

**TRABAJO DECENTE EN EL CASO JÓVENES: AREA METROPOLITANA DE
BUCARAMANGA**

LEIDY ANDREA PORRAS NOVA

**ESCUELA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
BUCARAMANGA
2015**

**TRABAJO DECENTE EN EL CASO JÓVENES: AREA METROPOLITANA DE
BUCARAMANGA**

LEIDY ANDREA PORRAS NOVA

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar el título de
Economista**

**Director
FREDDY JESÚS RUIZ HERRERA
ECONOMISTA
Mg. EN CIENCIAS ECONÓMICAS**

**Codirector
JAVIER GARCÍA ESTÉVEZ
ECONOMISTA
PhD. EN ECONOMÍA**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN
BUCARAMANGA
2015**

DEDICATORIA:

A Dios, el Señor Jesús y su Espíritu Santo, quienes me han acompañado en cada momento, cada etapa de mi vida; rodeándome de su amor, gracia y sabiduría que son regalos inmerecidos; por darme la oportunidad de conocerle desde mi niñez, razón por la cual hoy puedo ver grandes frutos.

A mis padres Rene y Martha, por llevarme a conocer de Dios, por darme la hermosa familia que hoy formamos, por rodearme de su gran amor, por brindarme la oportunidad de estudiar, por respaldarme en cada sueño, cada meta, los amo.

A mis hermanos, Sandra, Laura y Daniel; por acompañarme en cada etapa de mi vida, siendo de apoyo y respaldo, los amo.

AGRADECIMIENTOS:

A mi gran y único Dios, mi Señor Jesús y mi amigo el Espíritu Santo, todo es por ellos y para ellos. Doy gracias por darme un propósito y hacerme útil en sus manos.

A mis Padres y hermanos, son de gran importancia en mi vida, el primer ministerio y el gran regalo que Dios me entregó.

A mi director de Tesis Freddy Ruiz, por su conocimiento compartido, su paciencia y su respaldo en todo este proceso.

A mi gran amiga Johana Zambrano por su respaldo en todo momento en oración y consejo y a mis amigos por apoyarnos a lo largo de este proceso de formación universitaria, Dianita, Nata, Natalia y Marlon.

Tabla de contenido

INTRODUCCION	13
1. TRABAJO Y JOVENES.....	15
1.1 JOVENES EN EL MUNDO	15
1.2 JOVENES Y TRABAJO DECENTE	16
1.3 TRABAJO DECENTE JOVENES: POLITICAS DE FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL	20
1.4 BRECHA JOVENES VS ADULTOS.....	21
2 METODOLOGÍAS DESARROLLADAS	24
2.1 TRABAJO DECENTE VIDA DIGNA, COLOMBIA.....	24
2.2 EL TRABAJO DECENTE EN BOGOTÁ, Diagnóstico, análisis y perspectivas.	27
2.3 INDICADORES DE TRABAJO DECENTE EN LOS JOVENES DEL AREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	29
2.3.1 Indicadores generales del mercado laboral del área metropolitana de Bucaramanga.....	30
2.3.2 Indicadores generales del mercado laboral del área metropolitana de Bucaramanga, en los jóvenes de 12 a 28 años	31
2.4 PLANTEAMIENTO DE INDICADORES DE TRABAJO DECENTE PARA LOS JOVENES DEL AMB	33
3 MEDICION DEL TRABAJO DECENTE EN LOS JOVENES DEL AREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	37
3.1 DIMENSIÓN 1: OPORTUNIDADES DE EMPLEO	37
3.1.1 Tasa de Ocupación	38
3.1.2 Tasa de Desempleo.....	40
3.1.3 Jóvenes que no estudian ni trabajan	41
3.1.4 Tasa de Informalidad	43
3.2 DIMENSION 2: INGRESOS ADECUADOS Y TRABAJO PRODUCTIVO	45
3.2.1 Trabajadores pobres.....	45
3.3 DIMENSION 3: HORAS DE TRABAJO DECENTE	46
3.3.1 Jornada laboral y tasa de subempleo	47
3.4 DIMENSION 4. TRABAJO QUE DEBERIA ABOLIRSE.....	50
3.4.1 Trabajo infantil	50

3.5	DIMENSION 5: ESTABILIDAD EN EL TRABAJO	52
3.5.1	Antigüedad en el trabajo	52
3.6	DIMENSION 6: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	54
3.6.1	Segregación ocupacional.....	54
3.6.2	Brecha salarial de género	58
3.7	DIMENSION 7: ENTORNO DE TRABAJO SEGURO.....	59
3.7.1	Tasa de accidentes de trabajo mortales y no mortales.....	61
3.7.2	Inspección laboral	62
3.8	DIMENSION 8: SEGURIDAD SOCIAL.....	63
3.8.1	Población que cotiza a un fondo de pensiones.....	64
3.9	DIMENSION 9: DIALOGO SOCIAL	65
3.9.1	Sindicalización	66
3.10	DIMENSION 10: INDICADORES ADICIONALES.....	67
3.10.1	Porcentaje de alfabetización	67
3.10.2	Alcance educacional.....	68
3.10.3	Empleo juvenil por nivel académico.....	70
3.10.4	Medio por el cual obtiene el empleo actual.....	71
3.10.5	Jóvenes que buscan empleo por primera vez.....	72
3.10.6	Nivel de ingresos de acuerdo a alcance educacional	74
	CONCLUSIONES.....	76
	BIBLIOGRAFIA.....	79

INDICE DE TABLAS

TABLA N° 2.1: INDICADORES GENERALES POBLACION AMB.....	31
TABLA N° 2.2: INDICADORES GENERALES DE LA POBLACION JOVEN.....	32
TABLA N° 2.3: INDICADORES DE TRABAJO DECENTE EN LOS JOVENES DEL AMB.....	34
TABLA N° 2.4: INDICADORES ADICIONALES DE TRABAJO DECENTE EN LOS JOVENES DEL AMB.....	35
TABLA N° 3.1: TASA DE OCUPACIÓN.....	39
TABLA N° 3.2: TASA DE DESEMPLEO.....	41
TABLA N° 3.3: JOVENES QUE NO ESTUDIAN NI TRABAJAN.....	43
TABLA N° 3.4: TASA DE INFORMALIDAD.....	44
TABLA N° 3.5: TRABAJADORES POBRES.....	46
TABLA N° 3.6: JORNADAS LABORALES Y SUBEMPLEO.....	49
TABLA N° 3.7: TRABAJO INFANTIL.....	51
TABLA N° 3.8: ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO.....	53
TABLA N° 3.9: SEGREGACION OCUPACIONAL POR SEXO.....	55
TABLA N° 3.10: SEGREGACION OCUPACIONAL: PARALELO POSICION OCUPACIONAL.....	57
TABLA N° 3.11: BRECHA SALARIAL DE GÉNERO.....	59
TABLA N° 3.12: MUERTES EN EL TRABAJO.....	61
TABLA N° 3.13: AFILIADOS A ASEGURADORAS DE RIESGOS PROFESIONALES.....	62
TABLA N° 3.14: INSPECTORES EN SANTANDER.....	63
TABLA N° 3.15: JOVENES AFILIADOS A UN FONDO DE PENSIONES.....	65
TABLA N° 3.16. SINDICALIZACION.....	66
TABLA N° 3.17: PORCENTAJE DE ALFABETIZACION.....	68
TABLA N° 3.18: ALCANCE EDUCACIONAL.....	69
TABLA N° 3.19: EMPLEO POR NIVEL ACADEMICO.....	71
TABLA N° 3.20: MEDIO POR EL QUE OBTIENE EL EMPLEO ACTUAL.....	72
TABLA N° 3.21: JOVENES QUE BUSCAN EMPLEO POR PRIMERA VEZ.....	73
TABLA N° 3.22: TIEMPO QUE DURO BUSCANDO TRABAJO.....	73
TABLA N° 3.23: INGRESOS RECIBIDOS DE ACUERDO AL ALCANCE EDUCACIONAL.....	75

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1: Posición ocupacional mujeres.....	55
Gráfico 2: Posición ocupacional hombres.....	56

RESUMEN

TÍTULO: TRABAJO DECENTE EN EL CASO JÓVENES: AREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA.*

AUTOR: LEIDY ANDREA PORRAS NOVA.**

PALABRAS CLAVE: TRABAJO, TRABAJO DECENTE, JÓVENES, GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES, ATIPICO, POLITICA, EDUCACIÓN.

DESCRIPCIÓN:

El presente trabajo de investigación pretende medir las condiciones de trabajo en los jóvenes del área metropolitana de Bucaramanga, bajo las condiciones de trabajo decente establecidas por la OIT, resaltando la importancia de la población juvenil en una sociedad como motor de innovación y fuerza de cambio.

En primera instancia, se realizó una revisión de los diferentes enfoques para delimitar el concepto de trabajo decente en los jóvenes, estableciendo la importancia de esta población y las condiciones bajo las cuales reciben el mercado laboral. Posteriormente se forma una serie de indicadores de medición, proporcionados por los diferentes manuales de trabajo decente de la OIT y demás organismos. De esta forma se fijan 10 dimensiones para la medición de las condiciones de trabajo decente en los jóvenes del área metropolitana de Bucaramanga.

Así los diferentes indicadores son alimentados por los microdatos del DANE, por medio de la Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH; donde se pudo conocer la condición del mercado laboral en los jóvenes del área metropolitana de Bucaramanga. Se propone entonces la necesidad de desarrollar la medición de los diferentes territorios como medio para conocer el estado de la población, también se resalta la necesidad de crear una política de trabajo decente en el área metropolitana de Bucaramanga.

* Trabajo de Grado.

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

ABSTRACT

TITLE: DECENT WORK IF YOUNG: METROPOLITAN AREA BUCARAMANGA*.

AUTHOR: LEIDY ANDREA PORRAS NOVA.**

KEYWORDS: WORK, DECENT WORK, YOUTH, GREAT Integrated Household Survey, ATYPICAL, POLICY, EDUCATION.

DESCRIPTION:

This research aims to measure working conditions in young people in the metropolitan area of Bucaramanga, under decent working conditions established by the ILO, highlighting the importance of young people in society as a driver of innovation and force for change

In the first instance, a review of different approaches was conducted to define the concept of decent work in youth, establishing the importance of this population and the conditions under which they receive the labor market. Subsequently a number of indicators measuring various manuals provided by decent work of the ILO and other agencies is formed. Thus 10 dimensions for measuring decent work conditions in young Bucaramanga metropolitan area are set.

So different indicators are powered by DANE microdata, through the Great Integrated Household Survey GEIH; where you could know the condition of the labor market in young metropolitan area of Bucaramanga. The need to develop the measurement of the different territories as a means to know the status of the population is then proposed, the need for a policy of decent work in the metropolitan area of Bucaramanga is also highlighted.

* DegreeProject

** Faculty of Human Sciences. Economy and Management School. Director: Freddy Ruiz Herrera

INTRODUCCION

El trabajo decente es conocido como un derecho fundamental del ser humano y es una oportunidad para que los seres humanos desarrollen sus conocimientos, destrezas, habilidades, en fin sus capacidades en búsqueda de un beneficio propio, lo que conduce al beneficio de la sociedad en el cual se está desarrollando (Pineda, 2013).

La OIT define el trabajo decente como contar con oportunidades de trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las personas (OIT 2014).

Pero la existencia de desempleo habla de una falla en el mercado, que no permite proporcionar la cantidad suficiente para el número de población en crecimiento, que presionan constantemente la calidad de aquellos que se encuentran ocupados, teniendo como resultado tasas altas de desempleo y tasas de ocupados basados en la informalidad y subempleo.

Ante esta panorámica la población juvenil termina siendo afectada ante las características tanto de la oferta como de la demanda de trabajo (Pineda, 2013), establecida por las anteriores generaciones. Es la juventud un periodo importante porque de este depende el rumbo que tome cada ser en el futuro; dadas las anteriores condiciones, reflejan el estado fragmentado del mercado laboral, en este caso del área metropolitana de Bucaramanga la cual cuenta con una tasa de ocupación dada por el DANE en el año 2013 de 62.4% pero con una tasa de informalidad de 57.6% para este mismo año.

Este trabajo de grado se formula con el objetivo de analizar el mercado laboral del área metropolitana de Bucaramanga y su relación con las condiciones actuales de trabajo decente juvenil a partir de la información presente en la Gran Encuesta Integrada de Hogares proporcionada por el DANE, como insumo para lograr un acercamiento a la discusión de jóvenes a partir del tema de trabajo decente.

El documento está conformado en primer lugar por el concepto de joven, estableciendo los rangos de edad que le hacen participe de esta población, además del desarrollo de la noción de trabajo decente y el comportamiento o la

relación de los mismos, dando a conocer las políticas formuladas por las diferentes instituciones como medida para frenar las tasas de desempleo juvenil y finalmente se abre la discusión sobre la brecha en las condiciones del mercado laboral de la población joven y adulta.

En el segundo capítulo se dispone de 2 documentos (además de los manuales de la OIT) como lo es “El trabajo decente en Bogotá, diagnóstico análisis y perspectivas” compilado por Pineda (2013) y “trabajo decente y vida digna” de la Escuela Nacional Sindical; como marco de referencia para establecer los indicadores y dimensiones a usar para la evaluación del trabajo decente.

Finalmente en la tercera parte se hace la medición de trabajo decente para los jóvenes, permitiendo una revisión de las condiciones laborales; para este ejercicio se distribuye el rango de edad de los jóvenes en 2 grupos, jóvenes adolescentes (12-19 años) y jóvenes adultos (20-28 años). Además es ampliada esta medición con el desarrollo de nuevos indicadores basados en preguntas adicionales de la Gran Encuesta Integrada de Hogares.

1. TRABAJO Y JOVENES

1.1 JOVENES EN EL MUNDO

¿Qué voy a hacer? ¿Qué futuro me espera?, podrían ser los cuestionamientos más comunes en la población joven; es esta etapa de la vida algo compleja pero que determina el futuro no solo de su generación, sino que también repercute en el desarrollo de la nación en la que habitan.

La juventud se considera como un período de transición o un proceso de tránsito en el que el niño pasa a ser adulto, tiene cambios físicos y psíquicos significativos, esta etapa del ciclo de vida se identifica en la mayoría de países del mundo con un rango etario promedio entre los 15 y 24 años¹; para Colombia se establece en un periodo de 14 y 28 años, según la Ley 1622 del 2013².

