

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

Calidad del empleo en Cúcuta: Un análisis de Trabajo decente y satisfacción laboral 2010-2016

Allysson María García Murillo

Trabajo de Grado presentado como requisito para obtener el título de Economista

**Directora
Alexandra Cortés Aguilar
Economista, Msc en Ciencias Económicas
PhD en Economía**

**Universidad Industrial de Santander
Facultad de Ciencias Humanas
Escuela de Economía y Administración
Bucaramanga
2018**

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

Tabla de contenido

Introducción	12
1. Aspectos conceptuales y de medición	16
1.1. Definición de Trabajo Decente	16
1.2. Definición de Satisfacción Laboral	19
2. Algunos antecedentes sobre Trabajo Decente y Satisfacción Laboral	23
2.1. Trabajo Decente	25
2.2. Satisfacción Laboral	30
3. Caracterización del mercado laboral de la ciudad de Cúcuta a partir de las dimensiones de Trabajo Decente	35
3.1. Dimensión 1. Oportunidades de Empleo.....	36
3.1.1. Tasa de Ocupación.....	37
3.1.2. Tasa de desempleo.....	38
3.1.3. Tasa de desempleo juvenil.....	41
3.1.4. Tasa de informalidad.	42

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

3.2.	Dimensión 2. Ingresos adecuados y trabajo productivo.....	44
3.2.1.	Asalariados con bajos ingresos.	45
3.3.	Dimensión 3. Horas de trabajo decente.....	46
3.3.1.	Trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas..	46
3.4.	Dimensión 4. Conciliación del trabajo y la vida familiar	51
3.5.	Dimensión 5. Trabajo que debería abolirse.....	52
3.5.1.	Tasa de trabajo infantil.	52
3.6.	Dimensión 6. Estabilidad y seguridad en el trabajo	53
3.6.1.	Antigüedad en el trabajo.....	53
3.7.	Dimensión 7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	55
3.7.1.	Brecha ingresos laborales por sexo.	55
3.8.	Dimensión 9. Seguridad Social	56
3.9.	Dimensión 10. Diálogo social y representación de trabajadores	58
3.9.1.	Tasa de sindicalización.....	59
4.	Metodología.....	62
5.	Resultados.....	69

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

6. Conclusiones.....	76
7. Recomendaciones	78
Referencias Bibliográficas	80

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

Lista de Tablas

Tabla 1. Dimensiones e indicadores de Trabajo Decente	21
Tabla 2. Variables utilizadas para medición del Trabajo Decente.....	33
Tabla 3. Dimensiones y variables del Índice de Trabajo Decente	65
Tabla 4. Niveles en la escala del ITD	68
Tabla 5. Distribución de la PEA ocupada por gradación del Índice de Trabajo Decente, Cúcuta 2010 - 2016	69
Tabla 6. Estadísticas descriptivas	73
Tabla 7. Resultados modelo probit, Cúcuta 2010 y 2016.....	75

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

Lista de Figuras

Figura 1. Población en Edad de Trabajar. Cúcuta y Nacional, 2010- 2016, primer trimestre.....	37
Figura 2. Tasa de Ocupación, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.	38
Figura 3. Tasa de Desempleo, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.....	40
Figura 4. Tasa de Desempleo Abierto, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.....	40
Figura 5. Tasa de Desempleo Oculto, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.	41
Figura 6. Tasa de Desempleo Juvenil, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.	42
Figura 7. Tasa de Informalidad, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.....	43
Figura 8. Proporción de asalariados con bajos ingresos, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.	45
Figura 9. Distribución de ocupados por jornada laboral, Cúcuta 2010-2016, primer trimestre. ..	47
Figura 10. Distribución de ocupados por jornada laboral, Nacional 2010-2016, primer trimestre.	48
Figura 11. Tasa de Subempleo, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.....	49
Figura 12. Tasa de Subempleo Subjetivo como porcentaje de la Tasa de Subempleo, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.	50

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

Figura 13. Tasa de Subempleo Objetivo como porcentaje de la Tasa de Subempleo, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.	50
Figura 14. Compatibilidad de la vida laboral con la familia, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.....	51
Figura 15. Tasa de Trabajo Infantil, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.....	52
Figura 16. Antigüedad en el trabajo, Cúcuta, 2010-2016, primer trimestre.	54
Figura 17. Antigüedad en el trabajo, Nacional, 2010-2016, primer trimestre.	54
Figura 18. Brecha Ingresos Laborales, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.	56
Figura 19. Seguridad Social en la población ocupada, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.	57
Figura 20. PEA que cotiza a fondo de pensiones, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.	58
Figura 21. Tasa de sindicalización, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.....	59
Figura 22. PEA ocupada satisfecha e insatisfecha por niveles de ITD, Cúcuta, 2010 (Porcentajes).	71
Figura 23. PEA ocupada satisfecha e insatisfecha por niveles de ITD, Cúcuta, 2016 (Porcentajes).	72

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

RESUMEN

TÍTULO: CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA: UN ANÁLISIS DE TRABAJO DECENTE Y SATISFACCIÓN LABORAL 2010-2016*

AUTOR: ALLYSSON MARÍA GARCÍA MURILLO**

PALABRAS CLAVE: TRABAJO DECENTE, SATISFACCIÓN LABORAL, CALIDAD DEL EMPLEO, ESTABILIDAD LABORAL, REMUNERACIÓN ADECUADA.

DESCRIPCIÓN: El presente documento establece la relevancia de medir la calidad del empleo mediante el uso de variables objetivas y subjetivas. Las variables objetivas empleadas hacen parte de las diferentes dimensiones de trabajo decente (TD) constituidas por la OIT en referencia a las condiciones necesarias que debería otorgar el trabajo; la variable subjetiva hace referencia a la satisfacción laboral (SL) del empleado y es concebida como el bienestar subjetivo que es generado a través de las condiciones propias del empleo, por lo que se puede inferir que a un mayor cumplimiento de condiciones, el trabajador se sentirá más satisfecho. En este trabajo se propone la implementación de un Índice de Trabajo Decente (ITD), determinando en primer término, la población ocupada en cada nivel y seguidamente el porcentaje de satisfechos e insatisfechos en cada uno de ellos, para posteriormente, realizar un modelo probit que permita identificar las principales características que aumentan la probabilidad de estar satisfecho en los niveles más altos del ITD. Los resultados muestran que existe un alto número de personas en aquellos trabajos en los que se cumple al menos una de las condiciones de TD, es decir, en los niveles 3 y 4; en los niveles 1 y 2, existe una mayor proporción de satisfechos frente a los insatisfechos y en última instancia que, la probabilidad de estar en un trabajo decente y satisfactorio aumenta si la persona es formal, si su edad está por encima de los 25 años y si el nivel educativo máximo alcanzado es superior o universitaria. Y disminuye, si es informal, menor a 25 años de edad y con un nivel educativo bajo.

* Trabajo de grado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Economía y Administración. Director: Alexandra Cortés Aguilar.

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

ABSTRACT

TITLE: QUALITY OF EMPLOYMENT IN CÚCUTA: AN ANALYSIS OF DECENT WORK AND JOB SATISFACTION 2010-2016*

AUTHOR: ALLYSSON MARÍA GARCÍA MURILLO**

KEYWORDS: DECENT WORK, JOB SATISFACTION, QUALITY OF EMPLOYMENT, JOB STABILITY, ADEQUATE REMUNERATION.

DESCRIPTION: This document establishes the relevance of measuring the quality of employment through the use of objective and subjective variables. The objective variables used are part of the different dimensions of decent work (DW) constituted by the ILO in reference to the necessary conditions that work should provide; the subjective variable refers to the employee's job satisfaction (JS) and is conceived as the subjective well-being that is generated through the conditions of employment, so it can be inferred that a greater compliance with the conditions, the worker will feel more satisfied. This paper proposes the implementation of a Decent Work Index (DWI), first determining the employed population at each level and then the percentage of satisfied and dissatisfied in each of them, and then, a probit model to identify the main characteristics that increase the probability of being satisfied at the highest levels of the DWI. The results show that there are a high number of people in those jobs where at least one of the DW conditions is met, i.e. in levels 3 and 4; in levels 1 and 2, there is a higher proportion of people satisfied than those dissatisfied and ultimately, the probability of being in decent and satisfactory work increases if the person is formal, if his or her age is over 25 and if the maximum level of education attained is higher or university level. And it decreases, if informal, to less than 25 years of age and with a low level of education.

* Bachelor Thesis

** Faculty of Human Sciences. School of Economics and Administration. Director: Alexandra Cortés Aguilar

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

Introducción

En el mundo actual, cada vez cobra mayor importancia definir la calidad que ofrecen los empleos a los trabajadores. El interés surge principalmente en los países desarrollados debido a los cambios experimentados a raíz de la globalización y liberalización, los cuales, impulsaron a los investigadores a determinar las principales condiciones y características del mercado laboral.

A partir de la década de los noventa, los investigadores se ocupan del tema con mayor continuidad, puesto que la estabilidad laboral y el nivel de ingresos que ostentaban los trabajadores de los países desarrollados en los años previos a la década de los ochenta, se vieron afectados por las nuevas dinámicas mundiales (Sehnbruch, 2012), además de un relajamiento de las condiciones contractuales y el crecimiento del empleo atípico (Farné, 2012). Los países en desarrollo no fueron ajenos a esta dinámica. Sin embargo, al reconocer que el concepto de Calidad del Empleo se concibió con los estándares de vida de los países desarrollados, lo cual podría limitar su análisis en los países en desarrollo, en 1999 la OIT propone una herramienta metodológica clave para analizar, comparar y evaluar el mercado laboral de los países del mundo denominada Trabajo Decente (TD), que si bien no es la única herramienta para medir la Calidad del Empleo, es un concepto más amplio en donde se tienen en cuenta todos los aspectos que el trabajador pueda valorar (Sehnbruch, 2012).

Aun cuando el TD se constituye en un elemento fundamental de la calidad del empleo de una región, debe ser complementado y reforzado por otros indicadores orientados a conocer aquello que piensa y siente el trabajador. En otras palabras, se propone hacer énfasis en los aspectos

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

emocionales de su comportamiento (Schaffer, 1953), pues la calidad del empleo debe ser abordada de forma integral (Farné, Vergara y Baquero, 2012). Es por ello que la Satisfacción Laboral (SL) se convierte en la herramienta que refleja los aspectos del puesto de trabajo que no son capturados por las variables objetivas estándar (Freeman, 1977) establecidas en las condiciones de TD.

En América Latina, Colombia junto a otros países ha presentado mejoras en la aceleración de la actividad económica, lo cual da paso a un mayor dinamismo de la región (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2017). Sin embargo, en consonancia con Sehnbruch (2012), el mayor crecimiento económico del país no está necesariamente aunado a una mejora en el mercado laboral, concibiéndose en una menor generación de empleo, aumento de la informalidad y mayores tasas de desocupación (Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo [Fedesarrollo], 2017). Por tanto, el país debe orientar sus esfuerzos en la generación de oportunidades laborales y condiciones de empleos de calidad. De allí la importancia de basar estas oportunidades en los conceptos de TD y SL, previamente mencionados.

Debido a que la informalidad todavía se concibe como la principal medida de calidad del trabajo en el país (Ferreira, 2016), la presente investigación hará énfasis en la ciudad con la mayor proporción de ocupados informales durante los últimos años: San José de Cúcuta. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, la capital del departamento Norte de Santander se ha situado con las más altas tasas de informalidad y desempleo en Colombia (Observatorio Económico de la Cámara de Comercio de Cúcuta, 2017). Asimismo, la escasa investigación orientada a conocer la situación específica de los trabajadores fortalece el interés por

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

conocer las condiciones de TD de las cuales gozan (o carecen) los trabajadores y la satisfacción que es percibida a raíz de esta situación.

De modo que esta investigación pretende contribuir mediante un análisis a nivel micro, en la caracterización de la población actualmente ocupada según las variables identificadas, determinando dos cuestiones fundamentales: (i) la proporción de la población existente según los niveles de TD; y (ii) si a un mayor número de condiciones de TD presentes en el empleo, se genera una mayor SL, o, por el contrario, los trabajadores no dan mayor relevancia a las condiciones relacionadas a un TD, lo cual estaría acorde a Farné (2012), quien afirma que un empleo asalariado de tiempo completo, a término indefinido, con un solo empleador no es la única opción válida de trabajo de calidad.

Igualmente, se presentarán las principales características de las personas que ostentan un trabajo decente y satisfactorio. Ello llevará a consolidar una perspectiva de la calidad del empleo que se despliega en el municipio y de la importancia que dan los trabajadores a la misma.

El documento se divide en seis secciones. El primer y segundo capítulo destacan los principales aportes y antecedentes respecto a la utilización del trabajo decente y la satisfacción laboral en la medición de la calidad del empleo, además destaca la relevancia de realizar la investigación en Cúcuta. El tercer capítulo da a conocer el desempeño de Cúcuta respecto al contexto nacional en los principales indicadores de TD relativos a las dimensiones establecidas por la OIT, lo cual soporta el interés por determinar la situación en materia de calidad laboral del municipio. El cuarto capítulo, detalla la metodología a implementar para la creación del ITD y los datos con los cuales

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

se trabajará. En el quinto y sexto capítulo se exponen los resultados y las conclusiones respectivamente. El documento finaliza con las recomendaciones, producto de la investigación.

1. Aspectos conceptuales y de medición

1.1. Definición de Trabajo Decente

En 1999, Juan Somavía, Director General de la Organización Internacional del Trabajo, da a conocer el concepto de trabajo decente en la Conferencia Internacional del Trabajo. En él se concibe principalmente como “las oportunidades para que las mujeres y hombres obtengan trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1999, párr. 20). Por lo cual, la meta no es sólo la creación de trabajos sino la calidad que se puede percibir de los mismos. La OIT, al conceptualizar el trabajo decente, propone cuatro objetivos estratégicos o dimensiones que deben estar fuertemente incorporadas al desarrollo del mismo: (i) lograr el respeto universal por los principios y derechos fundamentales en el trabajo; (ii) crear mejores empleos y oportunidades de ingreso tanto para los hombres como para las mujeres; (iii) la ampliación de la protección social y (iv) la promoción del diálogo social (OIT, s.f.). A partir de lo anterior, se generaron diversas interpretaciones del concepto, cada una de ellas complementó el entendimiento y la búsqueda del trabajo decente en la sociedad.

Amartya Sen (2000) resalta que el concepto TD abarca a todos los trabajadores. Su universalidad tanto en concepto como en cobertura logra que un mayor número de personas se beneficien y no sean únicamente las que pertenecen al sector organizado o aquéllas que poseen un empleo las beneficiadas. El concepto, en última instancia, propende por los intereses de todos. Resalta que nunca ha sido tan necesario como hoy un planteamiento integral de esta índole, “...el

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

mundo en vías de universalización económica con todas sus oportunidades y todos sus problemas, exige una comprensión también mundial de la importancia que reviste el trabajo decente” (Sen, 2000, p. 130).

Para Egger y Sengerber (2003), en el TD la actuación de las instituciones, los actores y la política es esencial. El diálogo con el gobierno permite que la globalización sea más beneficiosa para todos. Espinoza (2003) propone una serie de contenidos asignados al TD, entre los principales se encuentran: empleos de calidad y en cantidad suficientes, ingresos adecuados, seguridad en el empleo, fortalecimiento sindical, con diálogo social y tripartismo en condiciones de libertad, equidad y dignidad.

Conforme a lo mencionado, Mteyss (citado por Farné, 2012) considera que el TD conduce a sintetizar la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual se aprobó por las Naciones Unidas en el año 1948. Las Naciones Unidas (s.f.) en el artículo 23 aluden a lo siguiente:

1. “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses” (p. 7).

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

Gálvez Santillán, Gutiérrez Garza y Picazzo Palencia (2011) argumentan que el TD reivindica el trabajo como parte primordial de la trayectoria personal de vida. Es un elemento base para la integración social, por lo que, al lograr desenvolverse en un TD se estará acorde con las libertades a las cuales tiene derecho el individuo, libertades que son responsabilidad de las instituciones. Por tanto, plantean el TD como un acto de libertad y reconocimiento de los derechos sociales de los hombres. El trabajo es, después de todo, una herramienta de cambio y transformación respecto a las tendencias deterministas de los mercados globales.

Para esta investigación se tendrán en consideración los aportes realizados por la Organización Internacional del Trabajo, especialmente los enfocados al cumplimiento de los indicadores sugeridos en las dimensiones que se presentan a continuación. En el Informe General presentado a la 17ª CIET de 2003, bajo el interés por agrupar la información en torno a elementos fundamentales del TD, se propone la consolidación de diez dimensiones. Estas pretenden exhibir el TD como un concepto integrado y multidimensional, sin dejar a un lado los cuatro objetivos estratégicos (OIT, s.f.) en los cuales se basa. En cada una de ellas se incluyen indicadores estadísticos pertinentes para evaluar los progresos ante la problemática por la cual se infunda cada dimensión (Gamero, 2012). En la Tabla 1 se dan a conocer las dimensiones planteadas, los cuatro objetivos estratégicos a los cuales aluden, los indicadores estadísticos considerados para su evaluación y una descripción más profunda acerca del mismo. Aun cuando en las dimensiones *Estabilidad y seguridad en el trabajo* y *Combinación del trabajo y la vida familiar*, no se proponen desde la OIT indicadores, algunos autores presentan alternativas para su medición.

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

De este modo, para la dimensión *Estabilidad y seguridad en el trabajo*, Gamero (2012) propone lo siguientes indicadores: antigüedad inferior a un año y trabajo temporal. En esta dimensión es esencial destacar que la estabilidad en el trabajo puede ser concebida de manera diferente por asalariados y trabajadores independientes. Para los primeros se hace alusión a la probabilidad que no se concluya la relación laboral en el período de tiempo establecido con el empleador. En el segundo grupo hace referencia a la probabilidad de que no se vean obligados a concluir su trabajo debido a motivos económicos, como pérdida de clientes o falta de suministros. Respecto a la dimensión *Combinación del trabajo y la vida familiar*, se proponen los indicadores: tasa de empleo de las mujeres con hijos de edad inferior a la de la escolarización obligatoria y jornada laboral excesiva.

