

Situación de Trabajo Decente en las ciudades de Bogotá, Medellín y Bucaramanga para el
período 2018-2020

Presentado por

Sara Sorangel Garavito Barragán y Daniel Steven Jones Moreno

Trabajo de Grado para optar por el título de Economista

Director

Isaac Guerrero Rincón

Economista, Especialista en Gerencia Pública y Magíster en Ciencias económicas

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

2021

Dedicatoria

Este trabajo de grado es dedicado a la memoria del ser que más he amado y que más me amó en la vida: mi abuela. Gracias nonita por tanto. Los mejores años de mi vida los recuerdo en el seno de tu amor, tu paciencia y tu infinito sentimiento maternal. Nunca alcanzarán las palabras para describirlo.

No pude entregarte mayor logro en vida, pero sabes que al sol de hoy todo es por ti y para alcanzar todos los sueños que siempre anhelaste para mí.

Tu nieta amada en quien tuviste complacencia, Sara.

Este trabajo lo dedico a quienes me inspiraron, quienes siempre me han apoyado, quienes han sido mi ejemplo a seguir y las personas por quien siento mayor amor: mis padres. Lo que soy y lo que seré se lo debo a ustedes, por la paciencia, el amor y el apoyo que me han brindado a lo largo de mi vida.

Daniel S. Jones Moreno.

Agradecimientos

Agradezco en primer lugar a Dios por el privilegio de permitirme crecer como profesional, por darme el privilegio de cosechar un fruto aun con tantos tropiezos, pero también triunfos y maravillosos momentos que este camino tuvo, y que hoy gracias a ello puedo decir: “lo logré”.

Gracias a mi mamá por ser la principal artífice de este triunfo, quien me motivó a no desistir y a hacerle frente a cualquier adversidad, a quien no me permitió rendirme y a quién espero poder brindar más alegrías. A mi papá por estar en muchos de los momentos difíciles y junto a mi mamá apoyarme para alcanzar mis sueños. A mi hermano, quien me anima a ser el ejemplo necesario para no rendirse, para soñar que se puede y hacerle saber que siempre contará con su hermana mayor. A mi abuelo, quien de manera incansable estuvo presente en cada proceso de mi vida y a quien le agradezco por su apoyo incondicional. ¡Gracias familia por ayudarme a no desfallecer y anhelar mi bienestar, los amo!

Gracias a mis amigos de carrera, quienes fueron parte fundamental de este proceso. De manera especial a Paula, María Paula, Juan Pablo, Dania, Camilo C., Zully y Jerson. A mi querido amigo Emer, quien con su cariño y amistad incondicional fue sin duda una de las personas más importantes que este paso dejó en mi vida. Sin los días de estudio y los días de fiesta, el apoyo y el impulso colectivo para seguir, no hubiese sido igual.

Gracias a Daniel, mi querido amigo y compañero de tesis, con quien, con paciencia, trasnochos y mucho esfuerzo logramos realizar la presente tesis. No fue fácil, pero por fin y contra todo pronóstico se alcanzó.

A mi amada UIS, quien me abrió las puertas para llevar en alto su nombre, por la felicidad de ser parte de su carácter público y brindarme la oportunidad de alcanzar este anhelado propósito a través de sus oportunidades. A mis profesores, quienes fueron fuente invaluable de conocimiento alrededor de mi carrera, en especial al profe Isaac, quien gracias a su carisma y dedicación se convirtió en mi director, y con su paciencia, regaños, consejos y apoyo, se entrega este trabajo de grado.

Gracias totales a la vida, no hay palabras para expresar los sentimientos de gratitud que afloran a todos aquellos que de una u otra manera intervinieron en el proceso para alcanzar este triunfo.

Sara S. Garavito Barragán

Agradecimientos

En primer lugar, quiero agradecer a Dios, por permitirme estar y disfrutar al lado de toda mi familia y mis seres queridos esta etapa de mi vida, por iluminar mi camino y darme fuerzas para levantarme tras cada tropiezo.

Gracias a mi mamá, quien me motivo a seguir adelante, a no vacilar, aunque las cosas se pusieran difíciles con mucho amor siempre demostró confianza en mí. A mi papá que es mi ejemplo de perseverancia y sacrificio, quien junto con mi mamá lo han dado todo por mí y mis hermanos. A mis hermanos, en especial a Lukas, desde que llego a nuestra familia ha sido la luz y la motivación de todos para esforzarnos cada vez más.

Gracias a Vanessa, quien con su amor y apoyo incondicional me acompañó en cada paso importante que di, convirtiéndose en la persona más importante que dejo este paso por la universidad en mi vida. Sus regaños cada que me descuidaba y sus felicitaciones tras cada logro me impulsaron a mejorar y seguir adelante.

Gracias a Sara, además de ser mi amiga es la mejor compañera de tesis, con paciencia, esfuerzos y noches de chisme y trabajo logramos culminar nuestra tesis, no fue fácil pero después de muchos dolores de cabeza, se logró.

A la UIS, por haberme aceptado ser parte de ella y brindarme la oportunidad de alcanzar este logro para llevarlo con orgullo. A mis compañeros de carrera con quienes sorteamos muchos obstáculos y luego fuimos a celebrar. A mis profesores, quienes fueron fuente invaluable de conocimiento alrededor de mi carrera, en especial al profe Isaac, quien gracias a su carisma y dedicación se convirtió en mi director, y con su paciencia, regaños, consejos y apoyo, se entrega este trabajo de grado.

Gracias en general a la vida por permitirme este primer paso en mi vida profesional y a todos los que de una u otra forma hicieron parte de este proceso.

Daniel S. Jones Moreno

Tabla de Contenido

Introducción	13
1. Generalidades de la Investigación	16
1.1. Justificación	16
1.2. Planteamiento del Problema	18
1.3. Objetivos de la Investigación.....	22
1.3.1. Objetivo General.....	22
1.3.2. Objetivos Específicos.....	22
1.4. Metodología	23
1.4.1. Tipo de Investigación.....	23
1.4.2. Fuente de Información	23
1.4.3. Delimitación Temporal y Espacial.....	24
1.4.4. Descripción del Proceso Metodológico e Indicadores	24
1.4.5. Calificación de las entidades (Ciudades)	26
2. Marco Referencial.....	27
2.1. Antecedentes	27
2.2. Marco Teórico.....	33
2.2.1. El Concepto de Trabajo.....	33
2.2.2. Orígenes y Desarrollo del Concepto de Trabajo Decente.....	36
2.2.3. Componentes del Trabajo Decente	39
2.3. Marco Normativo.....	40
2.3.1. Protección y Seguridad Social	40
2.3.2. Trabajo Infantil.....	41
2.3.3. Empleo	41
2.3.4. Trabajo Decente	41
2.4. Marco Normativo OIT	42
3. Comportamiento de las Ciudades: Caracterización Socioeconómica.....	44
3.1. Posicionamiento Estratégico de las Ciudades en los Períodos de Estudio	44
3.1.1. Bucaramanga.....	45
3.1.2. Medellín	49
3.1.3. Bogotá D.C.	52
3.2. Situación socioeconómica de las ciudades de Bucaramanga, Medellín y Bogotá para el año 2020	55
3.2.1 Bogotá D.C.....	56

3.2.2 Bucaramanga.....	56
3.2.3 Medellín	57
3.3. Estructura Empresarial por Ciudades.....	58
3.4. Cobertura y Apoyo Financiero por Ciudades.....	58
4. Análisis Comparativo de los Componentes en Función del Trabajo Decente.	61
4.1 Eje 1. Acceso al Empleo	62
4.1.1. Tasa Global de Participación Laboral.....	63
4.1.2. Tasa de Desempleo o Desocupación.....	65
4.1.3. Tasa de Subempleo por Insuficiencia de Horas	66
4.1.4. Tasa de Subocupación Laboral	67
4.1.5. Tasa de Informalidad Laboral	69
4.1.6. Tasa de Presión General.....	71
4.1.7. Tasa de Trabajo Asalariado.....	72
4.2. Eje 2. Seguridad en el Empleo	75
4.2.1 Tasa de Afiliación al Sistema de Seguridad Social.....	75
4.3. Eje 3. Derechos laborales	80
4.3.1. Trabajo Infantil.....	80
4.3.2. Relación de Desempleo por Género.....	82
4.3.3. Población con Contrato Definido.....	83
4.3.4. Brecha Salarial por Género	86
4.4. Eje 4. Diálogo Social	88
4.4.1. Asociación Sindical o Gremial.....	88
5. Cálculo de los ejes para las Ciudades en Estudio dentro del Período de Muestra	90
5.1. Cálculo de Indicadores por eje para las Ciudades y Período de Estudio	90
5.2. Cálculo de ejes de Trabajo Decente: Metodología OIT.....	91
6. Resultados y Discusión	95
6.1. Resultados	95
6.2. Discusión	96
6.2.1. Eje 1. Acceso al Empleo	96
6.2.2. Eje 2. Seguridad en el Empleo	97
6.2.3. Eje 3. Derechos Laborales.....	98
6.2.4. Eje 4. Diálogo Social.....	98
7. Conclusiones y Recomendaciones.....	99
7.1. Conclusiones	99

7.2. Recomendaciones..... 101

Referencias..... 102

Lista de Tablas

Tabla 1. Proceso de cálculo de indicadores de Trabajo Decente: metodología OIT.	24
Tabla 2. Variables de mercado laboral: Caracterización de ciudades	59
Tabla 3. Cálculo de indicadores de Trabajo decente para eje 1: metodología OIT.	73
Tabla 4. Cálculo de indicadores de Trabajo decente para eje 2: metodología OIT.	76
Tabla 5. Cálculo de indicadores de Trabajo decente para eje 4: metodología OIT.	87
Tabla 6. Cálculo de indicadores de Trabajo decente para eje 4: metodología OIT.	90
Tabla 7. Calculo Indicadores por eje para las ciudades y período de estudio.....	91
Tabla 8. Cálculo de parámetro k para análisis de trabajo decente de las ciudades y período de estudio.	92
Tabla 9. Calificación de entidades en el período 2018 para las ciudades de estudio.....	93
Tabla 10. Calificación de entidades en el período 2019 para las ciudades de estudio.....	94
Tabla 11. Calificación de entidades en el período 2020 para las ciudades de estudio.....	94
Tabla 12. Comportamiento del Eje 1 con base en los coeficientes durante el período de estudio.	95
Tabla 13. Comportamiento del Eje 2 con base en los coeficientes durante el período de estudio.	96
Tabla 14. Comportamiento del Eje 3 con base en los coeficientes durante el período de estudio.	96
Tabla 15. Comportamiento del Eje 4 con base en los coeficientes durante el período de estudio.	96

Lista de Figuras

Figura 1. Puntaje y posición de ciudades en el ICC para el año 2019.....	49
Figura 2. Tasa global de participación para las ciudades y períodos de estudio.	64
Figura 3. Tasa de desocupación para las ciudades y períodos de estudio.	65
Figura 4. Tasa de subempleo por insuficiencia de horas para las ciudades y períodos de estudio.	66
Figura 5. Tasa de subocupación para las ciudades y períodos de estudio.	68
Figura 6. Tasa de informalidad para las ciudades y períodos de estudio.....	70
Figura 7. Tasa de presión general para las ciudades y períodos de estudio.....	71
Figura 8. Tasa de trabajo asalariado para las ciudades y períodos de estudio.	72
Figura 9. Tasa de afiliación al sistema de seguridad social para las ciudades y períodos de estudio.	76
Figura 10. Tasa de afiliación a tipo de régimen de seguridad social para las ciudades y períodos de estudio.	77
Figura 11. Tasa de afiliación al fondo de pensiones para las ciudades y períodos de estudio. ...	78
Figura 12. Tasa de afiliación a Administradoras de Riesgos profesionales para las ciudades y períodos de estudio.	79
Figura 13. Porcentaje de trabajo infantil para las ciudades y períodos de estudio.	81
Figura 14. Relación de desempleo por género.....	82
Figura 15. Porcentaje de población ocupada con contrato definido para las ciudades y períodos de estudio.	83
Figura 16. Porcentaje de tipo de contrato en la población ocupada para las ciudades y períodos de estudio.	84
Figura 17. Porcentaje en términos de contrato laboral para las ciudades y períodos de estudio.	85
Figura 18. Brecha salarial por género para las ciudades y períodos de estudio.	86
Figura 19. Asociación gremial o sindical para las ciudades y períodos de estudio.	89

Glosario

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

CST: Código sustantivo del trabajo

DANE: Departamento Administrativo Nacional de Estadística

DNP: Departamento Nacional de Planeación

GEIH: Gran Encuesta Integrada de Hogares

ICC: Índice de Competitividad de Ciudades

MINTRABAJO: Ministerio del Trabajo

MIPYMES: Micro, pequeña y mediana empresa

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONU: Organización de las Naciones Unidas

p.p.: Puntos porcentuales

PEA: Población económicamente activa

PET: Población en edad de trabajar

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

SFC: Superintendencia Financiera de Colombia

Resumen

Título: Situación de Trabajo Decente en las ciudades de Bogotá, Medellín y Bucaramanga para el período 2018-2020*

Autor: Sara Sorangel Garavito Barragán, Daniel Steven Jones Moreno**

Palabras Clave: Trabajo decente, empleo, mercado laboral, desarrollo económico, condiciones dignas de trabajo.

Descripción: El trabajo, entendido como una actividad remunerada que reúne un compendio de habilidades y características propias, aqueja a lo largo de su historia una serie de situaciones que han precarizado sus condiciones, haciendo del trabajador un foco vulnerable ante la volatilidad del mercado laboral y sus agentes externos. Para la Organización Internacional del Trabajo, se hace importante valorar el trabajo desde cuatro dimensiones: acceso al empleo, seguridad social, derechos laborales y diálogo social; se comprenden como los ejes que en conjunto aportan bienestar y calidad de vida al empleado y su familia, así como, al desarrollo conjunto de los territorios, conformando lo que hoy se conoce como Trabajo Decente. El presente trabajo desarrolla, por medio de la metodología propuesta por la Organización Internacional del Trabajo, los indicadores de Trabajo decente para las ciudades de Bucaramanga, Bogotá y Medellín durante el período comprendido entre 2018 y 2020. Se observa cómo, mediante el cálculo de los mismos, se presentan falencias estructurales de su aplicación en tres de las ciudades más importantes de Colombia, derivándose en el crecimiento de la precariedad laboral en factores como la informalidad, la falta de ingresos y la desocupación.

Por medio de la conceptualización teórica, se induce al lector en la comprensión del contexto socioeconómico que presentan las ciudades, continuando con el análisis de los indicadores que permitirán realizar el análisis comparativo de las ciudades en sus períodos y luego, finalizar con las conclusiones y recomendaciones derivadas de los resultados del mismo.

* Trabajo de grado.

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Economía y Administración. Director: Profesor. Magíster en Ciencias Económicas, Isaac Guerrero Rincón.

Abstract

Title: Situation of Decent Work in the cities of Bogotá, Medellín and Bucaramanga for the period 2018-2020*

Author: Sara Sorangel Garavito Barragán, Daniel Steven Jones Moreno**

Key words: Decent work, employment, labor market, economic development, decent working conditions.

Description: Work, understood as a paid activity that brings together a compendium of its own abilities and characteristics, has suffered throughout its history a series of situations that have made its conditions precarious, making the worker a vulnerable focus in the face of the volatility of the labor market and its agents external. For the ILO, it is important to assess work from four dimensions: access to employment, social security, labor rights and social dialogue; they are understood as the axes that together provide well-being and quality of life to the employee and their family, as well as to the joint development of the territories, forming what is now known as Decent Work. The present work develops, through the methodology proposed by the ILO, the decent work indicators for the cities of Bucaramanga, Bogotá and Medellín during the period between 2018 and 2020. It is observed how by calculating them it is possible to perceive the incidence of this issue in three of the main cities of Colombia, presenting shortcomings in its application, resulting in the growth of job insecurity in factors such as informality, lack of income and unemployment.

Through the theoretical conceptualization, the reader is induced to understand the socioeconomic context presented by the cities, continuing with the analysis of the indicators in order to carry out the comparative analysis of the cities in their periods and thus end with the conclusions and recommendations derived from the results of it.

* Bachelor's degree thesis.

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Economía y Administración. Director: Profesor. Magíster en Ciencias Económicas, Isaac Guerrero Rincón.

Introducción

El trabajo, entendido como una serie de acciones realizadas por los individuos, sin ahondar en sus características, se concibe como la actividad bajo remuneración que, en conjunto con la implementación de las habilidades y capacidades, cualquier persona apta para el desarrollo del mismo puede ejecutar.

A través de la historia, los conceptos de trabajo y trabajador han variado de acuerdo a la época y la influencia de la cultura que ha acompañado a diversos autores. La explotación, la precariedad laboral, la necesidad de subsistencia, la falta de cualificación, el autoritarismo y las carencias legislativas, han sido la constante bajo la cual el mercado laboral ha atravesado su trasegar en el tiempo.

A su vez, se han intentado modificar las estructuras que dinamizan este comportamiento. Por medio de sindicatos, luchas sociales y otros métodos de protesta, los trabajadores han buscado la manera de demostrar su inconformidad ante un mercado laboral y un Estado desinteresado donde se favorecen las condiciones de la empresa, en detrimento del individuo.

Con aspectos como la globalización, este fenómeno se ha intensificado aún más. La necesidad de mejorar la competitividad a nivel global, de aumentar los beneficios y de fortalecer el consumo; hacen que las empresas exijan aún más a su fuerza laboral. En lugar de implementar una mejora en sus condiciones laborales que genere un aumento en la productividad, se han enfocado en reformar y flexibilizar los términos laborales dejando como resultado, precarización y disminución de su capacidad laboral.

En respuesta a ello, la Organización Internacional del trabajo (OIT) en 1999, se enfocó en la búsqueda de elementos que dignificaran la calidad del trabajo proponiendo un nuevo concepto: el trabajo decente, el cual, involucra las condiciones bajo las cuales deberían suscribirse los

términos de contratación en beneficio, no solo del trabajador sino del desarrollo a nivel general de la sociedad en términos productivos.

Este concepto de trabajo decente, a pesar de tener más de 20 años desde su concepción, tanto en Colombia como en América latina se encuentra muy lejano de ser un tema principal de análisis y ejecución, pues sus lineamientos aún no son tenidos en cuenta para algo más que ser un referente explicativo de lo que debería ser el trabajo digno. Esto se evidencia en las grandes brechas en la distribución del ingreso que tiene la región, visible en indicadores como el índice de Gini, que mide la desigualdad salarial dentro de un país y tiene una variación entre cero y cien, siendo 0 equidad perfecta y 100 inequidad perfecta. De acuerdo a los datos registrados por el Banco Mundial para 2018, en América Latina se registraba que el país más desigual era Brasil con 53.9, seguido por Colombia con 50.4. Condiciones como la brecha salarial, la discriminación por género, el desempeño laboral, la inseguridad social, la informalidad, el trabajo infantil, el desempleo y la desigualdad de oportunidades configuran este marcado atraso.

Con base en lo anterior, se hace importante la elaboración de un trabajo de grado que realice un análisis comparativo en términos de trabajo decente para las ciudades de Bogotá, Medellín y Bucaramanga para el período 2018-2020, de tal manera que se perciba la dimensión socioeconómica para estas cabeceras principales y se establezcan las diferencias entre ellas. Esto con el fin de evaluar su desempeño y determinar su participación a nivel nacional en la consecución del trabajo decente.

El trabajo está compuesto por siete capítulos divididos en dos partes. La primera parte consta del desarrollo teórico y metodológico para obtener las medidas que determinarán la incidencia de trabajo decente para las ciudades escogidas. En el primer capítulo se plantean los objetivos y la metodología a utilizar. En el segundo capítulo se contempla el marco referencial,

como sustento teórico del presente trabajo. La segunda parte está compuesta por el cálculo y análisis de las condiciones bajo las cuales se desarrolla el Trabajo Decente, cómo impacta a cada ciudad y qué comportamiento presenta durante cada período. Con los resultados obtenidos, el tercer capítulo se centra en la identificación del posicionamiento estratégico de las ciudades a partir de la caracterización de su entorno socioeconómico. En el cuarto capítulo se realizó un análisis comparativo de las ciudades en estudio en función de los cuatro componentes de trabajo decente según la OIT. Seguido, en el quinto capítulo se determinó y calculó cada uno de los índices de trabajo decente para cada una de las ciudades en estudio. Por último, el sexto y séptimo capítulo presenta las conclusiones del análisis, evidenciando los resultados encontrados y las recomendaciones que surgen de la discusión.

1. Generalidades de la Investigación

1.1. Justificación

Dada la propuesta de la OIT, cuya finalidad es promover una visión hacia la mejora y construcción de nuevos derechos laborales, es importante avanzar en el trabajo decente como medio para alcanzarla, influyendo en las condiciones que cada país establece en su código laboral teniendo como parámetros la equidad, la libertad, la seguridad y la dignidad, garantizando las necesidades básicas de sus trabajadores. Con el impacto de la globalización, el mercado laboral se ha visto en un declive, en tanto que la precarización, las brechas socioeconómicas, la eliminación de beneficios y derechos, y la cada vez menor oferta de oportunidades, dan cuenta de la mínima capacidad estatal y de los entes privados, de proveer a los ciudadanos las condiciones de trabajo digno, fenómeno visible en mayor medida, en economías en vía de desarrollo.

De igual manera, el contexto social es un factor que influye en la preocupación que aqueja a esta sociedad desde hace muchas décadas. Determinantes como la violencia, la pobreza generalizada, la corrupción desde las instituciones gubernamentales, el acelerado crecimiento del costo de vida, la inseguridad, entre otros problemas coyunturales que se consideran como foco de retroceso económico, social y político, afectando en gran medida la equitativa distribución del ingreso. Esta fragilidad social y económica, expandible con el pasar del tiempo, representa el escenario ante el cual el individuo promedio se enfrenta para obtener su medio de subsistencia.

La dimensión que configura la necesidad de la implementación del trabajo decente, es la informalidad laboral, que suele ser la opción rápida pero precaria de tener un trabajo y devengar un salario, pues es evidente la incapacidad del sector formal de generar los suficientes empleos dignos para toda la población. El no acceso a créditos, la desvinculación a subsidios y beneficios estatales, las grandes brechas en términos salariales, la vulnerabilidad socioeconómica que poseen

y la ineficiente distribución del ingreso, son solo algunas de las características que componen este indicador.

Es por ello que se hace imperante crear conciencia sobre el análisis del trabajo decente, en tanto que por parte de los gobiernos de turno, se usan estrategias de flexibilización o precarización laboral con el fin de reducir las tasas de desempleo, cuyos datos se basan en la informalidad y las inestables características de los trabajos ofrecidos a gran parte de la población. A partir de esta necesidad de afianzamiento de los derechos laborales, se hace necesario el fortalecimiento institucional en pro de la equidad y el bienestar para brindar elementos que satisfagan las insuficiencias presentes en el mercado laboral.

Un diagnóstico a nivel de ciudades que registre las condiciones bajo las cuales se encuentran los índices de trabajo decente, va a dar cuenta de las estrategias y planes de desarrollo ejecutados para este fin y la eficacia de su puesta en marcha, de manera tal que se perciba en términos específicos el panorama al cual se enfrenta cada ciudad y sus diferencias entre sí. Se busca con ello conocer las condiciones reales, para determinar cuál de estas ciudades se configura como patrón de actividad en torno al desarrollo de esta temática. La informalidad y la vulnerabilidad del trabajador promedio, cuyas expectativas de encontrar un trabajo en el cual su remuneración y condiciones sean las necesarias para su desarrollo, son cada vez menores, configuran el eje central que motiva la realización de esta investigación, pues el objetivo del trabajo decente es devolver a estos ciudadanos su calidad y bienestar en términos laborales. Se precisa su pertinencia al momento de la elaboración de políticas públicas y del desarrollo de planes de acción concretos, que recalcan la necesidad de estos instrumentos para en conjunto con su análisis ampliar su espectro teórico y la profundización en términos de aplicación.

1.2. Planteamiento del Problema

La desigualdad económica, los niveles de contratación y las nuevas condiciones laborales, se constituyen como grandes problemas que afectan la situación del mercado laboral en América Latina. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en un trabajo mancomunado con distintos órganos e instituciones, ha buscado la forma de mejorar y acondicionar los elementos que hacen parte del proyecto integrador en función del Trabajo Decente. Diferentes escenarios latinoamericanos dan cuenta de la fragilidad del sistema laboral, las condiciones precarias a las que está sometido el músculo laboral de esta región, las políticas acuñadas por el sistema neoliberal presente en el entorno y las limitaciones que han minimizado la importancia de este proyecto, rezagando las posibilidades de construir un nuevo marco de inserción laboral.

Tomando como referencia el informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2020*, se pueden destacar las principales problemáticas que abarca el trabajo decente en términos estadísticos. En primer lugar, la disminución del crecimiento económico perjudica la capacidad de los países para generar mejores condiciones de trabajo, pues se percibe cómo el ingreso diario per cápita promedio es inferior a 5 dólares, y cómo en los últimos años el crecimiento medio per cápita ha sido de solo el 1,8 por ciento en los países de bajos ingresos y se ha ensanchado la brecha con los países de ingresos medios-bajos y medios-altos. En segunda instancia, existen lagunas en el acceso al trabajo como producto de la subutilización de la fuerza de trabajo. Se tiene que en 2019 había cerca de 470 millones de personas afectadas a nivel mundial por la precariedad laboral. El tercer eje enmarca que aun cuando hay empleo, se presentan deficiencias en su calidad, donde cerca de 1400 millones de personas deben acogerse a empleos bajo condiciones vulnerables. Y el último aspecto, permite ver como prevalecen desigualdades en el acceso y en la calidad del trabajo, pues en América latina el 8 por ciento de los empleados son atacados por el fenómeno del

desempleo. Aunque el análisis se enfoca a los mercados de trabajo globales, se demuestra cómo la región de América latina se ve afectada por tener economías de ingresos medios, con altas disparidades entre las tasas de empleo y otras características, que basadas en los datos obtenidos para el estudio, dan cuenta de la frágil situación a la que está expuesta la fuerza laboral.

En el marco del desarrollo del mercado laboral, hay una serie de políticas que han incidido de manera directa en la mejora sustancial del mercado productivo. Entre estas se resaltan, la liberalización del mercado de capitales y los desequilibrios de las fuerzas laborales –flexibilidad-, cuyos patrones originan la constante expansión y acumulación del capital, obviando las condiciones de bienestar de los trabajadores que constituyen el grueso promotor de esta variable. Este tema sustenta el concepto de precarización, que se percibe como un proceso, a través del cual se ha deshumanizado los vínculos interpersonales, se ha agudizado la subcontratación, la tercerización de servicios y diversas categorizaciones que cada día minimizan la calidad del trabajo y la dignificación del mismo, debilitando el sistema laboral y el escenario bajo el cual se agrupa. La explotación, la fragmentación social, la absurda retribución económica y la percepción de trabajadores como instrumentos de incremento de la productividad, son factores que empeoran los niveles de desigualdad e inequidad estructural, y se observa cómo en el peor de los casos, se tiene una naturalización del problema.