Es este periodo de la vida donde se descubren las destrezas, habilidades y capacidades de cada joven para enfrentar su futuro; es también donde definen su personalidad y preferencias para alcanzar su adultez, siendo participe de los proyectos de una nación; todas estas perspectivas provienen de 5 características de esta etapa: exploración de la identidad, inestabilidad, egocentrismo, el sentimiento de estar en medio (no niño pero tampoco adulto) y la edad de las posibilidades. Arnett (citado por Pineda, 2013)³

Para la UNESCO⁴ los jóvenes constituyen un grupo heterogéneo, tienen necesidades, capacidades y expectativas diferentes en constante evolución y que la experiencia de “ser joven”, varía mucho según las regiones del planeta e incluso dentro de un mismo país.

Son estas características las que hacen de cada joven un elemento esencial que contribuye al desarrollo de su entorno, porque ellos encarnan ideas nuevas, mentes renovadas, mayor fuerza, además representan la promesa de un cambio en las sociedades (sea positivo o negativo).

¹ ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU) (2003). World Youth Report 2003 [en línea]. <<http://www.un.org/esa/socdev/unyin/documents/worldyouthreport.pdf>>

² Pineda, J. (compilador) (2013). El trabajo decente en Bogotá: diagnóstico, análisis y perspectivas. Ediciones Uniandes. Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. Bogotá. Pág. 103

³ *Ibíd.*, p. 103

⁴ ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA CIENCIA Y LA CULTURA (UNESCO). Sobre el programa de la Juventud [en línea]. <<http://www.unesco.org/new/es/social-and-human-sciences/themes/youth/about-youth/>>

Aproximadamente hay en el mundo hoy mil millones de jóvenes, eso significa que una persona de cinco, aproximadamente, tiene entre 15 y 24 años, o que el 18% de la de la población global son jóvenes, y los niños (5-14) comprenden el 19.8 %, es decir que la nueva generación tiene cerca del 38% de la población total. La mayoría de jóvenes en el mundo viven en países en desarrollo, ubicándose aproximadamente el 60% en Asia y el 17% en África⁵.

Esta cantidad de jóvenes hoy se encuentra en peligro; cada generación ha estado dispuesta a ahorrar, invertir y a hacer sacrificios para que la siguiente generación tenga un nivel de vida más alto, pero hoy esto se ve amenazado como consecuencia de la recesión mundial que ha dejado como resultado una economía fracturada; el mal estado de las finanzas públicas y los techos fiscales para tratar de sufragar y contener la deuda soberana, ponen en duda el futuro de estos jóvenes⁶.

1.2 JOVENES Y TRABAJO DECENTE

El proceso de globalización y liberalización de mercados trajo consigo una fractura que hizo en el mundo diferentes repercusiones, generando sentimientos de entusiasmo y en otros temores; Rodgers⁷ señala que la percepción de la población de este ejercicio es que trae consigo beneficios que alcanza a muy pocos, con lo cual el resultado es un aumento en los perdedores sin ser compensado de alguna manera.

Esta percepción de la población no se encuentra muy lejos de la realidad; Farné⁸ menciona que las medidas tomadas para lograr tal globalización y liberalización parten de la búsqueda de menores costos de producción y decrecientes niveles de productividad y competitividad; esto conduce a que las empresas cambien su modelo de integración vertical por una descentralización y externalización de funciones, es decir una mayor flexibilización laboral.

⁵ ONU (2013). La juventud y las naciones Unidas [en línea]. <<http://www.cinu.mx/>>

⁶ OIT. (2012). La crisis del empleo de los jóvenes: ¡Actuemos ya!. Pág. 4-5 [en línea]. <<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_176940.pdf>

⁷ RODGERS, Gerry. El trabajo decente como una meta para la economía global. Pág. 9

⁸ FARNÉ, Stefano. Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. OIT, 2003. Pág. 9

Estas medidas dieron pie a la creación de empleos atípicos, es decir al relajamiento de las condiciones contractuales, aumento del empleo independiente, subcontratado y por cuenta propia⁹. Esta forma de empleo data de los años 90, lo cual despierta el interés de economistas como Reinecke y Valenzuela¹⁰ que argumentan sobre el tema lo siguiente:

Los empleos atípicos trasladan a los trabajadores la responsabilidad y el costo de su protección social, imposibilitan la representación sindical e implican, en promedio, menor estabilidad laboral y menores remuneraciones.

De esta forma superada la crisis y con el surgimiento de los empleos atípicos en algunos países, como es el caso de Colombia, en el periodo de 2002 a 2010 la tasa de ocupados creció, generándose algo más de tres millones de nuevos puestos de trabajo¹¹; pero este logro alcanzado se contrarresta con el aumento en el deterioro de las condiciones laborales.

Dada esta situación y con el lento crecimiento de la economía mundial, se opta por motivar a tomar políticas que apoyen la creación de empresas y “trabajos decentes”; así a partir de 1999 la OIT acuña e insta a la búsqueda del “Trabajo Decente”

Esto porque a lo largo de la historia se ha encontrado en el trabajo una de las herramientas para contribuir en el crecimiento económico de las naciones, familias, empresas y satisfacción personal. El trabajo es fuente de dignidad, estabilidad familiar, paz en la comunidad, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas¹².

Por trabajo decente la OIT le define como un empleo productivo, justamente remunerado y en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana¹³, siendo implementado por su director Juan Samavia, quien planteo un nuevo rumbo o dirección para la organización, en un entorno de un mundo cambiante, con desigualdad en la distribución de las riquezas.

⁹ *Ibíd.*, p. 9-10.

¹⁰ REINECKE, G. y VALENZUELA M.E. La calidad del empleo: un enfoque de género (2000).

¹¹ FARNÉ, Stefano. La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI. Bogotá: Universidad Externado de Colombia (2012). Pág. 121

¹² OIT 1999. Memoria del director general. 87ª Reunión. Ginebra

¹³ *Ibíd.*, p. 8

De esta forma se establecen cuatro lineamientos del trabajo decente¹⁴:

1. **Oportunidad de empleo e ingresos:** Es decir la creación de empleo, que logre combatir con las situaciones existentes: que sus niveles de ingresos puedan acomodar a sus familias por encima de la línea de pobreza¹⁵ y no ser sometidos a extensas jornadas de trabajo de baja productividad. Se busca un trabajo que permita el desarrollo de las habilidades y destrezas del trabajador, en condiciones adecuadas, que incluye a los informales, trabajos en el hogar, etc. Abarca a hombres, mujeres y jóvenes¹⁶ (Rodgers, 2002).
2. **Derechos de los trabajadores:** “De todos los trabajadores, y en particular de los trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor, y no en contra, de sus intereses” (OIT).
3. **Protección social:** “Seguridad, para promover tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada” (OIT).
4. **Dialogo social:** “La participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para elevar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas” (OIT).

Es tal la importancia del Trabajo Decente que en el año 2008 se reconoce como medio fundamental para contrarrestar la pobreza y el hambre que es uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio; siendo así el ODM 1 tiene una nueva meta y es:

¹⁴ *Ibíd.*, p. 20

¹⁵ RODGERS, Op. cit., p.15. US\$ 1 por día por persona

¹⁶ *Ibíd.*, p. 15

*Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes*¹⁷ (OIT, 2009)

En el caso de los jóvenes la interpretación de trabajo decente no solo parte del hecho del cumplimiento de las condiciones anteriormente nombradas expuestas por la OIT; el termino abarca un marco más amplio que se puede señalar desde la posibilidad de proporcionar una verdadera cobertura en la educación y posteriormente una adecuada inserción laboral. Weller argumenta que “La concordancia entre el mejoramiento de la educación y los empleos se reflejará en la situación de las nuevas generaciones que se integran al mundo laboral y sus expectativas de desarrollo en ese campo”¹⁸.

La unión entre la educación y la inserción laboral es indispensable para cumplir con los lineamientos de trabajo decente, los jóvenes con escasa educación quedan excluidos de aquellos trabajos donde se requiere un mínimo de formación, siendo absorbidos por el empleo informal, trabajos peligrosos, de baja remuneración y con protección social escasa o nula¹⁹.

Por otro lado se encuentran aquellos que lograron alcanzar un nivel de educación pero no cuentan con la suerte de una inserción laboral; en este caso ante la necesidad de recursos financieros los jóvenes optan por aceptar trabajos que no cumplen con su nivel de competencias tanto en las destrezas a desarrollar como en el nivel de salario correspondiente. Cabe resaltar que en esta etapa de la vida, esta población acepta toda clase de empleo con el fin de acumular experiencia y lograr encontrar un camino de desarrollo profesional²⁰.

Que los jóvenes acepten toda clase de empleo ubicándose por periodos prolongados en la informalidad y subempleo, trasciende en el futuro laboral de los mismos y en la sociedad en general; esta clase de empleo imposibilita el aporte a fondo de pensiones y retrasa el periodo de jubilación, lo que les obliga a que aun en la edad de adulto mayor tengan que estar laborando, lo que afecta de inmediato a la sociedad, porque el hecho cierra puertas o reduce las

¹⁷ OIT. (2009). Indicadores de empleo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, incluido el conjunto de Indicadores de Trabajo Decente. Pág. 11

¹⁸ SCHKOLNIK, Mariana. Caracterización de la inversión laboral de los jóvenes. Santiago de Chile, 2005. Pág. 9

¹⁹ *Ibíd.*, p. 11

²⁰ OIT. (2012). Impulso a la empleabilidad de los jóvenes desfavorecidos. Pág. 2-4.

oportunidades laborales a una nueva generación que busca la entrada al mercado²¹.

Los jóvenes sufren de manera desproporcionada los efectos del déficit de trabajo decente y de los trabajos de poca calidad, medidos en función de la pobreza de los trabajadores, las bajas remuneraciones y/o la situación de empleo, incluida la incidencia de la informalidad.

El trabajo decente es un tema que se relaciona directamente con los jóvenes; tener un trabajo decente en la juventud los convierte en agentes activos que están aportando a la prosperidad futura del país²². Además de ser el medio para la autonomía deseada de los jóvenes.

Siendo así se puede inferir de los jóvenes como un grupo heterogéneo que enfrentan problemas laborales de gran magnitud y con importancia numérica a nivel mundial; de esta forma se establece una serie de políticas de fomento del empleo juvenil, que respondan a la búsqueda de trabajo decente.

1.3 TRABAJO DECENTE JOVENES: POLITICAS DE FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL

Es necesario adoptar un enfoque multidimensional; mediante políticas macroeconómicas, empleabilidad, políticas de mercado de trabajo, iniciativa empresarial juvenil y derechos de los jóvenes²³

Como se mencionó anteriormente el descontento que ha llegado a los jóvenes es de tal forma que muchos desconfían de la importancia de la educación y trabajo. Para combatir este panorama se desarrolla las siguientes políticas²⁴:

1. Servicios de empleo: La función es concatenar los jóvenes con el mercado laboral, por medio de las oficinas de empleo municipales, proporcionando

²¹ *Ibíd.*, p. 2-4

²² PINEDA, Op. cit., p. 106-107

²³ OIT. (2012). La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción. Ginebra.

²⁴ CHACALTANA, Juan. Magnitud y heterogeneidad: políticas de fomento de empleo juvenil y las micro y pequeñas empresas. Santiago de Chile, 2009.

una orientación laboral, un apoyo en la búsqueda de empleo y una completa intervención²⁵.

2. Leyes de primer empleo: como mecanismo de incentivo a la contratación de los jóvenes porque al hacerlo reducen ciertos costos de contratación. Esta ley en Colombia en su primer año de vigencia (2010) logro beneficios para cerca de 45mil empresas y 400mil jóvenes menores de 28 años²⁶.
3. Institutos de formación profesional: Estos institutos son financiados con contribuciones de diferentes empresas, su fin principal es brindar una completa formación profesional, permitiendo el acceso a los jóvenes menos favorecidos.
4. Franquicia tributaria: El estado asume parte de los gastos a los que una empresa incurre en la formación de mano de obra.
5. Contratos de formación o aprendizaje: En esta política se busca que las empresas con cierto número de trabajadores deba contratar un aprendiz, obteniendo beneficios por ello. Esta debe demostrar que la actividad asignada al aprendiz le proporcione formación y enriquecimiento.

Estas son algunas de las herramientas con las que las diferentes instituciones buscan trabajar a favor del trabajo decente para los jóvenes; sabiendo la importancia de actuar de forma inmediata ante el deterioro de los términos o condiciones actuales de los mismos.

1.4 BRECHA JOVENES VS ADULTOS

Durante décadas el trabajo en la población adulta (28 años en adelante) ha capturado mayor atención en las diferentes naciones, se trabaja por reducir de forma inmediata las cifras de desempleo en esta población, por esto “el hecho de que la tasa de desempleo juvenil supere a la de los adultos, por sí solo no sería preocupante. Dado que los desempleados se encuentran tanto cesantes como personas que buscan trabajo por primera vez y puesto que para la gran mayoría de las personas, esta primera búsqueda ocurre en su juventud; sería sorprendente que la tasa de desempleo juvenil fuera menor que la de los adultos. Sin embargo,

²⁵ *Ibíd.*, p. 11

²⁶ Ministerio de Trabajo. Ley de Primer empleo [en línea].
<http://www.mintrabajo.gov.co/empleo/abece-ley-de-primer-empleo.html>.

un desempleo juvenil persistentemente elevado, así como una inserción laboral precaria, causa gran preocupación”²⁷.

Esta percepción ha dejado como resultado una brecha que separa de gran forma las condiciones de trabajo decente entre jóvenes y adultos. Según documentos de la OIT, en el año 2011 en el mundo, cuatro de cada diez personas sin empleo eran hombres o mujeres jóvenes; en todo el mundo los jóvenes tenían tres veces más posibilidades de estar desempleados que los adultos²⁸.

Durante el periodo de los años 2007 a 2012, la OIT revela que la tasa de desempleo de los jóvenes aumento de 11.7% a 12.7% respectivamente, mientras que esta tasa para este mismo periodo en la población adulta fue de 4% a 4.6%. La tasa mundial de desempleo de los jóvenes aumento en 0.9 puntos porcentuales frente a los 0.5 puntos en el caso de los adultos. Es decir que el desempleo en los jóvenes casi que triplica el de la población adulta, cavando más en la brecha que separa a estos dos grupos²⁹.