1.2. Definición de Satisfacción Laboral

Los primeros estudios de la SL se orientaron a definir la relación existente entre las características psicológicas del trabajador, las características del lugar del trabajo y la productividad. A partir del experimento Hawthorne en 1927 (Hart, 2012), se consideró importante la inclusión de los aspectos emocionales del comportamiento en el estudio de las dinámicas laborales (Schaffer, 1953). Con base en este enfoque, se mencionan los autores más relevantes en la construcción del concepto de satisfacción laboral.

Para Schaffer (1953), la SL depende de las capacidades que ostenta el individuo en el empleo para satisfacer sus necesidades. Por lo cual, aplica dos elementos en su medición: la fuerza de sus

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

necesidades o impulsos y la medida en que pueda percibir y utilizar las oportunidades en la situación laboral para la satisfacción de esas necesidades. Por tanto, entre mayor número de necesidades “fuertes” sean satisfechas en el trabajo, mayor será la SL que manifieste el individuo. En otras palabras, la SL variará directamente en la medida en que estas necesidades sean resueltas. Schaffer (1953) propone este concepto en función de obtener medidas que pudieran correlacionarse con más facilidad a otros datos psicológicos, logrando entender las características individuales del trabajador.

De igual modo, Freeman (1977) resalta la utilidad de las variables subjetivas en la vida económica; añade que la escasez de estudios frente a esta temática radica en la desconfianza derivada de los economistas respecto a las variables de esta naturaleza, debido a que su significado está orientado a lo que la gente quiere decir en lugar de aquello que quieren hacer. Sin embargo, los economistas aprenden a conocer las medidas de la utilidad individual, por lo que las empiezan a utilizar estos conceptos con más insistencia. Esta variable refleja los aspectos del puesto de trabajo que las variables objetivas no logran determinar, lo cual es apropiado para la presente investigación.

La SL dependerá igualmente de otras variables que permiten entender cómo afecta a las personas y la importancia que genera en la movilidad laboral (Freeman, 1977). Así, acorde a Hamermesh (1999), un trabajador más satisfecho tiene menos probabilidad de renunciar a su trabajo voluntariamente. La SL es importante para comprender el comportamiento del mercado laboral y tal vez, la actividad económica en general.

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

De manera similar, Locke y Latham (1990) coinciden en que la SL se relaciona específicamente a las metas que se puedan alcanzar en el lugar de trabajo. Lo cual hace énfasis en el compromiso que el trabajador posee con la empresa o con el oficio que esté desarrollando, sin embargo, disminuyen la importancia de otros factores relevantes para su determinación.

Por consiguiente, en el presente documento se contemplará la SL en relación a lo propuesto por Freeman (1977), puesto que a raíz de un conjunto de condiciones establecidas en el empleo y en el mercado laboral en general –relacionadas al TD-, esta variable permitirá aportar al análisis de la calidad del empleo en la ciudad de Cúcuta, mediante aquello que siente y percibe el trabajador, que no es posible identificar con el uso de otras variables objetivas.

Tabla 1.

Dimensiones e indicadores de Trabajo Decente

Dimensiones del Programa de Trabajo Decente	Objetivos Estratégicos	Indicadores Estadísticos	Descripción
Oportunidades de empleo	1 y 2	*Relación empleo-población *Tasa de desempleo (total) *Tasa de desempleo juvenil *Proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares auxiliares en el empleo total *Empleo informal	El trabajo decente se fundamenta en la presencia de oportunidades de empleo para todos aquellos que puedan trabajar y buscan trabajo. También se conciben las oportunidades de empleo en sentido negativo.
Trabajo que debería abolirse	1 y 3	*Niños con empleo asalariado o empleo independiente	El trabajo decente debería constituirse en un trabajo aceptable a la sociedad. Por tanto, se debe conocer la amplitud de los tipos de empleo condenados universalmente, para excluirlos de los indicadores de oportunidades de empleo y medir el avance hacia su eliminación.

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

Dimensiones del Programa de Trabajo Decente	Objetivos Estratégicos	Indicadores Estadísticos	Descripción
Ingresos adecuados y trabajo productivo	1 y 3	*Trabajadores pobres *Tasa de remuneración baja	Se basa en el Preámbulo de la Constitución de la OIT el cual enuncia el principio de un salario vital adecuado. Las personas que buscan un trabajo, lo hacen para percibir ingresos y asegurar tanto el bienestar económico propio como el de sus familias.
Horas de trabajo decente	1 y 3	*Horas de trabajo excesivas	Desde la OIT, las jornadas excesivas y atípicas se conciben como perjudiciales para la salud física y mental e impiden conciliar el trabajo y la vida familiar. Una jornada excesiva permite concluir que la remuneración por hora es insuficiente; el caso contrario, indicaría que no hay suficientes empleos.
Estabilidad y seguridad en el trabajo	1, 2 y 3		La estabilidad laboral es un factor relevante para la mayoría de la población. La pérdida de trabajo lleva consigo costos económicos mayores que la pérdida de remuneración. Debido a que dependerá de las características propias del trabajo (asalariado o independiente), esta dimensión hace referencia a una probabilidad y no a un hecho.
Combinación del trabajo y la vida familiar	1 y 3		Las personas que deseen ejercer su derecho a trabajar, lo pueden hacer, sin que la responsabilidad familiar se constituya en una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo. Esta dimensión hace énfasis a la necesidad de definir prestaciones por maternidad y proteger el puesto de trabajo de la mujer en caso de maternidad.
Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	1, 2 y 3	*Segregación ocupacional por sexo *Proporción de mujeres que desempeñan ocupaciones directivas y administrativas	Todo ser humano tiene derecho a trabajar sin ser objeto de acoso o de exposición a violencia. El trabajador debe poder desarrollar cierto grado de autonomía y apoyarse en un sistema justo de resolución de quejas y conflictos.
Entorno de trabajo seguro		*Tasa de lesiones profesionales, mortales	El trabajador debe ejercer sus funciones en condiciones que preserven y fomenten su integridad física y psicológica. Por tanto, es deber del empleador otorgar un entorno seguro a sus trabajadores.

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

Dimensiones del Programa de Trabajo Decente	Objetivos Estratégicos	Indicadores Estadísticos	Descripción
Seguridad Social	1 y 3	*Gasto público en seguridad social *Proporción de la población de 65 años o más que percibe una pensión *Gastos en atención de salud no sufragados por los hogares privados	Se considera un rasgo o característica primordial del trabajo decente en todo el mundo. Aun si las condiciones laborales entre países difieren, los trabajadores sienten la necesidad de estar amparados frente a las eventualidades referentes a enfermedades, vejez, desempleo e incapacidad de trabajar y la pobreza.
Diálogo social y representación de los trabajadores	1 y 4	*Tasa de sindicación *Número de empresas afiliadas a organizaciones de empleadores *Tasa de cobertura de la negociación colectiva en materia de salarios	Es una faceta importante por medio de la cual los trabajadores pueden expresar sus opiniones y defender sus intereses.

Nota: En las dimensiones *Estabilidad y seguridad en el trabajo* y *Combinación del trabajo y la vida familiar* no se proponen indicadores estadísticos. Sin embargo, tanto estas dimensiones como las restantes, son modificables y podrían ampliarse con la inclusión de otros indicadores más apropiados.

2. Algunos antecedentes sobre Trabajo Decente y Satisfacción Laboral.

A raíz de la globalización, tanto en el mundo como en América Latina, el capital humano se consolidó como un factor cada vez más influyente en la productividad, además del papel primordial que desempeña en el desarrollo económico y como fuente principal de generación de ingresos para las familias. Sin embargo, en este contexto se ha observado la creación de un escenario de heterogeneidad de mano de obra, donde los nuevos puestos de trabajo usualmente atípicos se caracterizan no sólo por su baja productividad si no a su vez por una baja calidad; es decir, no se procura enmendar las deficiencias que ya demostraba el mercado del trabajo. De esta forma, resulta prioritario evaluar las condiciones que los empleos ofrecen a los trabajadores con el

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

objetivo de consolidar políticas y estrategias que permitan mejorar la calidad laboral y, por tanto, el bienestar de los individuos (Marull, 2012).

Al evaluar la calidad que ostentan los trabajos, se logra identificar un conjunto de variables cuantitativas y cualitativas de las que con frecuencia es posible encontrar evidencia en los territorios. No obstante, aun cuando la calidad del empleo es una noción amplia y multidimensional, su conceptualización dependerá de la perspectiva asumida, sea desde el enfoque del Estado, de la empresa o desde el individuo (Marull, 2012). En esta investigación, la perspectiva será desde el individuo.

Debido a las múltiples condiciones de la calidad del empleo, es posible establecer dos metodologías principales para su medición. La primera consiste en la construcción de un abanico de indicadores. La segunda recurre al manejo de un índice compuesto, un único indicador agregado que sintetiza y pondera la información sobre los distintos aspectos que se relacionan con el trabajo (Farné, 2012).

En esta línea, la Organización Internacional del Trabajo, en 1999, con el fin de reformar el panorama laboral y generar un mayor número de oportunidades tanto para hombres como mujeres, propone un conjunto de dimensiones e indicadores orientados a la creación de trabajos con condiciones decentes, de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Sin embargo, los indicadores se enfocaron al estudio de variables objetivas, dejando de lado los aspectos emocionales del comportamiento del trabajador considerados importantes en el aumento de la productividad, tal como se observó en el experimento de Hawthorne, realizado en 1926 (Schaffer,

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

1953). Por ende, la medición de la calidad del empleo debe basarse en variables de naturaleza objetiva -como las enumeradas en el TD- y subjetiva -referente a la SL-, para obtener una apreciación integral del mercado de trabajo.

Ahora bien, a partir de las bases de TD generadas por la OIT se han ejecutado metodologías constantemente orientadas a la creación de índices que reúnan distintos elementos. A continuación, se hará una breve recopilación de investigaciones encaminadas a identificar las condiciones de TD en el nivel macro (países) como micro (individuos). Esto, con el fin de observar la forma como instauran las metodologías hacia la conformación de los diversos Índices de Trabajo Decente (ITD), pero en especial, observar las variables manejadas, pues en la mayoría de ellas, se denota la carencia de variables referentes a la satisfacción del trabajador, como bien se aprecia en la Tabla 2, en la cual se reúnen las variables que cada autor utilizó para su estudio. Seguidamente, se mencionan un conjunto de investigaciones indicando la manera cómo se ha abordado la SL. Esto con el fin de corroborar la necesidad de complementar y reunir variables objetivas y subjetivas en el estudio de la calidad del empleo.

2.1. Trabajo Decente

Bonnet, Figueiredo y Standing (2003) identifican tres niveles en los cuales se puede actuar para implementar el concepto de TD. El nivel macro hace referencia a la creación de políticas que permitan a las personas trabajar sin opresión, en seguridad y en un ambiente con el que mejore constantemente, además de un salario suficiente para sustentarse a sí mismo y a su familia. El nivel

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

meso alude al entorno de TD y seguro que proporcionan las empresas. El nivel micro comprende la oportunidad que tiene la persona de trabajar con los niveles adecuados de seguridad.

Para realizar el ITD a nivel micro en un conjunto de países, los autores conforman seis categorías de seguridad, a saber: (i) seguridad del empleo, referente a la permanencia en su trabajo; (ii) seguridad en el trabajo, en el cual la persona evalúa si su ingreso ha mejorado en los años, o si han aumentado sus responsabilidades; (iii) seguridad en el puesto de trabajo; (iv) seguridad para la reproducción de habilidades; (v) seguridad en la representación y (vi) seguridad en el ingreso. Así, normalizan los indicadores tanto subjetivos como objetivos de cada categoría mediante la metodología de máximos y mínimos utilizada por el PNUD en la conformación del índice de desarrollo humano - IDH, para ponderarlos y finalmente obtener un ITD con un rango de valores de 0 a 1. La conclusión principal muestra que aquellos países con una distribución muy desigual del ingreso también tienden a tener un mal desempeño en términos de TD (Bonnet et al., 2003).

Por otra parte, Ghai (2003) realiza un ITD basado en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. La metodología la insta para comparar el mercado laboral de 22 países con estructuras económicas e instituciones laborales similares. Su proceder es sencillo: según cada indicador, se asigna un puntaje de 1 a 22, siendo 1 el mejor resultado. Finalmente se promedian las calificaciones de cada indicador por país y se obtiene una clasificación general. Es de resaltar que el ITD propuesto centra su atención a la situación laboral agregada, más no a la situación particular del trabajador. Entre sus resultados se menciona que el mejor ITD lo exhiben Suecia, Dinamarca, Noruega, Finlandia, Austria, Alemania y Canadá. La posición opuesta la enseñan España, Grecia,

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

Francia, Irlanda, Estados Unidos, Nueva Zelandia, Japón e Italia. Ghai (2003) resalta la importancia de incluir información de carácter cualitativo con el fin de construir indicadores integrales en los países.

Al mismo tiempo, el mercado laboral de América Latina presenció los efectos de la globalización y de la apertura de mercados, manifestados por desregulaciones, privatizaciones, liberalización del comercio y de los mercados financieros y flexibilización de los mercados laborales, lo que dio paso a los procesos de terciarización e informalización, incidiendo en el déficit de los aspectos cualitativos del empleo (Gamero, 2012).

A raíz de esto, Gálvez Santillán et al. (2011) se enfocan en el mercado laboral de Nuevo León, México. Al igual que en Bonnet et al. (2003), los autores basan su metodología en el procedimiento de máximos y mínimos, implementado por el PNUD para realizar el IDH, debido a que el concepto de trabajo decente surge en el mismo contexto en que surge la teoría del desarrollo humano. De este modo, idean el TD como una herramienta de cambio ante las tendencias deterministas de los mercados globales. Para ello establecen cuatro dimensiones: empleo, derechos laborales, prestaciones y diálogo social. Sin embargo, la última no se incorpora al análisis. Los resultados mostraron que Nuevo León tiene un ITD medio. Los indicadores con mejor desempeño dentro del ITD fueron la durabilidad del empleo y la población ocupada con prestaciones sociales. El indicador que tuvo un bajo desempeño, y por ende en el que existe un mayor rezago, es la población ocupada remunerada con salario suficiente. El ITD, además, presenta un mejor desempeño en la población con mayor educación.

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

En Perú, Gamero (2012) identifica que, a pesar de la generación significativa de empleos en el país debido al crecimiento en el PIB per cápita en los últimos diez años, la deficiencia en la calidad de los mismos no incrementó. En vista de ello, con la creación del ITD se propone identificar las carencias de los empleos en el país. Por lo cual expone un conjunto de indicadores básicos y complementarios, en dos grupos de población, asalariados y no asalariados. El ITD se divide a su vez en cinco niveles, dependiendo de los indicadores que se cumplan. En el nivel 1, la persona se encuentra en una mejor posición, pues cumple con los dos grupos de indicadores; el nivel 5, por el contrario, es un empleo que no cumple con ninguna condición.

Sus resultados indican que la población asalariada es quien presenta mejores niveles con una concentración de 46,6% en los niveles 1 y 2; sólo el 6,5% de los asalariados se concentran en esos niveles. En esta población asalariada hay un mayor número de mujeres tanto en el nivel 1 (27,3%) como en los niveles 4 y 5 (28,7%), frente al porcentaje de los hombres (17,4% y 20,8%, respectivamente). En los más bajos niveles se encuentra la población no asalariada, con un 64,5% en los niveles 4 y 5, frente a un 23,5% de asalariados en los mismos. Siendo así, en el mercado laboral se identifica la baja capacidad de negociación de los trabajadores, la baja dotación de recursos humanos y la baja cobertura en seguridad social, producto de la reforma liberal de los noventa (Gamero, 2012).

En el ámbito nacional, durante los últimos diez años el país se ha caracterizado por la rápida difusión de las formas atípicas y flexibles de contratación, en especial, la subcontratación, las cooperativas de trabajo asociado y el trabajo por cuenta propia. Así, aunque el país después de la grave crisis económica de finales de los años noventa logró expandir su economía y por ende

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

aumentó la probabilidad promedio de conseguir un empleo, se deterioraron otros indicadores del mercado laboral, relacionados con la calidad de los mismos (Farné et al., 2012).

Autores como Farné et al. (2012) propusieron un indicador sintético de la calidad del empleo (ICE). A partir de un conjunto de 13 variables (12 objetivas y 1 subjetiva) y con una metodología basada en la técnica de análisis de componentes principales, percibieron que las variables más relevantes en la determinación de un empleo de calidad son los ingresos laborales, la formalidad y la afiliación a la seguridad social. Para los trabajadores independientes, los ingresos laborales y las variables que aluden a la utilización del recurso humano se corresponden a las más importantes (Farné, 2012).

En contraste con lo anterior, para enfocar el desarrollo concretamente del TD en la nación, se destaca el Proyecto Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo – RED ORMET (Observatorio Laboral para la Educación, s.f.), el cual, desde la integración de diversos actores, sistematiza y ejecuta una metodología basada en las diez dimensiones establecidas por la OIT en el 2003, con el fin de generar sistemas de información que permitan monitorear el comportamiento del mercado laboral (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], s.f.). La metodología, basada en el análisis de distintos indicadores objetivos agrupados según las diez dimensiones, se propuso por la necesidad de hacer un seguimiento integral al conjunto de elementos de TD que incluyan los aspectos institucionales y contextualice a cada región (PNUD, s.f.). Medellín, Bogotá y Magdalena replicaron la metodología, lo cual dio como resultado la inclusión de las condiciones que permitan el trabajo decente en sus políticas y proyectos.