En Suramérica, las condiciones precarias de trabajo que se perciben en salarios irrisibles, carencias de protección social, brechas de desigualdad frente a los trabajadores formales, falta de sindicalización y casi inexistente dialogo social; son las que permiten entrever la transgresión de los derechos laborales en una región con países que en su mayoría se encuentran en vía de desarrollo. En 2018, la OIT publica un informe acerca del estado de la protección social, donde se destaca que, a pesar de los avances en materia de cobertura, se percibe aun una brecha significativa

a nivel de seguridad social. Se estimó que en el año 2015, un promedio de 145 millones de trabajadores no cotizaba, lo que significa un 55 por ciento de la población en condiciones vulnerables.

En el contexto colombiano, el panorama no es ajeno al escenario expuesto anteriormente. Pues las condiciones actuales del mercado laboral presentan cifras alarmantes: “Para el mes de julio de 2020, la tasa de desempleo del total nacional fue 20,2%, lo que significó un aumento de 9,5 puntos porcentuales frente al mismo mes del año anterior (10,7%). La tasa global de participación se ubicó en 56,5%, lo que representó una reducción de 6,5 puntos porcentuales frente a julio del 2019 (63,0%). Finalmente, la tasa de ocupación fue 45,1%, presentando una disminución de 11,1 puntos porcentuales respecto al mismo mes del 2019 (56,2%).” (DANE, 2020)

Las condiciones mencionadas en el párrafo anterior cimientan la base de uno de los problemas que más agobian al desarrollo multidimensional de la población en conjunto: El trabajo informal. Dada la negligencia e insuficiente acción estatal, este se ha jerarquizado como el principal foco de solución para atender las principales necesidades productivas, pues de acuerdo con el DANE entre diciembre de 2019 y febrero de 2020, en Colombia la tasa de informalidad se registró en 47.9%, lo que representa un promedio de 5,7 millones de trabajadores informales, generando empleo para gran parte de la sociedad civil, quienes a pesar de en la mayoría de ocasiones no obtener las condiciones laborales dignas y justas, se ven obligados a considerarlo como su mínimo vital de subsistencia.

El tejido estructural del mercado laboral aborda ciertas disparidades que profundizan las desigualdades socioeconómicas. Considerando la insuficiencia de especialización para solventar la creciente demanda laboral, pues solo el 8.5% de la población tiene educación universitaria, las

oportunidades de conseguir una remuneración acorde al trabajo y nivel académico alcanzado, en tanto que de acuerdo a las cifras, el 22,5% de los ocupados con educación superior ganaban menos de 1.5 SMMLV. Esto sumado a la brecha de género existente, que en el boletín Empoderamiento económico de las mujeres en Colombia, demuestra que existe una brecha salarial del 12%, además de la segmentación de edades a las que es sometido el trabajador, en términos de “utilidad”, reafirman que en aras de garantizar la seguridad y la protección que brinda la formalidad, se hace visible una barrera para el desarrollo esperado. Los datos brindados anteriormente son arrojados por el DANE en su último corte de la información.

Las políticas públicas existentes están encaminadas a analizar y fortalecer los 4 componentes del trabajo decente dictaminados por la OIT: Oportunidades de empleo e ingresos, derecho de los trabajadores, seguridad social y dialogo social; y a su vez, examinar los indicadores que se desprenden de estos. Su desarrollo se propone con el fin de alcanzar niveles de trabajo decente, donde se reduzca la pobreza y se redistribuya de manera equitativa el ingreso. De igual manera, aunque la OIT ha brindado las herramientas para la consecución y construcción de escenarios que mejoren y contribuyan de manera estructural a su establecimiento, de acuerdo al párrafo anterior se percibe el desinterés político e institucional por la fuerza laboral vulnerable.

El mercado laboral en Colombia es una de las áreas fundamentales a través de las cuales los individuos convierten sus habilidades y capacidades en logros o realizaciones. Factores que inciden directamente en el mercado laboral, se precisan como agentes encargados de mediar la evolución de este en términos de trabajo decente. Entre estos se encuentra que “Pese a que los ingresos laborales representan hoy un menor porcentaje de los ingresos totales que a principios de la pasada década, siguen siendo de lejos la principal fuente de ingresos de los hogares colombianos” (Pineda y Acosta, 2009). En el mismo sentido, el tipo de inserción laboral está

intrínsecamente ligado al alcance de la protección social que los ciudadanos reciben. Los economistas neoclásicos han considerado como una rigidez del mercado laboral todo aquello que impide que éste pueda operar libremente; se piensa que el hecho de que un mercado tenga rigideces es lo que impide que la oferta y demanda de trabajo puedan regularse.

Teniendo como base teórica y conceptual lo descrito anteriormente, se evidencia el atraso en términos de bienestar para los trabajadores colombianos, creando así la necesidad de un cambio mancomunado entre el sector público y privado, para lograr las metas establecidas en pro del desarrollo social sostenible. Entonces, ¿Cuál es la situación laboral en términos de trabajo decente de los trabajadores de las ciudades Bogotá, Medellín y Bucaramanga? Este análisis surge de la necesidad de conocer las deficiencias y fortalezas por medio del estudio de indicadores con el fin de crear bases para la formulación de medidas que impulsen el desarrollo económico a través de la fuerza laboral. La obtención de indicadores precisa la búsqueda de información que permita en un corto plazo, la construcción de más y mejores condiciones en términos laborales, para la mitigación del rezago altamente perceptible.

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Analizar el estado actual en términos de trabajo decente para las ciudades de Bogotá, Medellín y Bucaramanga para el período 2018-2020 a partir del cálculo de los indicadores de trabajo decente.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Describir la situación socioeconómica de cada una de las ciudades objeto de estudio a través de algunas variables para los años 2018-2020 con el fin de determinar su posible incidencia en los indicadores de trabajo decente.

- Calcular los indicadores de trabajo decente para cada una de las ciudades en estudio a partir de la metodología propuesta
- Realizar un análisis comparativo de la situación de trabajo decente para las ciudades de estudio a partir de los cuatro componentes, según la OIT.

1.4. Metodología

1.4.1. Tipo de Investigación

La metodología utilizada para lograr el objetivo general de trabajo y que concuerda con el marco teórico propuesto para la investigación será de carácter no experimental ya que, en este tipo de metodología, las variables no son manipuladas ni controladas. El investigador se limita a observar los hechos tal y como ocurren en su ambiente natural pues se obtienen los datos de forma directa para ser estudiados posteriormente. El enfoque seleccionado es el enfoque mixto, el cual puede ser comprendido como “(...) un proceso que recolecta, analiza y vierte datos cuantitativos y cualitativos, en un mismo estudio” (Guelmes y Nieto, 2015). Este enfoque “permite tener una explicación de los hechos (enfoque cuantitativo) y una comprensión de estos (enfoque cualitativo), contribuyendo a anular los posibles sesgos de la investigación y fortalecer el proceso investigativo” (Salas,2019).

1.4.2. Fuente de Información

Para cumplir con el objetivo propuesto, se usa como base de datos la Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH (2018-2020) realizada por el DANE, la cual proporciona la información sobre la estructura de la fuerza de trabajo en la población nacional en términos de empleo, desempleo e inactividad, entre otros.

1.4.3. Delimitación Temporal y Espacial

Se eligió el periodo de tiempo 2018-2020 para realizar el análisis, y para efectos de comparación de los indicadores en diferentes áreas geográficas se realizará la respectiva descripción para Bogotá, Medellín y Bucaramanga.

1.4.4. Descripción del Proceso Metodológico e Indicadores

Para identificar el posicionamiento estratégico de las ciudades en estudio a partir de la caracterización de su entorno socioeconómico, se realizará un análisis tanto cuantitativo con base en información secundaria obtenida del DANE, como cualitativo mediante la descripción del comportamiento de las variables: Actividad económica a nivel sectorial, cobertura financiera y competitividad de las ciudades objeto de estudio.

Para determinar los índices de trabajo decente y el comportamiento de las ciudades a evaluar, el proceso se divide en dos fases determinadas por la oficina de países de la OIT para México y Cuba. La primera consiste en el cálculo de los indicadores que le corresponden a cada eje de trabajo decente determinados por la OIT, los cuales se presentan en la tabla 1 con su forma de cálculo y unidad de medida. De esta forma, se determinarán los niveles de trabajo decente para cada ciudad.

Tabla 1. *Proceso de cálculo de indicadores de Trabajo Decente: metodología OIT.*

Indicador	Unidad de medida	Forma de Cálculo
Eje 1. Acceso al empleo		
Tasa de participación laboral	Porcentaje	$(\text{Población económicamente activa} / \text{Población de 14 años y más}) \times 100$
Tasa de desocupación	Porcentaje	$(\text{Población desocupada} / \text{Población Económicamente Activa}) \times 100$
Tasa de presión general	Porcentaje	$(\text{Población desocupada buscando trabajo} + \text{Población ocupada buscando otro empleo}) / (\text{Población Económicamente Activa}) \times 100$

Indicador de subempleo por insuficiencia de horas	Porcentaje	(Población ocupada que trabaja Menos de 48h semanales / Población ocupada total)
Tasa de subocupación	Porcentaje	(Población que manifestó tener necesidad y disponibilidad para trabajar más horas que las que su ocupación actual le permite / Población Ocupada) \times 100
Tasa de informalidad laboral	Porcentaje	(Población ocupada que desarrolla una ocupación informal / Población ocupada) \times 100
Tasa de Trabajo Asalariado	Porcentaje	(Población ocupada que percibe un sueldo, salario o jornal / Población Ocupada) \times 100
Eje 2. Seguridad en el Empleo		
Porcentaje de asegurados permanentes sobre la población ocupada	Porcentaje	(Número de asegurados permanentes en el Sistema de seguridad social / Población Ocupada) \times 100
Eje 3. Derechos laborales		
Trabajo infantil	Porcentaje	(Población entre los 5 y los 17 años que trabaja / Total de la población de 5 a 17 años) \times 100
Relación de desempleo por género	Puntos porcentuales	(Tasa de desocupación femenina - Tasa de desocupación masculina)
Población con contrato definido	Porcentaje	(Población con contrato escrito, de base, planta o por tiempo indefinido / Población Ocupada) \times 100
Brecha salarial por género	Porcentaje	Ingreso promedio de la mujer / Ingreso promedio del hombre
Eje 4. Diálogo social		
Afiliación sindical	Porcentaje	Total de afiliaciones sindicales anual.

Nota. Datos de DANE.

La segunda fase consiste en determinar cuál de las tres ciudades tiene los mejores índices de trabajo decente para cada año del período de estudio. Para tal fin, se debe calcular el valor mínimo y máximo de cada variable, y del cálculo de esta diferencia resultará el parámetro K para normalizar la serie considerada, que permite estandarizar y ajustar los índices para obtener una escala común y con ello establecer una paridad en los cálculos.

Cuando el indicador es benéfico para el trabajo decente, al valor máximo se le resta el valor mínimo (ecuación 1). En cambio, cuando el indicador perjudica al trabajo decente, al valor mínimo se le resta el valor máximo (ecuación 2), dando como resultado un parámetro K negativo. Un ejemplo de indicador benéfico sería la población con contrato definido, el cual, entre más alto, mejores serán las condiciones de trabajo decente. Un indicador negativo sería la tasa de informalidad, la cual, entre más alta, indica un mayor número de trabajadores sin las mínimas garantías laborales.

$$\text{valor máximo} - \text{valor mínimo} = \text{parámetro } k \quad (1)$$

$$\text{valor mínimo} - \text{valor máximo} = \text{parámetro } k \quad (2)$$

1.4.5. Calificación de las entidades (Ciudades)

Una vez se obtienen los parámetros k para cada variable, se procede a calificar a las entidades (ciudades), de acuerdo a las ecuaciones 3 y 4. En el primer caso para las variables con impacto positivo y en el segundo para las variables con impacto negativo:

$$\frac{\text{valor entidad} - \text{valor mínimo}}{\text{parámetro } k} \times 10 \quad (3)$$

$$\frac{\text{valor entidad} - \text{valor máximo}}{\text{parámetro } k} \times 10 \quad (4)$$

Los valores obtenidos varían entre 0 y 10 de acuerdo a cómo se encuentren comprendidos entre los valores máximos y mínimos, de forma que el valor máximo (10) se otorga a la entidad (ciudad) con mejores índices de trabajo decente y el valor mínimo (0) a la ciudad con los peores índices de trabajo decente según el año seleccionado.

2. Marco Referencial

2.1. Antecedentes

En 1999, la OIT (2004) encabezada por su primer director Juan Somavía, presentó el término trabajo decente y lo integró con cuatro objetivos estratégicos: el derecho al trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. Estos componentes tienen como objetivo construir un avance en términos de erradicación de la pobreza, fortalecimiento de la democracia, desarrollo general y sentido de realización personal. El trabajo como pilar del contrato social, contribuye a construir un modelo de desarrollo que considere como centro el individuo en su condición integral, promoviendo la inclusión multidimensional.

El año pasado la OIT (2020) presentó un informe en donde se explica cómo, la falta de trabajo decente, junto al aumento del desempleo y la persistencia de las desigualdades, hace cada vez más difícil que las personas construyan una vida mejor gracias a su trabajo. Por medio de una descripción general de las tendencias mundiales y regionales en el empleo, el desempleo, la participación en la fuerza laboral y la productividad, enfoca su análisis y medición sobre 4 ejes que permiten la observación de las problemáticas anteriormente mencionadas, en torno al trabajo decente. La medición de estos ejes arroja, a modo de conclusión, la forma en la que el nivel global de trabajo decente tiene deficiencias y una marcada precarización. La situación en América Latina se agudiza y esta se configura como la región con más altos niveles de desigualdad.

Dentro del contexto latinoamericano, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL (2003) resalta la necesidad latente de la posición del Estado como promotor de políticas activas y pasivas en el ámbito del empleo, y para brindar condiciones que garanticen bienestar en términos de trabajo decente. Argumenta que la igualdad social y un dinamismo

económico que transforme la estructura productiva, no están reñidos entre sí y que el gran desafío es encontrar las sinergias entre ambos.

La globalización, la inserción en el comercio mundial, la potencialización con énfasis en el sector exportador y la inclusión como resultado de iniciativas conjuntas de órganos privados y públicos, han de constituir el progreso y avance hacia el desarrollo multidimensional de la región. La CEPAL plantea un desarrollo conceptual de algunas de las dimensiones más importantes que integran las variables comercio, crecimiento e igualdad, y el estudio de nuevas evidencias y metodologías que permitan proponer políticas que conduzcan a incrementar el potencial inclusivo del comercio internacional y laboral en la región.

En lo que tiene que ver con trabajo decente y su incidencia en el desarrollo sostenible de las sociedades, pueden destacarse investigaciones que articulan distintas dimensiones sociales y que permiten la unión de estos conceptos y su interacción conjunta. Sánchez (2014) aborda los vínculos conceptuales entre las nociones de trabajo decente y de desarrollo sostenible elaboradas por la OIT con el objetivo de explorar la importancia de los mismos en la orientación de procesos enfocados al crecimiento, desarrollo y superación de problemáticas recurrentes en las sociedades latinoamericanas. Este trabajo realiza una caracterización de conceptos y su análisis conceptual desde las dimensiones que contempla la temática. La autora concluye millones de personas se han visto excluidas del trabajo decente, recurriendo a nuevas formas de ingreso. También, se cuestiona la viabilidad del desarrollo al no centrar el trabajo decente como eje fundamental del mismo.

Ballesteros (2016) analiza el concepto de trabajo decente, sus dimensiones y su relación con las cadenas de suministro a partir del análisis documental. La metodología empleada en la realización de la investigación mencionada se basa en la recopilación de información a partir de diversos documentos y entrevistas. En términos generales, la autora concluye que el trabajo

decente debería ser la aspiración del siglo XXI por los beneficios individuales para cada trabajador, así como para el conjunto de la sociedad, ocasionando un aumento en la calidad de vida de las familias y en el nivel de sus ingresos que repercuten en crecimiento económico con grandes beneficios para la sociedad.

Es preciso destacar que el avance tecnológico se traduce en un cambio estructural en temas como el trabajo y sus variaciones. Rodríguez (2019) expone la realidad a la que se enfrenta el mundo del trabajo ante la posible amenaza que significa la inmersión de la automatización en la disminución del trabajo decente. La autora establece la compatibilidad que confluye alrededor de la tecnología y el trabajo, y su estrecha relación de fortalecimiento con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030. En su metodología, propone el relevamiento documental que permite sustentar planteamientos recurriendo a informes y publicaciones que aportaron información acerca de cómo integrar las nuevas formas de empleo con las prácticas de trabajo decente. La investigación permite concluir que existe la necesidad de ampliar y fortalecer el esquema laboral con el fin de evitar y contrarrestar los daños colaterales que traen consigo los avances tecnológicos en materia laboral. También, recomienda contemplar la normatividad y regulación que se encuentra alrededor de las condiciones que alberga la sociedad en términos de trabajo decente.

Asimismo, como tema central del trabajo decente se encuentra la informalidad que, a pesar de ser una de las principales limitantes de altos niveles de trabajo decente, hoy en día sigue siendo una característica estructural que persiste en los mercados laborales de América Latina y el Caribe. Esto lo evidencia un informe publicado por la OIT (OIT, 2019), donde se presenta que para 2016, 140 de los 263 millones de trabajadores de la región se mantenían en la informalidad, afirmando que estos trabajadores no están cubiertos por seguridad social ni una legislación laboral, además de presentar oportunidades de formación casi nulas, jornadas laborales más largas y salarios bajos

que no remuneran acorde a su productividad. Estas condiciones de informalidad, según el informe, pueden ser explicadas por el aumento de la subcontratación y flexibilidad laboral, asociadas a una desigualdad económica que dificulta la consecución del trabajo decente como proyecto y base para el desarrollo y la competitividad de la región.

La anterior afirmación es sustentada por Millones (2019) quien analiza, por medio de un análisis de fuentes secundarias, las condiciones laborales de Chile y México, siendo los únicos países de Latinoamérica que pertenecen a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE, concluyendo que el sistema neoliberal de la región limita el proyecto del trabajo decente, arrinconándolo a convertirse en una mera herramienta descriptiva y no en el promotor de un nuevo tipo de trabajo.

Colombia no se encuentra muy lejana de esa situación. Dentro de su marco de legislación laboral se considera el derecho al trabajo, los principios y derechos fundamentales, el derecho a la seguridad social, los instrumentos de promoción laboral y otros componentes como la estructura fundamental que la constitución política y en mayor proporción la Ley 50 de 1990, cuyo fin es la reforma del Código Sustantivo del Trabajo (CST), y la flexibilización laboral, como la forma de brindar condiciones que beneficien no solo al empleador sino también a sus subordinados. El CST tiene como finalidad primordial la “justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”. (Congreso de Colombia, 1990). El código presenta la definición de trabajo como “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” (CST, 2011).

En Colombia se conocen varios estudios acerca del trabajo decente, los cuales servirán de guía no solo teórica sino también metodológica para el desarrollo de esta investigación. Por ejemplo. Calle realiza su metodología a través de la revisión conceptual de informes sobre condiciones laborales. Para alcanzar el objetivo propuesto, la autora tomó la población mayor de 15 años de la Encuesta de Calidad de Vida, de la cual se tomaron: las horas trabajadas por semana, el ingreso en el mes anterior, los meses de vinculación al trabajo actual y el tiempo del contrato actual, considerando el tipo de contrato y estabilidad laboral a la que se enfrentan los jóvenes entre los 16 y 25 años en Colombia. Como resultado, en su investigación se concluye que, los jóvenes suelen recibir una paga inferior por hora laborada y esto empeora si no poseen un contrato escrito. (Calle, 2013).

Centrando el estudio al caso colombiano, se analizó un estudio aplicado a la ciudad de Medellín en el 2013 realizado por Gómez y Restrepo (2013) quienes construyeron una metodología a partir de una revisión de literatura, tomando como objetivo indagar sobre la precarización del empleo en Colombia a partir de la flexibilidad laboral. Como resultado de la investigación se encontró que la flexibilidad laboral en Colombia es un instrumento para la búsqueda de competitividad y sobrevivencia, pero ha traído una disminución del bienestar del trabajador y sus familias. Además, se identifica que la flexibilidad laboral se presenta en su mayoría a través de contratos a prestación de servicios o con termino fijo, constituyendo el empleo como una respuesta a la premura de sobrevivencia.

De igual manera, Castro (2014) realiza un estudio enfocado hacia la perspectiva de género, el cual describe los principales aspectos cuantitativos y cualitativos que se generan para las trabajadoras en el sector informal, exponiendo los datos más relevantes sobre este fenómeno a nivel mundial y nacional. Conjuntamente, se describen las estrategias jurídicas de Colombia para

contextualizar el entorno legislativo utilizando un método de investigación descriptivo y explicativo, de manera tal que, concluye cómo la informalidad laboral es la alternativa inmediata para generar ingresos a los desempleados. Sin embargo, el sexo femenino es más proclive a realizar actividades de este tipo, en el afán de cumplir con su dualidad de roles en la sociedad: Ejercer una actividad laboral y, simultáneamente, atender sus obligaciones familiares y reproductivas.

En relación con la referenciación conceptual de este trabajo, López (2019) publica un artículo donde, basado en datos de la GEIH 2010 a 2018 y datos de la RL Datos, entre otros, estima el empleo y una serie de indicadores de trabajo decente para el agregado nacional por medio del análisis de cada indicador en el tiempo y entre unidades geográficas. A su vez, de la examinación de promedios o tendencias para la ampliación o reducción de brechas, el autor concluye que, a pesar de los avances en materia de empleo digno, aún no se alcanzan unos niveles de eficiencia suficientes que afirmen que el trabajo en Colombia es decente, evidenciando las diferencias significativas entre los territorios estudiados.

Como base metodológica para esta investigación se toma como referente el Boletín Situación del Trabajo Decente en México publicado en 2013, donde se muestra la evolución y resultado de los diversos indicadores que componen el índice de trabajo decente para México. Bajo la metodología de análisis descriptivo, se detallan las variables que integran cada eje: Acceso al empleo, seguridad en el empleo, derechos laborales y diálogo social. Se estiman sus variaciones y se determina si existe avance o retroceso en los períodos de tiempo elegidos. Este boletín brinda la metodología de estimación para calcular los datos obtenidos para cada eje de acuerdo a las ciudades de estudio, mientras se destaca cómo el trabajo decente combate la informalidad laboral para reducir la desigualdad social. (OIT, 2013).

Al analizar los antecedentes, se evidencia que la mayoría de los estudios revisados para determinar el encauce metodológico de trabajos precedentes, son de tipo exploratorio y descriptivo. Se presenta cierta inclinación por los diagnósticos preliminares o la revisión bibliográfica para situar el fenómeno en un contexto particular. La ausencia de estudios explicativos, apunta a que este tema no tiene la suficiente tradición investigativa y que, en ese sentido, aún existe un vacío conceptual, lo que ha causado la ralentización de su aplicación y la mínima intención de tratamiento.

En términos concluyentes se puede decir que, tanto para América latina como para el contexto colombiano, se evidencia que el trabajo es generador de desarrollo y base para el fortalecimiento de las garantías en materia de derechos. De esta manera, se puede alcanzar el bienestar, la igualdad y la calidad de vida. El estado se considera el promotor de estos pilares y se hace importante la búsqueda e implementación de políticas públicas que tengan como eje transversal el trabajo decente, y las condiciones que enmarcan la realidad social, política y económica de los ciudadanos.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. El Concepto de Trabajo

El trabajo como promotor del desarrollo y fuente de bienestar, igualdad y calidad de vida, se convierte en el eje central del presente trabajo. Se puede definir como la relación que enmarca el aporte productivo de los individuos y cómo obtienen con ello los medios económicos para subsistir. De igual manera, es una actividad que sirve y se constituye como valor para las personas y como reconocimiento de sus capacidades e identidades. A su vez, se considera un derecho humano que se ha concebido como “La facultad que deben tener todos los seres

humanos de participar en las actividades de producción y prestación de servicios de la sociedad y en los beneficios obtenidos mediante estas actividades conjuntas en una medida que garantice un nivel de vida adecuado” (IHRIN & FORUM-ASIA, 2000).

Todo ser humano tiene derecho al trabajo. Esta es la base dar cumplimiento a otros derechos y para llevar a cabo una vida en dignidad, mientras se conciba la idea de la remuneración justa mediante el trabajo libremente escogido o aceptado. En términos progresivos, los Estados deben garantizar a sus ciudadanos la disponibilidad de orientaciones y medidas apropiadas para alcanzar y crear un entorno donde existan oportunidades de empleo productivo y beneficioso. Esto considera la no discriminación, la eliminación del trabajo forzoso y las condiciones precarias a nivel general.

Los trabajadores, como parte de sus derechos, contemplan la libre asociación, dando pie a la creación de los sindicatos, mediante los cuales se exigen las condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo. Usualmente, se dirigen los pliegos de petición sobre salarios justos, calidad del trabajo, condiciones de seguridad, y demás apreciaciones acerca del trabajo que puedan afectar el bienestar y nivel de vida de los trabajadores. A través de la historia, al verse vulneradas estas realidades, se han hecho visibles las huelgas y las luchas sociales como medio para demostrar inconformidad hacia el sistema y su funcionamiento.

Como derecho, el Consejo Económico Social de las Naciones Unidas ECOSOC propone en los artículos del Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales, el desarrollo explícito de la “dimensión individual del derecho al trabajo, el derecho a las condiciones equitativas, las dimensiones colectivas, el derecho a la asociación y la necesidad de reconocer al derecho del trabajo desde su sentido lato, con sus obligaciones jurídicas contraídas y no solo un principio básico” (ECOSOC, 2006).

Se tiene dentro de las disposiciones:

El derecho al trabajo es un derecho individual que pertenece a cada persona y es, a la vez, un derecho colectivo. Se concibe todo tipo de trabajos, ya sean autónomos o trabajos dependientes sujetos a un salario. El derecho al trabajo no debe entenderse como un derecho absoluto e incondicional a obtener empleo, y este debe ser en condiciones dignas en donde el empleador contemple la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo. Apoya la idea que la alta tasa de desempleo y la falta de seguridad en el empleo son causas que llevan a los trabajadores a buscar empleo en el sector no estructurado de la economía.

El ejercicio laboral comprende y supone la existencia de los siguientes elementos como interdependientes y esenciales, condicionados por los parámetros de cada Estado:

2.2.1.1. Disponibilidad. Deben existir medios especializados que permitan el apoyo a los individuos en el ejercicio de la búsqueda de empleo y su acceso.