Otra barrera que socava la brecha es que los jóvenes son menos eficaces que los adultos en la búsqueda de empleo³⁰, los jóvenes se encuentran definiendo la línea sobre la cual pretenden desarrollarse en un futuro, es decir, se enfrentan a la búsqueda de empleo sin una visión clara de lo que se desea; todo lo contrario sucede en el caso de los adultos, quienes ya tienen experiencia en el desarrollo de actividades laborales, por lo que son más eficaces.

También se puede señalar que las empresas se resisten a contratar jóvenes por la falta de experiencia³¹; este es uno de los factores de mayor relevancia en contra de la inserción laboral juvenil, mientras que centenares de jóvenes buscan esa primera oportunidad, las empresas prefieren aquellos que cuentan con alguna experiencia que pueda aportar al crecimiento de las mismas.

A demás otro factor que hace brecha entre jóvenes y adultos, es que los jóvenes son más probables a ser despedidos³²; esto porque poseen menos tiempo en las empresas, por lo cual las indemnizaciones son más económicas. Además muchas organizaciones en el momento de prescindir de personal, optan por aquellos que

²⁷ WELLER, Jürgen. Los jóvenes y el empleo en América Latina, Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral. CEPAL, 2006. Pág. 9

²⁸ OIT. (2012), Op. cit., p. 13

²⁹ *Ibíd.*, p. 14

³⁰ *Ibíd.*, p. 21

³¹ *Ibíd.*, p. 21

³² *Ibíd.*, p. 22

tienen menos años en la empresa; entre más años en la compañía, se cuenta con recursos intangibles que pueden alimentar de forma óptima a la organización.

Finalmente una herramienta que podría ser ventaja para los jóvenes sobre la población adulta es su nivel educativo; esta nueva generación es probablemente la más educada, quien tiene mayor absorción de tecnologías y de sus avances; pero actualmente 5 de cada 10 jóvenes están sobre educados, aceptando trabajos deficientes para su formación (Programa de Empleo Juvenil, 2013³³).

Esto da a conocer que la población joven es más vulnerable a las diferentes fluctuaciones del mercado que los adultos, ubicándolos en una posición de desventaja y abriendo una brecha entre las diferentes generaciones; además de ser una amenaza en el futuro pues esta generación joven en peligro pronto pasara al grupo de los adultos, pero esta vez con bases falsas.

³³ OIT, (2013). Programa de Empleo Juvenil [en línea]. < <http://ilo.org/employment/areas/youth-employment/lang--es/index.htm>>

2 METODOLOGÍAS DESARROLLADAS

El término Trabajo Decente formulado por la Organización Internacional del Trabajo a finales de los años 90, se ha convertido en una herramienta necesaria para conocer las condiciones de mercado laboral. Diferentes organizaciones o instituciones trabajan para lograr aproximarse a la formación de lo que sería un índice de trabajo decente haciendo uso de diferentes métodos; en este apartado se presenta dos metodologías y posteriormente será planteada la metodología a desarrollar para la investigación de trabajo decente en los jóvenes del área metropolitana de Bucaramanga.

2.1 TRABAJO DECENTE VIDA DIGNA, COLOMBIA

Buscando cumplir este objetivo la FNV³⁴ que representa a 14 sindicatos y constituye la central de sindicatos más grande de los Países Bajos, junto con siete aliados en Colombia (CUT, ISP, ICEM, ICM, UITA, ITF, UNI) y la Escuela Nacional Sindical, dan inicio a la construcción de un Programa País para el sindicalismo colombiano, titulado Trabajo Decente y Vida Digna, Colombia. Buscando la construcción de respuestas para los desafíos enfrentados en materia laboral y a su vez generar cooperación y acción coordinada de los socios a través del programa³⁵.

La medición del indicador de trabajo decente se desarrolla por medio de la definición de 7 áreas estratégicas y a partir de las mismas la construcción de una línea base de 10 indicadores sobre el trabajo decente (sujeta a las cuatro dimensiones propuestas por la OIT) y fortalecimiento de las organizaciones sindicales. Las áreas definidas son: agenda de trabajo decente, libertades sindicales, unidad, articulación internacional, estructura y cultura sindical innovada

³⁴ La FNV representa a 14 sindicatos que, juntos, tienen 1.200.000 miembros, constituyendo de esta manera la central de sindicatos más grande de los Países Bajos. La confederación sindical despliega sus actividades sobre todo en el ámbito laboral y de ingresos. Sus miembros representan la sociedad neerlandesa: mujeres y hombres, de todas las edades, holandeses y otras nacionalidades. [en línea]. < <http://www.fnv.nl/over-fnv/internationaal/mondiaal-fnv/castellano/proyectos-mondiaal-fnv/Que-es-la-fnv/>>

³⁵ Programa país FNV. Trabajo decente y vida Digna, 2011.

y democrática, diálogo social/democracia/sociedad, verdad justicia y reparación para el sindicalismo³⁶

Para la alimentación de los indicadores establecidos en la medición, se toman datos del tercer trimestre de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, GEIH; suministrada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas para 24 departamentos y 64 municipios en los años 2007, 2008 y 2009; también se toman cifras del censo sindical y la Encuesta de Percepción Sindical realizado por la ENS y finalmente información de la Superintendencia Financiera de Colombia.

De esta forma se construyen los 10 indicadores establecidos; de estos, 5 son de relevancia para la construcción del tema de Trabajo Decente en Colombia y en especial, para el estudio en los jóvenes, que es finalmente la orientación de objetivo.

El primer indicador corresponde a las características del mercado de trabajo colombiano; este hace referencia a la primera dimensión, oportunidades de trabajo y está conformado por sub indicadores como: tasa de ocupación, que para el periodo de estudio se mantiene en un promedio anual de 55,3%, es decir solo la mitad de la población en edad de trabajar se encuentra ocupada, resaltando que esta se dinamiza al acercarse las celebraciones decembrinas³⁷.

Otro sub indicador es la tasa de desempleo, el estudio refleja que en el 2010 existían cerca de 2.562.000 desocupados, 297mil más en comparación con el año 2008; esto significa que aumentó el número de personas en el mercado laboral en busca de empleo.

La población en edad de trabajar muestra un aumento de 0.3 puntos porcentuales, su participación paso de 78.2% a 78.5% y la población económicamente activa presento un crecimiento de 836mil personas.

De esta forma con la construcción de los anteriores sub indicadores el documento logra obtener una plataforma base para conocer el estado del empleo y desempleo en la población colombiana para el periodo de estudio 2007-2009³⁸.

Continuando con el indicador Características del mercado de Trabajo Colombiano se desarrollan nuevos sub indicadores para conocer la posición ocupacional, de esta forma pretenden conocer las condiciones laborales de los trabajadores.

³⁶ *Ibíd.*, p. 11

³⁷ *Ibíd.*, p. 13

³⁸ *Ibíd.*, p. 16-17

Los sub indicadores usados son: empleado particular, empleado del gobierno, empleado doméstico, cuenta propia, patrón o empleador, trabajador familiar sin remuneración, trabajador sin remuneración en otras empresas y jornalero o peón. Estos indicadores cubren las dimensiones de oportunidades de trabajo y trabajo precario.

Los resultados obtenidos señalan que la informalidad aumento en un 6% y los trabajadores familiares sin remuneración en un 8%³⁹.

El siguiente indicador es la Protección social de los Trabajadores, que cubre la tercera y cuarta dimensión de la OIT, la dignidad en el trabajo y seguridad laboral; la metodología usada para desarrollar este indicador es una medición por medio de los sub indicadores generales de protección social, como lo son: afiliados a fondos de cesantías, afiliados a caja de compensación familiar, entre otros. Con estos se llega a la conclusión de que las condiciones de los trabajadores colombianos no refleja la existencia de un país decente⁴⁰; de cada 100 ocupados, 45 aparecen afiliados como contribuyentes al régimen de salud, a pensiones solo 31 figuran como cotizantes, a riesgos profesionales solo 36 y al régimen de cesantías 28.

Se crean indicadores que aportan no solo a la formación del concepto de trabajo decente en Colombia, sino que también al estudio de la Escuela Nacional Sindical; siendo así los siguientes indicadores son: discriminación en el empleo, libertades sindicales, estadísticas sobre libertades sindicales, unidad orgánica y de acción conjunta del sindicalismo colombiano, ejemplos de mayor presencia e incidencia del sindicalismo colombiano en el sindicalismo y en la agenda internacional, sindicatos más fuertes y representativos, con mayor reconocimiento o influencia en la sociedad y entre sus afiliados, diálogo social y por ultimo violencia ejercida contra el sindicalismo y la construcción para sus víctimas de la verdad la justicia, la reparación y garantías de no repetición.

El documento da un trato especial para abrir una investigación sobre el trabajo decente en los jóvenes. Para preparar el ambiente se toman indicadores como: tasa de ocupación, tasa de desempleo, ocupados y desocupados; revela que para el 2009 la tasa de desempleo de los jóvenes era de 21.6%, con tendencia al alza; reflejando la preocupante situación laboral de la población joven; además de destacar uno de los mayores problemas de la sociedad que es la equidad de

³⁹ Ibid., p. 28-29

⁴⁰ Ibid., p. 35-43

género. En la población joven a pesar de la temprana edad, las mujeres cuentan con menores condiciones laborales respecto a los hombres. Para el 2009 los hombres jóvenes contaban con una tasa de ocupación de 51% mientras que para las mujeres era de 31%⁴¹.

Se concluye por parte de la Escuela Nacional Sindical, las fallas que se encuentran en el mercado de trabajo, resaltando que es precaria la protección social del trabajador, además de un aumento marcado de la informalidad, bajos salarios, inestabilidad laboral y aumento considerable del empleo.

2.2 EL TRABAJO DECENTE EN BOGOTÁ, Diagnóstico, análisis y perspectivas⁴².

El trabajo decente en Bogotá, diagnóstico, análisis y perspectivas; es una investigación compilada por Javier Pineda, donde se hace una evaluación o estudio del Trabajo Decente de la población de la ciudad de Bogotá; haciendo una distribución en sus respectivos capítulos, de la población joven, mayor, etc.

En este documento se desarrolla el diseño, estimación y análisis de indicadores relacionados con el trabajo decente para Bogotá en el periodo de 2008-2012, presentando finalmente una batería de indicadores, alimentados de diferentes fuentes; teniendo como principal arranque los criterios establecidos por la OIT (2012), en el documento titulado “Indicadores de trabajo decente: conceptos y definiciones” (citado por Pineda, 2013); donde se establecen indicadores principales para medir el avance de trabajo decente, indicadores de contexto que dan información del contexto económico, indicadores adicionales para ser usados cuando sea apropiado y los indicadores a futuro. Luego de un barrido de información se proponen 30 indicadores, de los cuales 18 son los principales y 12 son agregados.

Pineda (compilador) da cuenta de los criterios establecidos por la OIT para la medición del trabajo decente los cuales son:

- Descartar la medición de índices compuestos: es decir un único indicador agregado que sintetiza y pondera la información existente.

⁴¹ *Ibíd.*, p. 24

⁴² PINEDA, Op. cit., p. 15-23

- Deben utilizarse dos tipos de indicadores: estadísticos e indicadores sobre los derechos en el trabajo y el marco jurídico
- Debe considerarse a todos los trabajadores
- Los indicadores no se deben limitar a las estadísticas sobre el trabajo y el lugar de trabajo; debe incluir aspectos relacionados con las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias.

De esta forma se levantan los siguientes indicadores:

Dimensión: Oportunidades de empleo:

- Tasa de ocupación: Tasa de desempleo:
- Jóvenes que no están estudiando ni trabajando
- Tasa de informalidad
- Tasa de desempleo juvenil
- Proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares en la ocupación total
- Proporción de asalariados en la ocupación no agrícola

Dimensión: Ingresos adecuados y trabajo productivo:

- Tasa de trabajadores pobres
- Asalariados con bajos ingresos
- Remuneraciones medias por hora en ocupaciones seleccionadas
- Asalariados que han recibido capacitación recientemente

Dimensión: Horas de trabajo decente:

- Trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas

Dimensión: Conciliación del trabajo, vida familiar y vida personal:

- Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado

Dimensión: Trabajo que debería abolirse:

- Trabajo infantil

Dimensión: Estabilidad y seguridad en el trabajo:

- Tasa de empleo precario
- Antigüedad en el trabajo

Dimensión: Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo:

- Segregación ocupacional según sexo

- Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos
- Brecha salarial de género

Dimensión: Entorno de trabajo seguro:

- Tasa de accidentes de trabajo mortales
- Tasa de accidentes de trabajo no mortales
- Tiempo perdido a causa de accidentes de trabajo
- Inspección laboral

Dimensión: Seguridad social

- Proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión
- Gasto público en seguridad social
- Proporción de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones

Dimensión: Diálogo social y representación de trabajadores y empleadores

- Tasa de sindicación
- Empresas afiliadas a organizaciones de empleadores
- Tasa de cobertura de la negociación colectiva
- Días no trabajados a causa de huelgas y cierres patronales

Con la construcción de los anteriores indicadores se obtienen las cifras para el estudio del trabajo decente en la ciudad de Bogotá; que como bien lo menciona Pineda: “el objetivo final es contar con un conjunto de indicadores que permitan documentar la situación en un año base y a partir de entonces hacer un seguimiento de los progresos en materia de trabajo decente en el país”.

2.3 INDICADORES DE TRABAJO DECENTE EN LOS JOVENES DEL AREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA

Antes de dar inicio a la evaluación del trabajo decente en los jóvenes del área metropolitana de Bucaramanga, se da a conocer un grupo de indicadores del mercado laboral en el área; de tal forma que se pueda dejar planteada el plano de construcción de los indicadores de medición del trabajo decente; de esta forma se da a conocer: la población total (PT), la población económicamente activa (PEA), población en edad de trabajar, ocupados y desocupados, en dos grupos de edad:

la población en general, partiendo de los 12 años de edad que es la edad mínima en Colombia para pertenecer a la PET y jóvenes y adolescentes que corresponden a la edad de 12 a 28 años.