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

En efecto, cuando de calidad de empleo se trata, la mayor parte de los investigadores no tienen en cuenta la percepción de los trabajadores respecto al bienestar que genera su trabajo (ver Tabla 2), dejando de lado que esta variable se convierte en un proxy de los factores intrínsecos al trabajo que no se pueden observar.

2.2. Satisfacción Laboral

Se podría decir que el estudio de la SL también deja de lado las variables objetivas, sin embargo, no es así. Pues para determinar los niveles de satisfacción se requiere que la persona sea capaz de determinar los efectos que se desenvuelven a partir de los factores, capacidades, oportunidades que ofrecen su trabajo, pues como bien lo muestra Hamermesh (1999), la satisfacción en el trabajo es especialmente sensible a los retornos de las habilidades observables. Él enfatiza, al igual que Freeman (1977), que la SL incidirá en la movilidad del trabajador, un trabajador que esté más satisfecho tendrá menos probabilidad de renunciar a su trabajo de forma voluntaria. Además, los cambios a corto plazo que se generen en los ingresos afectarán dicha satisfacción.

La SL se relaciona igualmente con la capacidad de satisfacer las necesidades. Schaffer (1953) realiza un cuestionario basado en 12 necesidades; estas son: reconocimiento y aprobación; relaciones interpersonales; maestría y logro; dominio del trabajo; bienestar social (ayudar a otros); autoexpresión; estatus socioeconómico; esquema de valor moral (comportamiento acorde a un código moral); dependencia; creatividad y retos; seguridad económica y, finalmente, la independencia (propio comportamiento).

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

Empero, existen necesidades más fuertes que otras. Así que, a través de las preguntas, el trabajador media el grado de fuerza de la necesidad en un nivel de 1 a 5 y el grado en el cual son éstas satisfechas en el trabajo, para terminar, estableciendo la SL general. Schaffer (1953) menciona que las necesidades que más fuerza tuvieron fueron creatividad y retos, maestría y logros, y bienestar social. Las necesidades más débiles fueron independencia, estatus socioeconómico y dependencia.

De acuerdo con Freeman (1977), la SL puede ser medida de dos formas. La primera como una variable dicotómica, de este modo, si se posee satisfacción toma el valor de 1, en caso diferente el valor es de 0. Cuando es una variable dependiente, se puede utilizar un conjunto de variables objetivas para identificar la probabilidad de estar o no satisfecho. Cuando es una variable independiente, el conjunto de dummies puede tener un efecto según el orden.

Por otra parte, Muñoz de Bustillo Llorente y Fernández Macías (2005) concluyen que la calidad objetiva del trabajo y los niveles de SL no se relacionan. A través de un análisis ANOVA miden los efectos de un conjunto de variables objetivas relacionadas a la calidad del empleo con las expectativas derivadas del trabajo, considerando a priori que la satisfacción laboral varía de acuerdo a cuán bien encajan las características objetivas del trabajo con dichas expectativas. Sin embargo, al final las expectativas terminan encajando con las condiciones del trabajo y la variabilidad será cada vez menor. Por lo que no puede ser utilizado como medida de la calidad del empleo. Entre sus principales resultados destacan que los ingresos y el trabajo en equipo están más relacionados a la satisfacción; caso contrario a la educación o la edad.

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

En resumen, con lo expuesto previamente se denota el interés tanto a nivel internacional, regional como nacional por esclarecer las deficiencias que presenta el mercado laboral a partir del análisis de variables relacionadas a las condiciones en las que una persona desarrolla sus funciones. Si bien es claro que la mayor parte de autores prefieren la utilización de variables objetivas relacionadas a las diez dimensiones constituidas por la OIT para la creación de los ITD, es igualmente importante considerar la utilización de variables subjetivas para ahondar en aquello que siente y opina el trabajador respecto a dichas variables. Siendo esto así, el TD y la SL son elementos fundamentales y complementarios para la medición de la calidad del empleo.

Sin embargo, la ciudad de Cúcuta, reconocida por sus altas tasas de desempleo, subempleo e informalidad, lo cual evidencia la marcada disfuncionalidad del mercado laboral (PNUD, 2014), carece de un análisis que permita definir la calidad de los trabajos que se desarrollan en la ciudad tanto desde una perspectiva de TD como de la SL manifestada por los empleados. Por ende, se dificulta el establecimiento de políticas o estrategias que ayuden a enfrentar las problemáticas actuales.

Ante este panorama, luego de conocer y analizar el mercado laboral de una de las ciudades con las peores cifras laborales durante los últimos años en Colombia, se propone la implementación de un ITD utilizando la metodología de Gamero (2012), por ser práctica y fácilmente replicable, añadiendo otras variables objetivas contempladas en las diez dimensiones de la OIT. Para luego determinar cómo está la satisfacción de los trabajadores, validando si con un mayor número de variables objetivas cumplidas, la satisfacción laboral se incrementa, con especial énfasis a los ingresos, pues acorde a las investigaciones anteriores se mostró como la variable que posee mayor

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

relación con la satisfacción. Así, a pesar que Schaffer (1953) reconoce un conjunto de necesidades, que pueden tener menor o mayor fuerza en la satisfacción laboral del individuo, la investigación tendrá en cuenta la primera medida establecida por Freeman (1977), en la cual la SL se concibe como una variable dicotómica independiente, totalmente subjetiva.

Tabla 2.

Variables utilizadas para la medición del Trabajo Decente

Autor	Dimensión o indicador	Variables
Bonnet, Figueiredo y Standing (2003)	Seguridad en el empleo	-Grado de seguridad que la persona siente sobre su actual empleo (S) - Tiempo de contrato (O) -Tamaño de la empresa (O)
	Seguridad en el trabajo	-La persona anticipa tener o no un buen año (S) -Aumento de ingresos laborales en los últimos cinco años (O) - Aumento de responsabilidades (O) -Ascenso laboral (O)
	Seguridad en el puesto de trabajo	-Si la persona siente que las condiciones de seguridad y salud son buenas (S) -Existencia de un departamento de seguridad en su lugar de trabajo (O) -Si la persona ha trabajado con equipos peligrosos o químicos (O)
	Seguridad para la reproducción de habilidades	-Si la persona utiliza las capacidades que posee (S) -Si la persona ha recibido capacitación formal (O)
	Seguridad en la representación	-Creencia de la persona en que las organizaciones disponibles representan sus intereses en asunto relacionados con el trabajo (S) -Si la persona pertenece a un sindicato (O) -Si el sindicato opera en su lugar de trabajo (O) -Existencia de otra organización que represente los intereses de los trabajadores (O)
	Seguridad en el ingreso	-Si la persona se siente bien en comparación con las personas que viven y trabajan a su alrededor (S)

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

Autor	Dimensión o indicador	Variables
		-Ingreso adecuado y estable (O) -Acceso a prestaciones o derechos que complementan o sustituyen los ingresos (O)
Gálvez Santillán, Gutiérrez Garza y Picazzo Palencia (2011)	Tasa de empleo durable	-Población ocupada de 18 años y más (O) -Población no económicamente activa (O) -Población ocupada que percibe al menos un salario mínimo (O) -Población económicamente activa (O)
	Tasa de población ocupada con salario suficiente	-Población ocupada total (O) -Población ocupada remunerada con ingresos de al menos 3.2 salarios mínimos (O)
	Población ocupada con prestaciones sociales o equivalente	-Población ocupada del estado con acceso a instituciones de salud, públicas y privadas(O)
	Tasa de población ocupada con prestaciones o con ingresos altos	-Población ocupada con prestaciones (O) -Población ocupada sin prestaciones y con ingresos mayores a cinco salarios mínimos (O) -Población ocupada total (O)
Gamero (2012)	Básicos	-Modalidad de contratación (O) -Ingresos (O)
	Complementarios	-Jornada laboral (O) -Seguro de salud (O) -Sistema de pensiones (O)
Ghai (2003)	Igualdad entre los sexos	-Tasa de actividad femenina (O) -Puestos directivos ocupados por mujeres (O) -Profesionales y trabajadoras técnicas (O) -Tasas de desempleo femenina/masculina (O)
	Empleo	-Tasa de actividad (O) -Tasa de desempleo (O) -Coeficiente de Gini (O)
	Protección Social	-Gasto público de carácter social medido en porcentaje del PIB (O)
	Diálogo social	-Porcentaje de trabajadores asalariados afiliados a un sindicato (O)

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

Autor	Dimensión o indicador	Variables
Farné, Vergara y Baquero, 2012		-Menores trabajadores (O) -Mujeres en cargos directivos (O) -Afilación a seguridad social (O) -Informalidad (O) -Tiempo parcial involuntario (O) -Antigüedad en el trabajo (O) -Sitio de trabajo (O) -Categoría ocupacional (O) -Ingresos laborales según rangos de salario mínimo (O) -Ingresos laborales observados frente a los potenciales (O) -Horas trabajadas (O) -Subempleo (O) -Deseo de cambiar de empleo (S)

Nota: (O) Variable objetiva (S) Variable subjetiva

3. Caracterización del mercado laboral de la ciudad de Cúcuta a partir de las dimensiones de Trabajo Decente

Conforme a las diez dimensiones de trabajo decente consolidadas por la OIT (2008), se presenta el análisis en este capítulo el desempeño del mercado laboral de la ciudad de Cúcuta frente a las 12 principales ciudades de Colombia: Medellín, Barranquilla, Bogotá D.C, Cartagena, Manizales, Montería, Villavicencio, Pasto, Pereira, Bucaramanga, Ibagué y Cali. Los indicadores analizados en cada una de las dimensiones se tomaron de la metodología propuesta por la RED ORMET (PNUD, s.f.). Es de resaltar que la dimensión 8 (*Entorno de trabajo seguro*) no se tuvo en cuenta en la caracterización debido a la escasa información de la ciudad respecto a esta dimensión.

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

3.1. Dimensión 1. Oportunidades de Empleo

Esta dimensión hace énfasis en la capacidad de las personas para gozar de las oportunidades que brinda el mercado laboral. Todo ser humano debe contar con empleos productivos que permitan y orienten a la mejora diaria y continua de su calidad de vida, sin la exclusión derivada por la raza, nivel socioeconómico, educación, entre otras características propias de cada uno de ellos. El papel fundamental de la OIT –y de la sociedad en general- es proveer las condiciones adecuadas y ampliar las oportunidades para encontrar un trabajo beneficioso con el cual la persona se gane la vida de una manera decorosa (OIT, 1999).

Esta dimensión, enmarcada en el objetivo fundamental de la OIT, busca la promoción de oportunidades para que tanto hombres y mujeres consigan un TD y productivo, sin olvidar las distintas condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (Arango y Posada, 2002) en el que el ser humano debe desenvolverse; en especial en el mundo actual, donde los cambios e innovaciones se observan constantemente. Los indicadores pertenecientes a esta dimensión enseñan las oportunidades de empleo que genera el municipio y el país. Son cuatro los indicadores que la conforman, a saber: la tasa de ocupación, la tasa de desempleo, la tasa de desempleo juvenil y la tasa de informalidad. No obstante, es importante enfocar en primera instancia la población con la edad suficiente para trabajar (PET) durante el transcurso de los años. Esta población está conformada por las personas que, teniendo las capacidades para ingresar al mercado laboral, deciden hacerlo; y por aquellas personas que, por cualquier motivo, deciden no ingresar a este

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

mercado. Las primeras conforman la población económicamente activa (PEA); el segundo grupo se refiere a la población inactiva (PI) (Arango y Posada, 2002).

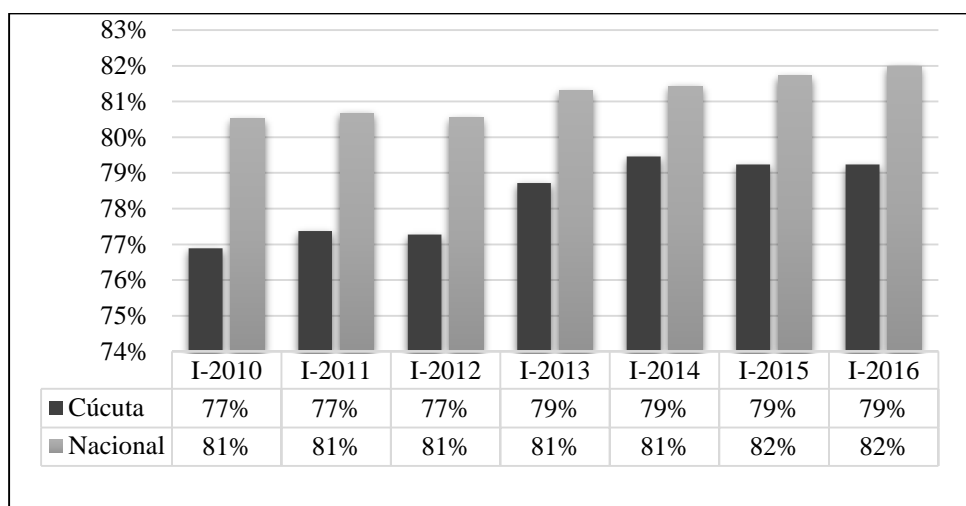


Figura 1. Población en Edad de Trabajar. Cúcuta y Nacional, 2010- 2016, primer trimestre.

Tanto en el municipio como en el país, la proporción de la PET se incrementó, indicando ello una mayor participación en el mercado laboral. Se deduce, igualmente, que la mayor parte de las personas que antes se encontraban en la categoría de PI decidió ingresar a este mercado (Figura 1).

3.1.1. Tasa de Ocupación. Este indicador se obtiene de la relación porcentual entre la cantidad de ocupados en edad de trabajar sobre la población en edad de trabajar (PET). Mediante su estudio se observa la proporción de personas aptas para laborar, que realmente logran acceder al mercado de trabajo. En el área rural, la PET inicia a los 10 años. En la urbana, a partir de los 12 años.

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

A partir de la figura 2 se infiere que el conjunto de las 12 principales ciudades del país exhibe una mayor proporción de ocupados respecto a la ciudad cucuteña. Sin embargo, se denota un aumento de aproximadamente 1,11 pp en la tasa de ocupación de Cúcuta durante el período de estudio, explicado por una mayor participación de los sectores servicios y las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler en la generación de empleos, en contraposición al sector de comercio, hoteles y restaurantes, tradicional empleador en la ciudad, el cual redujo dicha participación (Departamento Administrativa Nacional de Estadística [DANE] y Banco de la República – Colombia [BANREP], 2016).

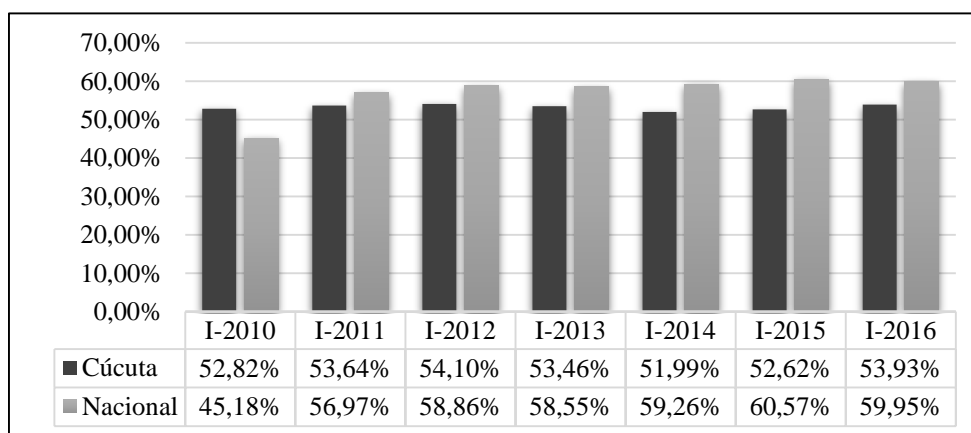


Figura 2. Tasa de Ocupación, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.

3.1.2. Tasa de desempleo. Hace referencia a las personas que, aun cuando poseen la edad necesaria para trabajar, se encuentran desempleadas o desocupadas en la sociedad. La relación

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

porcentual se establece entre las personas desempleadas y la población económicamente activa (PEA).

Frente al promedio nacional, el municipio exhibe altas tasas de desempleo determinando con ello que aun cuando la población económicamente activa aumenta, la incapacidad del mercado laboral por absorber la mano de obra circulante en la economía es baja (ver Figura 3). El acrecentamiento en la tasa de desempleo se enfoca primordialmente en las personas más educadas, mujeres y miembros secundarios del hogar (Flórez y Olarte, 2017).

La importancia de este indicador radica en la necesidad de implementar políticas que ayuden a disminuir esta cifra, además que el TD no se limita únicamente a las personas que poseen un empleo, también abre su campo de estudio a las personas que aspiran a mejorar sus vidas mediante la obtención de un trabajo que asegure y motive la realización de sus metas. En este caso las personas desempleadas que aspiran a conseguir un empleo. Siguiendo los principios de la OIT, debe ser de igual importancia ampliar la actuación de gobiernos y la investigación de académicos a la economía en su conjunto y no limitarse al lugar de trabajo (OIT, 1999).

El desempleo se integra por el desempleo abierto y el desempleo oculto. En el primero de ellos, la persona desempleada posee la disposición a trabajar y además ha realizado actividades en la búsqueda de un trabajo. Por el contrario, en el desempleo oculto, la persona presenta la disposición, pero no ha realizado acciones para su consecución.

En la Figura 4 y la Figura 5 se presenta la evolución del desempleo abierto y oculto como porcentaje del desempleo total, a nivel municipal y nacional. Según se aprecia, en Cúcuta ha

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

existido una mayor proporción de personas en el desempleo abierto respecto a las cifras nacionales, lo cual, vislumbra el interés de las personas por cambiar su situación actual, los problemas estructurales de la ciudad y el bajo dinamismo en la economía que impide o imposibilita la creación de nuevos empleos. En cuanto al desempleo oculto, se observa que, en las 12 principales ciudades del país, se incrementó en mayor proporción a partir del año 2012, en comparación a la ciudad cucuteña.