2.2.1.2. Accesibilidad. Debe ser accesible a los ciudadanos que se rijan a su jurisdicción. Contempla la oposición a la discriminación bajo toda índole que pueda ser barrera de obtención del empleo. La discapacidad tampoco debe ser un impedimento para la consecución de trabajos cuyas actividades puedan ser fácilmente realizadas bajo esa condición, y la información y su facilidad de transmisión es un elemento clave al momento de obtener un empleo.

2.2.1.3. Aceptabilidad y calidad. El trabajador tiene derecho a ejercer su labor en condiciones justas, seguras y favorables, así como el derecho a la libre asociación sindical y laboral.

El acceso al trabajo a nivel general contempla unos temas específicos de alcance general, dentro de los cuales se encuentran:

- Las mujeres y el derecho al trabajo.

- Los jóvenes y el derecho al trabajo.
- El trabajo infantil y el derecho al trabajo.
- Las personas mayores y el derecho al trabajo.
- Los trabajadores migratorios y el derecho al trabajo.

En síntesis, las diferentes acepciones consagradas en los pactos que dirigen su atención hacia el trabajo y sus componentes, resultan en reconocer el derecho al trabajo, comprendido como la capacidad que se tiene de elegir libremente un trabajo que le sea remunerado como forma de sustento; bajo las condiciones dignas y adecuadas para garantizar este derecho tanto para el individuo como para los individuos que de él dependen.

2.2.2. Orígenes y Desarrollo del Concepto de Trabajo Decente

Los impactos de la globalización y la profecía del fin del trabajo de la sociedad salarial y de su carácter central en las relaciones sociales, se consideran como los ejes propiciatorios de la formulación del concepto de trabajo decente. Sus efectos repercutían directamente sobre el bienestar y la calidad de vida de los individuos, motivo por el cual la ONU decidió evaluar los impactos que el trabajo tenía sobre lo que se constituía como el nuevo orden mundial.

Diversos autores acuñan el concepto de trabajo decente, el cual aún resulta novedoso de acuerdo a la situación actual del mercado laboral. El término, proviene del concepto de *decent job*, traducido literalmente, y da pie a un concepto amplio pues, su traducción correcta sería empleo digno, pero su concepción todavía es ambigua y se presta para diversas traducciones e interpretaciones.

Izura (2010) indica que, si bien el debate sobre la adopción del término ha llevado a indagar el significado de la palabra en diferentes idiomas, las acepciones del vocablo no dejan dudas de que lo decente, alude a lo digno, lo satisfactorio. Y se contraponen a este concepto, lo injusto, lo

inapropiado. Por lo tanto, sostiene que, tener un trabajo decente es tener una ocupación que teniendo en cuenta sus resultados y las condiciones en las que se realiza, produce una determinada satisfacción a quien lo desempeña.

Bajo una perspectiva histórica, el trabajo decente se presenta en los lineamientos que la OIT ha venido desarrollando desde su creación, ya que los elementos preponderantes que definen el concepto han sido abordados por esta institución en múltiples escenarios.

Entonces, el trabajo decente se podría clasificar como un concepto emergente con base en el actual contexto dentro del cual se desarrolla la sociedad, donde la situación laboral es cada vez más vulnerable y la categoría de trabajo tiende a ser precaria desde todas sus perspectivas. La noción de trabajo decente denominada bajo este término nace en la 87ª reunión celebrada por la OIT en 1999, aunque preliminarmente se habían llevado a cabo estudios informales y apropiaciones del mismo en otras instancias. En esta reunión, la OIT en conjunto con la Comunidad Internacional definen el trabajo decente, estipulando:

“Trabajo decente es el trabajo productivo para los hombres y mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con una remuneración adecuada y protección social” (OIT, 1999).

Por lo tanto, trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en la actualidad, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; “no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo” (OIT,1999).

Entonces, se precisa la necesidad de implementar medidas regulatorias ante las condiciones que vulneran las normas fundamentales del trabajo. De igual manera, se exhorta a las naciones a incentivar el pleno empleo como prioridad ineludible de las políticas económicas y sociales en pro de la consecución de empleos dignos para hombres y mujeres. Así, “se forja la alternativa para revalorizar el trabajo por medio de la integración de los derechos laborales y sociales de los individuos” (Gálvez et al, 2011).

En términos de desarrollo, esta línea de acción ha continuado su trasegar en el tiempo con el fin de mostrar una perspectiva más integral, a fin de construir una sociedad con acceso a un trabajo que sea justamente remunerado y bajo condiciones óptimas de desempeño. Esta visión contempla no solo la dimensión económica sino también la política, la social e incluso la cultural, pues “el impulso de los beneficios individuales fortalece el conjunto de las decisiones que afectan la forma de vida en sociedad, repercutiendo así en todas las esferas que le conciernen” (Winchaster, 2008).

Lo anterior permite intuir cómo la teoría del trabajo decente está estrechamente relacionada con la teoría del desarrollo humano. Este enfoque, define al desarrollo como un proceso de ampliación de capacidades y opciones para que las personas puedan ser y lograr hacer lo que valoran. Por lo tanto, esta teoría coloca en el centro de sus postulados la expansión de las libertades y la superación de las privaciones para alcanzar las aspiraciones propias. Así, se concibe al ser humano como portador de las capacidades, siendo este el fin y el medio del desarrollo. Las capacidades de la persona están fuertemente condicionadas por el entorno económico, político, social, cultural y ambiental en el que se desarrolla. Por ello, “para garantizar la ampliación de las capacidades del ser humano, la definición de las políticas debe incorporar tanto las necesidades individuales como las potencialidades colectivas” (Picazzo y Gutiérrez, 2009).

Amartya Sen (2000) indica que el concepto de trabajo decente es universal puesto que abarca a todos los trabajadores, sea cual sea el modo y el sector en donde trabajen: el trabajo asalariado, por cuenta propia y a domicilio, ya sea en la economía regular o en el sector no estructurado (informal). Egger y Sengenberger (2002) por su parte, caracterizan el trabajo decente como el fin al que la fuerza laboral desea llegar, pues constituyen el cumulo de metas a las que se aspira por medio de la obtención de un empleo digno. Ghai (2003), lo concibe como un mecanismo promotor de derechos, además de ser un modelo que se puede enlazar a las sociedades, en tanto que contiene los principios básicos bajo los que debiera regirse el trabajo en términos de equidad.

Espinoza (2003) considera el trabajo decente como una matriz integradora de las características propias del trabajo en términos integrales en pro del desarrollo y de la mejora de las condiciones sociales. Para Barreto Ghione (2003), el trabajo decente configura al trabajo como dimensión fundamental de las personas bajo los principios de equidad, ética, responsabilidad y dignidad humana. Y, en cuanto a la dimensión social, Weimberg (2003), argumenta que el trabajo decente es lo que permite que la dignidad, seguridad y humanidad se encuentren en el empleo, aumentando las posibilidades de la construcción de una disminución en las brechas de desigualdad.

2.2.3. Componentes del Trabajo Decente

Los componentes del trabajo decentes, según la OIT (2013), se estructuran en 4 objetivos los cuales se precisan no solo como finalidades sino como fundamentos para el establecimiento de estrategias de acción que dinamicen el comportamiento de los factores que las integran:

2.2.3.1. Oportunidades de Empleo e Ingresos. El primer eje agrupa variables que permiten valorar la composición del mercado laboral entre formal e informal.

2.2.3.2. Derechos de los Trabajadores. En este eje se agrupan aquellas variables que muestran el cumplimiento de la ley en el trabajo en términos de equidad de género, eliminación del trabajo infantil y formalización del trabajo.

2.2.3.3. Protección Social. En este eje se trabajan aquellas variables que muestran las condiciones en los centros de trabajo, recurriendo a la variable tasa de afiliación al sistema de seguridad social.

2.2.3.4. Diálogo Social. Para este eje se tiene en cuenta la afiliación sindical pues, sirve de referencia para entender si hay condiciones de negociación entre los empleados y los empleadores.

Estos objetivos se interrelacionan de manera sincrónica con la realidad estatal que enfrentan sus sociedades. La normatividad existente, el contexto social y los modos de fortalecimiento y consolidación de sus procesos en pro de las oportunidades y sus efectos sobre las variables en mención.

2.3. Marco Normativo

“El CST desarrolla los principios constitucionales en lo referente a la definición de trabajo, igualdad de los trabajadores, derecho al trabajo, derechos de asociación y huelga, mínimos de derechos y garantías, carácter de orden público de las normas laborales e irrenunciabilidad, norma general de interpretación, normas de aplicación supletoria, conflicto de leyes y normas más favorables y, los derechos individuales y colectivos” (MINTRABAJO, s.f).

2.3.1. Protección y Seguridad Social

“Es necesario remitirse a la Ley 100 de 1993, a través de la cual se crea el sistema de seguridad social integral, concordante con la Ley 797 de 2003, que reformó algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993, adopta disposiciones sobre los Regímenes

Pensionales exceptuados y especial; así mismo y en lo atinente a Seguridad y Salud en el Trabajo, la Ley 1562 de 2012, modificó el Sistema de Riesgos Laborales y consagró disposiciones en materia de Salud Ocupacional, concordante con el decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.” (MINTRABAJO, s.f).

2.3.2. Trabajo Infantil

“La Ley 1098 de 2006 - Código de la Infancia y la Adolescencia, establece normas sustantivas y procesales para la protección integral de los niños, las niñas y los adolescentes, garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades consagrados en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, en la Constitución Política y en las leyes, así como su restablecimiento. Dicha garantía y protección será obligación de la familia, la sociedad y el Estado. La Resolución 3597 de 2003, por la cual se señalan y actualizan las actividades consideradas como peores formas de trabajo infantil y se establece la clasificación de actividades peligrosas y en condiciones de trabajo nocivas para la salud e integridad física o psicológica de las personas menores de 18 años de edad. (MINTRABAJO, s.f)

2.3.3. Empleo

“Las Leyes 1429 de 2010 para formalización y empleo, la Ley 1636 de 2014 estableció el mecanismo de protección al cesante y la Ley 1780 de 2016 o Ley Pro joven. Para el Sector Público la Ley 909 de 2004, relativa a la carrera administrativa.” (MINTRABAJO, s.f)

2.3.4. Trabajo Decente

“De igual forma, el Gobierno Nacional en la implementación del trabajo decente determina en el Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010 (Ley 1151 de 2007), y en el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 (Ley 1450 de 2011), los sistemas de protección social, la competitividad y crecimiento

económico, la innovación para la prosperidad, y las cinco (5) locomotoras para el crecimiento y la generación de empleo, el nuevo Plan de Desarrollo 2014-2018 (Ley 1753 de 2015) “Todos por un nuevo País”, cuenta con estrategias transversales y regionales, orientado al trabajo digno y decente y se identifican dos artículos: 74 sobre Política Nacional de Trabajo Decente y 75 Fortalecimiento del Diálogo Social y la Concertación.” (MINTRABAJO, s.f)

Dentro del marco jurídico, la constitución política colombiana consigna en su legislación ciertos artículos que llevan consigo los principios del trabajo decente, dentro de los que se encuentran: artículo 25 (derecho al trabajo); artículo 38 (garantía del derecho de asociación); artículo 39 (derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado); artículo 43 (igualdad entre hombres y mujeres, protección especial a la maternidad); artículo 44 (Derechos fundamentales de los niños y niñas); artículo 45 (El adolescente tiene derecho a la protección y a la formación integral); artículo 47 (derecho a la previsión, rehabilitación e integración social); artículo 48 (derecho a la seguridad social); artículo 53 (Obligatoriedad de expedir el Estatuto del Trabajo y otorga rango de norma de la legislación interna a los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados); artículo 54 (la obligación del Estado y los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional); artículo 55 (derecho a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales); artículo 56 (garantía del derecho de huelga); artículo 93 (establece que los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno).

2.4. Marco Normativo OIT

La OIT, en lo que respecta al marco normativo ha incentivado normas internacionales que representan sus lineamientos y recomendaciones. En este sentido, ha consolidado una serie de directrices y ha acogido convenios donde ratifica su compromiso con la dirección y desarrollo de

esta temática. Dentro de los convenios más importantes podemos encontrar el Convenio sobre Seguridad y Salud de los trabajadores de la OIT (1981) que propone que la salud no solo hace referencia a la existencia de enfermedades, sino a su vez con la falta de implementación de los servicios físicos y mentales requeridos relacionados con la seguridad laboral.

Del mismo modo, la OIT (2008) refiere una serie de convenios que contemplan la necesidad imperante de preservar los derechos de los trabajadores y sus condiciones dignas, entre estos encontramos:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre el trabajo forzoso. 1930 (núm. 29)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso. 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la edad mínima. 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil. 1999 (núm. 182)
- Convenio sobre igualdad de remuneración. 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). 1958 (núm. 111).

No obstante, aunque la OIT respalda este tipo de convenios para afianzar la necesidad del trabajo decente a nivel global, este organismo solo ha puesto en marcha tres convenios con respecto a esta necesidad y de manera sorprendente, se observa que ninguno realiza un análisis conceptual profundo, a pesar de ser el eje de estudio.

3. Comportamiento de las Ciudades: Caracterización Socioeconómica

3.1. Posicionamiento Estratégico de las Ciudades en los Períodos de Estudio

El presente trabajo contempla a Bucaramanga, Medellín y Bogotá D.C. como las ciudades a estudiar. Dado el carácter de la información recolectada, se analizará de forma inductiva, pasando de lo general a lo específico, pues se hace importante resaltar el entorno demográfico y geográfico que rodea a la capital en términos departamentales. Para este fin se presenta un análisis coyuntural referente al panorama del mercado laboral. Lo anterior se realizará para el período 2018-2019 a manera de contraste, evaluando los cambios en las ciudades entre estos dos períodos y para el año 2020, se presenta el análisis de manera individual, debido a que el comportamiento socioeconómico fue muy similar en las tres ciudades a causa de la pandemia COVID-19.

En síntesis, se presentan algunas variables de especial relevancia, para cada ciudad como lo son población, cobertura financiera, índice de competitividad, entre otras. Asimismo, se realiza un breve análisis sectorial para comprender la estructura de su aparato productivo y la situación del mercado laboral. Lo anterior, tomando como base los datos que suministran instituciones oficiales tales como el DANE, las cámaras de comercio, los boletines económicos de los departamentos y ciudades, entre otras.

Este apartado tiene como finalidad encontrar la relación de estas variables con el trabajo decente, entendiéndose como la pretensión de establecer una conexión entre el nivel de bienestar de los trabajadores dado por el impacto presentado por cada variable, y cómo este último puede corresponder con la existencia de trabajo decente.

3.1.1. Bucaramanga

Bucaramanga como capital del departamento de Santander, siendo uno de los 32 departamentos que conforman la República de Colombia, está ubicado al noreste del país y se encuentra conformado por 87 municipios que ocupan el 2.7% del territorio nacional, agrupados en siete provincias: Comunera, García Rovira, Guanentá, Metropolitana, Yariguíes, Soto Norte y Vélez. Fundado en 1795 como provincia y configurado como departamento en 1886, tiene una superficie total de 30537 km².

Debido al auge económico y educativo aunado a la crisis económica y social de Venezuela, se ha hecho común la migración de ciudadanos de otras partes del país y del exterior al departamento, configurando una nueva etnografía. A nivel poblacional, el departamento registró 2.800.841 personas efectivamente censadas para el año 2019, de acuerdo a los datos DANE.

A nivel departamental, se observa que, según datos del Indicador Mensual de Actividad Económica del Banco de la República, en el tercer trimestre de 2019, a comparación de 2018, Santander creció en los sectores agropecuario, de industria, comercio y turismo; alcanzando un crecimiento del 2,9%. A su vez, puede destacarse su PIB, que en este período alcanza los 68.6 billones (DANE,2019), explicado principalmente por las ventas del comercio, la producción industrial y agropecuaria, así como de la construcción; viéndose afectado considerablemente por el descenso paulatino de la extracción de petróleo y las exportaciones, teniendo un aporte al PIB nacional de 6,47%.

En términos de cobertura financiera, el departamento cuenta con un porcentaje de adultos con productos activos o vigentes del 67,3% para el año 2019 (SFC, 2019). La región se encuentra por encima de la media nacional a nivel urbano, pero en la zona rural aún se percibe una brecha dada la falta de conectividad, la presencia casi nula de los entes financieros y la poca educación que se ha impartido en estas zonas para acceder a estos servicios.

Con un porcentaje del 53% en las cuentas de ahorro, obedece a un fortalecimiento de capital, tecnología y reducción del riesgo, lo que ha permitido mayores recursos que permean la economía nacional, aumentando así la captación. El desarrollo de esta dinámica financiera, permite entrever una leve aproximación a las métricas de trabajo decente, puesto que hasta cierto punto, el uso de estos instrumentos financieros indica formalidad laboral.

La capital del departamento en términos de mercado laboral, para el año 2019, “después de presentar un retroceso entre 2017 y 2018, la tasa global de participación de Bucaramanga permaneció constante en 67,1% durante 2019, en un contexto en el cual la población inactiva creció levemente (1,3%)” (DNP, 2019).

En el trimestre de noviembre de 2018 a enero de 2019 en Bucaramanga, se presentaron 54.000 cesantes, lo que evidencia el incremento de desempleados y desocupados en la capital santandereana. Un hecho que marca esta situación es la entrada masiva de migrantes venezolanos, quienes incrementan estas cifras (Carreño, 2020), aunado a los bajos niveles de calidad del trabajo, recurriendo a prácticas como la informalidad, o en el peor de los casos, la delincuencia. La tasa de informalidad para Bucaramanga en 2019 fue de 55,30% destacándose un descenso frente a la tasa de informalidad en el 2018 de 56,30%, ubicándose así, como la octava ciudad a nivel nacional con mayor proporción de informalidad, estando a su vez por encima de la media nacional cuya cifra se encontraba en 47,2% (DANE, 2019).

A nivel de distribución de población ocupada por sexo, se observa que, para el último trimestre del año, en la ciudad los hombres cuentan con el 69,9% de ocupación de la población masculina, mientras las mujeres ocupadas conforman el 53,6% del total poblacional de su género. (DANE, 2019).

A nivel económico es importante destacar los datos relevantes de la ciudad, como área estudiada dentro del presente trabajo, dado que, es dentro de las ciudades donde suele estar presente el aparato productivo en mayor proporción, por su facilidad y accesibilidad de recursos y factores que permite el crecimiento de la urbe como lo son la especialización de mano de obra, la inversión industrial, entre otros. Como municipio del departamento de Santander, Bucaramanga cuenta con una población proyectada y ajustada de 528.855 habitantes a 2019, de acuerdo al último censo realizado por el DANE. (DANE, 2019).

Los indicadores económicos y sociales de esta ciudad suelen estar por encima de la media nacional, llegándose a ubicar incluso entre los primeros cinco a escala nacional de la medida de economías urbanas y rurales del país. Uno de sus puntos a favor a lo largo de los últimos años, destacado en la mayoría de los informes tanto públicos como privados, es contar con una de las menores tasas de pobreza monetaria (31,4% en 2019) y una de las tasas de distribución más equitativa del ingreso en Colombia, con un Coeficiente de Gini de 0,427. (DANE, 2018).

Esto se sustenta con la presencia de instituciones de formación técnica y superior, las cuales son reconocidas por su calidad tanto a nivel nacional como internacional, generando así capital y talento humano especializado, incentivando el desarrollo y la competitividad regional por medio de la investigación e innovación propia de sus instituciones educativas. Varios estudios de competitividad, desarrollo y economía regional destacan la integración entre sectores económicos y la incidencia de la academia, en tanto que permiten orientar y guiar a la región a las bases necesarias para producir e impulsar el crecimiento por medio de elementos creados por y para la sociedad de hoy.

Sus actividades económicas se benefician de aspectos como la localización geográfica estratégica, así como, de su clima y constante expansión de capital humano. La teoría ampara esta

afirmación con aportes como los de Jones & Romer (2010), quienes afirman que “las ideas, las instituciones, la población y el capital humano son ahora el centro de la teoría del crecimiento”, así como la idea de Glaeser (2011) asumiendo que “el capital humano, más que la infraestructura, explican el éxito de las ciudades”.

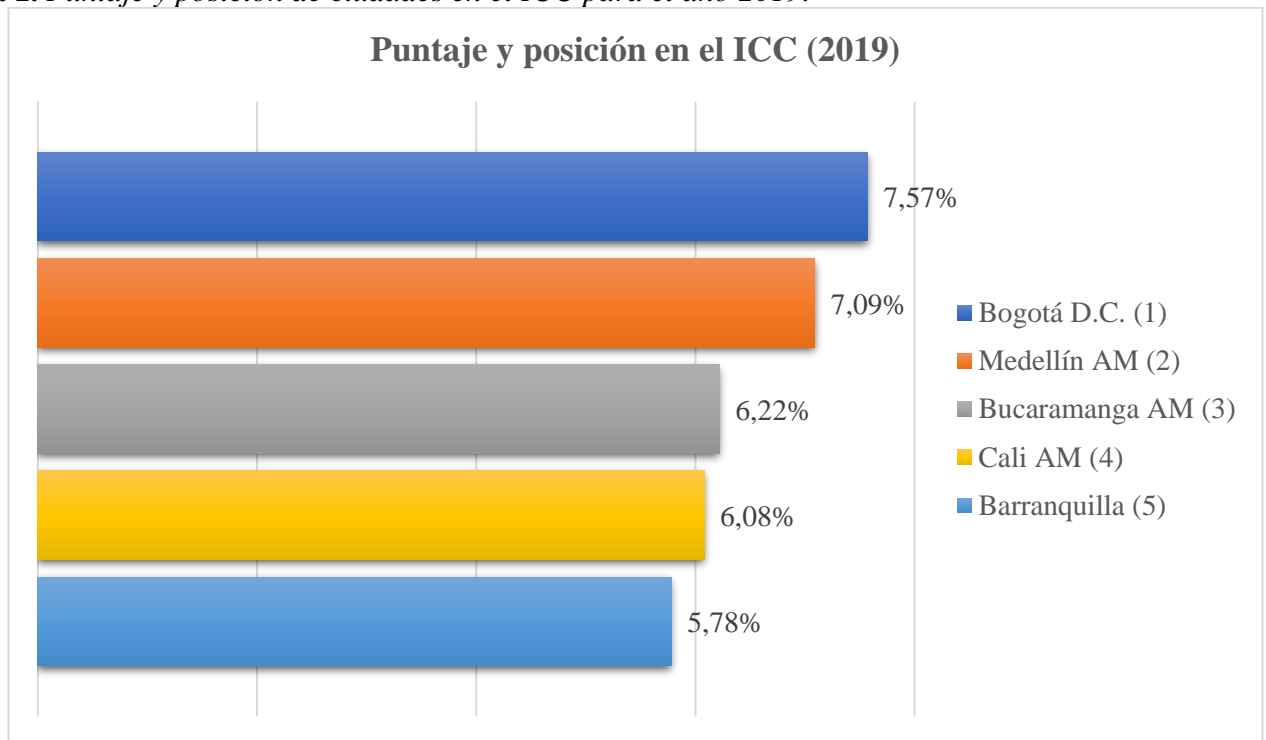
Con otros autores como Kalmanovitz (2001), Gallup & Mellinger (1999), y Meisel & Bonet (2006), puede concluirse cómo los aspectos de institucionalidad, ubicación, cultura, geografía y en especial el capital humano, son vitales para la expansión y crecimiento de las ciudades. Se puede afirmar que el 2019 fue un año positivo para la ciudad, ratificando la tendencia creciente que se observa en el PIB en los últimos tres años, de acuerdo con los reportes de resultados del DANE para 2019.

Para medir la competitividad de las ciudades, se utiliza el índice de competitividad propuesto por el Consejo Privado de Competitividad (CPC) y la Universidad del Rosario, el cual analiza las condiciones habilitantes, el capital humano, la eficiencia de los mercados y el ecosistema innovador bajo 13 pilares y 103 indicadores, los cuales corresponden en su totalidad a datos “duros”, y no de percepción.

En este contexto, de los resultados del índice de Competitividad para 2019, en Bucaramanga se destacan, en primer lugar, el área de sostenibilidad ambiental (7,2/10), en segundo lugar, educación básica y media (7,8/10) y mercado laboral (7,6/10). Esta información brinda a las ciudades herramientas para la toma de decisiones que ocupe temas como productividad, apropiamiento de la crisis y aprovechamiento de los recursos propios de las regiones. De esta manera y según la información de la Figura 1, la ciudad presenta un puntaje calificación de 6,22 de 10 posibles, Bucaramanga se ubica en el tercer puesto del índice, lo que representa a un territorio

que se encuentra mejorando constantemente la calidad de vida de los ciudadanos que componen el departamento, por medio de la adopción de políticas públicas afines. (CPC, 2019, p. 29).

Figura 1. Puntaje y posición de ciudades en el ICC para el año 2019.



Nota: Datos tomados de ICC

3.1.2. Medellín

Con una población proyectada y estimada por parte del DANE para el año 2019 de 5.974.788 habitantes, Antioquia cuenta con la ciudad de Medellín como capital del departamento. Esta ciudad cuenta con 2.499.080 habitantes y se constituye como la segunda ciudad más poblada del país. Ubicado al noroccidente, entre las regiones Andina y Caribe, cuenta con una extensión territorial de 63600 km². Su territorio está conformado por 125 municipios, de los cuales más del 50% se ubica en lo que se conoce como el área metropolitana del Valle de Aburrá.

A nivel de economía, genera aproximadamente el 14,46% del PIB nacional, el cual se estimó en 129,5 billones de pesos. Su economía se basa principalmente en los sectores industrial

(43,6%), servicios (39,7%), y comercio (7%). El mayor auge lo destacan las empresas del sector textil, las sustancias y productos químicos, los alimentos, las bebidas y, en menor proporción, el sector metalmecánico, eléctrico y electrónico, así como el sector de bienes intermedios y bienes de capital.

El departamento de Antioquia cuenta con un porcentaje de cobertura financiera de 88,4%, destacando principalmente las cuentas de ahorro, los productos de crédito y, un emergente y cada vez más fuerte sistema electrónico para realizar trámites desde donde se encuentre el usuario. Es importante mencionar también las formas más comunes de obtención de créditos, siendo estas: El desembolso de créditos con un alto número de aprobados y los créditos de vivienda con un mayor monto destinado entre las demás modalidades (microcrédito, consumo y consumo de bajo monto).

Para el caso de Medellín, se puede considerar el mejor de la clasificación en materia de cobertura de seguros y en el índice de profundización financiera de la cartera comercial. Indicadores en los que presenta una puntuación de 10 sobre 10 en el índice de competitividad. (CPC, 2019).

Cabe resaltar que su desarrollo económico y social ha permitido situar en su interior a grandes multinacionales, quienes han influido y promovido su crecimiento constante a lo largo de las últimas décadas. No obstante, a nivel social se evidencia aún un atraso y rezago considerables en términos de pobreza e indigencia, en las que presentan cifras por encima de la media nacional.