2.3.1 Indicadores generales del mercado laboral del área metropolitana de Bucaramanga

La población total en Bucaramanga ha experimentado un crecimiento a lo largo del periodo de estudio⁴³; presenta una Tasa de Variación Media Acumulada⁴⁴ de cerca del 1%, al iniciar el periodo de estudio la población del área era de 1.004 mil habitantes y crece hasta llegar a 1.042 habitantes. La dinámica poblacional ha incrementado, al igual que la población en edad de trabajar, la TVMA de la PET es de 1.36 puntos porcentuales, es decir incremento el número de la población que se suma al mercado de trabajo, sea como nuevos empleados o que estén buscando empleo (desempleados) e inactivos; de esta forma la población total que en el año 2013 se reconocer como PET es de 856mil habitantes.

La población económicamente activa PEA, alimenta a la PET por lo tanto su cifra también vive un incremento en 2.10 puntos porcentuales, es decir que en el AMB las personas que están en la edad de trabajar y se encuentran haciéndolo y además las que están buscando empleo incremento y se fija para el año 2013 en 597mil habitantes, que tiene una distribución así: los ocupados del AMB son 541mil habitantes y los desocupados 56mil habitantes.

Estas cifras muestran un buen panorama para el AMB, a medida que aumento la población lo hicieron las demás medidas, llama la atención que de las TVMA, la que más incremento fue la que pertenece a la población desocupada en 2.42 puntos porcentuales, pero aun así la medida de ocupados es mayor. Estos indicadores no cualifican las condiciones de mercado de trabajo, solo habla de alguno de los indicadores del entorno laboral del área metropolitana

⁴³ La reducción que se observa en el año 2014 se explica por la falta de información de los meses de noviembre y diciembre, lo cual altera el total al ser convertidos a miles.

⁴⁴ Se tomara de ahora en adelante TVMA

TABLA N° 2.1 INDICADORES GENERALES POBLACION AMB

INDICADORES GENERALES	2009	2010	2011	2012	2013	2014
POBLACION TOTAL	1,004,256	1,014,018	1,023,641	1,033,136	1,042,473	875,764
POBLACION EN EDAD DE TRABAJAR PET	810,761	822,536	833,961	845,050	855,778	721,164
POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA (PEA)	549,660	585,918	583,925	595,043	597,357	509,813
OCUPADOS	498,791	521,311	527,875	537,328	541,382	468,292
DESOCUPADOS	50,868	64,607	56,050	57,715	55,974	41,521

FUENTE: Elaboración propia.

2.3.2 Indicadores generales del mercado laboral del área metropolitana de Bucaramanga, en los jóvenes de 12 a 28 años

La población joven del AMB, en este caso para el proceso de medición va a hacer tomada en el rango de 12 a 28 años, esto porque el rango mínimo para sumarse a la PET es de 12 años en Colombia, y aunque este rango esta por fuera de lo que se establece como joven, sirve para conocer los futuros jóvenes.

La dinámica del crecimiento poblacional para el AMB, es diferente a la de la población general; esta porción de la población no tuvo un crecimiento ni se mantuvo constante, todo lo contrario sucedió, experimento una disminución de 0.23 puntos porcentuales. Es decir al iniciar el periodo de estudio la cantidad de jóvenes del AMB era de 311 habitantes, pero al culminar en el 2013 represento 309 habitantes.

Esto se debe en primera medida porque parte de la población creció y se sumó a la población adulta y a la reducción de las tasas de natalidad.

La PEA, si experimento un crecimiento de 0.9 puntos porcentuales, que se debe como se explicó anteriormente a la suma de la población en edad de trabajar que lo hace y los que están buscando; se distribuye así: ocupados incremento de 0.85 puntos porcentuales y desocupados incremento de 1.24 puntos porcentuales

La primera noción del estado del AMB, es una disminución en la población joven, que aumenta su PEA, pero en mayor proporción los desocupados que los ocupados. Según la OIT, aunque el desempleo de los jóvenes se explique por sus cambios constantes de trabajo; cifras altas y permanentes de desempleo o desocupación no son un buen pronóstico para su progreso.

De esta forma es necesario desarrollar los indicadores de Trabajo Decente propuestos por la OIT, para obtener una evaluación detallada de las condiciones de los jóvenes del AMB.

TABLA N° 2.2 INDICADORES GENERALES DE LA POBLACION JOVEN

INDICADORES GENERALES POBLACION JOVEN	2009	2010	2011	2012	2013	2014
POBLACION TOTAL	311,412	309,148	311,104	311,109	308,509	257,061
POBLACION EN EDAD DE TRABAJAR PET	311,412	309,148	311,104	311,109	308,509	257,061
POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA (PEA)	177,641	190,467	188,510	187,880	184,206	157,606
OCUPADOS	148,925	155,485	156,772	156,505	154,083	133,057
DESOCUPADOS	28,715	34,982	31,738	31,375	30,162	24,549

FUENTE: Elaboración propia.

2.4 PLANTEAMIENTO DE INDICADORES DE TRABAJO DECENTE PARA LOS JOVENES DEL AMB

La OIT llevo a cabo bajo su dirección encuentros entre diferentes expertos sobre el tema de trabajo decente con el fin de establecer un recuadro de propuesta que sirviera para su medición. De esta forma el proceso culmino en septiembre del 2008 con la Reunión Tripartita de Expertos que propuso un marco conceptual y metodológico para cumplir con el fin de medir el trabajo decente⁴⁵.

La batería de resultado contiene los indicadores propios para la medición basándose en los 4 lineamientos del trabajo decente; de esta forma y como se mencionó anteriormente, Pineda⁴⁶ desarrolla una serie de dimensiones para la aplicación del concepto en Bogotá.

Asimismo para la medición en Bucaramanga y su área metropolitana se tendrán en cuenta las dimensiones establecidas pero evaluando a la población joven en el sexenio de 2009 a 2014⁴⁷, siendo alimentados por los micro datos de la GEIH; la población objeto de estudio corresponde a las edades de 14 a 28 años.

Las dimensiones abarcan aspectos como la generación de empleo, remuneraciones justas y crecientes, acceso total de las personas que cuentan con un trabajo a sistemas de seguridad social, de forma que puedan contar con un nivel mínimo de protección y bienestar al trabajador y familia, sin discriminación por género⁴⁸. Asimismo incluyen la antigüedad en el trabajo, las horas que se laboran para así definir la tasa de subempleo, la posibilidad de un trabajador de formar parte de diálogos entre sus empleadores y gobierno, etc.

Dado lo anterior con los diferentes indicadores se busca conocer el estado del TD en el AMB, permitiendo un punto de partida para luego avanzar por el periodo de 6 años y evaluar los avances o no de las condiciones de los jóvenes; además de los indicadores propuestos por Pineda y la OIT; se añadirán algunos indicadores que surgen de las respuestas de la GEIH para lograr abarcar de forma más profunda en el concepto de TD en el área.

⁴⁵ PINEDA, Op. cit., p. 18-19

⁴⁶ *Ibíd.*, p. 21

⁴⁷ Los datos correspondientes al año 2014 están comprendidos por los meses de enero a octubre, por disponibilidad de datos de la GEIH

⁴⁸ PINEDA, Op. cit., p. 16

TABLA N° 2.3: INDICADORES DE TRABAJO DECENTE EN LOS JOVENES DEL AMB

DIMENSIONES	INDICADOR ESTADÍSTICO DE TRABAJO DECENTE	CÓDIGO OIT
Oportunidades de empleo	Tasa de ocupación	EMPL-1
	Tasa de desempleo	EMPL-2
	Jóvenes que no están estudiando ni trabajando	EMPL-3
	Tasa de informalidad	EMPL-4
Ingresos adecuados y Trabajo productivo	Tasa de trabajadores pobres	EARN-1
Horas de Trabajo	Trabajadores en excesivas jornadas laborales (más de 48 horas a la semana)	TIME-1
	Tasa de subempleo	TIME-4
Trabajo que debería abolirse	Trabajo infantil	ABOL-1
Estabilidad en el trabajo	Antigüedad en el Trabajo	STAB-2
Igualdad de oportunidades	Segregación ocupacional según sexo	EQUA-1
	Brecha salarial de género	EQUA-3
Entorno de trabajo seguro	Tasa de accidentes de trabajo mortales	SAFE-1
	Tasa de accidentes de trabajo no mortales	SAFE-2
	Inspección Laboral	SAFE-4

Seguridad Social	Población que cotiza a un fondo de pensiones	SECU-4
Diálogo social	Sindicalización	DAIL-1

FUENTE: Elaboración propia.

TABLA N° 2: INDICADORES ADICIONALES DE TRABAJO DECENTE EN LOS JOVENES DEL AMB

INDICADORES ADICIONALES		
Características Trabajo decente jóvenes	Empleo juvenil por nivel académico	JOVEN-1
	Población alfabetizada	JOVEN-2
	Alcance Educacional	JOVEN-3
	Medio por el cual obtiene el empleo actual	JOVEN-4
	Jóvenes que buscan empleo por primera vez y tiempo que duraron buscando empleo	JOVEN-4
	Nivel de ingresos de acuerdo al alcance educacional	JOVEN-5

FUENTE: Elaboración propia.

El total de indicadores tomados para el estudio de trabajo decente en los jóvenes del AMB, es de 22; de los cuales 16 son tomados de los diferentes manuales de medición de trabajo decente establecidos por la OIT, conjuntamente con los documentos anteriormente expuestos en este apartado.

Se toman solo 16 indicadores del conjunto general establecido por la OIT, porque son los necesarios para crear un panorama de estudio para la población joven del AMB; se descartan indicadores que están dirigidos únicamente a población mayor, que no tienen relación o medio de comparación con la población joven, como por

el ejemplo el indicador de seguridad social que mide la proporción de la población de 65 años o más que percibe una pensión.

Otros indicadores son excluidos porque para la medición de los mismos es necesario contar con otros sistemas de encuestas o recolección de datos, que para el momento no es posible su obtención; pero ante la ausencia de ellos no altera el resultado de estudio. Los indicadores establecidos son alimentados a través de los resultados de la GEIH, permitiendo generar unos estadísticos por medio de la respuesta propia de los habitantes del área de estudio.

Además de lo anterior el sistema de la encuesta permite generar nuevos cuadros; de esta forma los 6 indicadores adicionales corresponden a la agrupación de un conjunto de preguntas establecidas en la GEIH, que pueden ampliar el panorama de estudio en el caso de los jóvenes del AMB, basándose en el trabajo de Análisis del Mercado Laboral Juvenil de la OIT para el año 2011.

3 MEDICION DEL TRABAJO DECENTE EN LOS JOVENES DEL AREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA

La medición de las condiciones de trabajo decente en los jóvenes del área metropolitana de Bucaramanga, está compuesto por un conjunto de indicadores, que a su vez conforman las diferentes dimensiones de estudio. Cada uno de ellos tendrá una corta descripción y explicación, dando a conocer la forma como fueron desvenados los diferentes datos.

El estudio esta direccionado en su totalidad a conocer el estado del mercado laboral en los jóvenes, teniendo en cuenta que en los diferentes agregados se hace un paralelo con la población mayor, esto con el fin de conocer las brechas (si las hay) entre los dos grupos poblacionales y el supuesto de la mayor sensibilidad de la plaza joven, en el sexenio de 2009 – 2014; el año 2014 se tomara hasta el mes de octubre por disponibilidad de los micro datos publicados de la GEIH del DANE.

De esta forma se establece como jóvenes a la población que se encuentra en el periodo de edad entre los 15 – 28 años⁴⁹ y adultos a la población mayor de 28 años en adelante. Además se hace una subdivisión del grupo de los jóvenes, con el fin de optimizar y detallar la información a entregar en los indicadores, siendo así que el grupo queda: jóvenes adolescentes 12 – 19 años, jóvenes adultos 20 – 28 años.

3.1 DIMENSIÓN 1: OPORTUNIDADES DE EMPLEO

Esta es la dimensión que abre la puerta al camino de estudio, por esta razón contiene los indicadores que pueden medir la cantidad de oportunidades de empleo que se dan en la ciudad de estudio, en este caso el AMB; es decir, los indicadores medirán del total de personas que están dispuestas a trabajar, la disposición como encuentran oportunidades de trabajo (Pineda, 2013).

Con referencia a lo anterior se pone en relieve el concepto de trabajo decente desde el primer momento; la dimensión: oportunidades de empleo, no hace

⁴⁹ Ley 1622 de 2013, República de Colombia

distinciones entre los diferentes trabajadores; todo lo contrario sucede, se tiene en cuenta a trabajadores formales, informales, empleados domésticos, familiares, obreros, etc. Con el fin de dar a conocer el cumplimiento de uno de los lineamientos del trabajo decente, que es la oportunidad de realizar el trabajo en sus vidas.

De esta forma la dimensión está compuesta por cuatro indicadores: 1. Tasa de ocupación, 2. Tasa de desempleo, 3. Jóvenes que no estudian ni trabajan y 4. Tasa de informalidad. En efecto el primer indicador da cuenta del cumplimiento de la generación de oportunidades de trabajo sin distinción y se contrapone con el segundo indicador que toma el no cumplimiento de lo anterior. Con el tercer indicador, jóvenes que no estudian ni trabajan, se busca conocer los jóvenes que no están en el mercado laboral, ni se suman a la plaza que se encuentra estudiando y finalmente la Tasa de informalidad que aunque se acepte todo tipo de trabajadores sin distinción, es necesario medir la tasa de informalidad de los mismos.

3.1.1 Tasa de Ocupación

Como ya se ha declarado, la tasa de ocupación absorbe la población que está dispuesta a trabajar y logra encontrar el camino a la inserción del mercado laboral; este indicador puede dar pie al cumplimiento de los lineamientos de trabajo decente porque establece el argumento ya sea a favor o en contra de la generación de empleo capturada por la población sin distinción.

El indicador se forma por medio de la proporción de ocupados⁵⁰ del AMB y se distribuye en las diferentes categorías de edad establecidas.