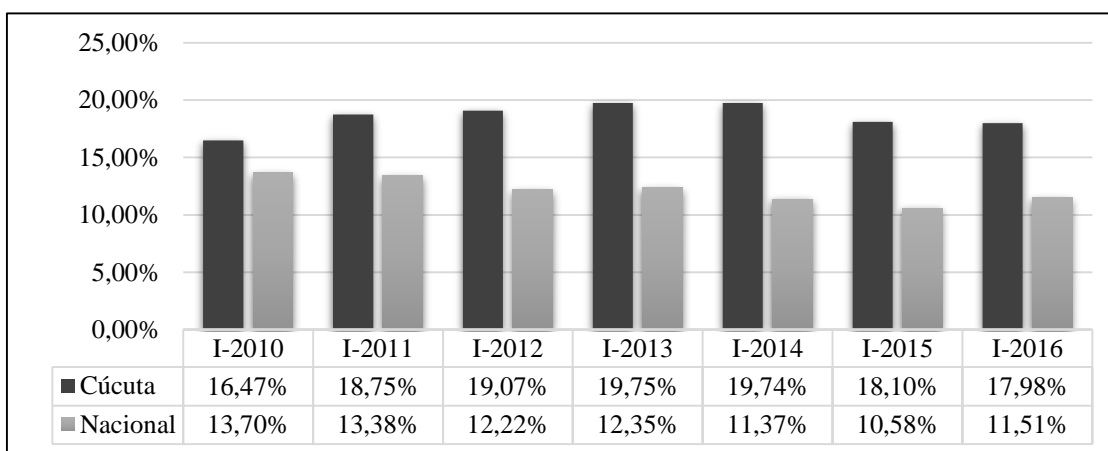


Figura 3. Tasa de Desempleo, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.

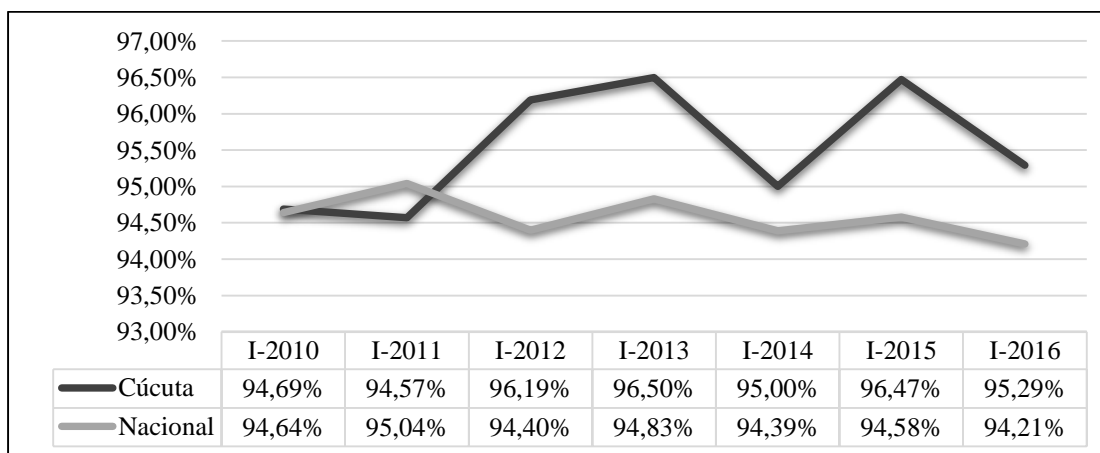


Figura 4. Tasa de Desempleo Abierto, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

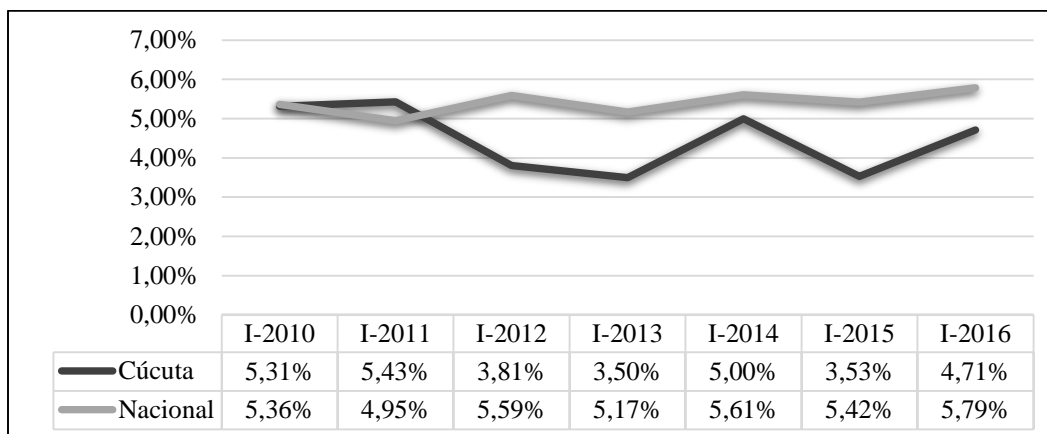


Figura 5. Tasa de Desempleo Oculto, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.

3.1.3. Tasa de desempleo juvenil. El conocimiento de este indicador se hace relevante por ser los jóvenes la base para el desarrollo y futuro de una nación, aparte de reflejar la capacidad de absorción del mercado laboral de esta población. La transición de los jóvenes del mundo escolar al laboral debe estar de la mano con políticas que promuevan su rápida adaptación e inserción. “El desempleo juvenil no es un problema que pueda resolverse por separado, ya que no se trata únicamente de la empleabilidad, sino que se debe también a la falta de demanda de mano de obra y a la desigualdad con que reparten las oportunidades los mercados de trabajo” (OIT, 1999, párr. 72).

El desempleo juvenil es un reflejo de las tendencias del mercado laboral, entre ellas, la alta informalidad, las brechas entre el sector formal e informal y la disminución de ingresos en trabajadores informales (Fawcett, s.f.), lo cual se distingue en la Figura 6 con el comportamiento del indicador en la ciudad de Cúcuta. A pesar de la disminución en 4,26 pp desde el primer semestre de 2010 hasta el primer semestre de 2016 en la ciudad, su desempeño ha sido más acentuado en referencia al comportamiento nacional.

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

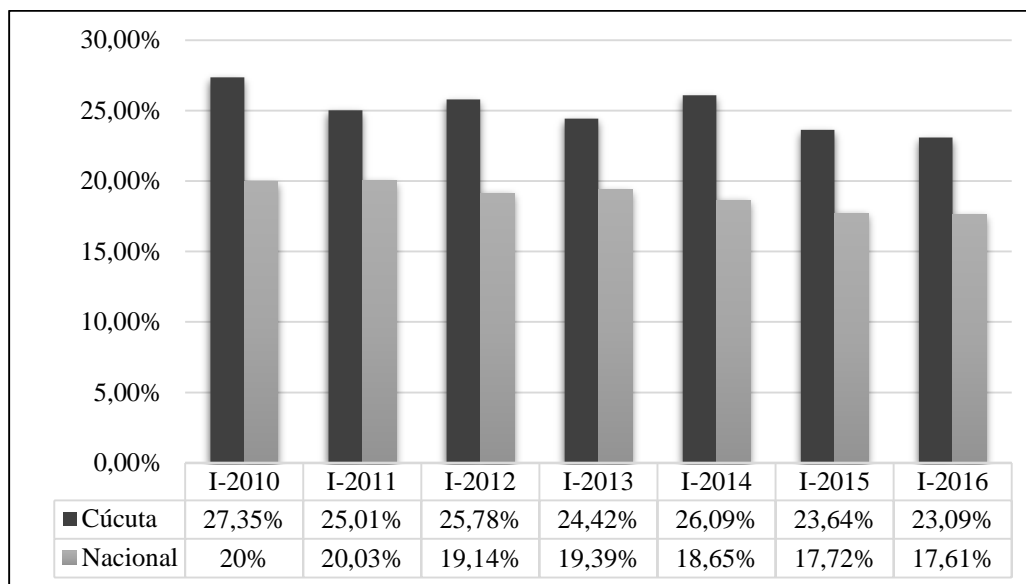


Figura 6. Tasa de Desempleo Juvenil, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.

3.1.4. Tasa de informalidad. Para determinar este indicador se tiene en cuenta la metodología empleada por el DANE, la cual alude a los parámetros de la OIT. Inicialmente, la OIT relacionó el término informal al conjunto de actividades no registradas y protegidas por la ley. Luego, centró su atención en la mano de obra no calificada y en las pequeñas unidades de producción y distribución, en las cuales el trabajo y el capital poseían poca distinción. La incorporación del servicio doméstico quedó a disposición de cada país (Jiménez, 2016).

En el contexto nacional, el DANE clasifica como ocupados informales a aquellas personas que presentan cualquiera de las siguientes características: 1. Empleados particulares y obreros pertenecientes a empresas que representen hasta cinco personas en todas sus sucursales, lo cual incluye al patrón o socio; 2. Trabajadores familiares sin remuneración; 3. Trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares; 4. Empleados domésticos en negocios de

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

cinco trabajadores o menos; 5. Jornaleros o peones en empresas de cinco trabajadores o menos; 6. Trabajadores por cuenta propia que laboran en negocios de hasta cinco personas, sin incluir los independientes profesionales; 7. Patrones o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos. Los obreros o empleados del gobierno se excluyen (DANE, 2012). Para determinar este indicador se toma en consideración el número de ocupados que cumplen con alguna de las condiciones señaladas anteriormente.

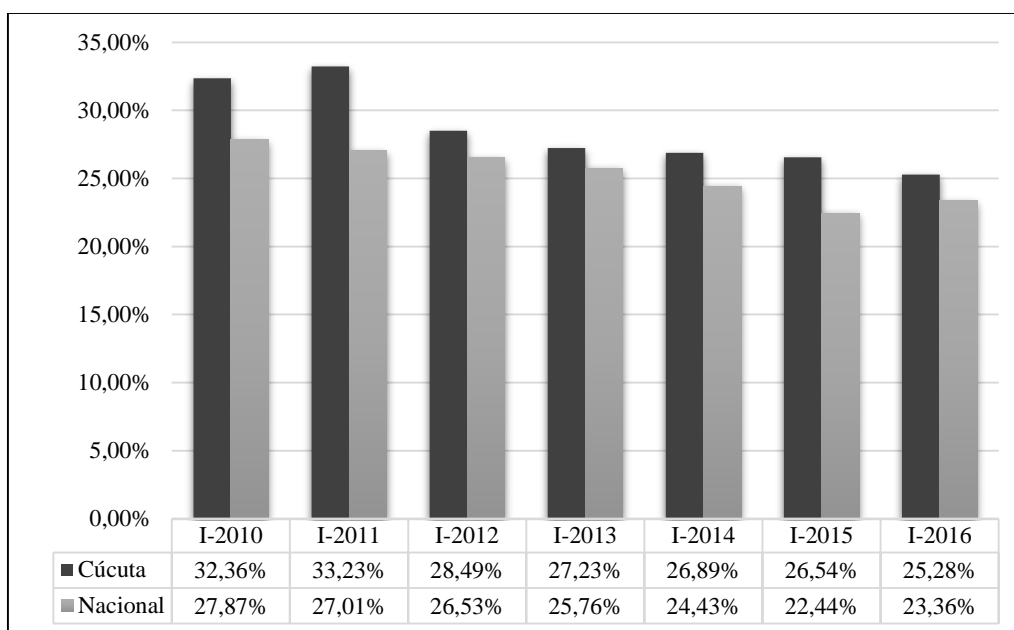


Figura 7. Tasa de Informalidad, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.

La tasa de informalidad del municipio (Figura 7) ha sido uno de los pilares fundamentales en la discusión laboral a nivel nacional. Desde el principio del período, Cúcuta se destaca por una creciente creación de empleos informales, además de tener cifras más altas a las nacionales, debido a las pocas oportunidades que poseen las personas de conseguir empleo acorde a sus expectativas,

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

además de la necesidad de generar ingresos para su subsistencia. Con la generación de esta tasa se percibe igualmente que, a lo largo de los años, las instituciones locales y regionales no han logrado grandes avances para su disminución. Asimismo, la alta tasa de informalidad en Cúcuta se explica debido a que la ciudad cimentó su economía en actividades de tipo terciario, lo que generó mayor vulnerabilidad a los cambios de la economía venezolana -con la que conserva una situación fronteriza- aunado a un importante componente de actividades ilícitas, como el contrabando. Esto, frena la consolidación de un sector moderno (García, 2008).

3.2. Dimensión 2. Ingresos adecuados y trabajo productivo

Ejercer un TD es equivalente a ejercer un trabajo productivo por el cual se percibe una remuneración adecuada, tanto para hombres y mujeres. El objetivo fundamental de percibir un salario adecuado se basa en la mejora de la calidad de vida de las personas, en la posibilidad de sustentarse a sí mismo y a sus familias o a las personas de las cuales están a cargo, sin olvidar las condiciones de igualdad, seguridad y respeto por la dignidad, generando a su vez, posibilidades de desarrollo personal (Abramo, 2006).

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

3.2.1. Asalariados con bajos ingresos.

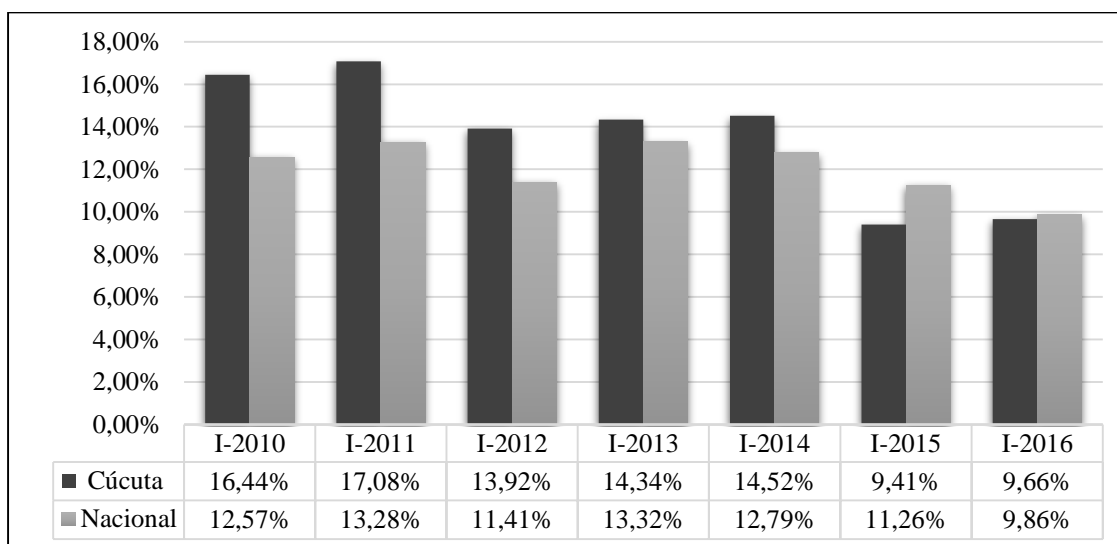


Figura 8. Proporción de asalariados con bajos ingresos, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.

El TD se enfoca en la protección de los derechos, por lo que un ingreso adecuado se establece como prioridad. Tener la oportunidad de obtener ingresos justos y suficientes contribuye al inicio de un desarrollo económico y social en la comunidad. Según la Figura 8, la proporción de ocupados con bajos ingresos tiende a disminuir en el periodo analizado. Empero, la ciudad ha obtenido mejores niveles a partir del año 2015, en contraste con las 12 principales ciudades del país. Este indicador se calcula mediante el número de asalariados con ingresos menores a $2/3$ de la mediana del salario por hora, sobre el número total de asalariados. La mediana del salario por hora se halló tanto para el municipio como para el total nacional.

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

3.3. Dimensión 3. Horas de trabajo decente

En el TD el respeto por el tiempo de los empleados es fundamental. El (in)cumplimiento de los acuerdos laborales establecidos tanto a nivel internacional como nacional permite esclarecer la existencia de empleos atípicos, así como la determinación de los empleadores por ofrecer a los trabajadores el tiempo acorde y justo en sus jornadas laborales. En Colombia, “la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana” (Decreto 2663, 1950. p. 62).

3.3.1. Trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas. Con el fin de establecer el adecuado cumplimiento de la legislación colombiana o, en otras palabras, esclarecer el número de personas que trabajan más de lo establecido, se da a conocer el presente indicador. Ante el mismo, se derivan problemáticas relacionadas a una remuneración inapropiada debido a las extensas jornadas que se imponen, además de forjar consecuencias tanto en la salud como en la vida familiar de la persona. En otras ocasiones, los trabajadores laboran –muy – pocas horas, lo cual no se considera suficiente para lograr el salario mínimo de subsistencia. En el caso de los trabajadores informales, sus ingresos generalmente se sitúan por debajo del mínimo, desmejorando su situación.

En Cúcuta existe un mayor porcentaje de ocupados con jornadas laborales entre 48 a 60 horas semanales (Figura 9), a diferencia del total nacional, el cual denota una proporción mayor de ocupados que trabajan en un horario menor o igual a 48 horas semanales (Figura 10). Tanto en el municipio como en el país, las cifras pertenecientes a estos rangos aumentaron durante el período de estudio. Así, en Cúcuta, se pasó de 22,84% en el primer trimestre de 2010, a 24,02% en el

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

primer trimestre de 2016, para el rango 48-60 horas. En el total de las 12 principales ciudades del país, se pasó de 28,94% en el primer trimestre de 2010, a 32,82% en el primer trimestre del 2016, para el rango ≥ 48 horas. Cúcuta igualmente ostenta porcentajes más altos en el tercer rango, en el que la persona trabaja más de 60 horas a la semana, en contraste al total nacional. Es de resaltar que jornadas excesivamente largas generan consecuencias tanto en la salud como en la vida familiar del trabajador.