En lo que respecta a mercado laboral, Medellín presentó una tasa global de participación de 64,8% en 2019, frente a 65,4% en 2018; y una tasa de desocupación de 12,2% en 2019, frente a 11,7% en 2018. Frente a las cifras nacionales, la tasa global de participación se ubica por debajo de la media (66,0,%). La tasa de informalidad, para 2019 es de 41,60%, frente al 42% registrado en 2018, evidenciando una mejora en este aspecto. Por su parte, en términos de distribución del

ingreso, se presenta un coeficiente de Gini de 0,474, y en términos de pobreza monetaria, se encuentra una tasa de 24,4% para 2019. (DNP, 2019).

Para mitigar y combatir el problema de condiciones laborales de la ciudad, se creó el Programa Medellín Cómo Vamos el cual, hace seguimiento a la evolución del empleo por medio del estudio de indicadores de mercado laboral, en función de la calidad de vida de todos los ciudadanos que conforman el grueso de la región.

En aspectos de competitividad el índice se ubicó, durante los años 2018 y 2019, como la segunda ciudad más competitiva del país: En el 2019 obtuvo un puntaje de 7.09 sobre 10. Esto debido a sus excelentes resultados en cada uno de los 13 pilares del índice, en los que destaca su calificación: instituciones (10/10), infraestructura y equipamiento (6,24/10), sostenibilidad ambiental (5,71/10), salud (10/10), educación superior y formación para el trabajo (7,54/10), sistema financiero (8,03/10), tamaño del mercado (7,41/10), sofisticación y diversificación (9,58/10), innovación y dinámica empresarial (6,48/10).

Medellín se destaca a nivel económico por los sectores cuya participación pondera su PIB, entre los cuales cabe señalar la industria manufacturera, el comercio y las actividades inmobiliarias. A su vez, la empleabilidad de la ciudad se ve demarcada principalmente por los sectores comercio, restaurantes y hoteles, servicios comunales, sociales y personales, y la industria manufacturera. Los sectores mencionados anteriormente constituyeron cerca del 69% de participación en la tasa de ocupación, en empresas ubicadas en mayor proporción en el sector comercial del Valle de Aburrá. (Medellín como vamos, 2019).

De acuerdo con datos proporcionados por la Cámara de Comercio, para el año 2019 se revela un buen desempeño en el sector comercial, con crecimiento en las ventas minoristas, y en producción y venta de manufacturas, particularmente en sectores como papel e imprentas,

vehículos, y textiles y confecciones. Adicionalmente, teniendo en cuenta las mejoras presentadas en los indicadores del sector construcción y crecimiento de las exportaciones, se presenta una prolongación en la recuperación de la demanda interna, los cuales permiten proyectar un crecimiento de 3,2% al cierre de año. (Cámara de comercio de Medellín, 2019).

3.1.3. Bogotá D.C.

Con el nombre oficial de Bogotá Distrito Capital, la ciudad se configura como la capital del país y del departamento de Cundinamarca. A diferencia de las ciudades previamente mencionadas, la ciudad está administrada como distrito capital, lo que le confiere las atribuciones administrativas otorgadas a los departamentos, gozando de autonomía para la gestión de sus intereses dentro de los límites de la constitución política del país. Constituida por 20 localidades, se considera el epicentro político, administrativo, económico, cultural, entre otros, a nivel nacional. Cuenta con una población conformada por 8.808.734 habitantes para el año 2019 y una superficie geográfica de 1775 km². Se destaca por tener el mayor PIB a nivel nacional con un 25.5% de participación, con 433,5 billones de pesos para el 2019.

Es importante mencionar que la integración conformada por Bogotá y Cundinamarca es una de las más llamativas a nivel comercial y empresarial, en tanto que, su clima de negocios se caracteriza por su dinamismo y diversificación, ventaja competitiva destacable en la región no solo a nivel local y nacional sino a nivel latinoamericano. De acuerdo con los reportes obtenidos por la Cámara de Comercio de Bogotá y el DANE, se estima un total de 523.000 empresas en este segmento territorial que, de acuerdo a las estadísticas, representan un 32% de las empresas en Colombia. Esto reflejó un crecimiento del 3,4%, el mayor crecimiento desde 2016.

Todo lo anterior, se resume en mejores condiciones y oportunidades para atraer expectativas de negocios: mayor inversión extranjera, reconocimiento internacional como ciudad

global, capacidad de convocatoria en diversos eventos de talla internacional, entre otros grandes atributos con los que se desarrolla el ambiente de negocios ofrecido por la capital.

A nivel de competitividad, ocupa el primer lugar de índice de competitividad con un puntaje de 7,57 en el ranking nacional. Se destaca en la mayoría de los pilares, teniendo el primer lugar en: instituciones (7,7/10), infraestructura y equipamiento (7,0/10), mercado laboral (7,8/10), sistema financiero (8,3/10), tamaño del mercado (8,3/10) e innovación y dinámica empresarial (7,7/10). Ocupa el segundo lugar en sostenibilidad ambiental (7,0/10), educación superior y formación para el trabajo (7,3/10), y sofisticación y diversificación (9,6/10). Para los demás indicadores osciló su posición entre 3 y 8 puesto con ratio mínima de 5,9 y máxima de 7,6. Esto muestra un balance positivo y evidencia las buenas prácticas gubernamentales en pro del desarrollo y crecimiento empresarial de la ciudad.

A nivel sectorial, Bogotá se destaca por ser una de las economías más diversificadas del país. En orden de importancia por participación en el PIB, se encuentran: administración pública y defensa, seguridad social y de servicios sociales, actividades inmobiliarias, comercio, transporte y almacenamiento, alojamiento y servicios de comida, actividades financieras y de seguros, actividades profesionales, científicas y técnicas, industrias manufactureras, información y comunicaciones, construcción, actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios, explotación de minas y canteras, y, agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca. (Cámara de comercio de Bogotá, 2019).

En términos de mercado laboral, en 2019 Bogotá D.C. registró una tasa global de participación de 69,0% mientras que en 2018 fue de 69,1%, la tasa de ocupación se situó en 61,5% para 2019 mientras que en 2018 fue de 61,9%, y la tasa de desempleo fue 10,9% mientras que en

2018 se ubicó en 10,5%. En términos de distribución del ingreso, el coeficiente de Gini fue de 0,504. Y la tasa de incidencia de pobreza monetaria, fue en 2019 de 27,2%. (DNP, 2019).

Desde 2010 la tasa de desempleo descendió considerablemente, estando cerca a las 13 áreas principales y, de manera inédita, inferior a todas estas. Sin embargo, el aumento de la tasa de desempleo para el 2019 se explica, en parte, por el incremento de los desocupados en la capital, pues la oferta laboral no logró igualar la tasa de desocupación. En términos de informalidad, la ciudad destaca por presentar tasas de informalidad más bajas y reducciones más fuertes que el promedio de otras ciudades del país. (DNP, 2020)

Por lo anterior, Bogotá se destaca como una de las ciudades con menor informalidad del país. En cuanto a los ingresos, la ciudad continúa registrando un ingreso nominal por encima del promedio urbano y presentó un retroceso en términos de equidad salarial por género, lo que tiene en miras el estatus de trabajo decente en la capital, de acuerdo con estudios de las principales instituciones: cámaras de comercio, observatorios de empleo, entre otros.

En referencia a la cobertura financiera de la ciudad de Bogotá, en conjunto con Cundinamarca, se presenta una tasa de 95,4%, por lo que puede analizarse una tendencia positiva en materia de acceso gracias a las modalidades de inclusión financiera tanto personal como empresarial, siendo estas últimas las que han presentado el mayor crecimiento y adquisición de productos financieros. No obstante, el sector empresarial presenta un rezago en el nivel de uso de estos servicios, así como en el acceso a crédito por parte de las MiPymes, quienes por razones y factores propios tales como niveles de formalidad, autoexclusión y reportes negativos, no pueden acceder a los canales de financiación de sus proyectos. (Cámara de comercio de Bogotá, 2019).

Las apuestas en temas de inclusión de la ciudad, plantean mitigar los factores anteriores, en busca del fomento de sus servicios y la articulación bancaria con el sector empresarial. A nivel

personal, se observa un desempeño favorable, contando con la cuenta de ahorros como el producto más utilizado, y el acceso a crédito de consumo con un aumento significativo en el último quinquenio (2014-2019). (Cámara de comercio de Bogotá, 2019).

3.2. Situación socioeconómica de las ciudades de Bucaramanga, Medellín y Bogotá para el año 2020

El año 2020 marcó un hito con la emergencia sanitaria Covid-19. Se presentó un histórico decrecimiento de la productividad mundial que afectó el crecimiento económico, acentuando las brechas salariales, económicas, de infraestructura y demás factores de expansión que han estado levemente sostenidos por sectores como las exportaciones y el manejo fiscal prudente.

Colombia ha logrado mantenerse en una senda de progreso. Tras esfuerzos por parte del gobierno y los instrumentos macroeconómicos como un sólido consumo privado y una mayor inversión, se logró tener un crecimiento económico de 3.3% en 2019. No obstante, la recesión causada por la pandemia golpeó profundamente la economía, afectando el entorno de esta y haciendo necesaria la implementación de diferentes medidas que permitieran aumentar la liquidez (Banco Mundial, 2020).

Las medidas adoptadas para la reactivación económica del país a partir de mayo de 2020, han tenido un impacto significativo en el crecimiento económico, la dinámica empresarial y el ajuste de las condiciones sociales teniéndose como referencia el acceso al empleo, la conservación de la salud y el salvamento de la estructura empresarial de la pequeña y mediana empresa. Una de las situaciones que agravó el tema del mercado laboral es el teletrabajo y la flexibilización de las condiciones laborales, que se convirtieron en la principal estrategia de los empresarios frente a la situación provocada por el Covid-19.

A nivel de desempleo, la tasa nacional se encontró oscilando entre 14,7% en octubre y 13,3% para el mes de noviembre de acuerdo al informe de mercado laboral presentado por el

DANE, lo que evidencia un crecimiento de esta tasa, al compararla con los indicadores de 2019, donde la cifra rondaba por 9,3%.

Debido a la emergencia sanitaria, el DANE limitó la recolección de datos, en los primeros meses de este semestre, por lo tanto se presenta a continuación grosso modo la situación del mercado laboral y la perspectiva socioeconómica de cada ciudad durante el primer semestre de 2020.

3.2.1 Bogotá D.C.

Para el primer semestre de 2020, la tasa de desempleo de Bogotá fue de 17,7%. Por su parte, la tasa de ocupados presentó una caída de 14% respecto al primer semestre de 2019, la cual es más alta que la del promedio de las 13 áreas a nivel nacional (12,1%). Asimismo, una proporción importante de las personas que perdieron su empleo incrementó la inactividad, situándose en 23,1%, por lo que se evidencia cómo la ciudad perdió cerca de 578.000 empleos, explicando el 42,3% de la reducción de los ocupados a nivel metropolitano.

A nivel sectorial, las mayores pérdidas se encontraron en el comercio, las actividades artísticas y de entretenimiento y, en el alojamiento y los servicios de comida. Asimismo, el mercado laboral femenino fue una de las poblaciones más afectadas, incrementando el desempleo de manera más rápida que el de los hombres. De manera homóloga, la población de jóvenes de 14 a 28 años también incrementó su desempleo de forma más acelerada comparada con el resto de las edades. (DPN, 2020).

3.2.2 Bucaramanga

Bucaramanga por su parte, tuvo una tasa de desempleo de 16,8%, incrementando 5,9 puntos porcentuales respecto a 2019, siendo uno de los incrementos más bajos a nivel nacional. De esta

forma, se observa que la ciudad presentó un descenso en la tasa de ocupados del 8,8%. También, cabe resaltar el incremento de los desocupados en un 47,3%, cifra que se ubica por encima del promedio nacional. Con una inactividad sin variaciones significativas respecto al mismo semestre en 2019, se asume que el aumento relativamente inferior del desempleo de la ciudad corresponde a una destrucción comparativa de empleo y no a una manifestación propia de la inactividad. En tanto, se calcula que que la ciudad perdió cerca de 47.300 empleos.

A nivel sectorial, las mayores pérdidas se presentaron en la industria, el comercio y las actividades artísticas y de entretenimiento. Un punto para destacar de manera particular es la tasa de desempleo masculina por encima de la femenina, comportamiento atípico de la brecha de género, puesto que solo se presenta en Bucaramanga para este año. De igual manera, para la población entre 14 a 28 años se elevó la tasa de desempleo en mayor proporción que las demás edades. Esto indica que los hombres y los jóvenes, no poseen, dentro del marco de la pandemia, las condiciones necesarias que comprenden las medidas de reinserción al mercado laboral. (DPN, 2020)

3.2.3 Medellín

Con uno de los incrementos más bajos a nivel nacional, Medellín presentó una tasa de desempleo del 19% para 2020 con un incremento de 6,0 p.p. respecto a 2019. La proporción de ocupados por su parte, tuvo una caída de aproximadamente 10,1% con respecto al año anterior, que es inferior a la del promedio nacional, se estima que la ciudad perdió cerca de 180.183 empleos, y se presentó un incremento significativo en la tasa de desocupados con 40,0%. Se estima que existe una destrucción de empleo mayor a la cifra de inactividad en la ciudad.

A nivel sectorial las mayores pérdidas se presentaron en el comercio, las actividades artísticas y de entretenimiento y la industria. Contrario a la mayoría de las ciudades del país, los hombres se ven afectados ante el incremento de la tasa de desempleo de manera más fuerte que las

mujeres. La aceleración del desempleo en la población de 18 a 24 años preocupa por su creciente y rápido incremento. (DPN, 2020).

3.3. Estructura Empresarial por Ciudades

La estructura empresarial se vio afectada por el impacto negativo que tuvo la contingencia sobre la economía. Las microempresas para las 3 ciudades en estudio se vieron gravemente afectadas, considerando aun las ayudas gubernamentales de salvamento. De acuerdo con los reportes de las cámaras de comercio, al menos el 10% de las microempresas se reportó ante las centrales de riesgo en situación de quiebra. Dada su condición vulnerable, su situación se agudizó tras las medidas restrictivas tomadas por los gobiernos para salvaguardar la salud y vida de la población.

Tras la reactivación económica, se hizo evidente cómo los empleos se vieron afectados tras el recorte de la fuerza laboral debido al estado financiero de las microempresas, quienes para operar debieron establecer estrategias sin precedentes.

3.4. Cobertura y Apoyo Financiero por Ciudades

El apoyo financiero en las principales ciudades del país se hizo presente por medio de alivios en cuotas de créditos, acceso a créditos de consumo y microcrédito, así como apoyos a las empresas de cualquier tamaño y actividad, cuyo impulso permitiera mitigar el impacto negativo de la pandemia.

En Bogotá, por ejemplo, se incentivó la vinculación a líneas preferenciales, plazos, periodos de gracia y congelamientos de créditos, reducción y eliminación de costos y montos de transacciones bancarias, reducción de tasas de interés, congelamiento de calificación crediticia, diseño y estructuración de nuevos productos financieros, de acuerdo a la necesidad específica de cada cliente. (Cámara de comercio de Bogotá, 2020).

Bucaramanga estructuró por su parte en compañía de Bancóldex, la línea especial de crédito Bucaramanga Responde, donde se dirigieron a Pymes y empresarios informales, créditos con plazos y períodos de gracia acorde a la situación financiera de sus tomadores a fin de apalancar las necesidades de cada negocio a nivel de funcionamiento. (Bancóldex, 2020).

El impacto de las medidas financieras en Medellín abarcó la negociación de condiciones para el pago de créditos (períodos de gracia, plazos, etc.), no afectación en la calificación de riesgo, evaluación de las condiciones que den viabilidad a los deudores, así como la promoción de canales digitales sin aumento en el valor de las transacciones (Alcaldía de Medellín, s.f).

A continuación se presentan de manera comparativa los datos que influyen en el panorama del mercado laboral contemplados en la presente caracterización de las ciudades en estudio, teniendo como variables imperantes: Tasa global de participación, Tasa de desempleo, Tasa de informalidad, Coeficiente de Gini, Índice de competitividad, Tasa de pobreza monetaria y Cobertura financiera.

Tabla 2. *Variables de mercado laboral: Caracterización de ciudades*

Variables	Bucaramanga	Bogotá	Medellín
Tasa global de participación	2018: 67,1% 2019: 67,1%	2018: 69,1% 2019: 69,0%	2018: 65,4% 2019: 64,8%
Tasa de desempleo	2018: 8,8% 2019: 10,2% 2020: 18,2%	2018: 10,5% 2019: 10,9% 2020: 17,7%	2018: 11,7% 2019: 12,2% 2020: 19,0%
Tasa de informalidad	2018: 56,30% 2019: 55,30%	2018: 41,80% 2019: 40,60%	2018: 42,00% 2019: 41,60%
Coeficiente de Gini	2018: 0,432	2018: 0,504	2018: 0,474
Índice de Competitividad	2019: 6,22	2019: 7,57	2019: 7,09
Tasas de pobreza monetaria	2019: 31,4	2019: 27,2	2019: 24,4
Cobertura financiera	2019: 76,4	2019: 95,4	2019: 88,4

Nota: Datos tomados del DANE y DNP.

Estas ciudades, a nivel general, muestran cómo la situación laboral se ha comportado a partir del panorama socioeconómico que enfrentan las mismas. En términos socioeconómicos, variables que miden la distribución del ingreso, la cobertura financiera, la incidencia de la pobreza monetaria y demás indicadores de bienestar, dan cuenta del mínimo avance presentado para alcanzar un trabajo decente conforme a las directrices de la Organización Internacional del Trabajo. Así mismo, se puede contextualizar e inferir, cómo se presenta la dinámica del trabajo decente en la actualidad: aumento de la informalidad que disminuye la probabilidad del progreso colectivo, remuneración con umbrales precarios donde no se reconoce la labor del trabajador, brechas salariales por género que persisten aún en nuestra era, entre otros.

Es destacable ver cómo las ciudades que encabezan la lista en términos competitivos y productivos, presentan, como juicio a priori, unos bajos indicadores de trabajo decente que evidentemente precarizan la situación laboral no solo de las ciudades en estudio sino del conjunto nacional. A pesar del trabajo mancomunado entre el sector público y privado, los avances que se han alcanzado no constituyen un progreso, sino por el contrario un rezago.

Se ha hecho latente la búsqueda de un trabajo decente que mitigue los impactos de las crisis socioeconómicas que han sumido al trabajador en un déficit de bienestar, con miras hacia una recuperación sostenida, por medio de la evolución de los panoramas que a hoy refuerzan esta realidad. Es por ello, que analizar y construir los indicadores que conforman este tema, ayudará a plantear nuevas estrategias que impulsen este objetivo conjunto entre instituciones, empresas y trabajadores, quienes dirijan sus esfuerzos a la construcción de mejores condiciones laborales.

4. Análisis Comparativo de los Componentes en Función del Trabajo Decente

El trabajo decente se hace presente en las agendas de los países a partir de 1999 tras las directrices de Juan Somavia quien lo define como “la búsqueda de un trabajo con condiciones dignas de libertad, equidad, seguridad y respeto” (OIT, 1999). Se conceptúa desarrollando cuatro ejes o elementos que fundamentan su existencia: Acceso al empleo, Seguridad en el empleo, Derechos laborales y Diálogo social.

El acceso al empleo se fundamenta en la generación de ingresos que impulse el crecimiento desde el trabajador hacia la sociedad, propiciando el desarrollo económico en los territorios. La seguridad en el empleo busca garantizar la inclusión social y las condiciones seguras en los ambientes laborales y contempla el acceso a la protección del empleado. Los derechos laborales hacen referencia a la disposición que requieren los trabajadores, tanto de hombres como mujeres, en términos de igual participación y trato en sus condiciones. Y, el diálogo social impulsa y promueve la negociación tripartita entre gobierno, empleado y empleador, buscando una actuación coherente a las necesidades de los estamentos que componen sociedad.

En el presente apartado, se realiza un análisis comparativo de los 13 indicadores elegidos para evaluar el Trabajo Decente entre las ciudades y período estudiado. Con lo anterior, se pretende evidenciar el nivel de incidencia de cada indicador y presentar el balance de desempeño de las 3 ciudades, de manera tal que se pueda establecer el orden jerárquico de estas en términos de trabajo decente.

Retomando la información consignada en el capítulo 2, los cuatro componentes y los 13 indicadores se calculan utilizando la información de la GEIH para el período 2018 – 2020 organizados así:

- Acceso al empleo: Tasa global de participación, Tasa de desocupación, Tasa de presión general, Subempleo por insuficiencia de horas, Tasa de subocupación, Tasa de informalidad, Tasa de trabajo asalariado.
- Seguridad en el empleo: Tasa de afiliación al sistema de seguridad social.
- Derechos laborales: Trabajo infantil, Relación de desempleo por género, Población con contrato definido, Brecha salarial por género.
- Diálogo social: Afiliación sindical.

Al finalizar el análisis de cada eje, se presenta el compendio de indicadores que lo conforman. Comprende el nombre del indicador, su unidad de medida, su forma de cálculo y los resultados correspondientes para cada año.

Este estudio se realiza a partir de la metodología desarrollada por la oficina de países de la Organización Internacional del Trabajo para México y Cuba, presentados en su boletín semestral Situación del trabajo decente en México, donde se evalúa el avance de mercado laboral basado en el concepto de trabajo decente. Dado lo anterior, el presente análisis se basa en sus cálculos y métricas aplicadas a 3 ciudades de Colombia, de acuerdo a los datos e información disponible de dominio público. (OIT, 2013).

4.1 Eje 1. Acceso al Empleo

Entendiendo el concepto de trabajo decente como la relación entre cantidad y calidad en las condiciones laborales de los individuos, el eje 1 precisa considerar la suficiencia de empleo, las remuneraciones y las condiciones específicas con las que cuenta el trabajador en contraprestación por su labor. Con base en lo anterior, se examinan las modalidades de contratación, en todas sus formas, jornadas y categorías. Estos factores tienden a variar de acuerdo a las dinámicas laborales propias de cada región, dentro de los cuales se pueden destacar: nivel de desarrollo, ingreso per

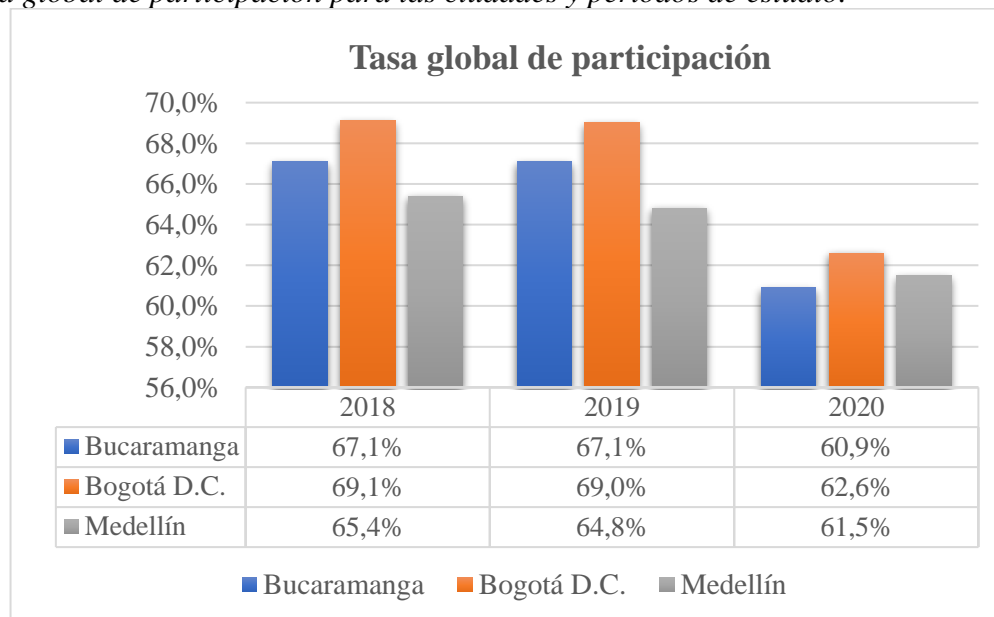
cápita, distribución de recursos, políticas económicas y laborales, entre otros. En este sentido, el papel que aspira desempeñar la OIT por medio de estos ajustes, es promover y proveer de condiciones dignas a los trabajadores, además de ampliar su escala de oportunidades productivas y personales con una retribución acorde a su labor.

De esta manera, el centro de los tópicos de estudio de la OIT, se centra en las condiciones laborales en concordancia con las características y necesidades propias del ambiente nacional. Es por ello por lo que han propuesto una serie de indicadores, los cuales son considerados útiles para el cálculo y medición de este eje.

Estos indicadores encuentran su explicación teórica de acuerdo al significado y medición que les da la OIT, y los datos que el DANE por medio de la GEIH, y demás instituciones han presentado por medio de sus informes.

4.1.1. Tasa Global de Participación Laboral

Es el indicador que se encarga de cuantificar el tamaño de la fuerza de trabajo y refiere la relación porcentual entre la población económicamente activa (PEA) y la población en edad de trabajar (PET).

Figura 2. Tasa global de participación para las ciudades y períodos de estudio.

Nota. Datos tomados de DANE.

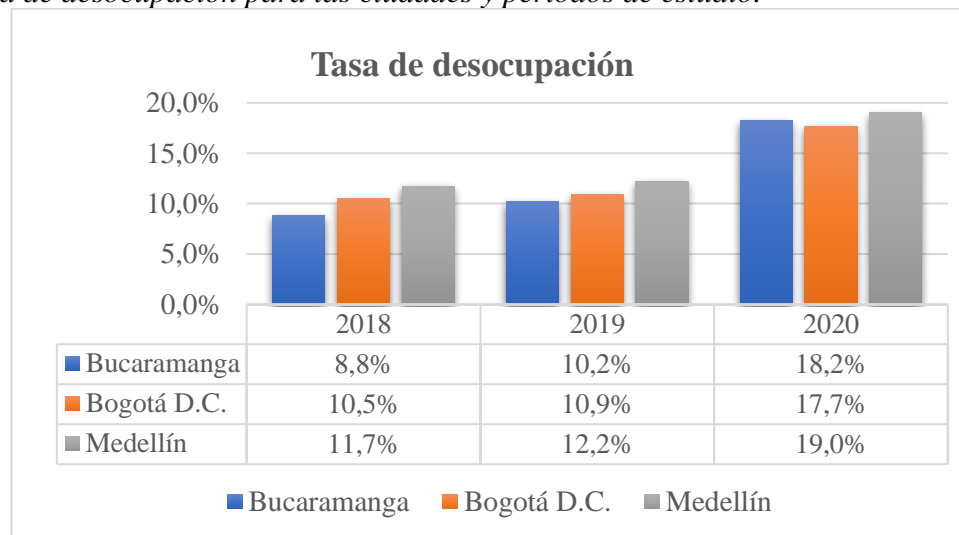
Como se puede evidenciar en la Figura 2, la tasa global de participación presenta similitudes entre los años 2018 y 2019 dado que las fluctuaciones son mínimas, destacándose que las tres capitales figuran en los informes de Cámaras de comercio y reportes institucionales, como las ciudades con mayor participación a nivel nacional, y dentro de ellas Bogotá como la ciudad con mayores oportunidades respecto a las demás ciudades del país.