En el primer rango de edad (jóvenes adolescentes), revela una tasa de ocupación baja (la menor de los tres rangos de edad); en el año 2008 reporta un 23.1% de ocupados y al 2014 se ubica en 23.6%, es decir una variación porcentual de 0.42 puntos. Esto puede ser explicado a que parte de esta población aún se encuentra en las filas de la educación, que de ser cierto como lo menciona la UNESCO, es un aparte positivo para el desarrollo de la nación y por tanto al camino del trabajo decente.

⁵⁰ Categorización ofrecida por el DANE en la GEIH.

Por otro lado se encuentran los jóvenes adultos, con una tasa de ocupación superior al grupo de los jóvenes adolescentes, pero menor en relación con la población adulta. En el sexenio de estudio, los jóvenes adultos no tienen una variación de relevancia y culminan el periodo de estudio con un aumento de 1.02 puntos porcentuales. Es decir que cierra la etapa tratada de estudio con 74.2% de su población ocupada; 1.5 puntos menos que el porcentaje con el cual la población adulta arranca este mismo periodo (75.7%).

Sobre la consideración anterior se puede decir, que más de la mitad de la población joven adulta se encuentra ocupada, demostrando una buena dinámica en la creación de empleos ya sea por parte de las empresas, organizaciones del Estado o bien sea por iniciativa propia (empresarios)⁵¹.

Conociendo este indicador es prematuro dar un diagnóstico sobre la situación de los jóvenes, porque la Tasa de Ocupación (TO) como se mencionó anteriormente no es un indicador que pueda cualificar el estado de la población de estudio; este solo mide la cantidad que logra involucrarse al mercado laboral, sin conocer bajo qué condiciones lo hace.

TABLA N° 3.1: TASA DE OCUPACIÓN

TASA DE OCUPADOS	2009	2010	2011	2012	2013	2014	TVMA
Jóvenes 12-19 años	23.1%	25.8%	19.7%	23.9%	22.2%	23.6%	0.42
Jóvenes Adultos 20-28 años	70.5%	71.6%	72.4%	71.8%	71.7%	74.2%	1.02
Adultos, mayor 28 años	75.7%	76.6%	76.5%	76.7%	76.5%	72%	-0.99
TOTAL AMB	61.3%	62.9%	62.7%	63%	62.9%	64.4%	0.99

FUENTE: Elaboración propia.

⁵¹ Resulta oportuno aclarar que la tasa de ocupación corresponde a la estimación individual de la población en cada rango de edad.

3.1.2 Tasa de Desempleo

Es la contraposición del indicador anterior (TO); la Tasa de Desempleo (TD) expresa el déficit de las oportunidades de trabajo; medida como la cantidad de personas que se encuentran buscando empleo de forma activa, en edad de trabajar (la edad de la población que se toma en cuenta varía de acuerdo a las normas de cada país; en Colombia se toma en cuenta la población en edad de trabajar a partir de los 12 años en adelante) y disponibles para trabajar⁵².

La medición solo tiene en cuenta las personas que se encuentran buscando trabajo de la población económicamente activa y no de la población en edad de trabajar; es decir es un indicador que cambia o se ve afectado directamente con la actividad económica.

Como se declaró en el indicador anterior, la TD al igual que la TO, son indicadores cuantitativos, es decir miden la cantidad de personas que se ubican en el respectivo escalón de estudio. El hecho de no ser cualitativos genera huecos para la recolección y análisis de la información; es decir en la población se puede encontrar quienes no encajan en la definición de desempleados y son asignados a la población ocupada, pero cuentan con ingresos mínimos en la economía informal.

El contar con tasas de desempleo, puede significar menores oportunidades de ingreso al mercado laboral, porque se encuentran menos vacantes; de esta forma se puede dar una posible razón a las cifras de desempleo juvenil. Los jóvenes adultos duplican la TD de la población mayor; los jóvenes tienen más posibilidades de estar desempleados y de tener largos periodos ubicados en este indicador.

Lo anterior es sustentado por las cifras en la tabla N° 3.2; donde a lo largo del periodo de estudio el desempleo para la población joven adulta permaneció constante, esto habla de la necesidad de formulación de políticas de acompañamiento de empleo juvenil; la dificultad en el ingreso de esta población al mercado laboral puede suponer lo que la OIT ha advertido como “el riesgo de una generación de trabajadores jóvenes “marcada” por una mezcla peligrosa de alto desempleo, creciente inactividad y trabajo precario en los países desarrollados, y de un aumento de trabajadores pobres en el mundo en desarrollo”.

⁵² PINEDA, Op. cit., p. 27

Además de lo anterior la tabla muestra también un nivel de desempleo de una población que para su rango de edad y según lo establecido por la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), debería encontrarse en las filas de la educación y no en el puesto de desempleados; la OEI fija un periodo de duración obligatorio en la educación mínimo de 10 años a partir de los 6 años de edad. Lo que implica que parte de la población no ha continuado con sus estudios, sino que ha pasado a sumarse a la población que busca entrar en el mercado laboral a una temprana edad.

A pesar de lo anterior la TD disminuye para los últimos dos grupos de edad; los adultos cuentan con una disminución de la Tasa de Variación Media Acumulada (TVMA) de 4.7 puntos porcentuales, mientras que los jóvenes adultos tienen una disminución de la misma en 1.8 puntos.

TABLA N° 3.2: TASA DE DESEMPLEO

TASA DE DESEMPLEO	2009	2010	2011	2012	2013	2014	TVMA
Jóvenes Adolescentes 12 - 19 años	20.8%	25.2%	25.3%	25%	23.8%	25.1%	3.81
Jóvenes Adultos 20 - 28 años	14.4%	16.3%	14.9%	14.6%	15%	13.1%	-1.8
Adultos, mayor 28 años	6%	7.6%	6.3%	6.8%	6.3%	4.7%	-4.7
TOTAL AMB	9.3%	11.2%	10%	9.9%	9.5%	8.3%	-2.24

FUENTE: Elaboración propia.

3.1.3 Jóvenes que no estudian ni trabajan

Tras conocer los dos principales indicadores laborales, existe una población denominada NiNi, es decir los jóvenes que no estudian ni trabajan; donde los resultados muestran que tanto la población joven adolescente y adulta al iniciar el

periodo de estudio en el año 2009, era de 16.8% y que al culminar el sexenio aumentó en 0.7 puntos porcentuales ubicándose en 17.4%.

De la población NiNi, se pueden establecer cuatro categorías respecto a lo planteado por la GEIH, 1. Buscando trabajo, 2. Oficios del hogar, 3. Incapacidad permanente para trabajar y 4. Otros.

De la primera categoría durante el periodo de estudio se experimenta una mínima reducción de 0.9 puntos porcentuales, pero que durante el sexenio tuvo movimientos de relevancia; en los años 2010 y 2011 se vivió una reducción significativa, pero las políticas o decisiones tomadas fueron contrarrestadas con el aumento de los años posteriores. De esta forma para el año 2014 de la población que no está estudiando ni trabajando el 20.3% se dedica a buscar trabajo.

En la segunda categoría se ubica la mayor parte de la población NiNi, corresponde a los oficios en el hogar, la cual tuvo una reducción de 1 punto porcentual; es decir que al final del periodo el 46.4% de esta población se encontraba realizando labores domésticas no pagas.

La tercera y cuarta categoría corresponde a aquellos con incapacidad permanente para trabajar y los que se encuentran en otros oficios, teniendo una reducción de 15.8 puntos y un aumento de 2.9 puntos porcentuales respectivamente.

Weller⁵³, señala que el aumento de la población joven ubicada en este indicador se debe al descontento de los mismos al ver la ineficiencia del trabajo y la educación como herramientas para el mejoramiento de sus condiciones de vida; ya sea por el ejemplo dado de los padres o por experiencia propia.

Mientras que Pineda⁵⁴ señala que el aumento en general de este indicador puede demostrar dos situaciones: en primer lugar que los jóvenes del área metropolitana de Bucaramanga tienen mayor dificultad para entrar al mercado laboral, o en segundo lugar que están teniendo menor acceso a la educación.

⁵³ WELLER, Op. cit., 1-5

⁵⁴ PINEDA, Op. cit., 29

TABLA N° 3.3: JOVENES QUE NO ESTUDIAN NI TRABAJAN

JOVENES QUE NO ESTUDIAN NI TRABAJAN		2009	2010	2011	2012	2013	2014	TVMA
Jóvenes 12-28 años	Jóvenes NiNi	16.8%	17.7%	18.3%	17.8%	17.9%	17.4%	0.70
	Buscando Trabajo	21.3%	26.6%	17.6%	15.9%	18.6%	20.3%	-0.9
	Oficios del Hogar	48.8%	42.9%	48.4%	49.5%	47.7%	46.4%	-1
	Incapacidad permanente para trabajador	1.6%	1.1%	0.5%	0.4%	0.4%	0.6%	-15.8
	Otras actividades	28.3%	29.4%	33.5%	34.2%	33.5%	32.8%	2.99

FUENTE: Elaboración propia.

3.1.4 Tasa de Informalidad

La informalidad es uno de los factores que ha afectado al mercado laboral en la última década; aunque se toma en cuenta esta población para definir el monto de la TO, las condiciones de la población ubicada en la informalidad son precarias, este es uno de los enemigos del cumplimiento de Trabajo Decente⁵⁵.

Para la medición de este indicador la OIT define un marco que coincide con el establecido por el DANE, el cual parte del tamaño del establecimiento y del capital humano según posición ocupacional.

De esta forma se entiende por informalidad:

1. Empleados particulares y los obreros que laboren en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta 5 personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo el patrono y/o socio.
2. Los trabajadores familiares sin remuneración en empresas de 5 trabajadores o menos.

⁵⁵ FARNÉ, Op. cit., p. 46

3. Los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares.
4. Los empleados domésticos en empresas de 5 trabajadores o menos.
5. los jornaleros o peones en empresas de 5 trabajadores o menos.
6. Los trabajadores por cuenta propia que laboran en establecimientos de hasta 5 personas, excepto los independientes profesionales.
7. Los patrones o empleadores en empresas de 5 trabajadores o menos.

En este orden, la informalidad en los jóvenes del AMB y de la población adulta ha disminuido en el sexenio de estudio, la TVMA de los jóvenes tuvo una reducción de 3.6 puntos mientras que para los adultos se contrajo 1.8 puntos porcentuales; llama la atención que en este indicador la población mayor tiene mayor informalidad que los jóvenes.

Aun así la mitad de la población ocupada se encuentra en la informalidad, creando rezagos en los ingresos y distorsionando el mercado.

La existencia de la informalidad habla de la incapacidad del sector formal para la creación de empleo, donde se toma la informalidad como una medida de escape para la obtención de recursos en momentos de necesidad. De esta forma aunque la TO de los jóvenes del AMB sea alta, se opaca por las cifras de informalidad, que empiezan a hablar de la carencia de trabajo decente.

TABLA N° 3.4. TASA DE INFORMALIDAD

EMPLEO INFORMAL	2009	2010	2011	2012	2013	2014	TVMA
Jóvenes 15-28 años	57.5%	56.4%	56.6%	50.3%	49.9%	49.6%	-3.62743
Adultos > 28 años	68.1%	67.5%	68.1%	64.7%	63.6%	63.2%	-1.84951
TOTAL	65.0%	64.0%	61.7%	60.6%	59.8%	59.3%	

FUENTE: Elaboración propia.

3.2 DIMENSION 2: INGRESOS ADECUADOS Y TRABAJO PRODUCTIVO

*“En la medida en que la economía de un territorio sea cada vez más una economía de mercado, hará depender la calidad de vida de sus habitantes del nivel de ingresos monetarios”*⁵⁶

Una de las razones por las cuales las personas desean entrar al mercado laboral, es por ser productivos y esta productividad va acompañada por un pago justo, un salario; de esta forma cubrir las necesidades personales y si lo es posible ayudar al núcleo familiar.

En efecto, la OIT como los principios constitucionales en Colombia contemplan la importancia de una remuneración justa o mínima, vital y móvil, que garantice el acceso a una vida digna⁵⁷.

De esta forma un nivel de ingresos adecuados es un elemento que debe contener la definición de trabajo decente.

3.2.1 Trabajadores pobres

*La pobreza de los trabajadores es síntoma de la falta de trabajo decente: si el empleo no proporciona ingresos suficientes para sacar al trabajador y a su familia de la pobreza, entonces no cabe duda de que ese empleo no satisface el componente de ingresos del trabajo decente y con toda probabilidad tampoco respeta otros criterios*⁵⁸.

Un trabajo decente conlleva la oportunidad de recibir ingresos; el propósito de este indicador es medir aquella población que aunque percibe una remuneración esta no es suficiente y son considerados entonces como trabajadores pobres.

Para el cálculo de este indicador es necesario conocer el umbral de pobreza para Colombia; el DANE proporciona esta información estableciendo una línea de ingresos bajos por persona⁵⁹.

⁵⁶ PINEDA, Op. cit., p. 38

⁵⁷ Ibíd., p. 38

⁵⁸ OIT. (2009), Op. cit., p. 25

⁵⁹ La línea de ingresos para el umbral de pobreza proporcionada por el DANE son: 2010. \$187.079, 2011. \$ 194.696, 2012. \$ 202.083 y 2013. \$ 206.091.

Para la población joven del área metropolitana de Bucaramanga se observa una disminución del porcentaje de los trabajadores pobres, iniciando el 2010 con un 11.8% y culminando al 2013 con 10.3%. La disminución de este indicador significa una mejoría en la dimensión de ingresos adecuados; podría dar a entender que una parte de la población joven pudo salir de la línea de pobreza mejorando sus condiciones salariales.

TABLA N° 3.5. TRABAJADORES POBRES

TRABAJADORES POBRES	2010	2011	2012	2013
Jóvenes 15-28 años	11.8%	9.7%	11.2%	10.3%
Adultos > 28 años	8.7%	8.7%	10.7%	9.8%
TOTAL AMN	9.8%	9.1%	10.3%	10.1%

FUENTE: Elaboración propia.

3.3 DIMENSION 3: HORAS DE TRABAJO DECENTE

La medición de trabajo decente a través de los elementos de tiempo, se da por la relación del empleo y la duración de la jornada laboral.

La cobertura de esta dimensión abarca información sobre el empleo en las diferentes jornadas laborales, o la falta del mismo en relación con un mínimo de horas de trabajo establecidas.