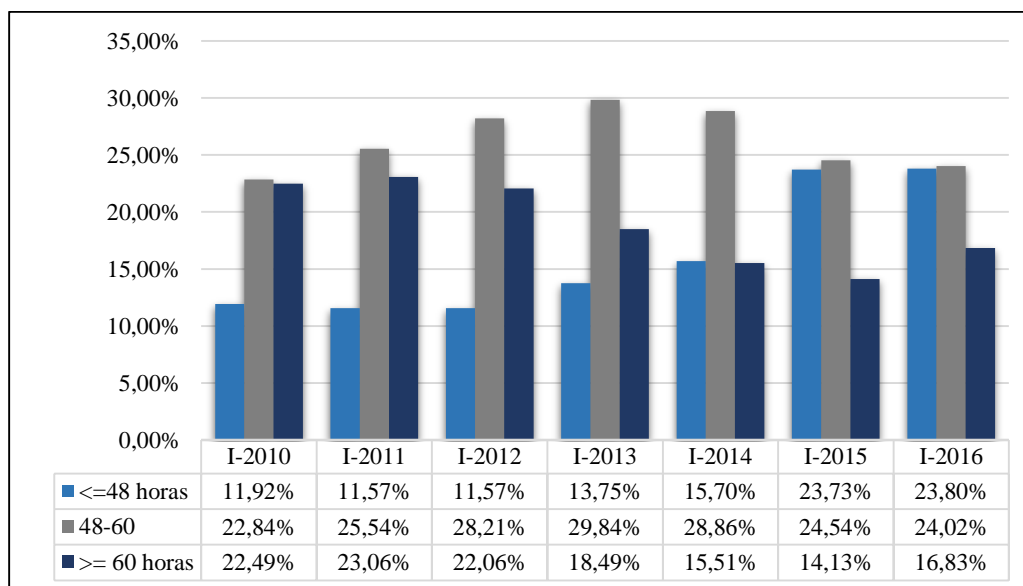


Figura 9. Distribución de ocupados por jornada laboral, Cúcuta 2010-2016, primer trimestre.

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

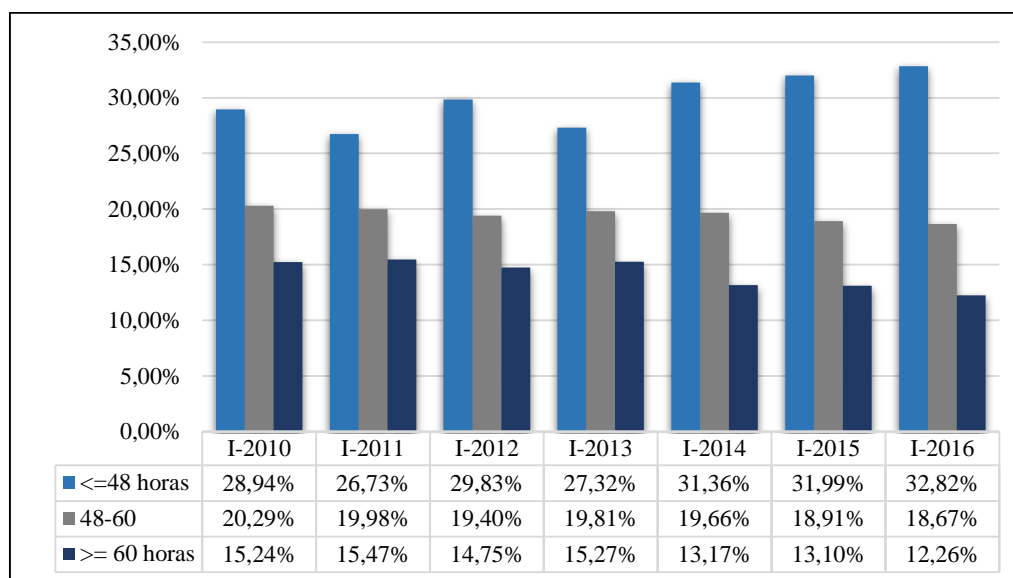


Figura 10. Distribución de ocupados por jornada laboral, Nacional 2010-2016, primer trimestre.

3.3.2. Tasa de subempleo. Hace referencia al deseo de los trabajadores por cambiar de empleo. Además, se considera uno de los elementos clave en la satisfacción del individuo ante la posición laboral actual y las acciones que ha realizado para cambiarla. La Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH permite reconocer la proporción de personas pertenecientes a las dos categorías de subempleo: el objetivo y el subjetivo. El subempleo objetivo se refiere a los trabajadores que tienen el deseo y han realizado alguna acción para cambiar de empleo. El subempleo subjetivo alude únicamente al deseo de mejorar las condiciones en el trabajo, sin realizar acciones para cambiarlo (Bello y Páez, 2014).

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

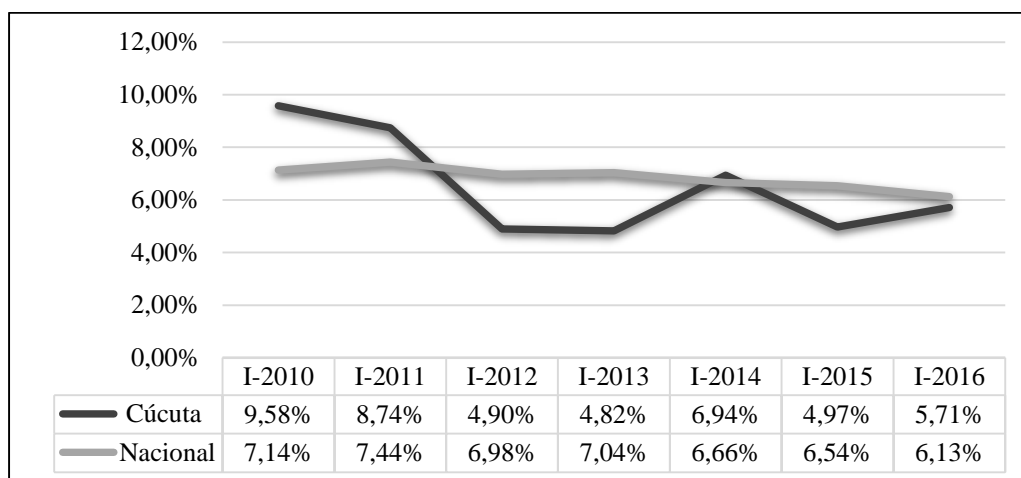


Figura 11. Tasa de Subempleo, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.

Respecto a la tasa de subempleo, a pesar que no se logra denotar una tendencia en su comportamiento, se observa una disminución de 3,87 pp y 1,01 pp en Cúcuta y el total nacional, durante los años de estudio. Lo anterior permite percibir que el trabajador cucuteño se siente más a gusto con las condiciones que le ofrece el empleo o con las actividades que desempeña en el mismo.

No obstante, a nivel municipal, existe un mayor número de trabajadores que ante la insatisfacción en su empleo, realizan acciones para cambiar su situación, como se aprecia en la Figura 13, con el aumento en el subempleo objetivo. A nivel nacional, por el contrario, una proporción más alta de trabajadores desean cambiar de empleo, pero no toman acciones por transformar su insatisfacción (Figura 12).

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

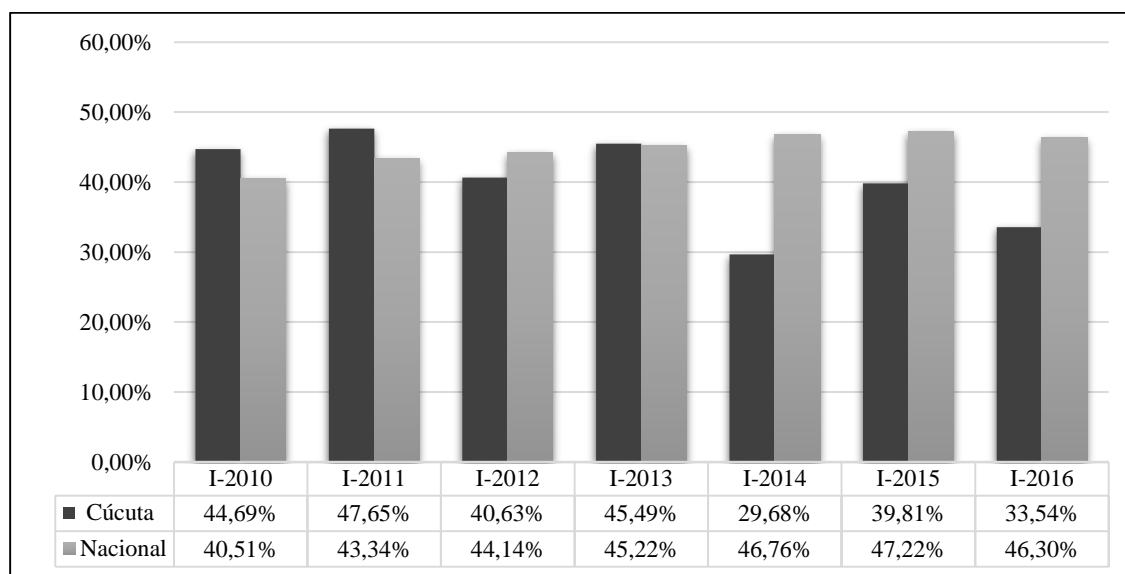


Figura 12. Tasa de Subempleo Subjetivo como porcentaje de la Tasa de Subempleo, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.

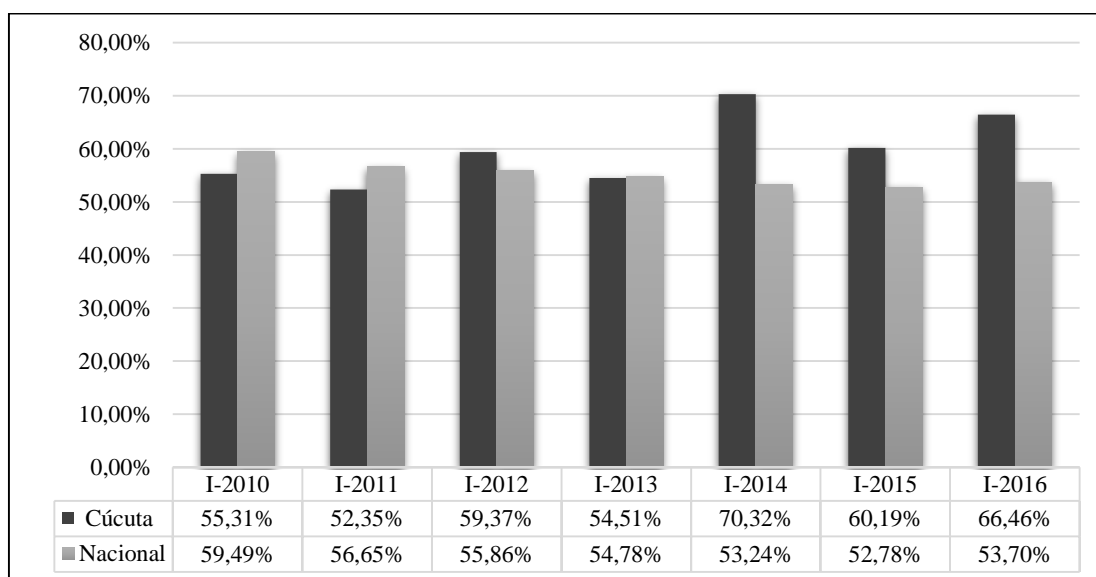


Figura 13. Tasa de Subempleo Objetivo como porcentaje de la Tasa de Subempleo, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

3.4. Dimensión 4. Conciliación del trabajo y la vida familiar

Lograr el equilibrio entre la vida laboral y familiar –incluyendo la personal- es una condición fundamental en el TD. Este indicador en particular está condicionado a la importancia que otorgue el país al tiempo que los trabajadores, tanto hombres como mujeres, pasen con sus familias. A través de la Figura 14 se concluye que los trabajadores han dedicado un menor tiempo a las actividades familiares, tanto en el contexto nacional como municipal. Este indicador es relevante para determinar la satisfacción laboral de un trabajador, pues según sus condiciones particulares, escogerá si este factor es fundamental para conservar o cambiar de empleo.

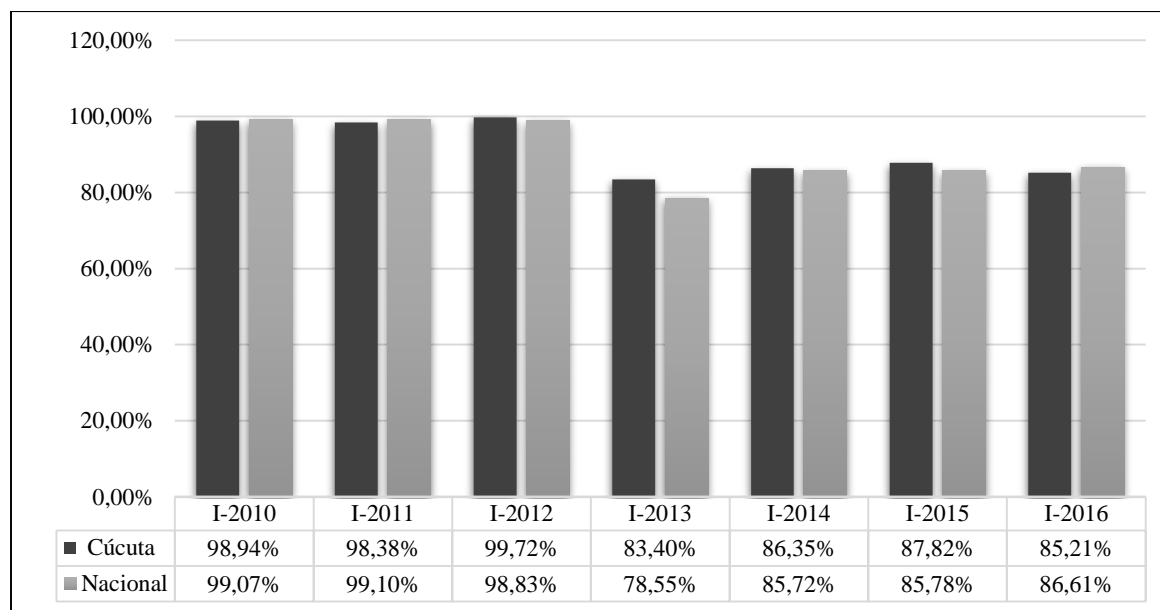


Figura 14. Compatibilidad de la vida laboral con la familia, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

3.5. Dimensión 5. Trabajo que debería abolirse.

Una de las prioridades de la OIT es erradicar y/o abolir el trabajo infantil. Esta problemática ha impactado a nivel económico, social como de DD.HH. Los países realizan acciones contra ello, sin embargo, aún existe una brecha bastante amplia entre los niños que laboran, algunos a muy temprana edad, como única alternativa para lograr el sustento diario. Ello impide el progreso y el adecuado desenvolvimiento y crecimiento de la población infantil.

3.5.1. Tasa de trabajo infantil.

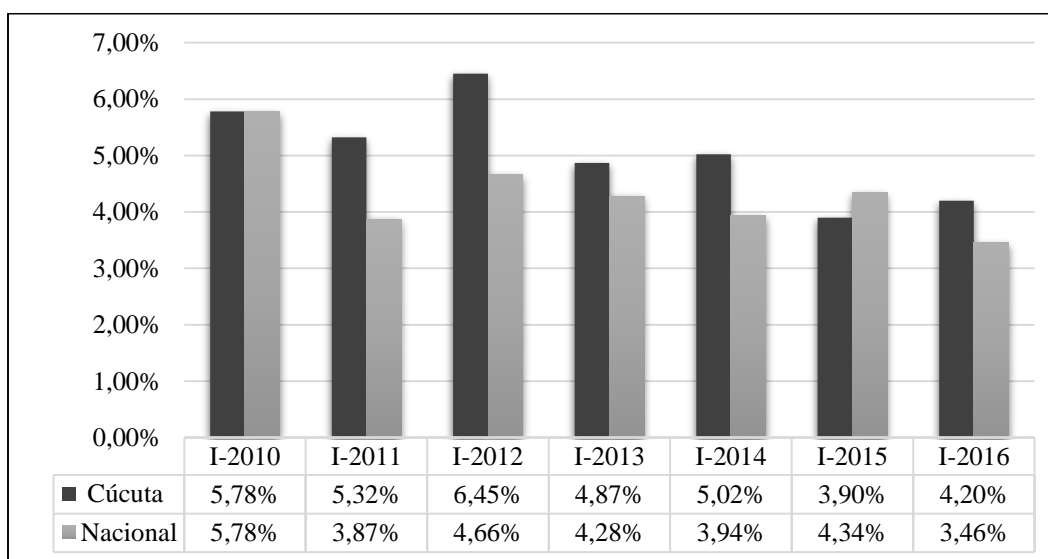


Figura 15. Tasa de Trabajo Infantil, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.

Esta problemática está motivada por la pobreza y la falta de oportunidades de educación (OIT, 1999). En su cálculo se tiene en cuenta el número de niños entre 5 y 17 años que se encontraban laborando en el período de estudio, sobre el total de la población infantil. Para ello, se denota una disminución en el municipio y las 12 principales ciudades. Empero, esta tasa se presenta en

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

mayores niveles en la ciudad de Cúcuta, por lo cual, se deben incentivar mejores estrategias y programas que logren reducirla.

3.6. Dimensión 6. Estabilidad y seguridad en el trabajo

La estabilidad derivada del trabajo repercute en un mayor nivel de satisfacción, lo cual genera en el trabajador una actitud de confianza que incidirá en el crecimiento y la prosperidad de la empresa (OIT, 1999). Al crear un ambiente laboral estable, el trabajador se adapta, reduce el nivel de estrés y su incertidumbre. En variadas ocasiones, la inestabilidad incide de manera negativa en la adquisición de conocimiento del trabajador y las oportunidades que pueden derivarse de la experiencia que la persona desarrolla al ejercer un cargo laboral por un período constante de tiempo, debido a que traerá costos en el ámbito económico, personal y familiar.