En el 2020 se presenta una variación significativa dada la insuficiencia de datos (datos existentes hasta primer semestre) y la contingencia sanitaria que golpeó fuertemente la economía, presentándose una disminución del indicador durante este período que afectó considerablemente la población activa.

4.1.2. Tasa de Desempleo o Desocupación

Se entiende como la relación porcentual entre el número de personas que se encuentran buscando trabajo y el número de personas que integran la fuerza laboral, es decir, la población económicamente activa.

Figura 3. Tasa de desocupación para las ciudades y períodos de estudio.



Nota. Datos tomados de DANE

De igual manera este indicador laboral, según la Figura 3, manifiesta un comportamiento relativamente constante para los años 2018 y 2019, siendo Medellín la ciudad con mayor tasa de desocupación durante todos los períodos de estudio con 11,7% para 2018, 12,2% en 2019 y 19,0% para 2020, y Bucaramanga la que presenta la menor tasa para 2018 con 8,8% y 2019 con 10,2%.

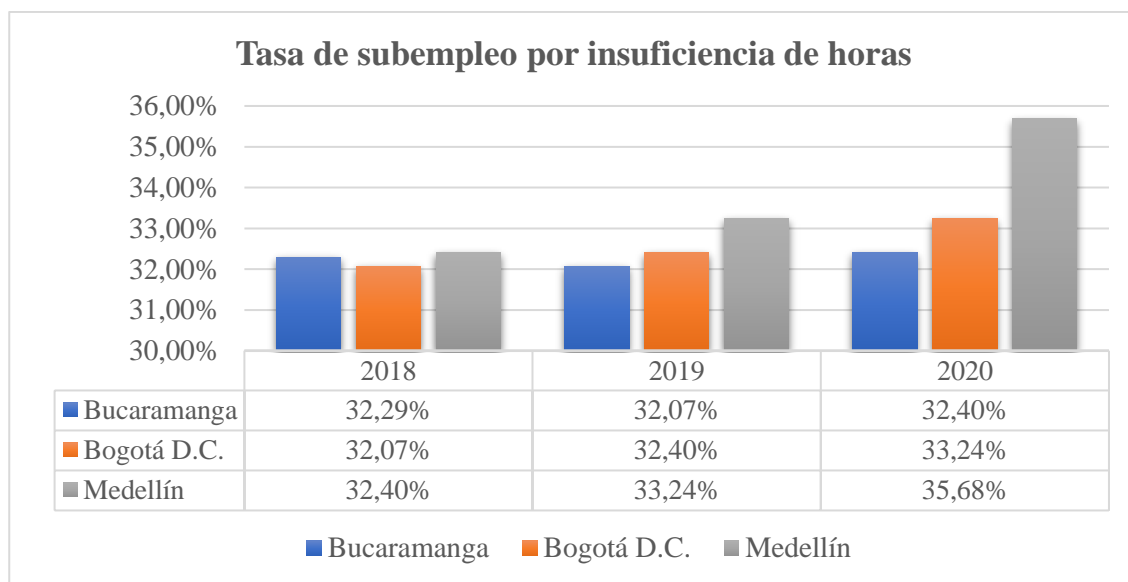
Se evidencia la incidencia de la crisis provocada por la contingencia en el incremento de estas tasas de manera significativa, lo que aumenta los índices de pobreza y desestabilización económica a posteriori. De acuerdo a los datos obtenidos por los informes del DNP para cada ciudad en cada período, se estima que gran influencia de este crecimiento se percibe gracias al

desempleo femenino, que en magnitud tiende a ser mayor, aumentando la brecha y afectando la población en general.

4.1.3. Tasa de Subempleo por Insuficiencia de Horas

De acuerdo a los convenios celebrados por la OIT, se estipulan ciertas condiciones propias y comunes al trabajador. Dentro de estas se resaltan: 8 horas de trabajo diarias y 48 horas semanales, así como al menos un día de descanso por semana y un permiso anual remunerado. De igual manera se ha considerado y aprobado la distinción para los trabajos a tiempo parcial y el trabajo nocturno. Este indicador hace alusión al deseo que el trabajador manifiesta por mejorar sus ingresos, así como el número de horas trabajadas o su labor en condiciones más afines a su preparación académica y laboral.

Figura 4. Tasa de subempleo por insuficiencia de horas para las ciudades y períodos de estudio.



Nota. Datos tomados de DANE.

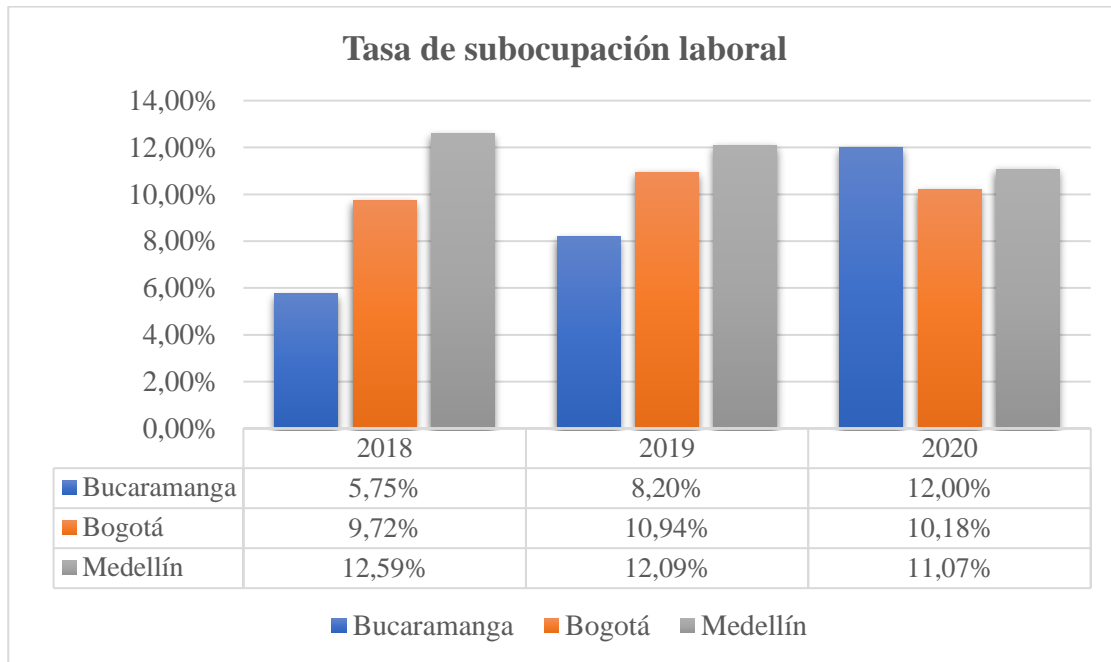
Como se puede observar en la Figura 4, y lo que nos dice el concepto de este indicador, se relaciona estrechamente con la intención de cumplir la cuota de 48 horas semanales que el

trabajador desea desarrollar en su labor. De acuerdo con la legislación laboral, se espera que un trabajador labore 48 horas a la semana, obteniendo con esto un ingreso digno y acorde a sus necesidades de subsistencia. No obstante, la población que trabaja menos de estas 48 horas tiende a tener un comportamiento similar al de los ocupados en las 48 horas establecidas. Lo anterior indica que, bien sea por necesidad de mayor ingreso, o por necesidad de completar las horas restantes, el trabajador alude al deseo de encontrar un nuevo o mejor trabajo que con el que cuenta actualmente.

Con base en lo anterior, la tasa de subocupación para la serie de datos estudiada muestra que la mayor cantidad de subempleados se encuentra en Medellín, con una tendencia al alza entre los períodos, teniendo así para 2018 una tasa del 32,40%, para 2019 de 33,24% y en 2020 de 35,68%. Esta última, explicada por la disminución de la garantía de oferta laboral inducida por la pandemia.

4.1.4. Tasa de Subocupación Laboral

Es un indicador de la subutilización de la fuerza de trabajo que, brinda información sobre la proporción de personas ocupadas que están dispuestas y disponibles para aumentar su tiempo de trabajo, y que trabajaron menos de un límite determinado de horas en el período de referencia. Este indicador refleja situaciones de ocupación inadecuadas y complementa a otros indicadores de la subutilización de la fuerza de trabajo, como la tasa de desocupación y la fuerza de trabajo potencial.

Figura 5. Tasa de subocupación para las ciudades y períodos de estudio.

Nota. Datos tomados de DANE.

La Figura 5 presenta, de acuerdo a la cantidad de PEA, la población que se encuentra dispuesta a conseguir nuevos trabajos por las condiciones inapropiadas que le brinda su trabajo actual: remuneración inadecuada, jornadas extensas de trabajo, condiciones intramurales que no permiten el desarrollo adecuado de la labor, entre otras.

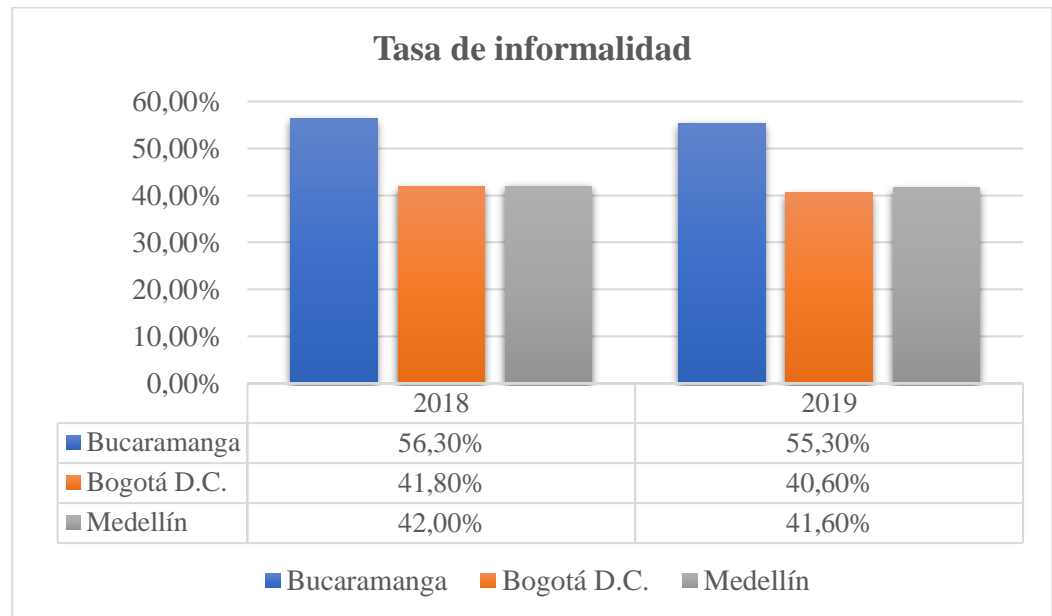
De esta manera se presenta durante los tres períodos de estudio a Medellín como la ciudad con mayor insatisfacción laboral en la búsqueda de mejores condiciones, teniendo en 2018 un 12,59% de tasa de subocupación, en 2019 12,09% y en 2020 presentando una disminución al 11,07%, convirtiendo así a Bucaramanga, en la mejor ciudad dentro de las series de datos estudiadas y en una de las mejores ciudades a nivel nacional de acuerdo con la GEIH en oferta del mercado laboral.

4.1.5. Tasa de Informalidad Laboral

El Banco de la república la define como:

La proporción de la población ocupada que comprende a la suma, sin duplicar, de los ocupados que son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, con aquellos otros ocupados cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo. En esta tasa se incluye a otras modalidades análogas como los ocupados en el servicio doméstico remunerado sin seguridad social, ocupados por cuenta propia en trabajos de subsistencia, trabajadores no remunerados, así como trabajadores subordinados y remunerados que laboran sin la protección de la seguridad social y cuyos servicios son utilizados por unidades económicas registradas. Esta tasa se calcula teniendo como denominador a la población ocupada total (BANREP, 2012).

En el ámbito de estudio de la informalidad laboral ha habido un amplio debate acerca de la definición en sí misma del concepto de informalidad. Por ello, vale la pena aclarar que en el contexto de este informe se presenta la informalidad calculada: i) según el criterio DANE-OIT, que basa su enfoque en el tamaño de la firma y ii) según el criterio de seguridad social que involucra el concepto de afiliación a salud y cotización a pensiones. De acuerdo con lo anterior se elige el primer criterio para el cálculo de esta variable, teniendo en cuenta la suficiencia de datos presentes.

Figura 6. Tasa de informalidad para las ciudades y períodos de estudio.

Nota. Datos tomados de DANE.

La tasa de informalidad representada en la Figura 6 con respecto a la población ocupada de cada una de las ciudades, refleja una alta incidencia de la misma. Bucaramanga es la ciudad que comprende en mayor proporción este dolo, teniendo en cuenta condiciones sociales como el desempleo o falta de oportunidades que llevan a la población a ocupar puestos de trabajo que no tienen las condiciones mínimas de trabajo digno, para desarrollar su labor o iniciar trabajos independientes sin seguridad social.

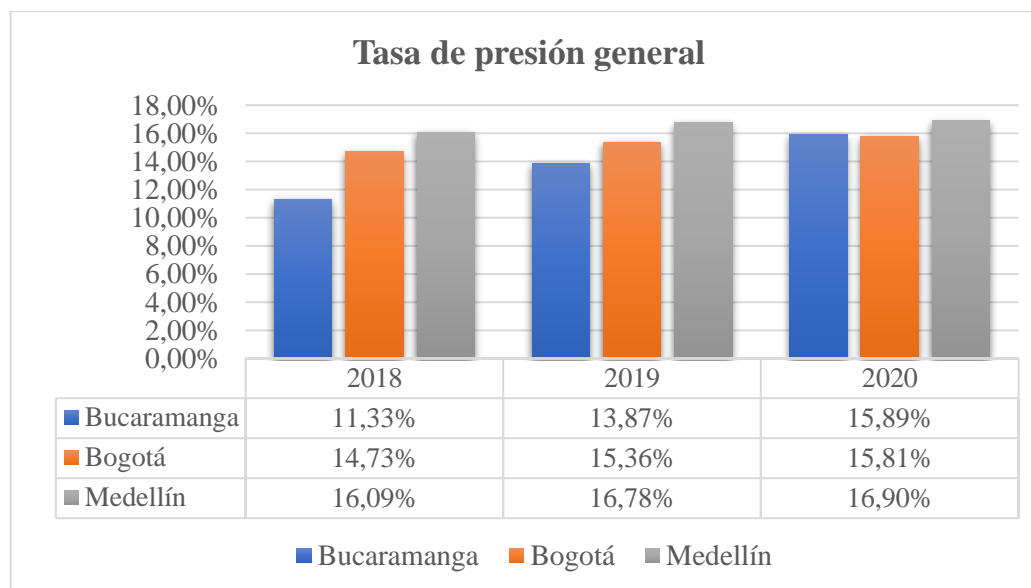
Sumado a estas situaciones, la llegada de inmigrantes venezolanos y su oferta de mano de obra a menor valor que la nacional, profundizó durante el período la necesidad de optar por malas condiciones laborales, en contraprestación de la remuneración para su sustento. Bogotá se destaca por un promedio mínimo y poco volátil para las series de estudio, con un 41,80% para el período 2018, 40,60% para 2019. Bucaramanga por su parte manifiesta la mayor tasa de informalidad para

los periodos de estudio. Así, “En términos de informalidad, en el primer semestre del año 2020, se presentaron dificultades en la recolección de información para medir la informalidad, debido a que en los meses de marzo y abril la encuesta excluyó estas preguntas por la emergencia sanitaria del COVID-19.” (DNP, 2020).

4.1.6. Tasa de Presión General

Se refiere al porcentaje que representa la población desocupada más, la ocupada que busca trabajo, respecto a la población económicamente activa PEA.

Figura 7. Tasa de presión general para las ciudades y períodos de estudio.



Nota. Datos tomados de DANE

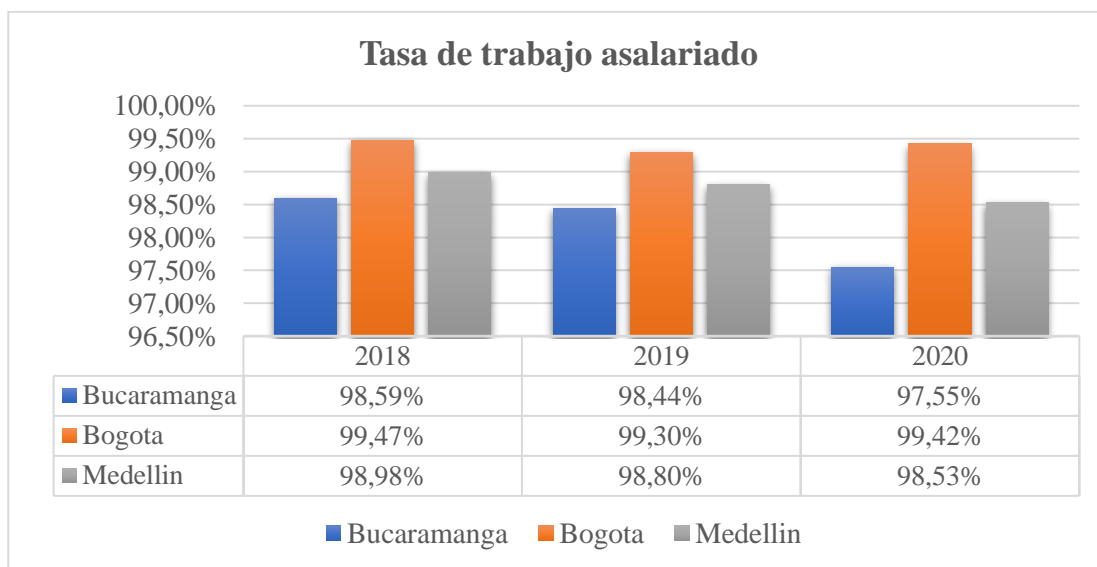
En cuanto a la tasa de presión general que se presenta en la Figura 7, cabe resaltar que, a nivel de la serie en estudio, basada en la GEIH reportada por el DANE, la PEA presenta la mayor repercusión, lo que manifiesta un aspecto positivo para la economía de estas y la consideración del empleo como medio de subsistencia.

Bogotá manifiesta una tendencia constante, con 14,73% en 2018, 15,36% para 2019 y finalmente un 15,81% para 2020. La mayor volatilidad en la tasa la muestra la ciudad de Bucaramanga, de acuerdo a un crecimiento anual del 2% por consecuencia de las condiciones laborales. Finalmente, la ciudad de Medellín se presenta con los indicadores más altos, lo que afirma la necesidad de ingresos por medio de nuevas ofertas laborales.

4.1.7. Tasa de Trabajo Asalariado

Representa el porcentaje de la población ocupada que puede percibir de la unidad económica para la que trabaja, un sueldo, salario o jornal por las actividades realizadas.

Figura 8. Tasa de trabajo asalariado para las ciudades y períodos de estudio.



Nota. Datos tomados de DANE.

De acuerdo a la Figura 8, las series estudiadas arrojan que Bogotá presenta la mayor cantidad de población que percibe un sueldo a cambio de las actividades realizadas, teniendo para 2018 una tasa del 99,47%, para 2019 de 99,30% y en 2020 con 99,42%. Por el contrario, los

indicadores más bajos se sitúan en la ciudad de Bucaramanga, con 98,59%, 98,44% y 97,55% para los tres períodos, respectivamente.

Las 3 ciudades se encuentran dentro de los primeros puestos a nivel nacional, indicando la posibilidad de acceso a trabajo con remuneración.

Tabla 3. *Cálculo de indicadores de Trabajo decente para eje 1: metodología OIT.*

Indicador	Unidad de medida	Forma de Cálculo	Ciudad
Eje 1. Acceso al empleo			
Tasa de participación laboral	Porcentaje	$(\text{Población económicamente activa} / \text{Población de 14 años y más}) \times 100$	Bucaramanga: 2018: 67,1% 2019: 67,1% 2020: 60,9%
			Bogotá: 2018: 69,1% 2019: 69,0% 2020: 62,6%
			Medellín 2018: 65,4% 2019: 64,8% 2020: 61,5%
Tasa de desocupación	Porcentaje	$(\text{Población desocupada} / \text{Población Económicamente Activa}) \times 100$	Bucaramanga: 2018: 8,8% 2019: 10,2% 2020: 18,2%
			Bogotá: 2018: 10,5% 2019: 10,9% 2020: 17,7%
			Medellín: 2018: 11,7% 2019: 12,2% 2020: 19,0%
Tasa de presión general	Porcentaje	$(\text{Población desocupada buscando trabajo} + \text{Población ocupada buscando otro empleo}) / (\text{Población Económicamente Activa}) \times 100$	Bucaramanga: 2018: 11,33% 2019: 13,87% 2020: 15,89%
			Bogotá: 2018: 14,73% 2019: 15,36% 2020: 15,81%
			Medellín: 2018: 16,09% 2019: 16,78%

Indicador	Unidad de medida	Forma de Cálculo	Ciudad
Eje 1. Acceso al empleo			2020: 16,90%
Indicador de subempleo por insuficiencia de horas	Porcentaje	(Población ocupada que trabaja Menos de 48h semanales / Población ocupada total)	Bucaramanga: 2018: 32,29% 2019: 32,07% 2020: 32,40% Bogotá: 2018: 32,07% 2019: 32,40% 2020: 33,24% Medellín: 2018: 32,40% 2019: 33,24% 2020: 35,68%
Tasa de subocupación	Porcentaje	(Población que manifestó tener necesidad y disponibilidad para trabajar más horas que las que su ocupación actual le permite / Población Ocupada) × 100	Bucaramanga: 2018: 5,75% 2019: 8,20% 2020: 12,00% Bogotá: 2018: 9,72% 2019: 10,94% 2020: 10,18% Medellín: 2018: 12,59% 2019: 12,09% 2020: 11,07%
Tasa de informalidad laboral	Porcentaje	(Población ocupada que desarrolla una ocupación informal / Población ocupada) × 100	Bucaramanga: 2018: 56,30% 2019: 55,30% Bogotá: 2018: 41,80% 2019: 40,60% Medellín: 2018: 42,00% 2019: 41,60%
Tasa de Trabajo Asalariado	Porcentaje	(Población ocupada que percibe un sueldo, salario o jornal / Población Ocupada) × 100	Bucaramanga: 2018: 98,59% 2019: 98,44% 2020: 97,55% Bogotá: 2018: 99,47% 2019: 99,30% 2020: 99,42% Medellín: 2018: 98,98% 2019: 98,80%

Indicador	Unidad de medida	Forma de Cálculo	Ciudad
Eje 1. Acceso al empleo			2020: 98,53%

Nota. Datos tomados de DANE.

4.2. Eje 2. Seguridad en el Empleo

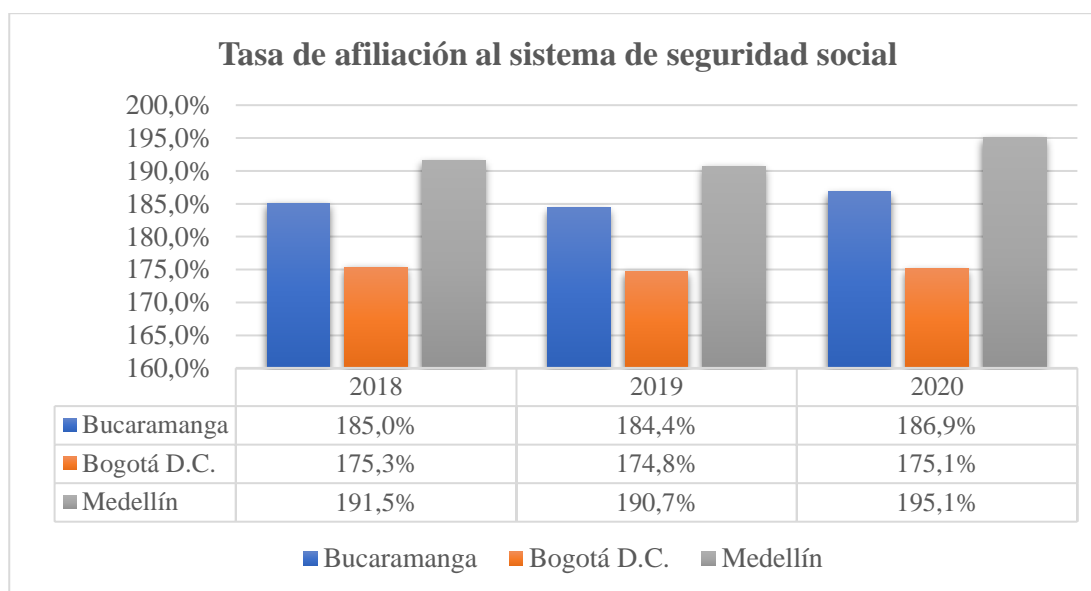
Esta dimensión se enfoca en la atención de necesidades de subsistencia de la población, así como la búsqueda de defensa y auxilio frente a los imprevistos, constituyéndose así, como pilar importante del trabajo decente.

Se asume, que la seguridad social en los territorios se ha concebido para atender las necesidades de los trabajadores. Bajo condiciones similares de contratación y remuneración, un régimen de seguridad social completo puede atender a la población, dotándola de la seguridad necesaria. No obstante, en países en desarrollo, dados los fenómenos de informalidad, desocupación y demás, solo un porcentaje reducido de la población se encuentra como asalariado regular, lo que no permite brindar satisfacción de las necesidades a la mayoría de la población.

Para este eje, se hace referencia al porcentaje de trabajadores que se encuentra protegido ante riesgos y eventualidades. Por lo anterior, se tiene en cuenta la variable de afiliación a sistema de seguridad social, a fondos de pensión y al sistema de riesgos.

4.2.1 Tasa de Afiliación al Sistema de Seguridad Social

Corresponde a la tasa de asegurados a seguridad social conforme a la población ocupada, estimando la población total que se encuentra en todos y cada uno de los regímenes disponibles (Contributivo, especial, subsidiado), así como la Afiliación a Fondo de pensiones y Riesgos Profesionales.

Figura 9. Tasa de afiliación al sistema de seguridad social para las ciudades y períodos de estudio.