También puede ser calculado determinando el costo de una canasta que supla los requerimientos nutricionales mínimos (línea de indigencia), se halla la proporción que representa el gasto en alimentos del total del gasto y se divide el costo de la canasta por éste valor. Posteriormente se halla el ingreso per cápita por hogar y se calcula qué porcentaje de la población tiene un ingreso per cápita inferior a la línea de pobreza. La medición se hace con base en la encuesta continua de hogares y con la canasta determinada en la encuesta de ingresos y gastos (ICESI, 2012)

De esta forma en Colombia, el código sustantivo del trabajo es quien regula la jornada laboral en base al artículo 161 de la siguiente forma:

La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas al día y 48 horas a la semana (Ministerio del Trabajo).

Si la jornada de trabajo es superior al rango establecido puede tener una estimación negativa, porque se entendería que más trabajadores se ubican en el rango de jornadas laborales consideradas como excesivas⁶⁰.

En esta dimensión se tomaran como indicadores de estudio para la medición objetivo en la población joven del área, la tasa de trabajadores en excesivas jornadas laborales y la tasa de subempleo.

3.3.1 Jornada laboral y tasa de subempleo⁶¹

El tiempo que un trabajador dedica a el desarrollo de su jornada laboral es de importancia para el estudio de trabajo decente; el contar con un mínimo de horas que le permitan desenvolverse en lo laboral, pero que además no afecte el tiempo dedicado a la familia o a diferentes actividades que representen beneficio para la población.

De esta forma se hace una división de la población en categorías de acuerdo a la carga de las horas laborales.

Las categorías son: muy bajo, que corresponde al desempeño mínimo de medición de 0-20 horas semanales; bajo, comprendida por una jornada laboral de 21-39 horas semanales; normal, este sería el punto ideal para las horas de trabajo decente, de 40-48 horas según el Código Sustantivo del Trabajo; excesivo, corresponde un rango laboral de 49-54 horas; muy excesivo, atañe un horario laboral de 55-62 horas y finalmente excesivo en extremo, quien supone una jornada laboral mayor a 62 horas en adelante⁶².

⁶⁰ PINEDA, Op. cit., p. 44

⁶¹ La medición de este indicador toma a la población en edad de 15 a 28 años, es decir a la población joven sin incluir a los adolescentes.

⁶² ACEROS, Marlon. Trabajo decente en el grupo etario mayor de 60 años. Una aplicación al área metropolitana de Bucaramanga. Bucaramanga, 2014. Trabajo de grado (Economista). Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ciencias Humanas.

En consecuencia la existencia de excesivas jornadas laborales, tiene repercusión en la población; en muchos casos estas jornadas tan extensas no van acompañadas de una paga justa por el sacrificio tanto personal (relaciones intrafamiliares, estudios, capacitaciones, etc.) como por el tiempo dispuesto por el trabajador. Sumado a esto, las jornadas laborales excesivas conducen a que el trabajador tenga una carga, que se ve reflejada en enfermedades laborales (de las que se hablara en los siguientes apartados) y el descontento de la población empleada.

En el otro extremo se encuentra las jornadas laborales muy bajas, estas no permiten al trabajador optimizar el capital humano con el desarrollo de habilidades o destrezas, porque su jornada laboral hace referencia a empleos repetitivos y de poca responsabilidad.

Dadas las condiciones que anteceden, las bajas jornadas laborales, tienen una señalización sobre el mercado laboral; el cual es la insuficiencia de empleo, de esta forma la población tiene que aceptar empleos con mínimas jornadas laborales pero que desean desarrollar sus conocimientos en un rango horario normal; esto es el subempleo, es decir que se trabaja involuntariamente menos de lo deseado⁶³.

De esta forma la dinámica de la jornada laboral en los jóvenes del área metropolitana de Bucaramanga, muestra que parte de la población ocupada se encuentra en el rango horario normal, teniendo una variación positiva de 39.2% a 42% en el periodo de estudio, donde las mujeres tuvieron mayor porcentaje que los hombres en la distribución de las jornadas horarias normales.

Para tener un mayor conocimiento de las condiciones de la población y en base a recomendaciones de la OIT, las horas laborales se desagregan por género, mostrando un comportamiento particular; en la jornada muy baja, baja y normal las mujeres tienen mayor incidencia, mientras que sucede el mismo comportamiento para las jornadas de trabajo excesivas y muy excesivo en los hombres.

Esto se debe en algunos casos a las estimaciones de género, las mujeres aceptan empleos que les permita contar con mayor disponibilidad de tiempo para responder por su hogar, oportunidades de estudio, etc.

A consecuencia de lo anterior se genera la disparidad de género en relación con las horas laborales, desde la juventud en el AMB, son las mujeres quienes

⁶³ GHAI, Dharam. Material pedagógico sobre el trabajo decente. Ginebra, 2006. Pág. 30

trabajan menores jornadas laborales, a medida que aumenta la clasificación de las horas disminuye la participación femenina; mientras que va aumentando la participación de los hombres.

TABLA N° 3.6: JORNADAS LABORALES Y SUBEMPLEO

AÑO	SEXO	MUY BAJO	BAJO	NORMAL	EXCESIVO	MUY EXCESIVO	EXCESIVO EN EXTREMO
2009	HOMBRE	11.1%	6.6%	39.2%	12.6%	16.3%	15.3%
	MUJER	15.8%	10.4%	45.1%	7.6%	11.8%	10.1%
	TOTAL	13%	8.3%	42.1%	10.1%	14%	12.7%
2010	HOMBRE	13%	7.8%	36.3%	13.5%	13.4%	18.2%
	MUJER	17.1%	13.3%	38.6%	7.7%	11.5%	12.2%
	TOTAL	15%	10.5%	37.4%	10.6%	12.4%	15.2%
2011	HOMBRE	10.8%	6.9%	32.6%	16.9%	16.1%	14.9%
	MUJER	17.1%	12%	38.5%	8%	12.9%	13.4%
	TOTAL	14%	9.4%	35.5%	12.4%	14.5%	14.1%
2012	HOMBRE	9.5%	5.6%	38.2%	14.1%	14.9%	16.1%
	MUJER	16.7%	9.6%	41.6%	7.3%	12.1%	12.7%
	TOTAL	13.1%	7.6%	39.9%	10.7%	13.5%	14.4%
2013	HOMBRE	10.7%	6.6%	41.6%	13%	14.9%	14.8%
	MUJER	14.1%	11.2%	45.8%	7.3%	11.3%	11.6%
	TOTAL	12%	8.9%	43.7%	10.2%	13.1%	13.2%
2014	HOMBRE	11.1%	6.0%	42.0%	13.7%	15.3%	12.3%
	MUJER	17.6%	10.1%	46.1%	6.1%	9.3%	8.7%
	TOTAL	14.3%	8.1%	44.1%	9.9%	12.3%	10.5%

FUENTE: Elaboración propia.

3.4 DIMENSION 4. TRABAJO QUE DEBERIA ABOLIRSE

De acuerdo a la Declaración de principios y derechos fundamentales de trabajo de la OIT, se establece que el trabajo infantil debe abolirse. Este es el indicador principal tomado en cuenta para esta dimensión. Si se desea ir a la búsqueda de un Trabajo Decente, el trabajo infantil es una piedra de tropiezo para el progreso del mismo. Esta población representa la próxima generación, de los cimientos de esta, depende la estructura laboral final en su edad adulta. Por esta razón esta dimensión representa una prioridad en la consecución de los frutos de Trabajo Decente.

3.4.1 Trabajo infantil

El trabajo infantil se refiere a cualquier trabajo o actividad que priva a los niños de su infancia. En efecto, se trata de actividades que son perjudiciales para su salud física y mental, por lo cual impiden su adecuado desarrollo.
Humanium⁶⁴

El trabajo infantil es un fenómeno de controversia mundial y de contradictoria, tal como lo menciona Anker⁶⁵ de grandes contradictorias; muchos niños y adolescentes deciden por cuenta propia entrar al mercado laboral a su corta edad, mientras que otros son llevados a causa de la decisión de sus padres.

¿Pero si es tan perjudicial porque se ve este comportamiento? La respuesta surge de los mismos hogares, quienes argumentan que la incursión temprana se debe a la escasez de recursos en el hogar, ante la necesidad de conseguir nuevos ingresos para garantizar la supervivencia.

La población infantil se define entre el rango de edad de 5 a 15 años⁶⁶, la edad mínima autorizada para que la población joven inicie su vida laboral es de 15 años (en Colombia es permitido tomar a los niños desde los 12 años para cálculos como la PET, PEA, etc). Las peores formas de trabajo infantil están basadas en la

⁶⁴ HUMANIUM, 2013. Trabajo infantil. ONG internacional de apadrinamiento de niños.

⁶⁵ ANKER, Richard. La economía del trabajo infantil, criterios para su medición. Revista Internacional del Trabajo, Vol. 119, 2000.

⁶⁶ *Ibíd.*, p. 1

esclavitud, trabajo forzoso, la trata, la esclavitud por deudas o servidumbre⁶⁷. Además de trabajos que pueden poner en riesgo su integridad como: actividades ilícitas, prostitución, robo, pornografía, reclutamiento forzoso, etc.

Para la medición de este indicador se establece el rango de edad de 5 a 15 años y a partir del mismo se instauran 6 áreas sobre las cuales los niños y adolescentes pueden estar en ejercicio.

Siendo así, la población que se encuentra trabajando es de 2.6% para octubre del año 2014, reflejando una disminución de 4 puntos porcentuales y la plaza que se encuentra estudiando para el mismo sexenio es de 93.6%, llama la atención que esta última área reflejo una disminución de 0.04 puntos porcentuales; aún carece educacionalmente un 4.6% de la población.

El no atender de manera oportuna este indicador puede afectar la población, con problemas como envejecimiento prematuro, desnutrición, negación de la oportunidad de estudiar, condenándolos desde su temprana edad a la esterilidad en su vida social y profesional.

TABLA N° 3.7: TRABAJO INFANTIL

AÑO	TRABAJANDO	BUSCANDO O TRABAJO	ESTUDIANDO	OFICIOS DEL HOGAR	INCAPACIDAD O PERMANENTE MENTE	OTRAS ACTIVIDADES
2009	3.2%	2%	93.8%	0.9%	0.2%	1.8%
2010	3.3%	0.5%	93.2%	0.8%	0.2%	2%
2011	3%	0.2%	91.6%	1.7%	0.1%	3.5%
2012	2.9%		93.7%	1%	2.5%	
2013	1.7%	0.1%	95.4%	0.6%		2.2%
2014	2.6%	0.1%	93.6%	0.9%	0.1%	2.7%
TVMA	-4.07	-45.07	-0.04	0	-12.94	8.45

FUENTE: Elaboración propia.

⁶⁷ *Ibíd.*, p. 1

3.5 DIMENSION 5: ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

La estabilidad en el trabajo genera en los trabajadores mayor seguridad, el tener un grado de permanencia laboral general expectativas a largo plazo.

“La amenaza o el miedo de perder el empleo o de que se supriman puestos de trabajo genera estrés y entraña costos económicos que no se limitan a la ausencia de ingresos, aún si se encuentra rápidamente otro trabajo. Cuando un trabajador se queda sin trabajo, las calificaciones y los conocimientos adquiridos pueden volverse inútiles. Además de allanar el camino para la estabilidad, el trabajo decente permite adquirir nuevas calificaciones y ocupar puestos mejor pagados⁶⁸”.

En el caso de la población joven esta dimensión es más sensible, esta población se encuentra sujeta a constantes cambios laborales en busca de hallar el trabajo que pueda responder a las diferentes expectativas.

Para la medición de esta dimensión se tiene en cuenta la antigüedad en el trabajo como soporte del nivel de estabilidad laboral.

3.5.1 Antigüedad en el trabajo

La antigüedad en el trabajo es de los mejores indicadores para la medición de la estabilidad y por tanto del Trabajo Decente; la tasa de antigüedad en el trabajo es positiva si la estabilidad se logra en un trabajo de buenos ingresos, seguridad social, etc⁶⁹.

Una de las ventajas de contar con una solidez en el trabajo, es que genera un atmosfera de seguridad y satisfacción en el trabajador (además de estar acompañado de ingresos razonables), lo que conduce a que este tenga un mejor desempeño en sus jornadas laborales.

Como se mencionó anteriormente el nivel de antigüedad en el trabajo de los jóvenes, es cambiante e inconstante; esto se debe a que esta población se encuentra rondando entre las diferentes oportunidades (si las hay), en la búsqueda del cumplimiento de sus expectativas.

⁶⁸ GHAI, Op. cit., p. 26

⁶⁹ PINEDA, Op. cit., p 51

Además de lo anterior debe sumarse la dificultad de inserción de los jóvenes al mercado laboral, abriendo puertas a empleos temporales o por básicos de horas.

Para el cálculo de este indicador se ha tomado la duración o antigüedad del trabajador joven en 5 diferentes rangos: de 0 a 1 año, de 2 a 4 años, de 5 a 7 años, de 8 a 10 años y mayores de 11 años

Vale la pena recordar que la población objeto de estudio tiene su máximo de 28 años de edad, por tal razón no se puede esperar cifras de antigüedad mayores de 15 años en promedio.

Con referencia a lo anterior, la mayor tasa de antigüedad en el trabajo se encuentra ubicada en el rango 1, donde a octubre del año 2014 representaban el 59% de la población ocupada. Teniendo una variación positiva de 1.7 puntos porcentuales, es decir que los jóvenes del área metropolitana de Bucaramanga, se encuentran en un periodo de rotación de búsqueda de empleo, donde más de la mitad de la población no ha logrado superar el año de antigüedad laboral.

Esto demuestra la idea, que los jóvenes se encuentran en procesos cambiantes de trabajo y que esta constante rotación de máximo un año de estabilidad (para más de la mitad de la población) puede argumentar sobre las causas de las cifras de desempleo en esta población, ante los constantes movimientos entre cambios de trabajo que significan empleo y desempleo.

TABLA N° 3.8: ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO

ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO	RANGO	2009	2010	2011	2012	2013	2014	TVMA
0 a 1 año	1	54.2%	58.8%	58.5%	60.3%	61.1%	59%	1.70
2 a 4 años	2	39%	33.5%	32.9%	30.8%	30.5%	33.2%	-3.16
5 a 7 años	3	6.2%	6%	6.7%	7.1%	5.9%	6.3%	0.27
8 a 10 años	4	2.1%	1.6%	1.7%	1.9%	2.0%	1.4%	-7.79
más de 11 años	5	0.2%	0.2%	0.2%	0.1%	0.6%	0.1%	-12.94

FUENTE: Elaboración propia.