3.6.1. Antigüedad en el trabajo. Ante las ideas previamente expuestas, se da a conocer la antigüedad de los trabajadores estableciendo cuatro rangos. El primero de ellos equivalente a doce meses o un año; el segundo, de uno a tres años; el tercero, de tres a cinco años y el cuarto, más de cinco años. En este caso es necesario precisar la sensibilidad del indicador a la edad, puesto que los más jóvenes presentan un nivel de antigüedad menor. Con la evidencia de la Figura 16 se logra confirmar lo anterior para la ciudad de Cúcuta, puesto que al ser una mayor proporción de jóvenes quienes se insertan en el mercado laboral, tendrán menor experiencia y por tanto un rango de antigüedad mínimo. En el contexto nacional existe una mayor proporción de empleados con experiencia laboral entre 1 y 3 años (Figura 17), lo que permite una mejor absorción de la mano de obra joven, dando paso a la acumulación de experiencia y, por ende, a tener mejores niveles de

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

estabilidad. En el último rango, sin embargo, la ciudad de Cúcuta exhibe cifras más altas respecto al total nacional.

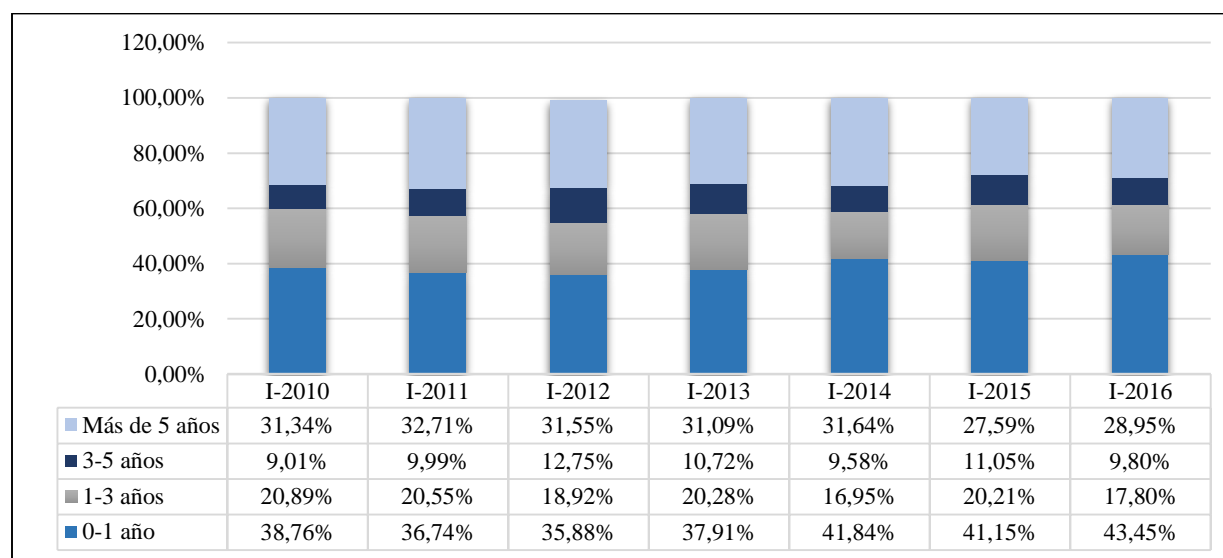


Figura 16. Antigüedad en el trabajo, Cúcuta, 2010-2016, primer trimestre.

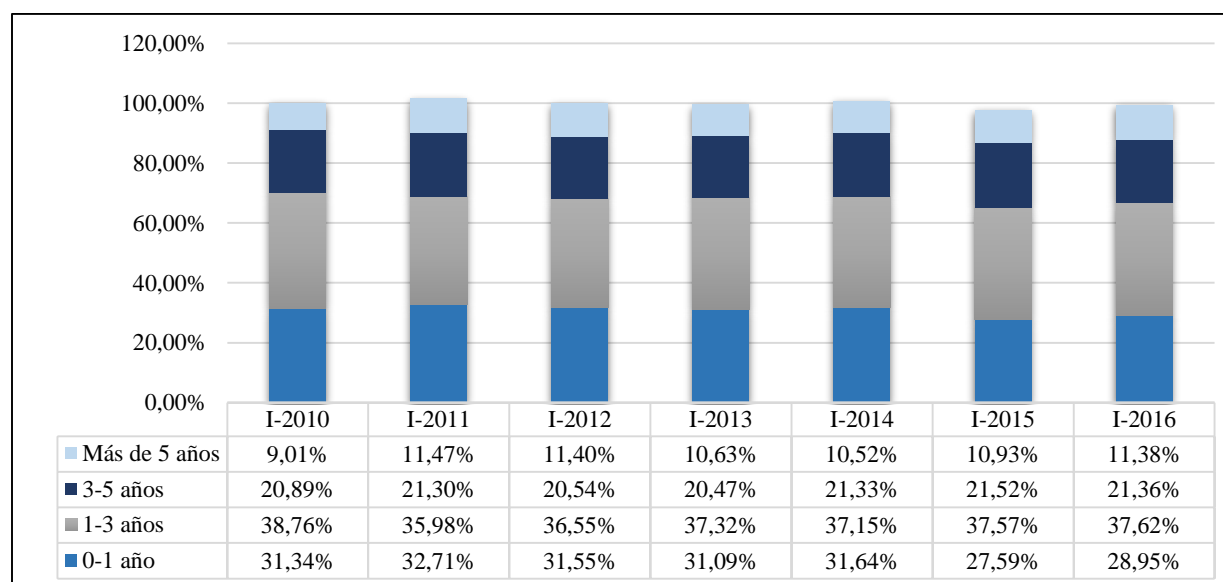


Figura 17. Antigüedad en el trabajo, Nacional, 2010-2016, primer trimestre.

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

3.7. Dimensión 7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo

Reconocer el papel fundamental que posee la igualdad en el ambiente laboral, referida a la no exclusión por índole de raza, sexo, religión, política, es trascendental en las bases sobre las cuales se mantiene el TD. En este sentido, en la investigación se observa la brecha salarial por sexo.

El mercado de trabajo ha tenido cambios favorables para la mujer, su participación e inclusión. A pesar de haber conseguido más oportunidades y una elevada autonomía económica, aún existe la incertidumbre que la mayor parte de dicho desarrollo esté caracterizado por salarios moderados e inseguridad (OIT, 1999), lo cual motiva a una participación más alta de las mujeres en los sectores más desfavorecidos de la economía.

3.7.1. Brecha ingresos laborales por sexo. El indicador permite observar cuán equitativos son los salarios percibidos por los empleados. Tanto a nivel nacional como municipal, la brecha disminuyó para el período de investigación, no obstante, a partir del año 2014, Cúcuta comienza a presentar una brecha mayor a la nacional. Por tanto, para el año 2016, los hombres perciben un 15,33% más que las mujeres en Cúcuta, a diferencia del total nacional, en el cual perciben un 13,68% más que las mujeres (Figura 18). Esto permite deducir la inequidad salarial que existe en el país y especialmente, en el municipio, debido principalmente a la naturaleza informal de los trabajos que desempeñan las mujeres en la ciudad (Flórez y Olarte, 2017).

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

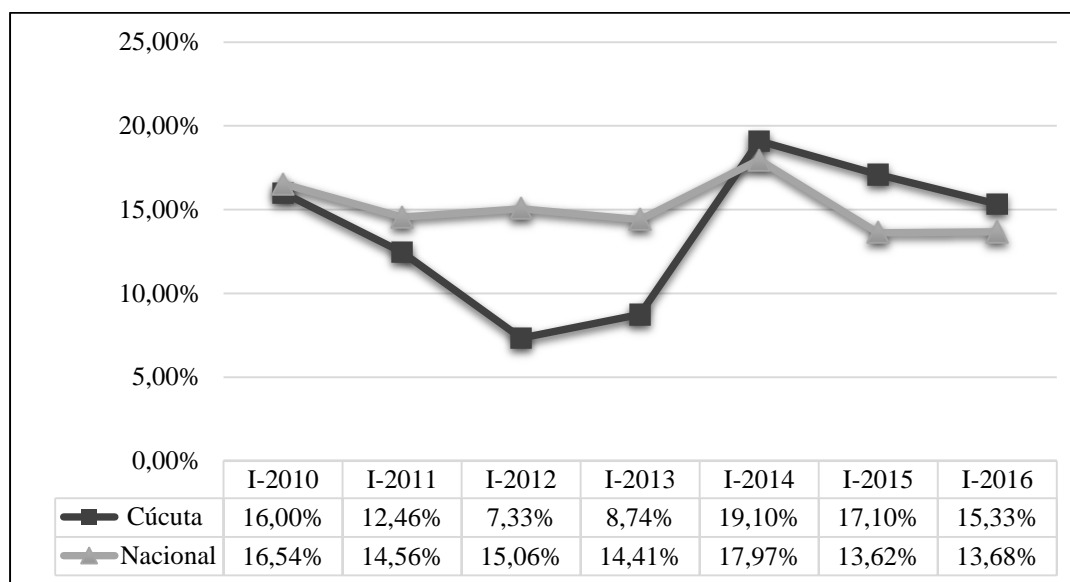


Figura 18. Brecha Ingresos Laborales, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.

3.8. Dimensión 9. Seguridad Social

La OIT llevó a cabo el Convenio sobre la Seguridad Social en el año 1952, en un contexto en el cual la mayoría de trabajadores poseían empleos estables. Las mujeres, sin embargo, se vieron afectadas debido a que, a diferencia de los hombres, no contaban con puestos de trabajo constantes. Con el aumento del empleo precario o empleo en condiciones desfavorables, en el año 2001, la Conferencia Internacional del Trabajo concedió mayor prioridad a la seguridad social, considerándola un derecho fundamental (OIT, 1999).

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

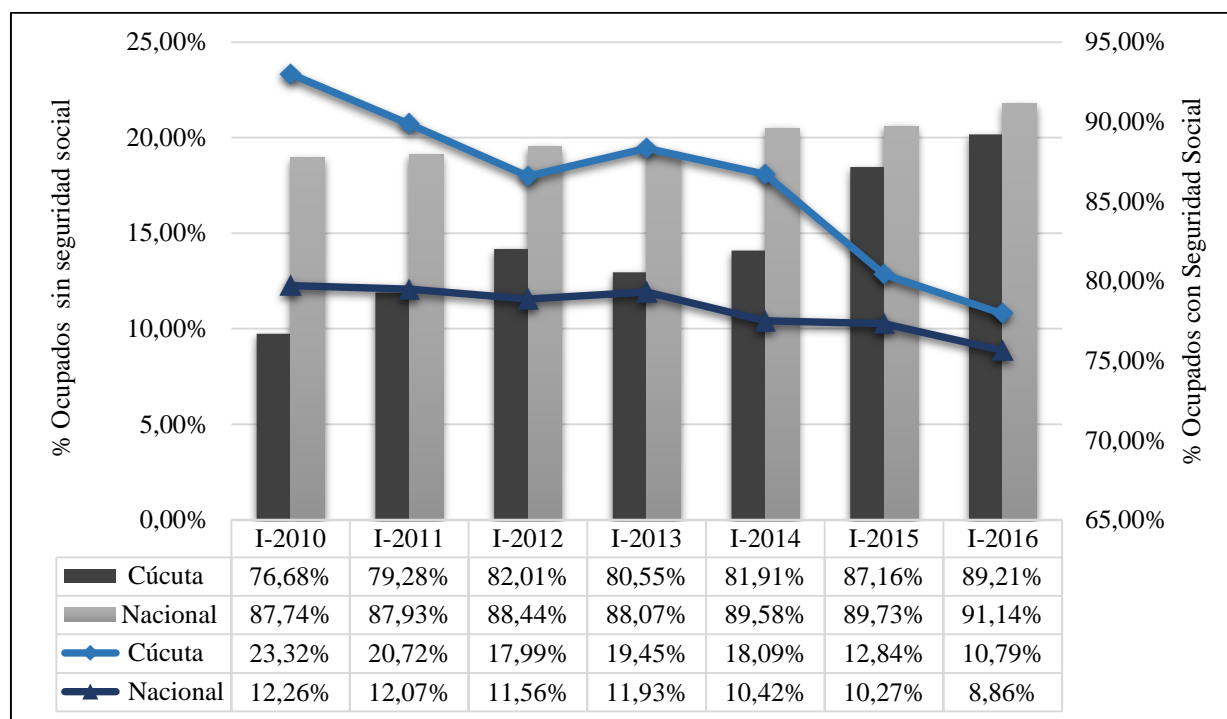


Figura 19. Seguridad Social en la población ocupada, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.

De esta forma, en Cúcuta y en las 12 principales ciudades del país, para los años 2010-2016, aumenta tanto el porcentaje de personas económicamente activas afiliadas a seguridad social (Figura 19) como los trabajadores que cotizan a un fondo de pensiones (Figura 20), lo cual les orientará a tener mayor soporte y atención en sus necesidades y emergencias, y a su vez lograrán gozar de una adecuada vejez, digna y tranquila. Sin embargo, en el contexto nacional se muestra un comportamiento superior en los indicadores, lo cual permite deducir que Cúcuta aún debe aunar esfuerzos para que sus trabajadores cuenten con las prestaciones necesarias y básicas que, a consideración de distintos autores, es una característica esencial para considerar un empleo de calidad y en condiciones decentes (Tabla 2).

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

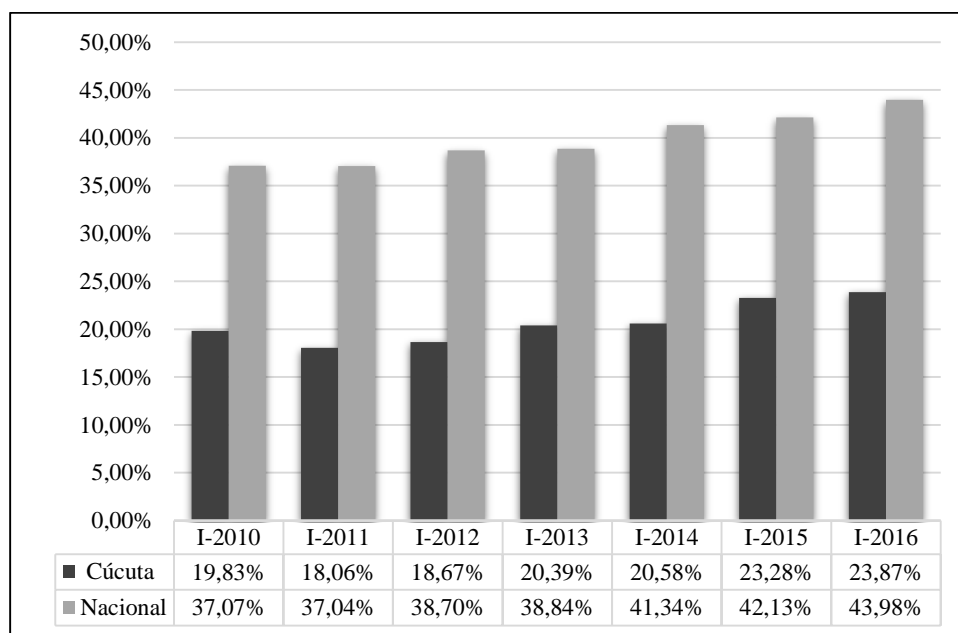


Figura 20. PEA que cotiza a fondo de pensiones, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.

3.9. Dimensión 10. Diálogo social y representación de trabajadores

El mercado laboral, como parte de la instauración y formación de un TD, debe procurar la libre participación de los empleados en sindicatos que promuevan el cumplimiento de sus derechos. A través de ello se disminuye la vulnerabilidad y se aumenta la confianza y el respeto entre los diversos agentes: gobierno, empleadores y trabajadores, logrando la promoción de un trabajo seguro, lo cual repercutirá en la generación de empleo y estabilidad en las familias y en la sociedad en general, pues como bien lo afirma la OIT, “el diálogo social conecta la producción con la distribución y garantiza la equidad y la participación en el desarrollo” (OIT, 1999).

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

3.9.1. Tasa de sindicalización. Al afirmar que la participación y la libertad de asociación se consideran un fin de las sociedades democráticas, se da a conocer el número de ocupados que hace parte de una asociación sindical. En Cúcuta y en el total nacional se observa un aumento durante el período de estudio. Empero, los trabajadores de Cúcuta han disminuido su participación a partir del año 2013, por tanto, aun cuando el pertenecer a una organización sindical guía a la resolución de conflictos, de justicia social y de aplicación de la política (OIT, 1999), los empleados del municipio y el país no conceden gran interés en hacer parte de la misma.

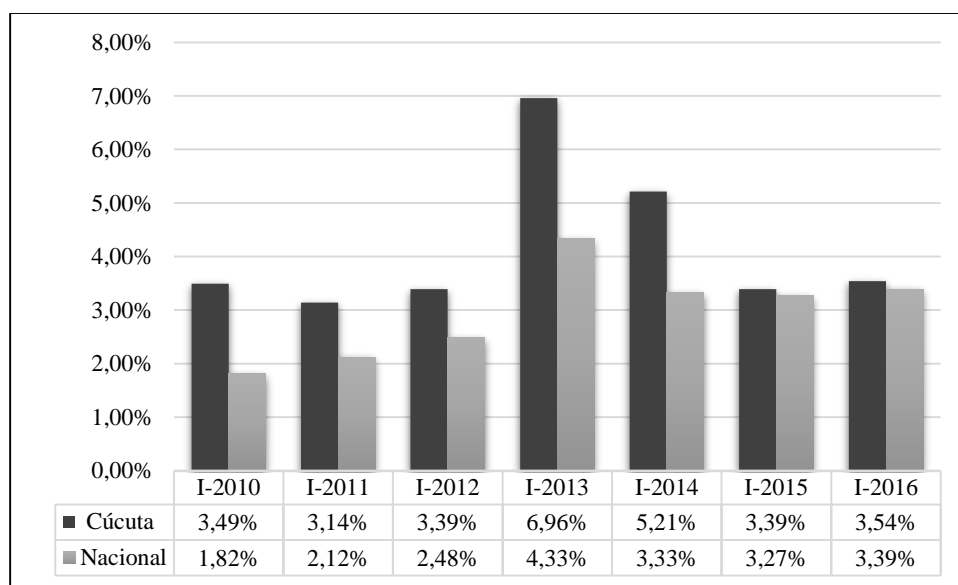


Figura 21. Tasa de sindicalización, Cúcuta y Nacional, 2010-2016, primer trimestre.