Nota. Datos tomados de DANE

Tabla 4. Cálculo de indicadores de Trabajo decente para eje 2: metodología OIT

Eje 2. Seguridad en el Empleo		
Porcentaje de asegurados permanentes sobre la población ocupada	Porcentaje	(Número de asegurados permanentes en el Sistema de seguridad social / Población Ocupada) × 100
		Bucaramanga: 2018: 185,0% 2019: 184,4% 2020: 186,9% Bogotá: 2018: 175,3% 2019: 174,8% 2020: 175,1% Medellín: 2018: 191,5% 2019: 190,7% 2020: 195,1%

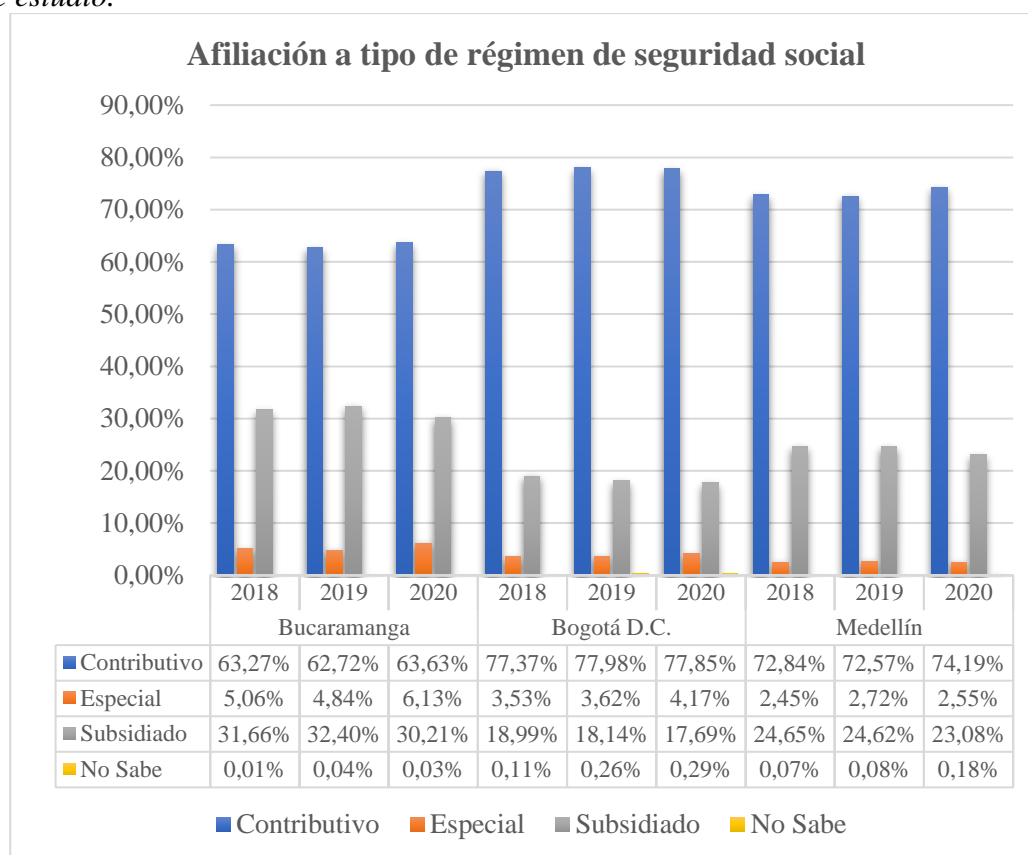
Nota. Datos tomados de DANE.

En las ciudades se evidencia una fuerte tasa de asegurados, en tanto que la población que cuenta con seguridad social excede la cuota de ocupados. Sabiendo de antemano que en la tasa de asegurados intervienen las tres formas de regímenes donde el ocupado afilia a su núcleo familiar,

así como la población subsidiada sostenida por el régimen contributivo y especial, haciendo que la población asegurada tome un tamaño mayor respecto a la población ocupada.

Se evidencia en la Figura 9 y Tabla 3, que Medellín registra la mayor tasa de asegurados durante los 3 años consecutivos con un promedio de 192,4%. Por el contrario, Bogotá presenta las tasas más bajas siendo esta la tasa para 2019 de 174,8%. Bucaramanga presenta 185% en el año 2018, 184,4% para el 2019 y 186,9% para 2020.

Figura 10. Tasa de afiliación a tipo de régimen de seguridad social para las ciudades y períodos de estudio.

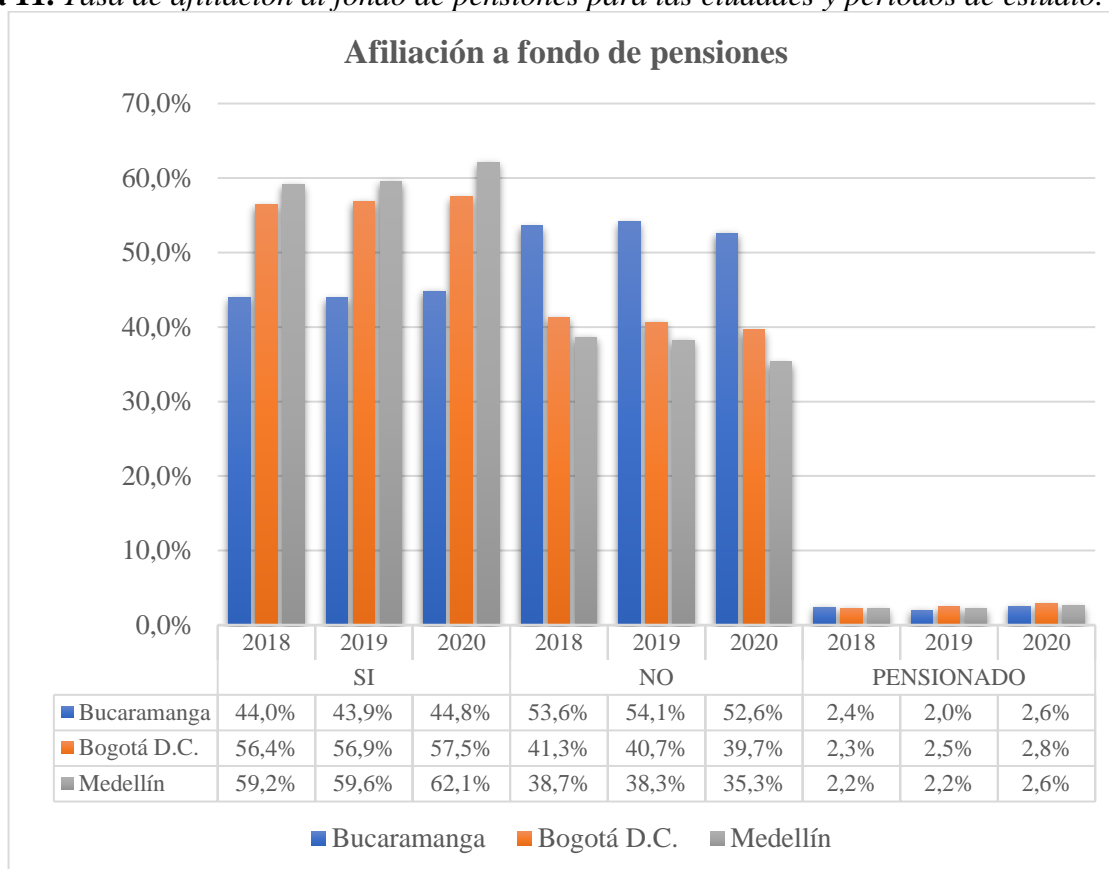


Nota. Datos tomados de DANE.

En cuanto a la tasa de afiliación a régimen de seguridad social, se observa en la Figura 10 que el régimen contributivo es el régimen al cual se adhiere la mayoría de la población, siendo Bogotá la ciudad con mayor participación en este sentido, teniendo para 2018 una tasa de 77,37%,

para 2019 de 77,98% y para 2020 de 77,85%. Los bajos índices que presenta la ciudad de Bucaramanga de afiliación al régimen contributivo podrían estar explicadas por las altas tasas de informalidad de la ciudad.

Figura 11. Tasa de afiliación al fondo de pensiones para las ciudades y períodos de estudio.



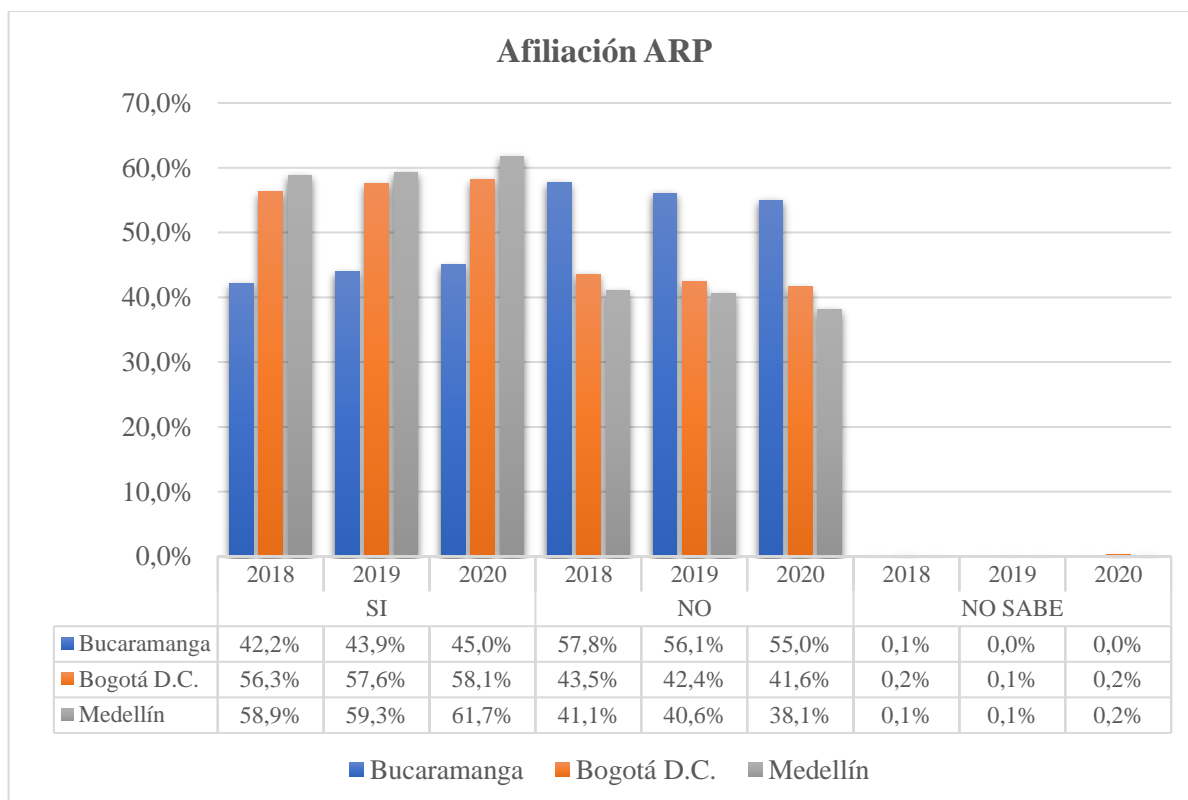
Nota. Datos tomados de DANE.

Analizando la tasa de afiliación a fondo de pensiones de la Figura 11, se observa que la proporción de la población pensionada es considerablemente menor a la proporción de PEA. Por su parte, de acuerdo a la afiliación a un fondo de pensión, se observa una tasa superior de los afiliados a los no afiliados, teniendo a Medellín como la ciudad con mayor afiliación a pensiones, con una tasa de 59,2% para el 2018, para 2019 con 59,6% y para 2020 con 62,1%.

En cambio, la ciudad que menor afiliación reporta es Bucaramanga, con 44%, 43,9% y 44,8% para los 2018, 2019 y 2020, respectivamente. Dentro del rango de no afiliación y analizando

los datos reportados, se presenta Bucaramanga como la ciudad más afectada por la no afiliación con una tasa de incidencia de 53,6% para 2018, 54,1% para 2019 y 52,6% para 2020, teniendo como factor principal la informalidad.

Figura 121. Tasa de afiliación a Administradoras de Riesgos profesionales para las ciudades y períodos de estudio.



Nota. Datos tomados de DANE.

La afiliación a riesgos profesionales que se evidencia en la Figura 12, se destaca por tener una alta tasa de incidencia en Medellín durante los 3 períodos de estudio, con tasas por encima del 50%, alcanzando en 2020 una tasa de 61,7%. Para Bogotá la tendencia fue constante, con un promedio de 57,3% con variaciones poco significativas dentro del periodo de estudio. Bucaramanga percibió un crecimiento mínimo pero significativo de 1,6 puntos porcentuales promedio. Dentro de la no afiliación, Bucaramanga se mantiene como la ciudad con mayor tasa,

indicado nuevamente por la informalidad que padece su área metropolitana. Contrario a esto, en Medellín la tasa de no afiliación en 2020 es considerablemente inferior con respecto a la de años anteriores, con un promedio de 39,93% destacando la priorización que predomina en las empresas con respecto a la seguridad del empleado.

4.3. Eje 3. Derechos laborales

El eje 3 señala especial y directamente a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, documento adaptado por las Naciones Unidas en el año 1948. Específicamente, se destaca la relevancia del artículo 23, el cual, apunta a los derechos relacionados con el trabajador en su ambiente laboral, a saber:

- ✓ 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.
- ✓ Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- ✓ 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.
- ✓ Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

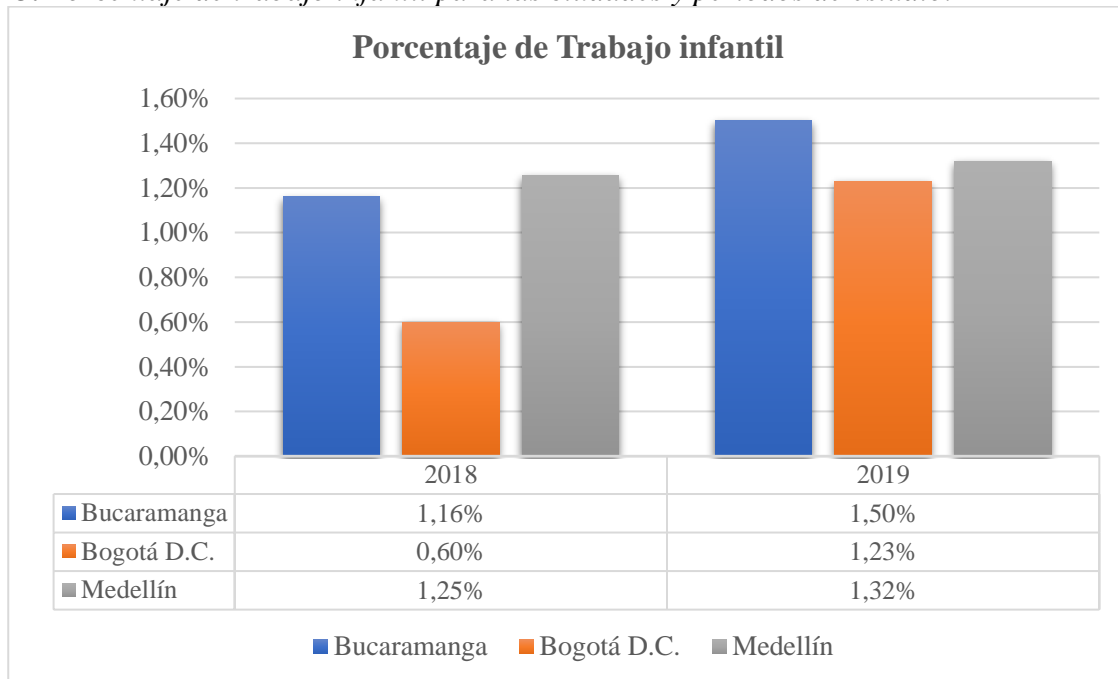
De esta manera, los indicadores definidos por la OIT para la medición de este eje en términos de trabajo decente, serán:

4.3.1. Trabajo Infantil

Se considera trabajo infantil a toda actividad económica realizada por menores, por debajo de la edad mínima requerida por la legislación nacional vigente de un país para incorporarse a un

empleo, o por menores de 18 años; y que interfiera con su escolarización, se realice en ambientes peligrosos o se lleve a cabo en condiciones que afecten a su desarrollo psicológico, físico, social y moral, inmediato o futuro.

Figura 13. *Porcentaje de trabajo infantil para las ciudades y períodos de estudio.*



Nota. Datos tomados de DANE.

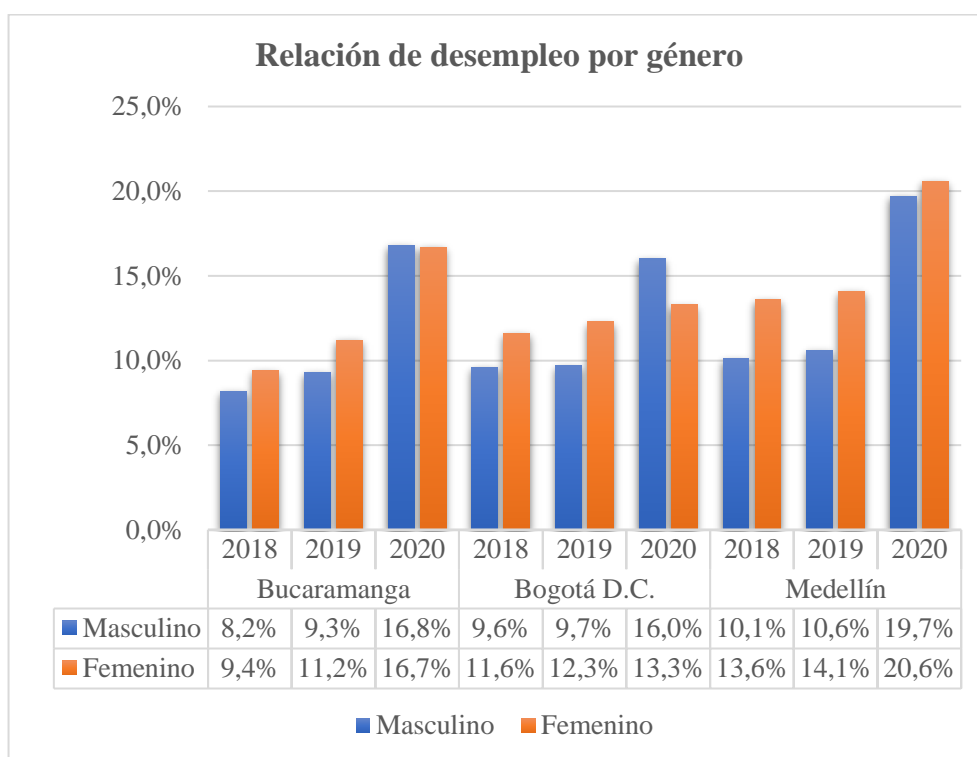
El trabajo infantil, como se evidencia en la Figura 13, presenta unas tasas mínimas de empleo, explicado principalmente por datos de muestras y por el sesgo que existe al practicar las encuestas. Sin embargo, dada la recolección con que se cuenta por parte de la GEIH bajo un módulo diferenciado denominado Módulo de trabajo infantil, que considera la serie los datos en estudio, se evidencia que para 2018, la ciudad con menor tasa de trabajo infantil es Bogotá con un 0,60% de participación. Medellín se convierte en la ciudad con mayor incidencia reportando 1,25% de participación. En Bucaramanga la tasa se ubica en 1,16% para el 2018. En 2019, varía el comportamiento de las ciudades, reportando para Bucaramanga 1,50%, para Bogotá 1,23% y para Medellín 1,32%.

Para 2020, los reportes del módulo de trabajo infantil no presentan datos para construir la serie correspondiente al primer semestre del año, por lo que no es posible presentar esta variable en dicho período.

4.3.2. Relación de Desempleo por Género

Se define como la diferencia entre la tasa de desocupación femenina y la tasa de desocupación masculina para el período establecido.

Figura 14. Relación de desempleo por género.



Nota. Datos tomados de DANE.

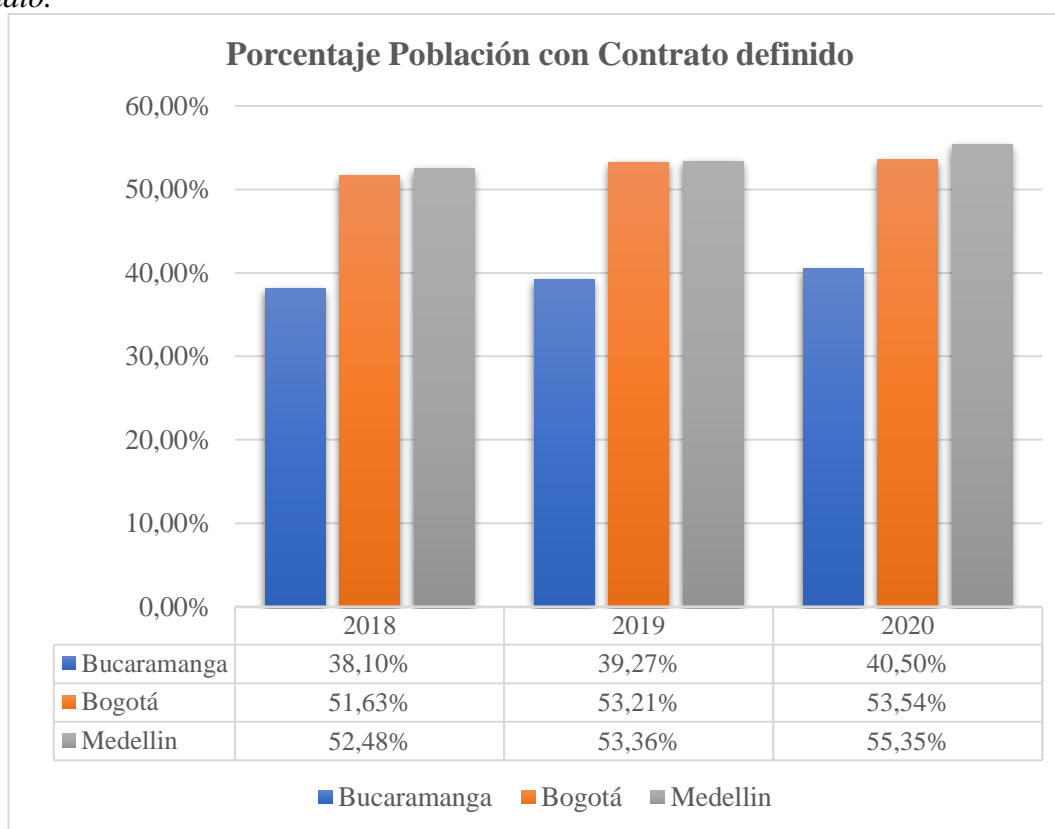
En cuanto a la relación de desempleo por género, de acuerdo a los datos extraídos del Departamento Nacional de planeación DNP, se evidencia en la Figura 14, que se presentan mayores tasas de desempleo para el sexo femenino, aun cuando en variables como la formación académica, preparación para el cargo por aptitudes, aspectos culturales y demás, las mujeres

presenten mejores indicadores en cada una de las ciudades. Un dato particular se presenta en Bucaramanga y Bogotá para el año 2020 donde, la tasa de desempleo masculino se ubica por encima de la tasa femenina. Otro punto para resaltar es la tendencia creciente del desempleo, en los tres años, para ambos géneros de acuerdo con la serie de datos analizada.

4.3.3. Población con Contrato Definido

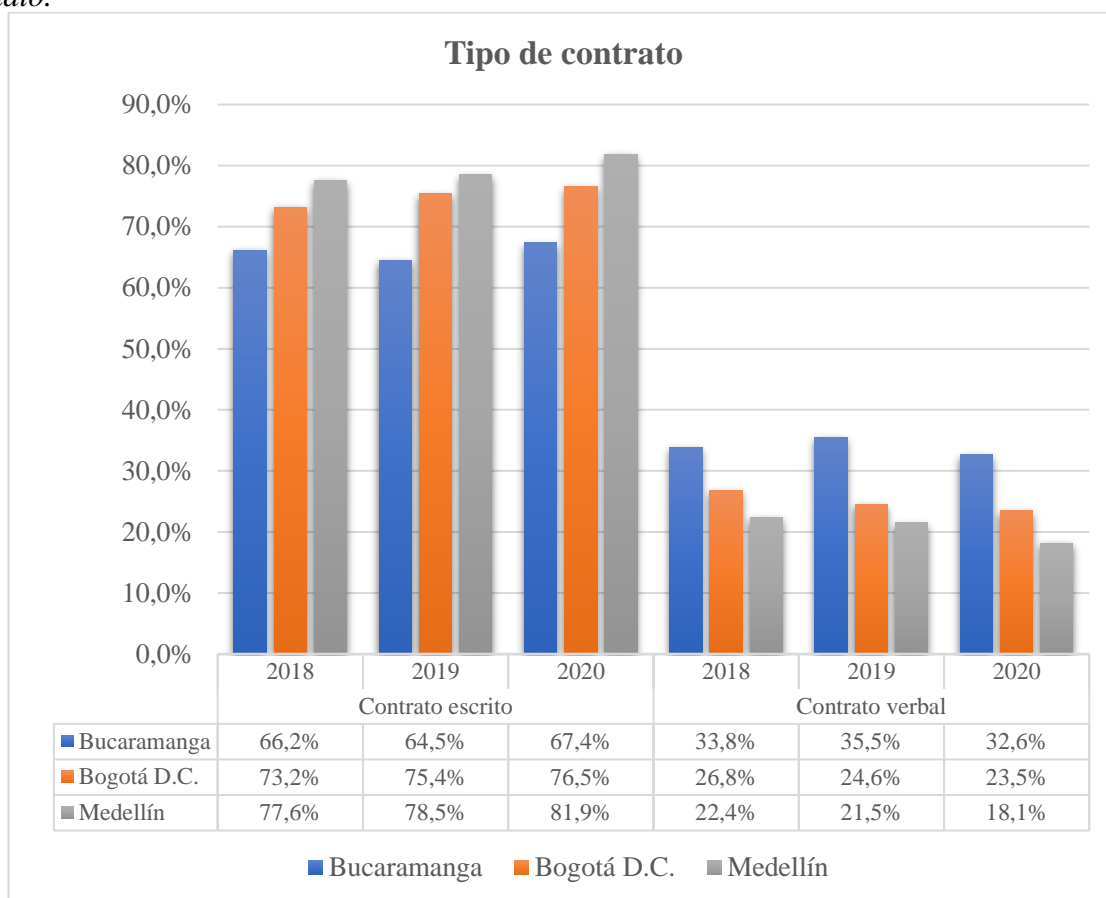
Hace referencia a la estabilidad laboral que provee un contrato laboral escrito, el cual se traduce como un acuerdo entre un empresario y un trabajador por el que este ofrece sus servicios al empresario a cambio de un salario, bajo el control y dirección de este.

Figura 15. Porcentaje de población ocupada con contrato definido para las ciudades y períodos de estudio.



Nota. Datos tomados de DANE.

Figura 26. Porcentaje de tipo de contrato en la población ocupada para las ciudades y períodos de estudio.