3.6 DIMENSION 6: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Al igual que en la medición de la TO, el Trabajo decente se compone por la no discriminación, separación o exclusión ya sea por sexo, color, religión, orientación política, etc; que tenga como efecto la generación de brecha o favorecimiento en las oportunidades a cierto grupo de la población.

La no discriminación es un derecho humano, cada quien es libre o debe tener la capacidad de escoger su trabajo, donde puedan desarrollar a cabalidad su potencial y a causa de esto reciban su respectiva recompensa (OIT).

La igualdad de oportunidades favorece a ambas partes del mercado laboral; por parte del empleador, tienen acceso a una mano de obra más extensa y diversificada. Por parte del empleado, tienen mayor acceso a la información, a menudo reciben salarios más elevados y mejoran continuamente la calidad de la mano de obra (OIT).

Por medio de dos indicadores en esta dimensión se busca monitorear el progreso logrado en la igualdad de oportunidades. Los indicadores son segregación ocupacional y brecha salarial de género, que se aplica a la población joven de 15 a 28 años.

3.6.1 Segregación ocupacional

“La segregación ocupacional por sexo es un indicador de discriminación en la medida en que es expresión de la tradicional división sexual del trabajo, que subvalora aquellas actividades de tradición doméstica o que provienen y han sido desarrolladas por el trabajo no remunerado de la mujer⁷⁰”. Este indicador ayuda a medir o evaluar los progresos de las diferentes políticas planteadas por organismos como la OIT en la búsqueda de la igualdad de género.

Dado el concepto anterior la tabla N° 3.9, establece el porcentaje de ocupación en la población joven segmentado por género; de este grupo en el sexenio de estudio, los hombres contaron en todo tiempo con un mayor porcentaje de

⁷⁰ PINEDA. Op. cit., p. 53

ocupación con más de la mitad de la población masculina ocupada, además la TVMA muestra un aumento de 0.11 puntos porcentuales en esta población. Las mujeres tuvieron un comportamiento plano, pero su TVMA, revela una disminución de 0.13 puntos de la población ocupada.

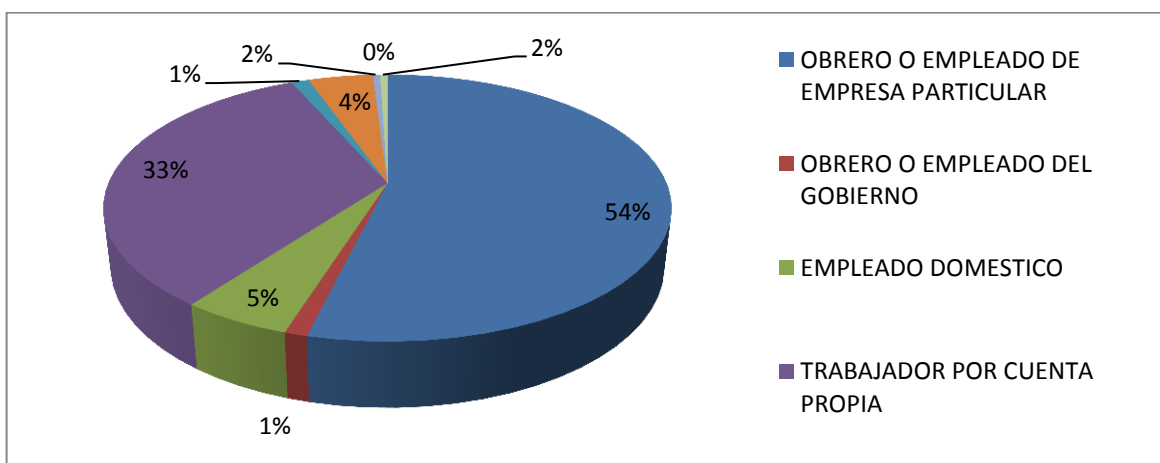
TABLA N° 3.9: SEGREGACION OCUPACIONAL POR SEXO

SEGREGACION OCUCACIONAL	2009	2010	2011	2012	2013	2014	TVMA
MUJERES	47.6%	48%	48.9%	45.8%	46.8%	47.3%	-0.13
HOMBRES	52.4%	52%	51.1%	54.2%	53.2%	52.7%	0.11

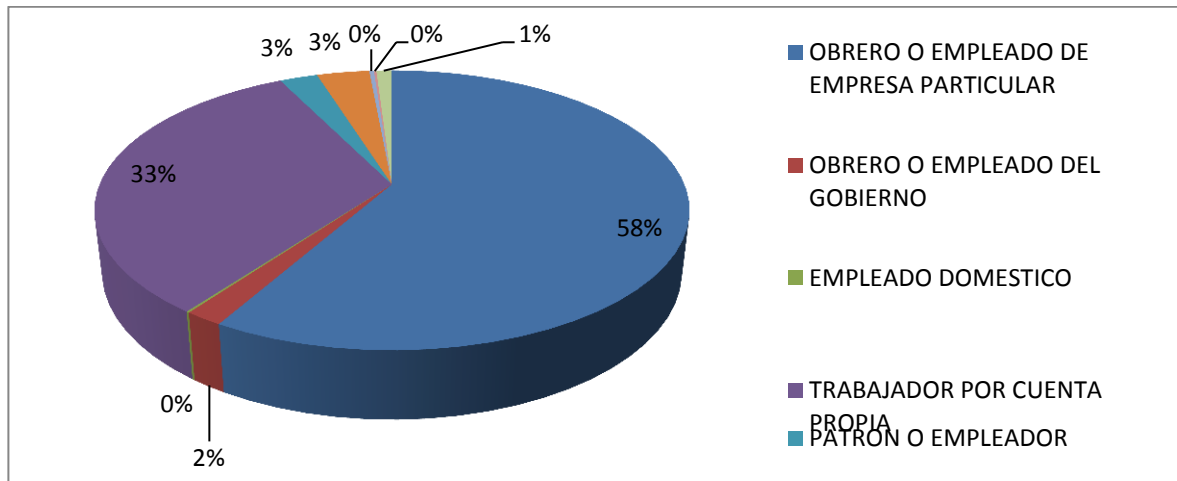
FUENTE: Elaboración propia.

La segregación ocupacional respecto a los cargos de trabajo se puede explicar mediante las siguientes graficas en base a la tabla N° 3.10, donde se puede comparar el comportamiento de la población femenina y masculina.

GRAFICA N° 1: POSICION OCUPACIONAL: MUJERES



GRAFICA N° 2: POSICION OCUPACIONAL: HOMBRES



FUENTE: Elaboración propia.

Durante el sexenio de estudio, en promedio más de la mitad de la población ya sean hombres o mujeres, se encuentran en cargos de obreros o empleados de empresa particular, los hombres cuentan con una mayor participación en promedio, la segunda ocupación con más población, es el trabajo por cuenta propia, que para hombres y mujeres se distribuye de forma similar en promedio.

El porcentaje de los hombres jóvenes que se encuentran en la ocupación oficios del hogar es mínimo y casi nulo, mientras que para las mujeres jóvenes este representa un 5% en promedio durante los seis años de estudio.

Todo lo contrario sucede con el cargo Patrón o empleador, que para la población joven este cargo aún se encuentra a una distancia considerable de ser alcanzado por su temprana edad de entrada al mercado laboral; aun así esta posición ocupacional ya da luces de desigualdad, donde no aparece visible en el gráfico de las mujeres al ser mínimo y casi nulo, pero que en el caso de los hombres reporta un promedio de 3% para el sexenio de estudio.

Lo que demuestra la existencia de desigualdad en las ocupaciones por género en los jóvenes del AMB, las mujeres están más propensas a los empleos informales

como: trabajador familiar sin remuneración, trabajador en empresas sin remuneración en empresas de otros, mientras que los hombres cuentan con empleos como obrero o trabajador del gobierno, empleador, etc. Esto genera discrepancia tanto a nivel de ingresos, como en la explicación de las jornadas laborales.

TABLA N° 3.10: SEGREGACION OCUPACIONAL: PARALELO POSICION OCUPACIONAL

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL		2009	2010	2011	2012	2013	2014
MUJERES	OBRERO O EMPLEADO DE EMPRESA PARTICULAR	52.8%	49.2%	51.9%	52.9%	55.8%	53.8%
	OBRERO O EMPLEADO DEL GOBIERNO	0.8%	0.7%	0.8%	0.8%	0.8%	1.1%
	EMPLEADO DOMESTICO	6.9%	6.6%	5.6%	5.3%	4.4%	5.3%
	TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA	30.9%	36.4%	35.1%	33.2%	31.3%	33.2%
	PATRON O EMPLEADOR	1.5%	1.2%	1.3%	1.8%	1.3%	1.2%
	TRABAJADOR FAMILIAR SIN REMUNERACIÓN	6.4%	5.0%	4.0%	4.4%	5.4%	4.4%
	TRABAJADOR SIN REMUNERACIÓN EN EMPRESAS O NEGOCIO DE OTROS	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.3%	0.5%
	JORNALERO O PEÓN		0.2%				
	OTRO	0.2%	0.6%	0.8%	1.2%	0.7%	0.5%
	HOMBRES	OBRERO O EMPLEADO DE EMPRESA PARTICULAR	54.0%	55.4%	54.9%	59.6%	62.0%

OBRERO O EMPLEADO DEL GOBIERNO	2.0%	1.7%	2.1%	1.6%	1.2%	2.1%
EMPLEADO DOMESTICO	0.1%	0.1%		0.2%	0.2%	0.1%
TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA	35.4%	35.0%	36.2%	31.0%	29.8%	27.4%
PATRON O EMPLEADOR	2.1%	3.2%	2.4%	2.9%	2.3%	1.9%
TRABAJADOR FAMILIAR SIN REMUNERACIÓN	5.1%	3.5%	2.7%	3.0%	3.1%	3.1%
TRABAJADOR SIN REMUNERACIÓN EN EMPRESAS O NEGOCIO DE OTROS	0.2%	0.4%	0.4%	0.1%	0.3%	0.4%
JORNALERO O PEÓN	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.4%	
OTRO	1.2%	0.6%	1.0%	1.3%	0.8%	1.1%

FUENTE: Elaboración propia.

3.6.2 Brecha salarial de género

Este indicador permite medir la diferencia relativa entre el salario de los hombres y el salario de las mujeres.

La medición de la desigualdad puede ser complementada y de forma amplia con las brechas salariales producto de las diferencias de ingresos. El creer que un sexo merece ingresos superiores que su opuesto, teniendo el mismo cargo laboral, habla de una gran desigualdad en las oportunidades y ata el progreso en la búsqueda de trabajo decente.

Para esta medición, se estimó el monto salarial que más recibieron en promedio los trabajadores juveniles; de esta forma para el año 2009 el salario más devengado fue de 400 mil pesos, de los cuales más de la mitad de la población masculina recibió este monto, mientras que las mujeres solo el 4.3% alcanzo este salario.

El comportamiento para el periodo de estudio fue similar en los 6 años, donde las mujeres lograron incrementar en 2.26 puntos porcentuales sus ingresos, mientras

que para los hombres sus ingresos reportaron una contracción de 1.9 puntos porcentuales.

Pero aun así el salario devengado en la población masculina es mayor que el recibido por la población femenina, lo que hace notar que desde la temprana edad en el área metropolitana de Bucaramanga se puede visualizar la desigualdad de género, que aunque este disminuyendo aun es notoria.

Esta diferencia salarial parte del momento en el que las mujeres cuentan con menores horas de trabajo, mayor proporción de trabajos informales y menores cargos de relevancia; de esta forma las mujeres toman una posición de desventaja respecto a la población masculina joven. Pero que durante el transcurso de los años logro recortar la distancia salarial

TABLA N° 3.11: BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

BRECHA SALARIAL POR GÉNERO	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
							TVMA
SALARIO	4.3%	8.8%	9.4%	7.7%	6.5%	8.7%	
	400000	515000	600000	600000	600000	800000	
MUJERES	43.1%	50.5%	43.4%	34.9%	38.1%	48.20%	2.26
HOMBRES	56.9%	49.5%	56.6%	65.1%	61.9%	51.80%	-1.86

FUENTE: Elaboración propia.

3.7 DIMENSION 7: ENTORNO DE TRABAJO SEGURO

“Todo trabajo entraña riesgos. Estos varían según la ocupación, la actividad económica, el lugar de trabajo y las características de los trabajadores. Existen diferentes tipos de riesgos: tareas repetitivas, horario de trabajo excesivo o atípico,

exposición a sustancias peligrosas, ruido, presión psicológica, agresión física, acoso sexual, etc⁷¹”

Proporcionar un entorno de seguridad en el trabajo es la preocupación tanto de empleados como de empleadores por la magnitud de las repercusiones (sean emocionales o financieras). Por esto la OIT ha venido trabajando para lograr un cambio y prevención en este aspecto que pueda constituir un aporte al cumplimiento del término de trabajo decente.

Para mitigar este aspecto la OIT ha desarrollado una política que busca disminuir las muertes y enfermedades en el trabajo, la cual se basa en una estrategia de prevención que se da a conocer así:

“Una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo implica el respeto del derecho a gozar de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a todos los niveles; la participación activa de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores para asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a través de un sistema de derechos, responsabilidades y deberes definidos; y la atribución de la máxima prioridad al principio de la prevención. A fin de instaurar y mantener una cultura de prevención en materia de seguridad y salud se han de emplear todos los medios disponibles para aumentar la sensibilización, el conocimiento y la comprensión general respecto de los conceptos de peligro y riesgo, así como de la manera de prevenirlos y controlarlos⁷²”

Después de las consideraciones anteriores que trabajan en la reducción de los accidentes en el trabajo, es necesario conocer la condición del área metropolitana de Bucaramanga; para esta dimensión el indicador de medición es la tasa de accidentes de trabajo mortales y no mortales. Ante este panorama se menciona la necesidad de la creación de inspecciones laborales que verifiquen las condiciones y cumplimiento de los programas o estrategias a implementar, este será entonces el último indicador de esta dimensión (Inspección laboral).