Al analizar la evolución de los distintos indicadores pertenecientes a las dimensiones del TD en Cúcuta respecto al contexto nacional, se ratifica el bajo desempeño de la ciudad en el mercado laboral, lo cual impulsa el interés por profundizar y analizar de qué manera los trabajadores gozan o, por el contrario, carecen de las condiciones básicas y necesarias de un TD. Al mismo tiempo, en concordancia con el indicador referente al subempleo total, el cual se puede considerar un proxy

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

de la SL (Farné et al., 2012), se denota una disminución significativa durante el período, con lo que se presume una mayor satisfacción de los trabajadores en el desarrollo de sus actividades (Figura 11).

Por la evolución de la Figura 13, referente al subempleo objetivo, se logra establecer, asimismo, la relevancia de la satisfacción laboral, pues existe un mayor número de trabajadores que no sólo manifiestan el deseo de cambiar de empleo, sino a su vez, han realizado acciones para lograrlo.

La evolución de los indicadores en la ciudad se explica, en parte, por el enfoque de las actividades económicas hacia el sector terciario, lo que genera la degeneración de las condiciones laborales de los trabajadores. Además, debido al comercio transfronterizo con Venezuela, la población se ha orientado a participar en la economía informal debido a su alta rentabilidad -esta situación sólo fue posible antes del cierre de frontera ocurrido en el año 2015¹- en contraste con los beneficios provenientes de las actividades en el sector formal. De esta forma, la cercanía con la frontera de Venezuela forjó una relación de dependencia y generación de economías subterráneas debido a los productos comercializados en este país, en especial el contrabando de combustible (Mojica y Paredes, 2004), acciones que corroboran el aporte de Mojica y Paredes (2004), quienes afirman que la localización periférica y la cercanía a las costas o fronteras provocan la abundancia de actividades poco productivas e ilegales, en conjunto con el abandono

¹ El 19 de agosto de 2015, el presidente Nicolás Maduro ordenó el cierre de frontera con Colombia en San Antonio del Táchira y Ureña (principales ciudades que conectan con Cúcuta) debido a un enfrentamiento de presuntos contrabandistas con la Fuerza Armada Nacional Bolivariana. Inicialmente, el cierre fue de 72 horas, sin embargo, tras la declaración de estado de emergencia por el gobierno venezolano el cierre indefinido se extendió a varios estados del país.

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

estatal y la violencia, impidiendo que los mercados regionales se desarrollen, en especial, los mercados de trabajo.

De manera que, a través de esta primera mirada se denota nuevamente la importancia de conocer con mayor profundidad la situación del trabajador. Conocer su realidad a través de los años y la percepción que posee ante sus condiciones, con el fin de adoptar estrategias que mejoren y permitan el desarrollo de los actores involucrados en el mercado laboral. Así, en la siguiente sección se identificará la calidad laboral que enseñan los trabajadores en Cúcuta, mediante la implementación del ITD. De igual modo, se identificará la proporción de satisfechos por cada nivel y finalmente se identificarán las características primordiales que se relacionan con una mayor probabilidad de que la persona esté satisfecha en los Niveles 1 y 2 del ITD, considerados éstos, los niveles en los que el trabajador demuestra un empleo decente.

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

4. Metodología

Como se señaló en el capítulo 1 del presente documento, la metodología a implementar se basa en la propuesta por Gamero (2012) para la medición del TD en Perú. A través de la combinación de indicadores pertenecientes a las distintas dimensiones de TD establecidas por la OIT, se busca conocer el grado de cumplimiento o déficit de los mismos en la población ocupada de Cúcuta.

Para iniciar, se agrupan los indicadores en dos categorías principales, los básicos y los complementarios. La metodología tuvo en cuenta los indicadores señalados por Gamero (2012), sin embargo, añadió el indicador “*compatibilidad del trabajo con la familia*” a la categoría *Complementarios*, por ser de gran relevancia para la población cucuteña (Figura 14).

El procedimiento utiliza los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) realizada por el DANE, para el período 2010-2016. Esta metodología se escoge por su practicidad, sencillez y agilidad para ser replicable en distintos territorios además de utilizar variables de fácil acceso a la comunidad. Se debe resaltar que el ITD no incluye una variable de carácter subjetivo, por lo que posterior a su implementación, se relacionará con la SL, especificando la manera como se distribuye la población satisfecha según los distintos niveles del ITD, con el fin de identificar los niveles en los cuales existe una mayor proporción de ocupados satisfechos. Para establecer si un empleado percibe o no satisfacción con su empleo actual se utilizará la información relativa a la pregunta “¿Está satisfecho con su trabajo?”, que hace parte, de igual manera, de la GEIH. Siendo así, en la Tabla 3 se establecen las variables utilizadas en el ITD y sus principales criterios de selección. Cada una de las variables manejadas en la construcción del índice se dicotomiza, por

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

tanto, toma el valor de “1” si cumple la condición y “0” si no cumple con dicha condición. La variable de SL también es dicotomizada, tomando únicamente dos valores, “1” si está satisfecho y “0” si no lo está.

En la Tabla 4 se describen los niveles que conforman el ITD. De esta forma, en el Nivel 1, en el cual se cumple con los dos grupos o categorías de indicadores, se encuentran las personas que ostentan un TD según la metodología. En el Nivel 5, por el contrario, los indicadores siempre toman valores de cero, lo que representa un empleo totalmente deficitario.

A partir de esto, y tomando los satisfechos existentes en los niveles en los cuales la población ostenta un trabajo decente como la variable dependiente, se detallará y caracterizará la población ocupada conforme a las variables categoría ocupacional, sexo, edad y nivel educativo, mediante la ejecución de un modelo probit.

El modelo probit hace parte de los modelos de elección binaria, en el cual la variable dependiente es dicotómica, es decir, presenta dos alternativas posibles y sólo una de ellas es posible. La variable dependiente está condicionada a un conjunto de variables explicativas que representan los elementos que influyen en la probabilidad de que el evento suceda $X=(X_{i1}, X_{i2}, \dots, X_{ik})$. Por tanto, se calcula el siguiente modelo, en donde se toma el valor de 1 si el individuo cumple con la condición y 0 si no la cumple. El modelo se representa por la ecuación:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} + \dots + \beta_k X_{ik} + u_i$$

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

De esta forma, se obtiene que:

$$Pr (Y_i=1/X_1, X_2, \dots, X_k) = F(X \beta)$$

$$Pr (Y_i=0/X_1, X_2, \dots, X_k) = 1 - F(X \beta)$$

Los estimadores β_I miden el cambio en la probabilidad de que la variable binaria pase del valor de cero a uno, asociado a un cambio en una unidad de la variable X_I manteniendo constante los demás regresores (Escalante, Catalán y Basurto, 2013). El modelo probit asume una distribución normal, por lo que la función se define como:

$$Pr (Y_i=1/X_1) = \int_{-\infty}^{\beta'X} \Phi(t) dt = \Phi(\beta'X) \text{ donde } \Phi(t) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{\left(\frac{-t^2}{2}\right)}$$

El cálculo del cambio en la probabilidad es el resultado de la derivada parcial respecto a la variable explicativa. Este resultado cambia en función de los valores de las variables explicativas, puesto que es una función no lineal². El conjunto de variables utilizadas para realizar el modelo probit, se especifica en la Tabla 6 del documento.

² La medición del cambio en la probabilidad, en la mayoría de los casos, utiliza como referencia el promedio de las variables explicativas.

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

Tabla 3.*Dimensiones y variables del Índice de Trabajo Decente*

Categoría	Dimensión/Variables	Valor=1	Valor=0	Criterio de Selección	
Básicos	Estabilidad y seguridad en el trabajo	Tipo de contrato	Tiene algún tipo de contrato / Contrato estable.	Sin contrato	Valorar el grado de permanencia relativa en el trabajo debe ser un elemento para determinar la manera cómo se afecta la productividad del trabajador o de la unidad productiva y la forma cómo éste es vulnerable al desempleo (RED ORMET)
	Remuneración suficiente	Ingresos	El ingreso es mayor o igual a la remuneración mínima	El ingreso es menor a la remuneración mínima	Valorar el nivel de remuneración justa o mínima, vital y móvil para garantizar el acceso a una vida digna. El logro de un trabajo productivo con una remuneración justa es elemental para asegurar el bienestar económico individual y familiar. (RED ORMET)

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

Complementarios	Horas de trabajo decente	Jornada Laboral	Trabaja una jornada menor (de forma voluntaria) o igual a 48 horas semanales. (*)	Trabaja una jornada menor (de forma involuntaria) o mayor a 48 horas semanales.	Acorde al Código Sustantivo del Trabajo, la duración máxima es de 48 horas a la semana (Código sustantivo del trabajo, 2011). Valorar la cantidad de tiempo de trabajo o la duración de la jornada laboral, es una parte esencial del TD (RED ORMET). Una jornada excesiva no es sólo garante de perjuicios en la salud física y mental del trabajador (OIT), sino a su vez, de una baja seguridad. Una jornada menor a la estipulada, también es causa de inseguridad, sólo si es involuntaria.
------------------------	--------------------------	-----------------	---	---	--

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

Seguridad Social	Seguro de Salud	Tiene algún tipo de seguro de salud	No tiene seguro de salud	Garantizar la protección ante los riesgos que se puedan presentar en la vida de los trabajadores y de sus familias, es fundamental. Esto permite cubrir a las personas ante los riesgos que se derivan de la falta de ingresos laborales, falta de acceso o acceso costoso a los servicios de salud, exclusión y pobreza. (RED ORMET) Los trabajadores deben sentirse amparados antes las distintas eventualidades (OIT)
	Sistema de Pensiones	Afiliado a algún sistema de pensiones	No está afiliado al sistema de pensiones, ya está pensionado o no realiza ninguna acción para mantenerse en su vejez	
Conciliación del trabajo y la vida familiar	Compatibilidad del trabajo con la familia	Hay compatibilidad entre la vida laboral y familiar.	No hay compatibilidad entre la vida laboral y familiar.	La armonía entre el trabajo y la vida familiar, es una preocupación creciente (RED ORMET) La responsabilidad familiar no se debe constituirse en una causa para finalizar una relación laboral, en especial, en las mujeres, quienes están mayormente afectadas (OIT)

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

Nota: (*) Sólo si trabaja menos de 48 horas semanales de forma involuntaria, se considera un aspecto negativo.

Tabla 4.*Niveles en la escala del ITD*

Niveles	Descripción
Nivel 1	Cumple con todos los indicadores básicos y todos los complementarios
Nivel 2	Cumple con todos los indicadores básicos
Nivel 3	Cumple al menos con uno de los indicadores básicos
Nivel 4	No cumple con indicadores básicos pero al menos con algunos de los indicadores complementarios
Nivel 5	No cumple con ningún indicador

Nota: Adaptado de Gamero (2012).

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

5. Resultados

Conforme la distribución de la PEA ocupada en los niveles propuestos en el ITD durante los años 2010-2016, se determina que aproximadamente entre 3 a 4 de cada 100 personas, poseen un empleo en condiciones decentes, según lo definido en la investigación (Tabla 6). Por otro lado, se determina que en el período de estudio no se presentó población en el Nivel 5, deduciéndose que, a nivel general los trabajadores cumplen con al menos uno de los indicadores planteados. Esto se corrobora con la mayor participación de la PEA ocupada en los Niveles 3 y 4.

Tabla 5.

Distribución de la PEA ocupada por gradación del Índice de Trabajo Decente, Cúcuta 2010-2016

		ITD					
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Total
2010	Valores absolutos	10040,8228	23104,5463	202946,251	79448,3669	175,713297	315715,7
	Distribución porcentual	3%	7%	64%	25%	0,06%	100%
2011	Valores absolutos	10395,2056	27528,0666	210947,16	83744,5676	0	332615
	Distribución porcentual	3%	8%	63%	25%	0,00%	100%
2012	Valores absolutos	10502,6184	26489,0084	216008,614	87532,9296	0	340533,17

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

		ITD					
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Total
	Distribución porcentual	3%	8%	63%	26%	0,00%	100%
2013	Valores absolutos	11640,3331	26532,2158	221365,788	90380,5233	0	349918,86
	Distribución porcentual	3%	8%	63%	26%	0,00%	100%
2014	Valores absolutos	13339,1361	26400,4284	217140,899	87844,3664	0	344724,83
	Distribución porcentual	4%	8%	63%	25%	0,00%	100%
2015	Valores absolutos	14039,6749	26265,3295	220067,272	89929,8232	0	350302,1
	Distribución porcentual	4%	7%	63%	26%	0,00%	100%
2016	Valores absolutos	13976,243	26495,6675	222652,583	89960,6963	0	353085,19
	Distribución porcentual	4%	8%	63%	25%	0,00%	100%

Nota: Adaptado de Gamero (2012)

Ahora bien, conforme los niveles establecidos en el ITD, se muestra el número de satisfechos y no satisfechos en cada uno de ellos, para el inicio y final del período. De esta forma, en el año 2010, es mayor la proporción de satisfechos con las condiciones de TD en los Niveles 1, 2 y 4. Por el contrario, en los Niveles 3 y 5, el porcentaje de no satisfechos es mayor (Figura 22). En el año 2016, continúa existiendo un mayor porcentaje de satisfechos en los niveles 1 y 2 del ITD. Empero, a diferencia del año 2010, en el Nivel 4 no se presentan personas satisfechas (Figura 23).

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

Por lo que se puede inferir que, aun cuando a lo largo de los años la población perteneciente a los Niveles 1 y 2 es menor respecto a los otros niveles, es ciertamente en ellos que existe una mayor población ocupada satisfecha, determinando que las personas aprecian y consideran relevante para su satisfacción el hecho de estar laborando en un empleo que asegura el cumplimiento de condiciones referentes a un trabajo decente. De igual modo, se puede deducir un mejoramiento de las condiciones laborales en la ciudad, puesto que para el año 2016, no se presenta población en el Nivel 5, es decir, todos los empleos cumplen con al menos una de las condiciones de TD.

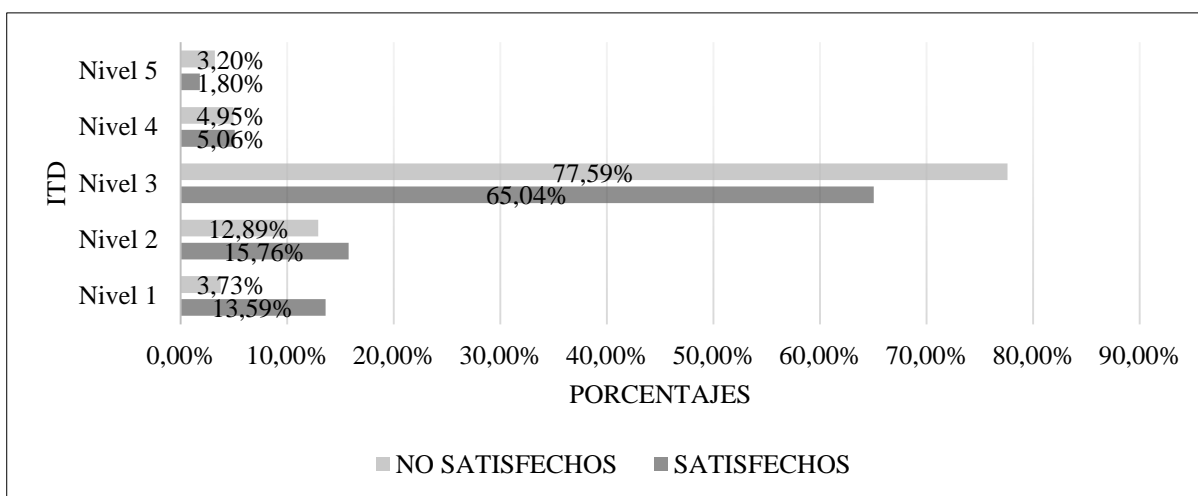


Figura 22. PEA ocupada satisfecha e insatisfecha por niveles de ITD, Cúcuta, 2010 (Porcentajes).

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

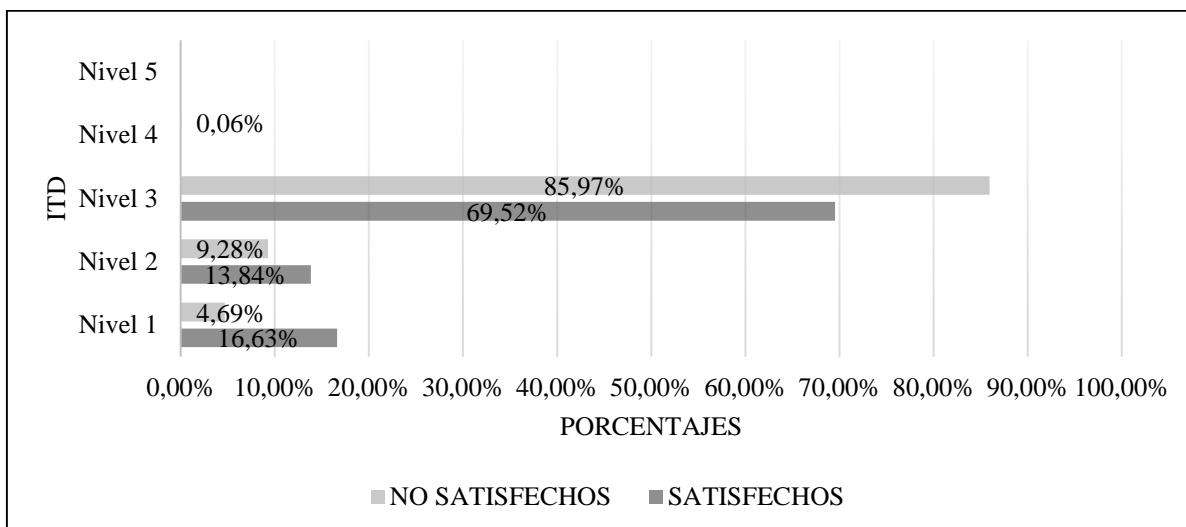


Figura 23. PEA ocupada satisfecha e insatisfecha por niveles de ITD, Cúcuta, 2016 (Porcentajes).

