,78	979,09	782,89	866,62

Anexo 38. Inspección laboral para el Diamante Caribe y Santanderes, 2014

<b>SAFE-4: INSPECCIÓN LABORAL A 2014</b>	
<b>DEPARTAMENTO</b>	<b>INSPECTORES LABORALES</b>
SANTANDER	56
N. DE SANTANDER	25
BOLÍVAR	27
SUCRE	13
CÓRDOBA	24
GUAJIRA	16
ATLÁNTICO	36
MAGDALENA	24
CESAR	28

Anexo 39. Porcentaje de la población por encima de la edad legal de jubilación que se benefician de una pensión de vejez, para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

SECU-1: % DE LA POBLACIÓN POR ENCIMA DE LA EDAD LEGAL DE JUBILACIÓN QUE SE BENEFICIAN DE UNA PENSIÓN DE VEJEZ									
DEPARTAMENTO	SEXO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
SANTANDER	Hombres	9,74%	9,37%	9,96%	9,93%	8,78%	9,38%	9,91%	9,46%
	Mujeres	8,58%	8,65%	8,86%	7,04%	6,71%	8,15%	9,70%	6,91%
N. DE SANTANDER	Hombres	6,65%	4,88%	5,93%	5,60%	6,30%	6,67%	6,58%	6,34%
	Mujeres	4,99%	4,72%	5,17%	4,81%	4,38%	4,46%	5,78%	5,07%
BOLÍVAR	Hombres	9,62%	7,61%	8,64%	8,38%	8,74%	8,46%	6,87%	9,64%
	Mujeres	5,57%	5,37%	6,21%	4,75%	4,67%	5,30%	5,26%	5,29%
SUCRE	Hombres	4,46%	2,95%	2,75%	2,68%	3,24%	2,61%	3,57%	3,17%
	Mujeres	2,29%	2,30%	2,36%	2,50%	1,80%	2,32%	3,04%	3,07%
CÓRDOBA	Hombres	2,58%	2,51%	3,53%	4,20%	3,85%	3,66%	5,52%	5,22%
	Mujeres	2,72%	2,09%	3,11%	2,80%	3,19%	4,43%	4,67%	4,08%
GUAJIRA	Hombres	2,52%	1,51%	2,10%	2,72%	2,63%	3,73%	1,99%	3,53%
	Mujeres	5,07%	2,40%	3,57%	2,47%	3,00%	3,75%	4,40%	4,90%
ATLÁNTICO	Hombres	11,26%	11,34%	11,12%	12,21%	12,29%	12,46%	12,95%	12,54%
	Mujeres	6,87%	6,72%	7,35%	7,31%	6,27%	6,40%	7,01%	6,79%
MAGDALENA	Hombres	6,50%	9,12%	8,09%	7,63%	8,69%	8,32%	6,88%	8,55%
	Mujeres	5,53%	5,06%	6,08%	5,28%	5,00%	5,36%	4,96%	5,68%
CESAR	Hombres	4,78%	3,25%	3,58%	4,16%	4,02%	4,54%	4,23%	4,63%
	Mujeres	2,35%	3,54%	3,57%	2,70%	3,22%	3,09%	3,90%	3,70%

Anexo 40. Porcentaje de la población por encima de la edad legal de jubilación que se benefician de una pensión de vejez, para las 5 áreas metropolitanas del Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

SECU-1: % DE LA POBLACIÓN POR ENCIMA DE LA EDAD LEGAL DE JUBILACIÓN QUE SE BENEFICIAN DE UNA PENSIÓN DE VEJEZ									
ÁREA METROPOLITANA	SEXO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
BUCARAMANGA	Hombres	7,46%	5,78%	5,43%	13,76%	12,69%	13,56%	14,09%	14,73%
	Mujeres	6,96%	5,75%	6,24%	9,72%	8,11%	9,39%	10,23%	10,40%
CÚCUTA	Hombres	4,38%	3,63%	3,37%	7,49%	7,76%	7,55%	8,48%	8,46%
	Mujeres	3,78%	2,98%	3,14%	5,39%	3,85%	4,21%	5,96%	6,42%
CARTAGENA	Hombres	9,22%	6,69%	6,19%	16,12%	14,18%	14,15%	17,15%	17,13%
	Mujeres	6,07%	4,81%	5,79%	8,29%	6,96%	8,62%	9,07%	8,88%
MONTERIA	Hombres	4,57%	3,52%	3,50%	9,17%	7,04%	7,90%	10,03%	11,40%
	Mujeres	2,91%	2,27%	3,18%	7,44%	4,73%	7,05%	7,03%	7,93%
BARRANQUILLA	Hombres	6,44%	5,07%	4,87%	14,23%	12,45%	12,45%	14,59%	13,13%
	Mujeres	4,70%	3,89%	3,80%	7,88%	5,73%	6,05%	7,37%	7,69%