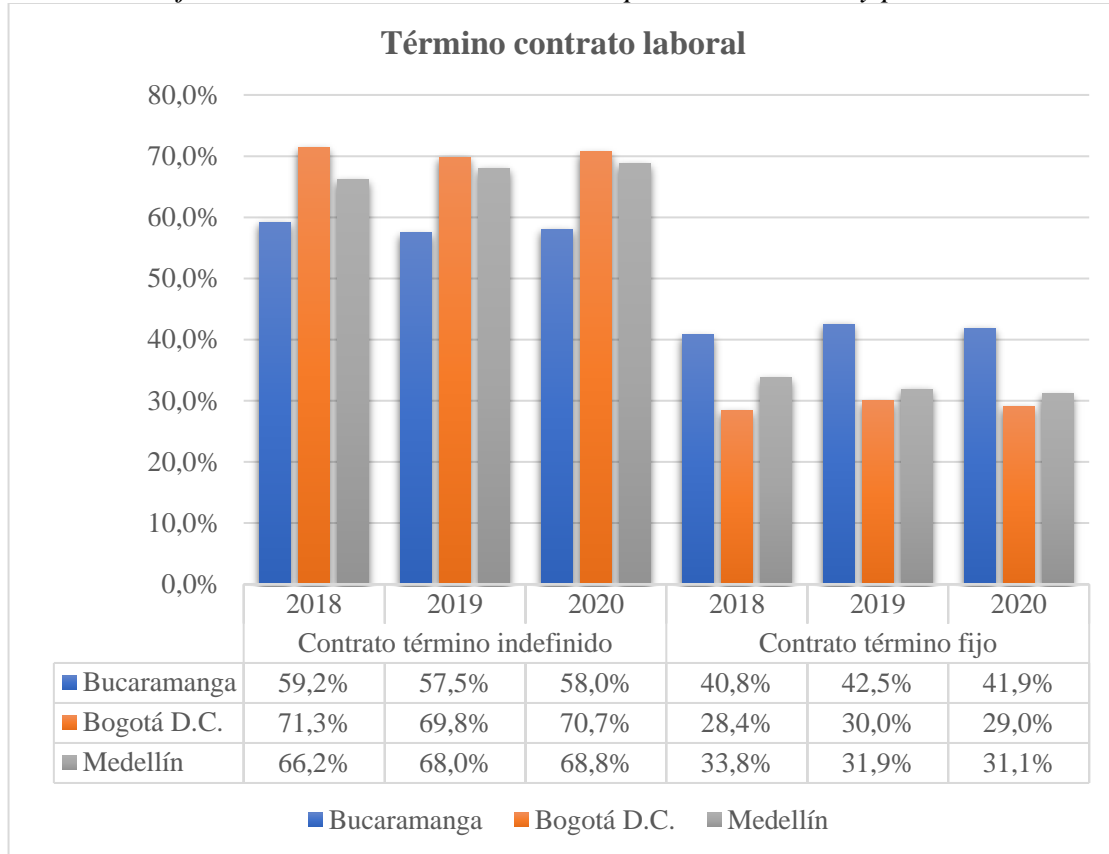
Nota: Datos tomados de DANE.

La población con contrato definido, como se presenta en la Figura 15, se comporta de manera positiva con tendencia al alza para el período de estudio 2018-2020 para las ciudades de Bogotá y Medellín, En cambio, la ciudad de Bucaramanga presenta en 2019 una leve disminución en su tasa con respecto al año 2018.

Resalta la ciudad de Medellín, en la figura 16, cuyo porcentaje de formalización laboral por medio de acuerdo escrito se encuentra en 77,6% para 2018, en 78,5% para 2019 y en 81,9% para el 2020. Por su parte, este indicador se presenta para la ciudad de Bucaramanga, donde las tasas aumentan durante el periodo teniendo, 66,2% para 2018, 64,5% para 2019 y 67,4% para

2020. El contrato verbal por su parte presenta su mayor proporción en Bucaramanga durante la totalidad del período.

Figura 17. Porcentaje en términos de contrato laboral para las ciudades y períodos de estudio.



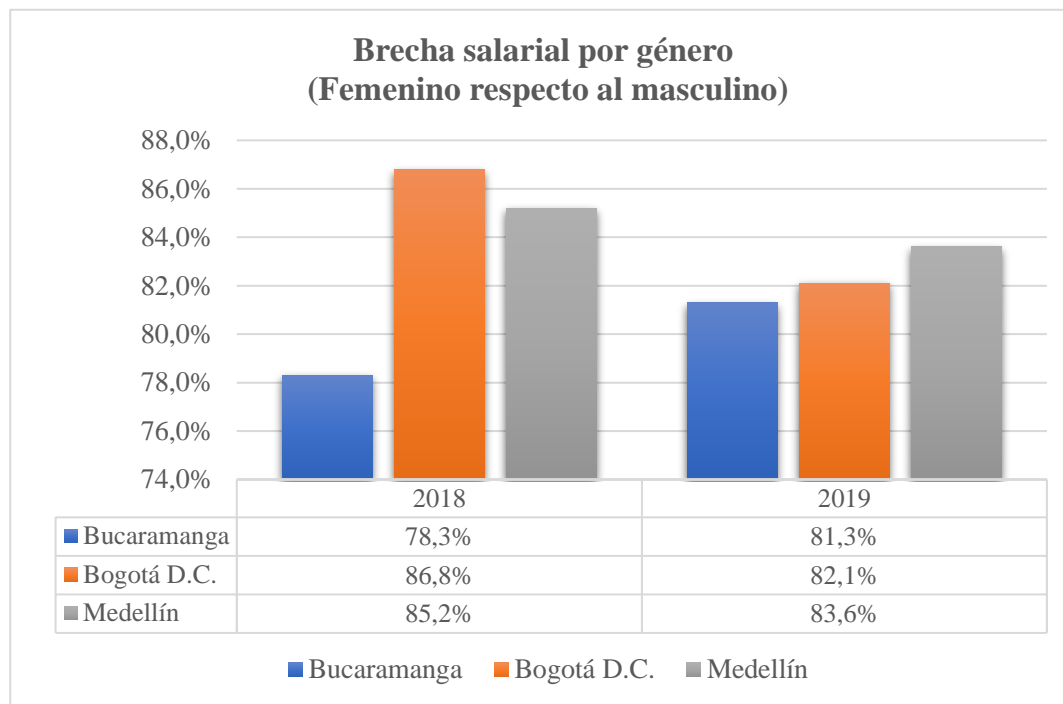
Nota: Datos tomados de DANE.

De igual manera se determina el tipo de contrato bajo dos términos: Contrato a término indefinido o Contrato a término fijo en la Figura 18, destacando en proporción en las tres ciudades para el periodo de tiempo analizado, el contrato término indefinido. De esta manera, se observa que Bogotá cuenta con las tasas más altas para todos los períodos, destacando la estructura empresarial que vela por la estabilidad laboral. Bucaramanga, por el contrario, cuenta con las tasas más bajas del contrato a término indefinido para todos los periodos en estudio.

4.3.4. Brecha Salarial por Género

Las brechas salariales de género se refieren a los ingresos de las mujeres con respecto al de los hombres. Este cálculo se puede hacer para los salarios medios, la mediana de los salarios o los salarios aplicados en diferentes lugares de la distribución.

Figura 18. Brecha salarial por género para las ciudades y períodos de estudio.



Nota: Datos tomados de DANE.

Bucaramanga posee la brecha salarial más amplia de acuerdo con el registro de las tasas que muestra la Figura 18. En el 2018, las mujeres recibían un 78,3% del salario de los hombres y en el 2019 un 81,3%. Para Bogotá, se evidencia un aumento significativo de la brecha, en tanto que pasa de 86,6% en 2018 para ubicarse en 2019 en 82,1%.

El DNP (2020) afirma:

Debido a la entrada de la pandemia del Covid-19 a Colombia, la estructura del análisis se ha modificado respecto a las ediciones anteriores, dando un giro a la forma en que se presenta la descripción del comportamiento de las principales variables demográficas y omitiendo la presentación de información relativa a la informalidad laboral y los ingresos laborales, debido a que el DANE suspendió la publicación de la información relativa a estos aspectos de forma transitoria. (DNP, 2020)

Tabla 5. *Cálculo de indicadores de Trabajo decente para eje 4: metodología OIT.*

Eje 3. Derechos laborales			
Trabajo infantil	Porcentaje	(Población entre los 5 y los 17 años que trabaja / Total de la población de 5 a 17 años) × 100	Bucaramanga: 2018: 1,16% 2019: 1,50% Bogotá: 2018: 0,60% 2019: 1,23% Medellín: 2018: 1,25% 2019: 1,32%
Relación de desempleo por género	Puntos porcentuales	(Tasa de desocupación femenina - Tasa de desocupación masculina)	Bucaramanga: 2018: 1.2pp 2019: 1.9pp 2020: 01.p Bogotá: 2018: 2pp 2019: 2.6pp 2020: 3.3pp Medellín: 2018: 3.5pp 2019: 3.5pp 2020: 0.9pp
Población con contrato definido	Porcentaje	(Población con contrato escrito, de base, planta o por tiempo indefinido / Población Ocupada) × 100	Bucaramanga: 2018: 38% 2019: 39% 2020: 41% Bogotá: 2018: 52% 2019: 53% 2020: 54% Medellín: 2018: 52% 2019: 53%

Eje 3. Derechos laborales			2020: 55%
Brecha salarial por género	Porcentaje	Ingreso promedio de la mujer / Ingreso promedio del hombre	Bucaramanga:
			2018: 78,3%
			2019: 81,3%
			Bogotá:
			2018: 86,8%
			2019: 82,1%
Medellín:			
			2018: 85,2%
			2019: 83,6%

Nota. Datos tomados de DANE.

4.4. Eje 4. Diálogo Social

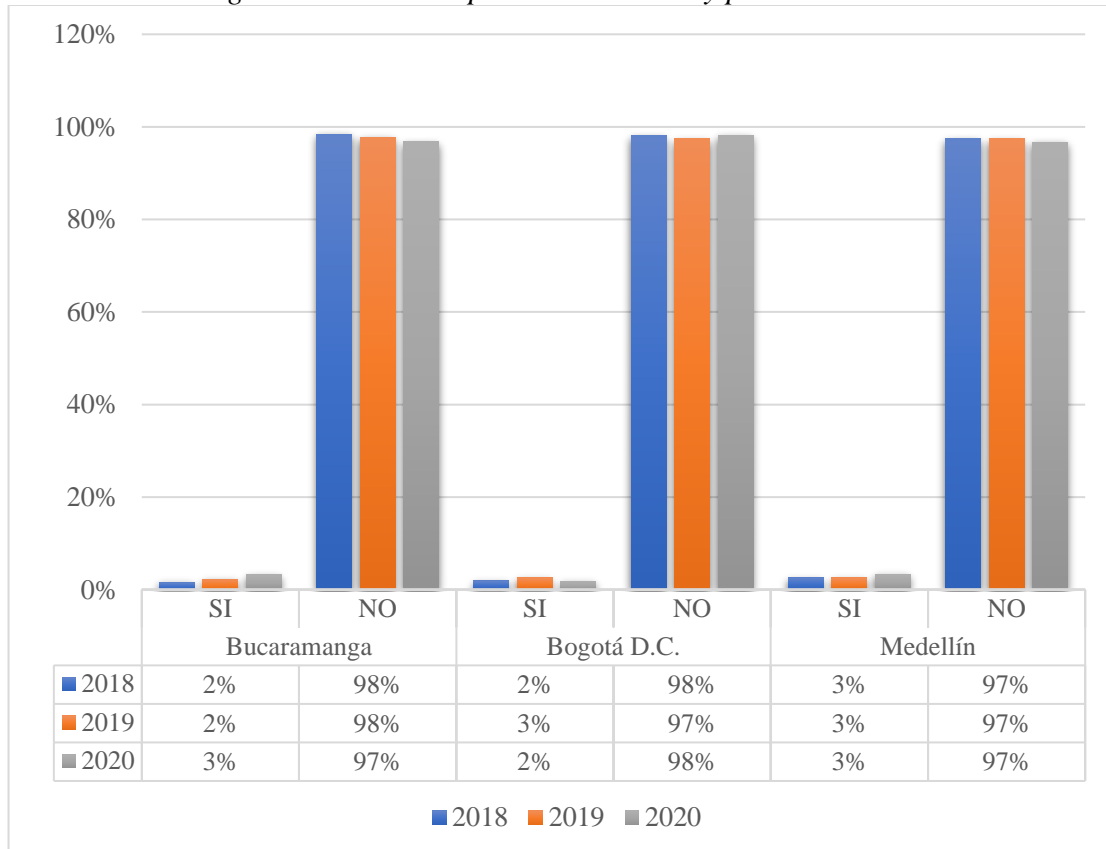
El dialogo social suscribe un atributo esencial en la sociedad pues, constituye un instrumento de conciliación en los conflictos de intereses que surgen a partir de las decisiones tomadas en torno a la creación de políticas económicas y sociales. Se asume que esta dimensión busca la resolución desde 3 ejes principales: propósitos de las condiciones de contratación entre empleadores y trabajadores; consenso y funcionamiento de empresas e instituciones, entre la dirección y los trabajadores; y las discusiones propias sobre política social y económica, desarrollada entre interlocutores sociales y autoridades públicas. La asociación gremial sindical es una de las herramientas más eficaces para el dialogo social.

4.4.1. Asociación Sindical o Gremial

De acuerdo con la OIT (1995) en su Convenio 87, se destaca el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores y en su Convenio 98, la OIT (1995) define que, el derecho de sindicación y de negociación colectiva tiene como propósito asegurar los siguientes derechos: Los trabajadores

deberán gozar de protección adecuada contra actos de discriminación, en relación con su empleo, que pretendan menoscabar su libertad sindical.

Figura 193. Asociación gremial o sindical para las ciudades y períodos de estudio.



Nota. Datos tomados de DANE.

A nivel general, y como se evidencia en la Figura 20, la tasa de incidencia en la participación de las asociaciones gremiales o sindicales de las ciudades estudiadas demuestra la escasa presencia de diálogo social en los territorios. Esto repercute en la baja participación del empleado en la estructura organizacional de la empresa. Ahora, el empleado busca ser parte activa de desarrollo en la misma y la búsqueda de mejores condiciones multilaterales.

Tabla 6. *Cálculo de indicadores de Trabajo decente para eje 4: metodología OIT.*

Eje 4. Diálogo social			
Afiliación	Porcentaje	Total de afiliaciones sindicales anual.	
sindical			Bucaramanga: 2018: 2%
			2019: 2%
			2020: 3%
			Bogotá: 2018: 2%
			2019: 3%
			2020: 2%
			Medellín: 2018: 3%
			2019: 3%
			2020: 3%

Nota. Datos tomados DANE.

5. Cálculo de los ejes para las Ciudades en Estudio dentro del Período de Muestra

Para determinar los índices de trabajo decente y el comportamiento de las ciudades, el proceso se divide en dos fases determinadas por la oficina de países de la OIT para México y Cuba.

5.1. Cálculo de Indicadores por eje para las Ciudades y Período de Estudio

La primera fase de este capítulo consiste en el cálculo de los indicadores pertenecientes a cada eje de trabajo decente determinados por la OIT, los cuales se presentan a continuación. Se obtuvieron así los niveles de trabajo decente para cada ciudad basados en los indicadores calculados.

Tabla 7. *Cálculo Indicadores por eje para las ciudades y período de estudio.*

2018	2019			2020					
	Bucaramanga	Bogotá	Medellín	Bucaramanga	Bogotá	Medellín	Bucaramanga	Bogotá	Medellín
EJE 1: Acceso al empleo									
Indicador: Tasa de participación laboral									
67,1	69,1	65,4	67,1	69	64,8	60,9	62,6	61,5	
Indicador: Tasa de desocupación									
8,8	10,5	11,7	10,2	10,9	12,2	18,2	17,7	19	
Indicador: Tasa de presión general									
11,33	14,33	16,09	13,87	15,36	16,78	15,89	15,81	16,9	
Indicador: Subempleo por insuficiencia de horas									
32,29	33,24	30,41	32,07	35,78	28,87	32,4	32,71	28,67	
Indicador: Tasa de subocupación									
5,75	9,72	12,59	8,2	10,94	12,09	12	10,18	11,07	
Indicador: Tasa de informalidad laboral									
56,3	41,8	42	55,3	40,6	41,6	0	0	0	
Indicador: Tasa de trabajo asalariado									
98,59	99,47	98,98	98,44	99,3	98,8	97,55	99,42	98,53	
EJE 2: Seguridad en el empleo									
Indicador: Tasa de afiliación al sistema de seguridad social									
185	175,3	191,5	184,4	174,8	190,7	186,9	175,1	195,1	
EJE 3: Derechos laborales									
Indicador: Trabajo infantil									
1,16	0,6	1,25	1,5	1,23	1,32	0	0	0	
Indicador: Relación de desempleo por género (pp)									
1,2	2	3,5	1,9	2,6	3,5	0,1	3,3	0,9	
Indicador: Población con contrato definido									
	38,1	51,63	52,48	39,27	53,21	53,36	40,5	53,54	55,35
Indicador: Brecha salarial por género									
78,3	86,8	85,2	81,3	82,1	83,6	0	0	0	
EJE 4: Diálogo social									
Indicador: Asociación sindical o gremial									
1,6	1,9	2,6	2,2	2,5	2,5	3,2	1,8	3,3	

Nota: Datos tomados de DANE.

5.2. Cálculo de ejes de Trabajo Decente: Metodología OIT

La segunda fase consiste en determinar cuál de las tres ciudades tiene los mejores índices de trabajo decente para cada año del período de estudio. Para tal fin, se debe calcular el valor mínimo y máximo de cada variable y del cálculo de esta diferencia resultará el parámetro K para normalizar

la serie considerada. El cálculo de este parámetro se realiza para estandarizar y ajustar los índices, para obtener una escala común y con ello establecer una paridad en los cálculos.

Para calcular el parámetro K se debe calcular el valor mínimo y máximo de cada variable. Por ejemplo, la variable Tasa de desocupación para el 2018 en Bucaramanga fue de 8,8, para Bogotá fue de 10,5 y para Medellín 11,7, es decir, el valor mínimo sería 8,8 y el máximo 11,7.

Cuando el indicador es benéfico para el trabajo decente, al valor máximo se le resta el valor mínimo (1). En cambio, cuando el indicador perjudica al trabajo decente, al valor mínimo se le resta el valor máximo (2) dando como resultado un parámetro K negativo. Un ejemplo de indicador benéfico sería la población con contrato definido, el cual entre más alto mejores serán las condiciones de trabajo decente, y un indicador negativo sería la tasa de informalidad, la cual entre más alta indica un mayor número de trabajadores sin las mínimas garantías laborales.

$$\text{valor máximo} - \text{valor mínimo} = \text{parámetro } k \text{ (1)}$$

$$\text{valor mínimo} - \text{valor máximo} = \text{parámetro } k \text{ (2)}$$

Tabla 8. Cálculo de parámetro k para análisis de trabajo decente de las ciudades y período de estudio.

	Parámetro K	Parámetro K	Parámetro K
Indicador: Tasa de participación laboral	3,7	4,2	1,7
Indicador: Tasa de desocupación	-2,9	-2	-1,3
Indicador: Tasa de presión general	-4,76	-2,91	-1,09
Indicador: Subempleo por insuficiencia de horas	-2,83	-6,91	-4,04
Indicador: Tasa de subocupación	-6,84	-3,89	-1,82
Indicador: Tasa de informalidad laboral	-14,5	-14,7	0
Indicador: Tasa de trabajo asalariado	0,88	0,86	1,87
Indicador: Tasa de afiliación al sistema de seguridad social	16,2	15,9	20
Indicador: Trabajo infantil	-0,65	-0,27	0
Indicador: Relación de desempleo por género (pp)	-2,3	-1,6	-3,2
Indicador: Población con contrato definido	14,38	14,09	14,85
Indicador: Brecha salarial por género	-8,5	-2,3	0
Indicador: Asociación sindical o gremial	1	0,3	1,5

Nota: Datos tomados de DANE.

Una vez se obtienen los parámetros K para cada variable, se procede a calificar a las entidades (ciudades) para evaluar su impacto de acuerdo a las fórmulas 3 y 4. En el primer caso para las variables con impacto positivo y en el segundo para las variables con impacto negativo:

$$\frac{\text{valor entidad} - \text{valor mínimo}}{\text{parámetro } k} \times 10$$

$$\frac{\text{valor entidad} - \text{valor máximo}}{\text{parámetro } k} \times 10$$

Los valores obtenidos varían entre 0 y 10 de acuerdo a como se encuentren comprendidos entre los valores máximos y mínimos, de forma que, el valor máximo 10 se otorga a la entidad (ciudad) con mejores índices de trabajo decente, y el valor mínimo 0 a la ciudad con los peores índices de trabajo decente según el año seleccionado.

Tabla 9. Calificación de entidades en el período 2018 para las ciudades de estudio.

2018	Bucaramanga	Bogotá	Medellín
Indicador: Tasa de participación laboral	4,59	10	0
Indicador: Tasa de desocupación	10	4,13793103	0
Indicador: Tasa de presión general	10	3,69747899	0
Indicador: Subempleo por insuficiencia de horas	3,356890459	0	10
Indicador: Tasa de subocupación	10	4,19590643	0
Indicador: Tasa de informalidad laboral	0	10	9,862068966
Indicador: Tasa de trabajo asalariado	0	10	4,431818182
Indicador: Tasa de afiliación al sistema de seguridad social	5,987654321	0	10
Indicador: Trabajo infantil	1,384615385	10	0
Indicador: Relación de desempleo por género (pp)	10	6,52173913	0
Indicador: Población con contrato definido	0	9,40890125	10
Indicador: Brecha salarial por género	10	0	1,882352941
Indicador: Asociación sindical o gremial	0	3	10
Eje 1 (Promedio aritmético)	5,42	6,00447378	3,470555307
Eje 2 (Promedio aritmético)	5,987654321	0	10
Eje 3 (Promedio aritmético)	5,346153846	6,4826601	2,970588235
Eje 4 (Promedio aritmético)	0	3	10

Nota. Datos tomados de DANE

Tabla 10. Calificación de entidades en el período 2019 para las ciudades de estudio.

2019			
	Bucaramanga	Bogotá	Medellín
Indicador: Tasa de participación laboral	5,476190476	10	0
Indicador: Tasa de desocupación	10	6,5	0
Indicador: Tasa de presión general	10	4,87972509	0
Indicador: Subempleo por insuficiencia de horas	5,369030391	0	10
Indicador: Tasa de subocupación	10	2,9562982	0
Indicador: Tasa de informalidad laboral	0	10	9,319727891
Indicador: Tasa de trabajo asalariado	0	10	4,186046512
Indicador: Tasa de afiliación al sistema de seguridad social	6,037735849	0	10
Indicador: Trabajo infantil	0	10	6,666666667
Indicador: Relación de desempleo por género (pp)	10	5,625	0
Indicador: Población con contrato definido	0	9,89354152	10
Indicador: Brecha salarial por género	10	6,52173913	0
Indicador: Asociación sindical o gremial	10	10	0
Eje 1 (Promedio aritmético)	5,835031552	6,33371761	3,357967772
Eje 2 (Promedio aritmético)	6,037735849	0	10
Eje 3 (Promedio aritmético)	5	8,01007016	4,166666667
Eje 4 (Promedio aritmético)	10	10	0

Nota. Datos tomados de DANE.

Tabla 31. Calificación de entidades en el período 2020 para las ciudades de estudio.

2020			
	Bucaramanga	Bogotá	Medellín
Indicador: Tasa de participación laboral	0	10	3,529411765
Indicador: Tasa de desocupación	6,153846154	10	0
Indicador: Tasa de presión general	9,266055046	10	0
Indicador: Subempleo por insuficiencia de horas	0,767326733	0	10
Indicador: Tasa de subocupación	0	10	5,10989011
Indicador: Tasa de informalidad laboral	0	0	0
Indicador: Tasa de trabajo asalariado	0	10	5,240641711
Indicador: Tasa de afiliación al sistema de seguridad social	5,9	0	10
Indicador: Trabajo infantil	0	0	0
Indicador: Relación de desempleo por género (pp)	10	0	7,5
Indicador: Población con contrato definido	0	8,78114478	10
Indicador: Brecha salarial por género	0	0	0
Indicador: Asociación sindical o gremial	9,333333333	0	10

Eje 1 (Promedio aritmético)	2,312461133	7,14285714	3,411420512
Eje 2 (Promedio aritmético)	5,9	0	10
Eje 3 (Promedio aritmético)	2,5	2,1952862	4,375
Eje 4 (Promedio aritmético)	9,333333333	0	10

Nota. Datos tomados de DANE.

6. Resultados y Discusión

6.1. Resultados

Con el resultado del cálculo de cada indicador y el respectivo promedio aritmético, se genera el índice parcial de cada eje. Para determinar el avance o retroceso de la ciudad a través del tiempo se estima la diferencia en el coeficiente del último año con respecto al coeficiente del año anterior.

Estimando una variación con los coeficientes del año presente con base en el anterior, se presentan 2 cifras: variación para 2018 y 2019 y variación para 2019 y 2020. Estas se estiman de manera conjunta (ciudades y años de manera simultánea), presentando su resultado con respecto al comportamiento de las dos ciudades contrarias en el período establecido. Por ejemplo, para 2019 Bucaramanga presenta un incremento de 0,41 en el eje de acceso al empleo, esto no precisamente porque sus condiciones hayan mejorado, sino porque con respecto a Bogotá y Medellín, esta ciudad presentó el mejor comportamiento.

Tabla 12. *Comportamiento del Eje 1 con base en los coeficientes durante el período de estudio.*

EJE 1: ACCESO AL EMPLEO								
	2018	2019	Variación		2019	2020	Variación	
Bucaramanga	5,42	5,83	0,41	↑	5,83	2,31	3,52	↓
Bogotá	6	6,33	0,33	↑	6,33	7,14	0,81	↑
Medellín	3,47	3,35	0,12	↓	3,35	3,41	0,06	↑

Nota. Datos tomados de DANE.

Tabla 13. Comportamiento del Eje 2 con base en los coeficientes durante el período de estudio.

EJE 2: SEGURIDAD SOCIAL								
	2018	2019	Variación	2019	2020	Variación		
Bucaramanga	5,98	6,03	0,05	↑	6,03	5,9	0,13	↓
Bogotá	0	0	0		0	0	0	
Medellín	10	10	0		10	10	0	

Nota. Datos tomados de DANE.

Tabla 14. Comportamiento del Eje 3 con base en los coeficientes durante el período de estudio.

EJE 3: DERECHOS LABORALES								
	2018	2019	Variación	2019	2020	Variación		
Bucaramanga	5,34	5	0,34	↓	5	2,5	2,5	↓
Bogotá	6,48	8,01	1,53	↑	8,01	2,19	5,82	↓
Medellín	2,97	4,16	1,19	↑	4,16	4,375	0,215	↑

Nota. Datos tomados de DANE.

Tabla 15. Comportamiento del Eje 4 con base en los coeficientes durante el período de estudio.