Definido lo anterior, se implementa un modelo Probit tanto para el inicio como para el final de período, con el cual se establece la relación entre las personas satisfechas de los Niveles 1 y 2, con las variables *mujer*, *formal*, *rangos de edad* y *niveles educativos*. Es decir, se escoge la población que ostenta un trabajo decente y satisfactorio como variable dependiente y su relación con las demás variables independientes.

En la Tabla 6 se exponen las principales estadísticas descriptivas tanto de la variable dependiente como del conjunto de variables independientes, para el año 2010 y 2016. Al observar la variable dependiente se logra deducir la existencia de una menor proporción de ocupados en empleos decentes y satisfactorios en el 2010 (2%), respecto al año 2016 (25%). Aproximadamente el 45% de las personas en la muestra son mujeres, tanto para el 2010 como

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

para el 2016. El 33% (2010) y el 31% (2016) de la población son formales. En cuanto a las variables referentes a los rangos de edad se logra denotar que existe un 38% (2010) y un 36% (2016) de población en el rango de edad entre 18 y 25 años; un 37% (2010) y un 36% (2016) entre 26-40 años; 20% (2010) y 30% (2016) entre 40-55 años; 10% (2010) y 14% (2016) mayor a 56 años de edad. Respecto a los niveles educativos se ostenta que, en el 2010, hay un 32% de personas con un nivel educativo de Básica Primaria, frente a un 25% en el 2016. El 19% de la población tiene un nivel educativo de Básica Secundaria en el 2010, frente a un 17% en el 2016. Finalmente, en el 2010 hay un 28% de personas con un nivel educativo de Media, frente a un 32% de personas con este nivel en el 2016 (Tabla 6).

Tabla 6.

Estadísticas descriptivas

Variables		Promedio		Desviación Estándar		Mín.	Máx.
		2010	2016	2010	2016		
Variable dependiente	Empleo decente y satisfactorio	0,020	0,256	0,141	0,437	0	1
Variables independientes	Mujer	0,455	0,457	0,498	0,498	0	1
	Formal	0,335	0,310	0,472	0,463	0	1
	18-25	0,380	0,364	0,483	0,485	0	1
	26-40	0,376	0,367	0,484	0,482	0	1
	40-55	0,294	0,303	0,455	0,460	0	1
	Mayor a 56	0,106	0,140	0,308	0,347	0	1
	Básica Primaria (10-50)	0,329	0,257	0,470	0,437	0	1

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

Variables	Promedio		Desviación Estándar		Mín.	Máx.
	2010	2016	2010	2016		
Básica Secundaria (60-90)	0,197	0,177	0,398	0,382	0	1
Media (100-130)	0,280	0,324	0,449	0,468	0	1
Superior o Universitaria	0,219	0,262	0,414135	0,440	0	1

Con el fin de evitar problemas de multicolinealidad en las variables que hacen referencia a los rangos de edad y a los niveles educativos, se omiten el primer rango de edad (18-25 años) y el último nivel educativo (superior o universitaria) en la ejecución del modelo. En general, en los resultados del modelo probit, se denota que, en el 2010, la variable *mujer* no es significativa. Asimismo, en el 2016, la variable referente al rango de edad *mayor a 56 años* no es significativa. Respecto a las demás variables, tanto en el 2010 como en el 2016, son significativas a un nivel de significancia del 1%.

Ahora bien, únicamente en el 2016 en el cual la variable *Mujer* es significativa, se aprecia el signo negativo en el coeficiente, es decir, que el ser mujer disminuye en un 5,5% la probabilidad de estar en un trabajo decente y satisfactorio. En la variable *Formal*, el signo es positivo, por tanto, ser formal aumenta la probabilidad de estar en un trabajo decente y satisfactorio. Respecto a los rangos de edad establecidos, se denota que en todos ellos el signo exhibido por los coeficientes es positivo, por lo que, a mayor edad, se aumenta la

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

probabilidad de que las personas ostenten un trabajo tanto decente como satisfactorio (el resultado del año 2010 en el rango *Mayor a 56* no se tiene en cuenta en el análisis debido a que no es significativo, como bien se señaló previamente). En los coeficientes de las variables referentes a los niveles educativos establecidos en el modelo, se observa el signo negativo, es decir que, a menor nivel educativo, la probabilidad de estar en un trabajo decente y satisfactorio es menor (Tabla 7).

En conjunto se logra deducir que, la probabilidad de estar en un trabajo decente y satisfactorio aumenta si es formal, si su edad está por encima de los 25 años y si su nivel educativo máximo alcanzado es superior o universitaria. Y disminuye, si es informal, con una edad menor a los 25 años y con un nivel educativo bajo. En el año 2016, se puede definir que el ser mujer disminuye igualmente la probabilidad de estar en este tipo de trabajo.

Tabla 7.

Resultados modelo probit, Cúcuta, 2010 y 2016

Variables	Coeficientes		Efectos Marginales	
	2010	2016	2010	2016
Mujer	-0,034 (0,066)	-0,209*** (0,033)	-0,001 (0,001)	-0,055*** (0,009)
Formal	0,748*** (0,074)	1,671*** (0,033)	0,014*** (0,002)	0,443*** (0,010)
26-40	0,315***	0,370***	0,006***	0,098***

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

Variables	Coeficientes		Efectos Marginales	
	2010	2016	2010	2016
	(0,090)	(0,044)	(0,002)	(0,012)
40-55	0,388***	0,305***	0,007***	0,081***
	(0,098)	(0,049)	(0,002)	0,013
Mayor a 56	0,519***	0,120	0,010***	0,032
	(0,139)	(0,067)	(0,003)	(0,018)
Básica Primaria (10-50)	-1,235***	-0,991***	-0,023***	-0,262***
	(0,148)	(0,053)	(0,003)	(0,014)
Básica Secundaria (60-90)	-1,019***	-0,952***	-0,019***	-0,252***
	(0,143)	(0,054)	(0,003)	(0,014)
Media (100-130)	-0,381***	-0,507***	-0,007***	-0,134***
	(0,072)	(0,039)	(0,002)	(0,010)

Nivel de significancia: *** $p < 0,01$

6. Conclusiones

El tener un empleo no implica necesariamente que el trabajo cuente con las condiciones dignas y decentes que establece la OIT. En la mayoría de ocasiones, especialmente en los países latinoamericanos, los empleos reflejan la precariedad y la exclusión existente en la sociedad (Weller y Roethlisberger, 2011), además de la falta de políticas certeras para el

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

establecimiento de elementos óptimos que conlleven a la satisfacción de las necesidades de la población, especialmente las necesidades económicas.

Cúcuta no es ajena a esta realidad. Su bajo desempeño en el grupo de indicadores de TD respecto al contexto nacional indica la obligación de promover sectores que generen mayor productividad, es decir, impulsar otras áreas distintas al comercio –informal- en el que usualmente desempeñan labores los empleados cucuteños. Además de promover trabajos en los que se cumplan en mayor proporción el conjunto de indicadores básicos y complementarios establecidos en la metodología.

Si bien se observó que, a nivel general, la población ocupada cuenta con al menos un indicador básico o complementario en sus empleos, el bajo número de ocupados en los Niveles 1 y 2, es mínimo, frente al mayor porcentaje en los Niveles 3 y 4, durante el período 2010-2016. Esto sugiere la escasez de políticas y estrategias pensadas para aumentar la calidad de los empleos en el municipio. Los indicadores básicos, referentes a la estabilidad del trabajo y a una remuneración adecuada deben constituirse, por lo menos, en condiciones claves de estas políticas para la población cucuteña.

Asimismo, tener en cuenta la satisfacción laboral del individuo frente al cumplimiento de las condiciones del TD, permitió dar una mayor perspectiva de aquello que perciben los trabajadores. El trabajador valora, aprecia y se siente satisfecho si en su trabajo se propende por garantizar un ambiente laboral decente y digno para ejecutar sus actividades. No contar

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

con ellos, le resta bienestar y, por ende, incide en la decisión del trabajador de cambiar de empleo, lo cual tiene relación con la alta tasa de subempleo objetivo visto en el municipio durante los años 2010-2016.

Es así que, en últimas, la revisión realizada al mercado laboral en Cúcuta mediante los indicadores de TD y la implementación del ITD ratifican la baja calidad del empleo durante los años 2010-2016 y el camino que queda por recorrer. La necesidad de impulsar nuevos sectores, de generar empleos con mayor productividad y que se empiecen a pensar estrategias que fomenten no sólo el crecimiento económico sino los espacios de institucionalidad laboral para que una mayor proporción de la población logre ostentar una mayor satisfacción laboral en el Nivel 1 del ITD.

7. Recomendaciones

Conforme a la investigación realizada, es preciso incluir en futuras investigaciones un mayor número tanto de indicadores como de variables socioeconómicas que orienten a una caracterización más amplia de los ocupados de Cúcuta a lo largo de los años. Igualmente, se recomienda replicar la metodología en los años más recientes para identificar los cambios o la influencia del cierre de la frontera con Venezuela en la calidad de los empleos de los trabajadores del municipio.

Igualmente es fundamental impulsar un mayor número de políticas encaminadas al mercado laboral. Es decir, crear nuevas estrategias para que una mayor población de

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

población económicamente activa ocupada cuenta con empleos estables y remuneraciones adecuadas. Además de poder contar con seguridad social y un horario adecuado que conlleve a una mayor relación y disposición con las familias e incluso con actividades distintas al ámbito laboral.

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

Referencias Bibliográficas

Abramo, Laís (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago,

Chile: 1^a Ed. OIT. En

http://guiaderecursos.mides.gub.uy/innovaportal/file/21571/1/12_oit-trabajo_decente_y_euidad_de_genero.pdf

Arango, Luis Eduardo y Posada, Carlos Esteban. La participación laboral en Colombia.

Colombia: Banco de la República de Colombia, Banrep. Clasificación JEL: J22, C21.

En <http://banrep.gov.co/docum/ftp/borra217.pdf>

Bello, Danny Fernando y Páez Diana Carolina (2014). Análisis del subempleo en Colombia.

Bucaramanga, Colombia: Informes Flash, Boletín 4. Observatorio Socioeconómico

de Santander- Universidad Santo Tomás. En

<http://web.ustabuca.edu.co/gpresenzia/comunidades//ustabmanga/ustabmanga/files/doc/vustabmanga314411320140922133731.pdf>

Bonnet, Florence; Figueiredo, José y Standing, Guy (2003). *A family of decent work indexes*.

OIT, International Labour Review, Vol. 142 (2003), No. 2.

DANE (2012, sept. 06). Glosario de términos Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH.

[En Línea]. Colombia: DANE. En

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/glosario_geih13.pdf

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

Decreto 2663. Código Sustantivo del Trabajo (1950, sept. 9). Colombia. En <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1501/CODIGO%20SUSTANTIVO%20DEL%20TRABAJO%20concordado.pdf>

Departamento Administrativa Nacional de Estadística [DANE] y Banco de la República – Colombia [BANREP] (2016). *Informe de Coyuntura Económica Regional. Departamento de Norte de Santander*. Cúcuta, Colombia: DANE – BANREP. En http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/icer_nortedesantander_2015.pdf

Departamento para la Prosperidad Social (DPS) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2014, mayo). *Trabajo decente Una mirada integral al mundo del trabajo. Serie de metodologías para el análisis del mercado del trabajo en Colombia*. [En línea]. Colombia: Red ORMET. En <http://www.redormet.org/wp-content/uploads/2016/01/Trabajo-Decente.pdf>

Farné Stéfano, Vergara Carlos Andrés y Baquero Norma (2012). *La calidad del empleo y la flexibilidad laboral en Colombia*. En Farné, Stefano (Comp.) (2012). *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI* / Emilio Camilo [et. al]. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Farné, Stefano (Comp.) (2012). *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI* / Emilio Camilo [et. al]. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

Fawcett, Caroline (s.f.). *Los jóvenes latinoamericanos en transición: un análisis sobre el desempleo juvenil en América Latina y el Caribe*. Washington, D.C., Estados Unidos: Banco Interamericano de Desarrollo. (Recuperado el 15 de diciembre de 2016). En <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/3777/Los%20j%C3%B3venes%20latinoamericanos%20en%20transici%C3%B3n%3a%20un%20an%C3%A1lisis%20sobre%20el%20desempleo%20juvenil%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fedesarrollo [Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo] (2017, octubre). *Informe mensual del mercado laboral. El sindicalismo en Colombia*. Bogotá: ACRIP. En <https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/10imloctubre2017web.pdf>

Fedesarrollo [Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo] (2018, febrero). *Informe mensual del mercado laboral. Costos extra salariales y creación de empleo formal*. Bogotá: ACRIP. En <https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/2.IML-Febrero%202018-Web.pdf>

Ferreira, María (2016). *Informal versus precarious work in Colombia: Concept and operationalization*. Sage Publications.

Flórez, Luz Adriana y Olarte, María Alejandra (2017). *Coyuntura del mercado laboral colombiano Bucaramanga y Cúcuta*. Colombia: GAMLA, Grupo de Análisis del Mercado Laboral

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

Freeman, Richard B. (1977). *Job satisfaction as an economic variable*. (Working Paper No. 225). Cambridge, Estados Unidos: National Bureau of Economic Research -NBER- and Harvard University.

Gálvez Santillán, E., Gutiérrez Garza, E. y Picazzo Palencia Esteban (2011, enero-marzo). *El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales*. México: Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales. Revista Mexicana de Sociología 73, núm. 1: 73-104. México, D.F. ISSN: 0188-2503/11/07301-03.

Gamero, Julio (2012). *Auge económico y trabajo decente en el Perú*. En Farné, Stefano (Comp.) (2012). *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI* / Emilio Camilo [et. al]. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

García Cruz, Gustavo Adolfo (2008). *Informalidad regional en Colombia. Evidencia y determinantes*. Bogotá, Colombia: Revista Desarrollo y Libertad, Universidad de los Andes. En <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.13043/dys.61.2>

Ghai, Dharam (2003). *Trabajo decente. Concepto e indicadores*. OIT, Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), No. 2.

Hamermesh, Daniel S. (1999, septiembre). *The changing distribution of job satisfaction*. Cambridge, Estados Unidos: National Bureau of Economic Research NBER working paper series.

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

Hart, C.W. M. (2012). *Los experimentos de Hawthorne*. Toronto, Canadá: Universidad de Toronto. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2012; 38(1) 156-167

Jiménez Restrepo, Diana Marcela (s.f.). *La informalidad laboral en américa latina: ¿explicación estructuralista o institucionalista? Colombia: Cuad. Econ., Volumen 31, Número 58, p. 113-143, 2012. ISSN electrónico 2248-4337. ISSN impreso 0121-4772.* En <https://revistas.unal.edu.co/index.php/ceconomia/article/view/37973/40282>

Marull, Carmen Rosa (2012) *La calidad del empleo en Bolivia y Ecuador*. En Farné, Stefano (Comp.) (2012). *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI* / Emilio Camilo [et. al]. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Mojica Pimiento, Amilcar y Paredes Vega, Joaquín (2004, enero). *La economía colombo – venezolana y su impacto en la región de frontera. 1999 – 2003*. Bucaramanga, Colombia: Centro regional de estudios económicos Bucaramanga, Banco de la República de Colombia. En http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/2004_enero.pdf

Mora, Jhon James y Ulloa, María Paola (2011). *Calidad del empleo en las principales ciudades colombianas y endogeneidad de la educación*. Colombia: Banco de la República *Revista de Economía Institucional*, vol. 13, n.º 25, segundo semestre/2011, pp. 163-177.

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

Observatorio Económico de la Cámara de Comercio de Cúcuta. Cúcuta, Colombia.

Consultado el 24 de abril del 2017. En <http://www.datacucuta.com/index.php/component/k2/item/304-datacucuta-observatorio-economico-ccc>

Observatorio Laboral para la Educación, (s.f.). Colombia. Consultado el 24 de abril del 2017.

En <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/w3-article-346748.html>

OIT (2008, septiembre 8-10). *Medición del trabajo decente Documento de debate para la*

Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente. Ginebra: OIT.

En http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_100337.pdf

Sehnbruch, Kirsten (2012) *La calidad del empleo en Chile: teoría y medición*. En Farné,

Stefano (Comp.) (2012). *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI* / Emilio Camilo [et. al]. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Somavia, Juan (1999). *Report of the Director-General: Decent Work*. (87th Session).

Geneva: Organización Internacional del Trabajo -OIT-. ISBN 92-2-110804-X ISSN 0074-6681. En <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

CALIDAD DEL EMPLEO EN CÚCUTA

Somavia, Juan (1999). *Memoria del Director General: Trabajo Decente. Conferencia Internacional del Trabajo*. (87^a reunión). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo -OIT-. SBN 92-2-310804-7, ISSN 0251-3226. En <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Somavia, Juan (1999, 30 nov. – 3 dic.). *Decent work for all in a global economy: An ILO perspective*. Seattle, Estados Unidos: Organización Internacional del Trabajo -OIT-. The Third WTO Ministerial Conference in Seattle (30th November to 3rd December). En <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm#endnote1>

Waller, Jurgen y Roethlisberger, Claudia (2012). *La calidad del Empleo en América Latina: un análisis de conjunto*. En Farné, Stefano (Comp.) (2012). *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI / Emilio Camilo [et. al]*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.