Anexo 41. Gasto público de la seguridad social para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

SECU-2: GASTO PÚBLICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL								
DEPARTAMENTO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
SANTANDER	2,79%	3,24%	3,24%	3,04%	2,80%	3,30%	2,87%	2,82%
N. DE SANTANDER	7,48%	8,14%	8,38%	8,27%	8,32%	8,56%	8,51%	8,72%
BOLÍVAR	4,06%	4,61%	4,80%	4,33%	4,61%	4,64%	5,07%	5,08%
SUCRE	11,82%	13,16%	12,63%	12,87%	13,14%	13,55%	13,94%	13,82%
CÓRDOBA	7,20%	7,05%	7,16%	7,62%	7,54%	8,43%	9,18%	9,35%
GUAJIRA	5,15%	5,18%	5,50%	5,10%	5,66%	6,45%	7,26%	7,57%
ATLÁNTICO	4,39%	4,51%	4,83%	5,01%	4,81%	5,09%	5,05%	5,04%
MAGDALENA	6,99%	6,82%	7,48%	8,11%	7,84%	8,79%	8,74%	8,55%
CESAR	4,31%	4,61%	5,22%	4,73%	4,97%	5,92%	6,30%	6,41%

Anexo 42. Contribución de población económicamente activa al régimen de pensión para el Diamante Caribe y Santanderes, 2008-2015

SECU-4: CONTRIBUCIÓN DE POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA AL REGIMEN DE PENSIÓN								
DEPARTAMENTO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
SANTANDER	27,04%	23,84%	23,63%	24,90%	26,00%	27,14%	30,29%	29,95%
N. DE SANTANDER	17,02%	15,42%	15,91%	15,77%	16,06%	17,45%	18,98%	18,96%
BOLÍVAR	19,23%	18,05%	18,42%	19,37%	19,92%	21,85%	23,04%	23,09%
SUCRE	11,96%	9,99%	10,55%	11,75%	11,01%	12,35%	13,83%	15,28%
CÓRDOBA	13,45%	10,09%	9,70%	10,69%	12,21%	14,46%	14,87%	14,24%
GUAJIRA	12,48%	11,55%	11,58%	12,68%	13,43%	15,03%	17,39%	18,12%
ATLÁNTICO	25,02%	22,81%	24,53%	24,76%	26,53%	28,92%	29,93%	30,40%
MAGDALENA	16,07%	16,94%	17,36%	16,57%	17,48%	20,02%	20,61%	21,29%
CESAR	14,63%	14,92%	13,98%	14,57%	17,82%	18,45%	19,93%	20,27%

Anexo 43. Tasa de sindicalización para el Diamante Caribe y Santanderes, 2015

DIAL-1:TASA DE SINDICALIZACIÓN AL AÑO 2015				
DEPARTAMENTO	N° DE SINDICATOS	%	N° DE AFILIADOS	%
SANTANDER	230	4,70%	52.219	5,26%
N. DE SANTANDER	171	3,50%	18.547	1,87%
BOLÍVAR	214	4,38%	25.446	2,56%
SUCRE	70	1,43%	8.847	0,89%
CÓRDOBA	51	1,04%	16.348	1,65%
GUAJIRA	34	0,70%	12.751	1,29%
ATLÁNTICO	466	9,53%	52.134	5,25%
MAGDALENA	77	1,57%	12.168	1,23%
CESAR	91	1,86%	12.564	1,27%