EJE 4: DIÁLOGO SOCIAL								
	2018	2019	Variación	2019	2020	Variación		
Bucaramanga	0	10	10	↑	10	9,33	0,67	↓
Bogotá	3	10	7	↑	10	0	10	↓
Medellín	10	0	10	↓	0	10	10	↑

Nota: Datos tomados de DANE.

6.2. Discusión

6.2.1. Eje 1. Acceso al Empleo

En 2019, Bucaramanga mostró un avance respecto a Bogotá y Medellín en el año 2018 en términos de acceso al empleo explicado por la disminución de la tasa de informalidad y el subempleo por insuficiencia de horas. Al contrario, la situación del año 2020, donde se presenta un retroceso influenciado en gran parte, por un aumento significativo en la tasa de desocupación y en la disminución de la tasa de participación laboral.

Bogotá por su parte presenta una variación positiva atribuible en mayor proporción para 2019 a la reducción de la informalidad y en 2020, a la disminución del subempleo por insuficiencia de horas.

La disminución en el eje de acceso al empleo para la ciudad de Medellín está dada por el aumento de la tasa de presión general y la tasa de desocupación, las cuales registran una cifra de 15,36% y 12,2% respectivamente para el año 2019.

Durante 2020, Medellín presenta una variación positiva respecto a las otras dos ciudades, gracias a la disminución de la tasa de subocupación y la tasa de subempleo por insuficiencia de horas.

Con base en el análisis anterior, el mejor rendimiento anual en el eje de acceso al empleo lo presentó Bogotá, destacándose principalmente por los resultados en las tasas de informalidad y subempleo por insuficiencia de horas en todo el período (2018-2020).

6.2.2. Eje 2. Seguridad en el Empleo

Bucaramanga presenta una variación positiva para el año 2019 respecto a los datos de Bogotá y Medellín, siendo la ciudad que evidencia un mejor comportamiento en afiliación a seguridad social, esto se dio por la nula variación presentada este eje, considerándose a Bogotá la ciudad con peor rendimiento en términos de seguridad social.

En 2020, las cifras demuestran una variación negativa para Bucaramanga, dado que la variable de Seguridad social presentó un decrecimiento respecto a 2019.

Medellín por su parte se destacó como la ciudad con mayor seguridad en el empleo dada por la única variable analizada: Afiliación a seguridad social, en la cual presenta una cobertura superior en todos los períodos con respecto a las otras dos ciudades.

6.2.3. Eje 3. Derechos Laborales

Para este eje, en el año 2019, Bucaramanga presenta una variación negativa respecto a Bogotá y Medellín explicada principalmente por las variables trabajo infantil y relación de desempleo por género, cuyo comportamiento fue sustancialmente peor que las cifras de las otras dos ciudades.

Para el caso de 2020, el comportamiento de la ciudad de Medellín refleja un impacto positivo en el eje dada la reducción en la relación de desempleo por género y el aumento de la población con contrato definido aún en el marco de la contingencia, donde el mercado laboral vivió condiciones precarias.

En este sentido, Bogotá presenta el mejor desempeño a nivel de derechos laborales, configurándose como la ciudad que presenta mejor comportamiento en el eje para los años 2018 y 2019, debido a variables como la tasa más baja de trabajo infantil y una alta tasa de población con contrato definido. Para 2020, la ciudad de Medellín se sitúa en el primer lugar de este eje, gracias a que cuenta con el índice más alto de contrato definido y una baja diferencia en la relación de desempleo por género, en comparación con Bogotá.

6.2.4. Eje 4. Diálogo Social

En el año 2018, Medellín presentó el mejor índice de diálogo social. Sin embargo, durante el periodo 2019 presentó una variación negativa en términos de afiliación sindical y gremial, en contraste con el crecimiento de esta variable para Bucaramanga y Bogotá.

Para el 2020, Medellín repunta en este indicador, presentando la tasa más alta de afiliación sindical o gremial con un 3,3%, presentando en un crecimiento de 0,8% con respecto al 2019, al igual que Bucaramanga, precediéndolo en posición, ubicándose en 3,2% con un aumento del 1% con respecto al año 2019.

De esta manera, se infiere, de acuerdo a los datos recopilados, los cálculos y el análisis posterior, que la ciudad con el mejor comportamiento durante 2018 y 2019 a nivel de ejes es

Bogotá, de acuerdo a la actuación en cada uno de los indicadores que componen cada división. Y, para el 2020, la ciudad que presentó mejor comportamiento en relación a los ejes fue Medellín.

Los indicadores más bajos en el período 2018 se presentan para la ciudad de Bucaramanga. Para el 2019 la ciudad que presenta los indicadores más bajos es Medellín. Y, para el 2020, mientras Bucaramanga y Medellín presentaban avances buscando la reducción de la repercusión de la crisis, Bogotá retrocedía a un nivel considerable en términos de su comportamiento en los ejes. Por esto, se considera que es la ciudad con el comportamiento más bajo para este año.

7. Conclusiones y Recomendaciones

7.1. Conclusiones

El concepto de trabajo decente se crea por la necesidad de los trabajadores de contar con oportunidades de tener un trabajo productivo con ingreso digno que garantice la seguridad y protección social para los trabajadores y sus familias, que sea inclusivo en la organización y que garantice una participación en las decisiones que afectan a los trabajadores, brindando oportunidades y trato digno para hombres y mujeres.

Las ciudades Bogotá, Medellín y Bucaramanga, tienen como común denominador los más altos índices de competitividad, productividad y cobertura financiera a nivel nacional. Estos factores se ven afectados por el crecimiento o disminución de los indicadores que intervienen en el análisis del trabajo decente los cuales, aún se encuentran en proceso de adaptación dado el mínimo interés que presenta América latina y el Caribe en estos temas. Un mercado laboral ideal con un desempeño óptimo del trabajo decente, redundaría en un aumento del beneficio de la fuerza laboral, promoviendo el desarrollo socioeconómico y el pleno desarrollo personal, donde la economía por sí misma genera ambientes sostenibles e integradores.

No obstante, esto no se ve reflejado en las ciudades estudiadas pues, la flexibilización laboral resulta en la precariedad del empleo. Esta precarización se evidencia en las altas tasas de indicadores como la informalidad y el subempleo por insuficiencia de horas, que se traducen en un limitante del crecimiento económico pues se genera una negativa distribución del ingreso, salarios por debajo del mínimo vital y la pérdida de beneficios laborales como las vacaciones y la seguridad social que el mercado laboral formal provee.

Otra variable significativa es la tasa de desocupación, la cual mantuvo un comportamiento constante de dos dígitos en Bogotá y Medellín. En el año 2018 sin embargo, la ciudad de Bucaramanga presentó un 8,8% de tasa de desocupación. Este fenómeno, en esta ciudad, está dado por una falta evidente de oferta laboral y es un claro limitante del trabajo decente ya que disminuye la demanda de bienes y servicios de los hogares y con esto se afecta directamente la oferta, lo que desencadena bajos niveles de producción.

La brecha salarial por género presenta de igual manera cifras muy elevadas, lo que puede ser explicado por múltiples razones. Una de estas razones es la disminución salarial en un puesto laboral al ser ocupado por una mujer en vez de un hombre. Comportamiento que va en contraposición al principio del trabajo decente sobre la igualdad de oportunidad y trato entre hombres y mujeres. La igualdad de remuneración por género se constituyó como un derecho fundamental siendo reconocido como tal desde 1919 por la OIT.

En términos de afiliación sindical se percibe de manera particular cómo la tasa varía entre el 2% y 3%, siendo este el porcentaje de afiliados a algún sindicato o gremio del total de ocupados, presentándose como una cifra irrisoria que evidencia la falta de diálogo social en pro de la construcción de mejoras, dado que, aunque los trabajadores debieran gozar de protección adecuada en relación con su empleo ante situaciones que pretendan perjudicar su libertad sindical, en

realidad se evidencia una ideología antisindical que conlleva a la persecución y estigmatización social, minando los procesos de negociación que estos pretenden llevar a cabo.

Estos factores son los que ocasionan en mayor proporción que las principales ciudades del país no cuenten con un nivel óptimo, o al menos mínimo, de trabajo decente. Las condiciones laborales cada vez son más precarias, el acceso al empleo se convierte en una odisea, la seguridad en el empleo dadas las crisis y las condiciones propias de la economía se hace cada vez más volátil. Los derechos laborales que son trasgredidos por la falta de políticas y control, intensifican la calidad del trabajo. Tampoco se puede dejar de lado la afiliación sindical, cuyo fin es construir mejoras sustanciales pero que no logran llevarse en la mayoría de las ocasiones, a buen término.

7.2. Recomendaciones

Como recomendación se propone el incentivo de políticas públicas desde los gobiernos centrales donde se visibilice y aborde la problemática social que enfrenta el mercado laboral, siendo esta cada vez más aguda. Además, se sugiere la creación de políticas fiscales que permitan aliviar la carga impositiva de las pequeñas y medianas empresas con el fin de dar la posibilidad de crear empleos formales en el marco del trabajo decente. El efecto de estas políticas se verá reflejado en una reducción de la tasa de informalidad, un aumento en la tasa de ocupación, entre otras variables que propician una mejora en el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores y sus hogares.

De igual manera, se propone una reivindicación de parámetros en términos de afiliación sindical y gremial, en tanto que la representatividad de los trabajadores no solo beneficia a estos y a sus condiciones laborales sino también, repercute en el dinamismo que redundará en las empresas e instituciones, así como en el estado de negociación con los gobiernos de turno. Así, se podrá garantizar un mejor ambiente social y un crecimiento positivo en las condiciones, que afecte positivamente el desarrollo socioeconómico.

Referencias

- Alcaldía de Bucaramanga, (2020). *Desempleo en Bucaramanga disminuyó 2,3%*. Prensa BGA. Obtenido de: <https://www.bucaramanga.gov.co/noticias/el-desempleo-en-bucaramanga-disminuyo-2-3/#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20C3%BAltima%20medici%C3%B3n%20del%20Departamento%20Administrativo%20Nacional%20de%20Estad%C3%ADsticas,la%20pandemia%2C%20a%2016.9%25.>
- Alcaldía de Medellín, (2020). *Efectos económicos y sociales por covid-19 y alternativas de política pública. Un análisis para Medellín y el AMVA*. Obtenido de: <https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/medellin/Temas/COVID-19/Publicaciones/Shared%20Content/Documentos/2020/AnalisisEfectosEconomicosCovid19.pdf>
- ANDI, (2019) *Encuesta de Opinión Industrial Conjunta – EOIC*. Obtenido de: <http://www.andi.com.co/Uploads/Informe%20EOIC%20Marzo%202019.pdf>

- Ballesteros B, C, (2019) *El trabajo decente: ¿La aspiración del siglo XXI?* Universidad de Valladolid. Obtenido de:
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/18147/TFGN.439.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Banco de la República, (2019). *Reportes del Emisor n° 239*. Bogotá, D.C. ISSN: 26192136 (en línea).
- Banco de la República (2012). *El mercado de trabajo en Colombia. Hechos, tendencias e instituciones*. Bogotá, Colombia. Recuperado de:
https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/lbr_merc_trab_1.pdf
- Banco Mundial (2020). *El Banco Mundial en Colombia*. Obtenido de:
<https://www.bancomundial.org/es/country/colombia/overview>
- Bancóldex. (2020). *Soluciones Financieras en línea de crédito. Línea Bucaramanga Responde*. Obtenido de: <https://www.bucaramanga.gov.co/noticias/alcaldia-de-bucaramanga-y-bancoldex-crean-una-nueva-linea-de-credito-para-favorecer-liquidez-de-las-empresas/>
- Barreto Ghione, H. (2003). *Trabajo decente: particularidades de la construcción de un concepto jurídico a partir del lenguaje corriente. Concepto y dimensiones del trabajo decente: entre la protección social básica y la participación de los trabajadores en la empresa*. Boletín 151, CINTERFOR, Montevideo. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/336/33607202.pdf>
- Calle, Yhelín Cristina. (2013). *Polarización en el mercado laboral y ausencia de trabajo decente para jóvenes en Colombia*. Revista Ciencias Económicas 31-No.1. pp. 67-89. Obtenido de: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/10619>
- Cámara de Comercio de Bogotá. (2020). *Medidas de apoyo para mitigar impacto socioeconómico del Covid-19*. Clúster Servicios Financieros. Obtenido de: <https://www.ccb.org.co/observatorio/Economia/Economia-dinamica-incluyente-e-innovadora/Impacto-del-COVID-19>

Carreño E., Ricardo A. (2020). *Influencia de la migración venezolana sobre el empleo en Colombia 2016-2018*. Universidad Jorge Tadeo Lozano.

Castro G., Ernesto, O. (2014) *Informalidad y trabajo decente en Colombia: Análisis desde la perspectiva de género*. Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo. Obtenido de: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/227

CIJUS. Centro de Investigaciones Socio Jurídicas de la Universidad de los Andes. (2008). *Propuestas para la generación de trabajo digno y decente en el país*. Obtenido de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9DBFD956E04E12B305257E050073F8CE/\\$FILE/Propuesta_sobre_la_definicion_de_politica_colombia.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9DBFD956E04E12B305257E050073F8CE/$FILE/Propuesta_sobre_la_definicion_de_politica_colombia.pdf)

Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL. (2013) *Comercio internacional y desarrollo inclusivo. Construyendo sinergias*. Obtenido de: <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/27975/3/S2012927.pdf>

Consejo Económico Social de las Naciones Unidas. (2006). *El derecho al trabajo*. Comité de Derechos económicos, sociales y culturales. Obtenido de: <http://hrlibrary.umn.edu/gencomm/epcomm18s.html#:~:text=El%20derecho%20al%20trabajo%2C%20amparado,de%20trabajo%20de%20forma%20injusta.>

Consejo Privado de Competitividad. (2019) *Índice de competitividad de ciudades*. Obtenido de: <https://compite.com.co/indice-de-competitividad-de-ciudades/>

DANE. (2019). *Boletín técnico GEIH. Mercado laboral según sexo*.

DANE. (2018) Dirección de Censos y Demografía. *Censo Nacional de Población y Vivienda – CMPV*.

DANE. (2020). *Pobreza Monetaria en Colombia*. Actualización metodológica. Resultados 2019.

DANE. (2020). *Pobreza Monetaria y Multidimensional en Colombia 2019*. Información pobreza monetaria por departamentos.

De la Garza, E. (1999) *Trabajo y mundo de vida. Subjetividad: Umbrales del pensamiento social*. H. Zemelman. Madrid. Anthropos.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2019). *Pobreza monetaria en Colombia*. Actualización metodológica. Obtenido de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones_vida/pobreza/2019/Presentacion-pobreza-monetaria_2019.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2018). *Principales indicadores del mercado laboral*.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2019). *Principales indicadores del mercado laboral*

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020). *Principales indicadores del mercado laboral*.

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. (2018). *Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)*

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. (2020) *Boletín Técnico: Medición de empleo informal y seguridad social. 2019-2020*.

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. (2020) Boletín técnico. Producto Interno Bruto (PIB). Tomado de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pib/bol_PIB_IItrim20_produccion_y_gasto.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. (2019). *Estadísticas de cuentas nacionales trimestrales*. Obtenido de: <http://www.dane.gov.co/>

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. (2019). *Estadísticas de cuentas nacionales departamentales*. Obtenido de: <http://www.dane.gov.co/>

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. (2019) *Estadísticas de cuentas nacionales departamentales. Informes de Mercado laboral*. Obtenido de: <http://www.dane.gov.co/>

Departamento Nacional de Planeación. (2018). *Informe de Mercado Laboral Urbano*. Obtenido de: <http://www.dane.gov.co/>

Departamento Nacional de Planeación. (2018). *Mercado laboral Urbano. Resultados 2018. Bogotá*. Dirección de estudios económicos. Obtenido de: <http://www.dane.gov.co/>

Departamento Nacional de Planeación. (2019) *Mercado laboral Urbano. Resultados 2019: Bogotá*. Dirección de estudios económicos. Obtenido de: <http://www.dane.gov.co/>

Departamento Nacional de Planeación. (2020) *Mercado laboral Urbano. Resultados 2020: Bogotá*. Dirección de estudios económicos. Obtenido de: <http://www.dane.gov.co/>

Departamento Nacional de Planeación. (2018). *Mercado laboral Urbano. Resultados 2018: Bucaramanga*. Dirección de estudios económicos.

Departamento Nacional de Planeación. (2019) *Mercado laboral Urbano. Resultados 2019: Bucaramanga*. Dirección de estudios económicos. Obtenido de: <http://www.dane.gov.co/>

Departamento Nacional de Planeación. (2020) *Mercado laboral Urbano. Resultados 2020: Bucaramanga*. Dirección de estudios económicos. Obtenido de: <http://www.dane.gov.co/>

Departamento Nacional de Planeación. (2018) *Mercado laboral Urbano. Resultados 2018: Medellín*. Dirección de estudios económicos. Obtenido de: <http://www.dane.gov.co/>

Departamento Nacional de Planeación. (2019). *Mercado laboral Urbano. Resultados 2019: Medellín*. Dirección de estudios económicos. Obtenido de: <http://www.dane.gov.co/>

Departamento Nacional de Planeación. (2020). *Mercado laboral Urbano. Resultados 2020: Medellín*. Dirección de estudios económicos. Obtenido de: <http://www.dane.gov.co/>

Egger, P. y W. Sengenber. (2002). *Problemas y políticas del trabajo decente*. Boletín 153. Montevideo: Cinterfor. Obtenido de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=7285671&pid=S0188-2503201100010000300011&lng=es

Espinoza, M. (2003). *Trabajo decente y protección social*. Chile: OIT. Obtenido de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=7285673&pid=S0188-2503201100010000300012&lng=es

Espinoza, Malva (2003). *Trabajo decente y protección social. Eje para la acción sindical*. Organización Internacional del Trabajo. Central Unitaria de Trabajadores de Chile. Santiago, OIT. Obtenido de: <http://www.escuelasindical.org/blog/wp-content/uploads/2006/11/trabajo-decente-oit.pdf>

Fedesarrollo (2019). *Encuesta de opinión del consumidor*. Boletín n° 212 - junio de 2019.

Fedesarrollo. (2020). *Informe mensual del Mercado Laboral (IML)*. Obtenido de: <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/13>

Gallup, J. L.; Sachs, J. D.; Mellinger, A. (1999). *Geography and Economic Development*, cid Working Paper, núm. 1, Center for International Development at Harvard University.

- Gálvez, E. Gutierrez, E y Picazzo, E. (2011). *El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales*. Rev. Mex. Sociol vol.73. no.1 México. Ene./mar. 2011.
- Ghai, Dahram. (2003). *Trabajo decente. Conceptos e indicadores*. Revista Internacional del Trabajo, vol. 2, 2: 125–160. Obtenido de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=7285685&pid=S0188-2503201100010000300018&lng=es
- Ghione, H. (2001) *Concepto y dimensiones del trabajo decente: entre la protección social básica y la participación de los trabajadores en la empresa*. Gaceta Laboral, vol. 7, N° 2. Obtenido de: <https://www.oitcinterfor.org/art%C3%ADculo/concepto-dimensiones-del-trabajo-decente-entre-protecci%C3%B3n-social-b%C3%A1sica-participaci%C3%B3n-traba>
- Glaeser, E. (2011). *Triumph of the City. How Our Greatest Invention Makes Us Richer, Smarter, Greener, Healthier, and Happier*. New York, The Penguin Press.
- Glaeser, E.; Gottlieb, J. (2009). *The Wealth of Cities: Agglomeration Economies and Spatial Equilibrium in the United States*, Journal of Economic Literature, vol. 47, núm. 4, pp. 938-1028.
- Gómez, M; Restrepo, D (2013). *El trabajo precario, una realidad distante del trabajo decente*. Revista Katharsis.
- Gorz, A. (1982) *Adiós al proletariado*. Barcelona: El viejo topo.
- Guelmes, E.; Nieto, L. (2015) *Algunas reflexiones sobre el enfoque mixto de la investigación pedagógica en el contexto cubano*. Universidad y Sociedad Vol.7. no.1 Cienfuegos ene.-abr. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202015000100004#:~:text=Luego%20de%20declarar%20las%20bondades,un%20planteamiento%2C%20y%20justifica%20la

Henderson, J. V. (1974). *The Sizes and Types of Cities*, American Economic Review, vol 64, pp. 640-656.

IHRIP Y FORUM ASIS. (2000). *International Human Rights Intership Program y Asian Forum for Human Rights and Development (Forum- Asia)*. Círculo de Derechos, una herramienta de entrenamiento para el activismo en defensa de los derechos económicos, sociales y culturales.

Izura, T. (2006). *Un concepto explicativo de la realidad laboral: Trabajo decente*. Tesis de Maestría. FLACSO.

Jaramillo J, Daniel, I. (2010). *Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia*. Obtenido de: <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v9n18/v9n18a04.pdf>

Jones, Ch.; Romer, P. M. (2010). *The New Kaldor Facts: Ideas, Institutions, Population, and Human Capital*. American Economic Journal: Macroeconomics, vol. 2, núm. 1, pp. 224-245

Kalmanovitz, S. (2001). *Las instituciones y el desarrollo económico en Colombia*. Bogotá, Grupo Editorial Norma S. A.

López, S. (2019). *Caracterización del trabajo decente en Medellín y otras ciudades principales de Colombia (2010 – 2018)*. Apuntes del CENES, UPTC. Obtenido de: <https://revistas.uptc.edu.co/index.php/cenes/article/view/9915>

Meda, O. New perspectives of work as a value. International labour review. No. 135, p. 6. 1995.

Medellín Cómo Vamos. (2020). *Desempleo en Medellín y el Valle de Aburrá*. Obtenido de: <https://www.medellincomovamos.org/desempleo-en-medellin-covid19>

Medellín Cómo Vamos. (2020). *Informe de calidad de vida de Medellín 2016 – 2019*. Empleo. Obtenido de: <https://www.medellincomovamos.org/system/files/2020->

10/docuprivados/MCV%20Informe%20de%20indicadores%20objetivos%20sobre%20c%3%B3mo%20vamos%20en%20empleo%20en%20Medell%C3%ADn%2C%202016-2019.pdf

Medellín Cómo Vamos. (2020). *Informe de calidad de vida de Medellín 2016 – 2019*. Desempeño económico y competitividad. Obtenido de: <https://www.medellincomovamos.org/system/files/2020-10/docuprivados/MCV%20Informe%20de%20indicadores%20objetivos%20sobre%20c%3%B3mo%20vamos%20en%20desempe%C3%B1o%20econ%C3%B3mico%20en%20Medell%C3%ADn%2C%202016-2019.pdf>

Medellín digital. (2019). *Coyuntura económica Medellín 2019*. Unidad de empresarismo. Obtenido de: <https://empesarismo.medellindigital.gov.co/images/PDF/201907-Coyuntura-economica-Julio-Medelln-2019.pdf>

Millones, M. (2012). *Límites del Trabajo Decente: la precarización laboral como problema estructural en América Latina*. Revista Gaceta Laboral Vol. 18, No. 1. <https://www.redalyc.org/pdf/336/33622312004.pdf>

Ministerio del Trabajo. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. Colombia.

Oficina Internacional del Trabajo. (1995) *Derecho sindical de la OIT. Normas y procedimientos*. Ginebra. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/normes/documents/publication/wcms_087999.pdf

ONU Mujeres; Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2019) *Boletín Estadístico: Empoderamiento Económico de las Mujeres en Colombia*.

Organización Internacional del Trabajo. (2004) *¿Qué es el trabajo decente?* Obtenido de: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2008) *Convenios y recomendaciones*. Obtenido de: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2008) *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente. Aplicación a nivel de país*. OIT. Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo. (2013) *Situación del Trabajo Decente en México*. Boletín Semestral Año 1, N° 1.

Organización Internacional del Trabajo. (2018) *Panorama Temático Laboral: Presente y futuro de la protección social en América Latina y el Caribe*.

Organización Internacional del Trabajo. (2019) *Políticas de formalización en América Latina, avances y desafíos*. Obtenido de: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_645159/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2020) *World Employment and Social Outlook: Trends 2020*. Obtenido de: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/WCMS_734455/lang--en/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2019) *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Obtenido de: <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>

Pineda, Javier y Acosta, Eduardo. (2009). *Distribución del ingreso, género y mercado de trabajo en Colombia*. OIT. Mercado laboral colombiano: Cuatro estudios comparativos. Programa fortalecimiento del diálogo social; los derechos fundamentales en el trabajo, y la inspección, vigilancia y control del trabajo en Colombia. Bogotá.

Procuraduría General de la Nación. (2015) *Trabajo digno y decente en Colombia: Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas*. Obtenido de: [https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas\(1\).pdf](https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas(1).pdf)

Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo*. México. Paidós.

Rodríguez, A. (2019) *Trabajo Decente: Futuro del trabajo en la era de automatización y desarrollo sostenible*. SAIJ. Obtenido de: <http://www.saij.gob.ar/ana-rosa-rodriguez-trabajo-decente-futuro-trabajo-era-automatizacion-desarrollo-sostenible-dacf190177-2019-10-24>

Romer, P. (1990). “*Human Capital and Growth: Theory and Evidence*”, Carnegie Rochester Conference Series on Public Policy, Elsevier, vol. 32, núm. 1, enero, pp 251-286.

Salas, D. (2019). *El enfoque mixto de investigación: algunas características*. Obtenido de: <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-mixto-de-investigacion/>

Sánchez Ferrer, Y. (2014) *Trabajo decente y desarrollo sostenible. Para bailar se necesitan dos*. Cayapa. Revista Venezolana de Economía Social, vol. 14, núm. 28, julio-diciembre, 2014. pp. 65-81 Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/622/62242950005.pdf>

Sen, A y J. Drèze. (1999) *Development as Freedom*. Londres: Oxford University Press (traducción al español, 2000: Desarrollo y libertad. Barcelona: Planeta). Obtenido de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=7285725&pid=S0188-2503201100010000300038&lng=es

SITUR (2019). *Informe mensual indicadores turísticos Medellín-Antioquia*. Mayo de 2019.

STIGLITZ, J. (2002). *Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad*. Revista Internacional del Trabajo, vol. 121, núm. 1-2. Obtenido de: <https://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/stiglitz.pdf>

Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (2009). *Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición*. Obtenido de: <http://nulan.mdp.edu.ar/1058/1/00209-g.pdf>

Superintendencia financiera de Colombia. (2019). *Reporte de inclusión financiera 2019. Banca de las oportunidades*. Tomado de: <https://www.superfinanciera.gov.co/inicio/informes-y-cifras/informes/inclusion-financiera/reporte-de-inclusion-financiera-10085394>

Weimberg, P. (2003). *Emprendimiento juvenil: alternativa frente al desempleo*. Documento CINTERFOR.

Winchester, L. (2008). *La dimensión económica de la pobreza y precariedad urbana en las ciudades latinoamericanas*. Implicaciones para las políticas del hábitat. Revista Eure, Vol. XXXIV, N° 103, pp. 27-47. Obtenido de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0250-71612008000300002