⁷¹ GHAI, Op. cit., p. 26

⁷² OIT. Día mundial de la seguridad y salud en el trabajo [en línea]. <<http://www.ilo.org/safework/events/safeday/lang--es/index.htm>>

3.7.1 Tasa de accidentes de trabajo mortales y no mortales

Para el cálculo de la tasa de accidentes de trabajo mortales y accidentes no mortales, se toma en cuenta los datos registrados por FASECOLDA⁷³, donde las diferentes compañías reportan los diferentes incidentes laborales.

Este es uno de los principales puntos de vista para estimar la dimensión generada por los riesgos profesionales⁷⁴.

Este indicador presenta variaciones significadas, pues su comportamiento no es esperado y del todo predecible; no se pueden controlar calamidades como desastres naturales, pero si se puede prevenir y conocer a través de este indicador cuales son las áreas más frágiles para reforzar la intervención.

En el área metropolitana de Bucaramanga, el número de muertes en el trabajo presento una disminución del año 2009 a 2013⁷⁵, de 22 muertes al año inicial en el 2013 se presentaron 14 muertes. En cuanto a los accidentes no mortales presenta una disminución en el periodo de estudio, contando con un aumento significativo en el año 2012.

Los accidentes en el trabajo tuvieron un aumento en el periodo de estudio, lo que da cuenta que la población joven, está ingresando a empleos con baja seguridad y que las políticas tomadas de protección y vigilancia, no han cumplido con su propósito o su orientación no abarca las condiciones de empleo de la población joven.

TABLA N° 3.12: MUERTES EN EL TRABAJO

	2009	2010	2011	2012	2013
MUERTES EN EL TRABAJO	22	11	12	16	14
ACCIDENTES EN EL TRABAJO	14749	12886	15969	19613	18888

FUENTE: Elaboración propia.

⁷³ Federación de Aseguradores Colombianos, Riesgos Laborales

⁷⁴ PINEDA, Op. cit., p. 57

⁷⁵ A la fecha FASECOLDA, no reporta informe de la situación del año 2014.

Ante este panorama es necesario conocer qué porcentaje de jóvenes ocupados se encuentran afiliados a una ARP. Siendo así para Bucaramanga y su área metropolitana la TVMA es significativa, en el sexenio de estudio refleja un aumento de 7.5 puntos porcentuales dando a conocer que para octubre del año 2014 el 44.9% de los jóvenes que están ocupados se encuentran afiliados a una ARP.

Si bien las muertes o accidentes en el trabajo son eventos extraordinarios e inesperados, el concepto de trabajo decente implica tener una cobertura en momentos de calamidad, que garanticen el desarrollo de una vida digna ya sea para los familiares (en caso de muerte) o para el trabajador (en caso de no muerte); la plaza joven al contar factores como informalidad, inestabilidad laboral, etc; no cuenta con la cobertura necesaria como lo demuestra la tabla N° 3.13, exhibiendo que la población se encuentra expuesta a diferentes accidentes laborales sin tener una base para mitigar las distintas repercusiones.

TABLA N° 3.13: AFILIADOS A ASEGURADORAS DE RIESGOS PROFESIONALES

AFILIADOS A ARP	2009	2010	2011	2012	2013	2014	TVMA
JOVENES AMB	31.2%	31.9%	34.3%	36.6%	44.8%	44.9%	7.55

FUENTE: Elaboración propia.

3.7.2 Inspección laboral

Los inspectores laborales son indispensables para el cumplimiento del Trabajo Decente, están encargados de hacer seguimiento y examinar el cómo se aplican las diferentes normas de trabajo, en el entorno laboral; aconsejando tanto a empleados como empleadores la forma de optimizar las normas de trabajo.

Cinco son las funciones principales, preventiva: cumplimiento de las diferentes normas, verificando el cumplimiento de los derechos del trabajo; coactiva:

posibilidad de sancionar a los que infrinjan las normas; conciliadora: intervenir en la solución de conflictos laborales; mejoramiento: iniciativas para superar vacíos y finalmente un acompañamiento permanente. (Ley 1610)

En el estudio elaborado por Pineda para Bogotá; reporta que por cada 10mil trabajadores en Bogotá se tienen 0.318 inspectores laborales y que a nivel nacional hay 0.262 inspectores.

Para el departamento de Santander se da una distribución de la siguiente forma:

TABLA N° 3.14: INSPECTORES EN SANTANDER

TOTAL	
INSPECTORES	40
EN SANTANDER	

FUENTE: Elaboración propia.

Santander cuenta con un buen equipo de inspectores laborales, 40 en total que pueden ayudar a dar camino al progreso de trabajo decente.

3.8 DIMENSION 8: SEGURIDAD SOCIAL

A medida que los países van entrando a la casa de la globalización, la flexibilización laboral es más latente, lo que ha venido deshabilitando las condiciones y estabilidad laboral, cada vez es mayor la posibilidad de encontrarse en las filas de los desempleados involuntariamente; en ocasiones estas medidas son tomadas, como salidas rápidas para mantener la productividad de las empresas, pero que terminan afectando directamente a los trabajadores, anclando el concepto de trabajo decente (OIT, 2011).

Esta condición mina el camino de trabajo decente, la incertidumbre de perder en el empleo causa en los trabajadores desanimo, estrés, etc. Desde sus inicios en Colombia el diseño de los sistemas de seguridad social, están atados como

impuesto de nómina, por lo que desempeña un papel importante en los costos laborales y está afectado directamente de la tasa de ocupación⁷⁶.

La seguridad social cubre beneficios, en efectivo o en especie que provee la protección a los trabajadores ante los riesgos causados por: 1. Falta de ingresos laborales debido a enfermedad, discapacidad, maternidad, accidentes laborales, desempleo, edad o muerte de un familiar; 2. Falta de acceso o acceso altamente costoso a servicios de salud; 3. Falta de apoyo familiar, especialmente para niños y dependientes; 4. Pobreza general o exclusión social⁷⁷.

Dado lo anterior se establece como indicador que defina esta dimensión la población que cotiza a un fondo de pensiones.

3.8.1 Población que cotiza a un fondo de pensiones

Aunque dadas las condiciones anteriormente vistas del mercado laboral de los jóvenes, como la antigüedad en el trabajo, es difícil creer que esta población tenga acceso a un fondo de pensiones. Pero aun así se debe trabajar para que se alcance este indicador, aquellos que cotizan a un fondo de pensiones son considerados como la población que potencialmente podrá contar con seguridad social en pensiones.

En el área de estudio los jóvenes que forman la población económicamente activa presentan un aumento de 3.2 puntos porcentuales en el grupo que cotiza a un fondo de pensiones; en el año 2009 solo el 35% cotizaba y en el año 2014 se registra un cambio a 41.4% de la población que cotiza pensión.

De acuerdo a estas cifras menos de la mitad de la población joven podrá contar con una pensión en su vejez (si mantiene una vida laboral estable) y cerca del 60% de los jóvenes no cotiza a un fondo de pensiones, representando un riesgo para el área metropolitana de Bucaramanga; de no intervenir estos trabajadores jóvenes hoy pueden ser una población en malas condiciones laborales, avanzados de edad sin pensión, obstruyendo la rotación de personal e inhabilitando la entrada de nuevos trabajadores jóvenes al mercado laboral.

⁷⁶ PINEDA, Op. cit., p. 60

⁷⁷ *Ibíd.*, p. 61

Aun así la TVMA demuestra un crecimiento de 3.24 puntos porcentuales de los jóvenes que cotizan a un fondo de pensiones, que reconocen la importancia de contar con un ingreso en su edad mayor o por la mejora de las condiciones de los empleos a la conducción de un trabajo decente.

TABLA N° 3.15: JOVENES AFILIADOS A UN FONDO DE PENSIONES

AFILIADO A UN FONDO DE PENSIONES	2009	2010	2011	2012	2013	2014	TVMA
JOVENES AMB	35.3%	34.4%	36.1%	40.1%	42.6%	41.4%	3.24

FUENTE: Elaboración propia.

3.9 DIMENSION 9: DIALOGO SOCIAL

“El dialogo social cubre todo tipo de negociación, consulta e intercambio de información entre los representantes gubernamentales, empleadores y trabajadores en temas de interés común. Cubre procesos tripartitos, instituciones de dialogo social, tales como consejos sociales y económicos, sindicatos y organizaciones de empleadores, y procesos, como negociaciones colectivas⁷⁸”.

El dialogo social permite la interacción entre los diferentes actores del mercado permitiendo crear vínculos, lazos y ejecutar decisiones que beneficien a cada parte. Una buena unión o entendimiento entre los diferentes representantes de los grupos gremiales, es como una buena flecha, que puede llegar hasta el punto de interés de forma directa; tiene el poder de resolver conflictos, problemas económicos y sociales, promover un buen gobierno, paz social e industrial y estabilidad⁷⁹.

⁷⁸ Ibid., p. 63

⁷⁹ Ibid., p. 64-65

Para el cálculo o valoración de esta dimensión se toma como base de estudio el nivel de sindicalización de los jóvenes del área metropolitana de Bucaramanga.

3.9.1 Sindicalización

“La libertad sindical garantiza que los trabajadores y los empleadores pueden asociarse para negociar con eficacia las relaciones de trabajo. Al combinarse con una sólida libertad sindical, las buenas prácticas de la negociación colectiva garantizan que los empleadores y los trabajadores negocien en un plano de igualdad y que los resultados sean justos y equitativos⁸⁰”

A pesar de su importancia los diferentes grupos sindicales han visto una reducción en sus filas; en el contexto nacional se ha visto su disminución por causas como, la tercerización económica, la informalidad, privatizaciones, flexibilización y uno de relevancia que es la existencia del conflicto armado. Muchos líderes sindicalistas son obligados a retirarse de los grupos por amenazas de los diferentes grupos al margen de la ley⁸¹.

Aun así la población joven que se ha unido a los grupos sindicales ha aumentado, aunque esta aun es mínima revela un crecimiento; en el 2009 solo el 0.4% de los jóvenes hacia parte de un grupo sindical; al terminar el sexenio de estudio, en el 2014 1.8% de los jóvenes habían ingresado a estos grupos.

TABLA N° 3.16. SINDICALIZACION

SINDICALIZACION	2009	2010	2011	2012	2013	2014	TVMA
JOVENES AMB	0.4%	0.4%	0.6%	0.7%	2.5%	1.80%	35.10

FUENTE: Elaboración propia.

⁸⁰ OIT. Libertad Sindical [en línea]. <<http://www.ilo.org/global/topics/freedom-of-association-and-the-right-to-collective-bargaining/lang--es/index.htm>>

⁸¹ PINEDA, Op. cit., p. 65

3.10 DIMENSION 10: INDICADORES ADICIONALES

Siguiendo la orientación de los diferentes manuales de la OIT y otras instituciones, se puede anexar una serie de indicadores que puedan ampliar el panorama del estudio de los jóvenes del área metropolitana de Bucaramanga; esto con el fin de conocer a un nivel mayor las condiciones y avances del camino hacia la obtención de trabajo decente.

Los indicadores a anexar son: 1. Empleo juvenil por nivel académico; 2. Porcentaje de alfabetización; 3. Alcance educacional; 4. Medio por el cual obtiene el empleo actual; 5. Jóvenes que buscan empleo por primera vez y tiempo que duraron buscando empleo 6. Nivel de ingresos de acuerdo al alcance educacional.

3.10.1 Porcentaje de alfabetización

La alfabetización es un derecho humano fundamental y constituye la base del aprendizaje a lo largo de toda la vida. Por su capacidad de transformar la vida de las personas, la alfabetización resulta esencial para el desarrollo humano y social. Tanto para las personas y las familias como para las sociedades, es un instrumento que confiere autonomía con miras a mejorar la salud, el ingreso y la relación con el mundo⁸².

La alfabetización debe ser un objetivo principal de las políticas tomadas de cada nación, es la base para alcanzar un desarrollo humano sostenible y erradicar la pobreza; de esta forma lograr una población educada ayuda en la consecución de un trabajo decente.

La tabla 3.17 muestra el nivel de alfabetización de dos grupos de edad; el primero que es el objeto de estudio, son los jóvenes de 15 a 28 años, quienes tienen una cobertura de alfabetización casi que completa, en el sexenio de estudio se mantuvo constante e incremento de acuerdo a la TVMA en 0.04 puntos

⁸² ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACION, LA CIENCIA Y LA CULTURA, (UNESCO). Educación, Alfabetización [en línea]. <
<http://www.unesco.org/new/es/education/themes/education-building-blocks/literacy/>>

porcentuales, es decir que para el 2014 el 99.4% de la población joven sabe leer y escribir.

El comportamiento para la edad mayor (mayores de 28 años) es similar, pero demuestra que la población joven tiene mayor nivel de alfabetización; en el 2014 la población mayor conto con un 96.5% de alfabetización, 2.9 puntos porcentuales debajo de la población joven.

De lo anterior se puede inferir que el 0.6% de la población joven que no sabe leer ni escribir, tienen una desventaja frente al resto de la población y le da paso a la toma de empleos que no requieren mano de obra calificada, pero que por la misma razón, no son considerados en muchas ocasiones como trabajos decentes.

Además a pesar que los jóvenes sean más alfabetizados que la población mayor, la plaza adulta cuenta con mayores tasas de ocupación.

TABLA N° 3.17: PORCENTAJE DE ALFABETIZACION

ALFABETIZACION	2009	2010	2011	2012	2013	2014	TVMA
AMB 15-28 años	99.2%	99.3%	99.2%	99.3%	99.3%	99.4%	0.04
AMB > 28 años	95.9%	96%	95.8%	95.4%	96.3%	96.5%	0.12

FUENTE: Elaboración propia.

3.10.2 Alcance educacional

La alfabetización está directamente relacionada con una mejor calidad de vida, por lo mismo mejores condiciones de trabajo decente; el tener conocimiento de la lectura y escritura da la posibilidad que la población interactúe e intercambie

conocimientos, incorporándose a los diferentes procesos que aumentan el nivel de conocimiento⁸³.

Pero es necesario que aquellos alfabetizados cuenten o adquieran un certificado que reconozca un nivel de conocimientos adquiridos en la educación formal; es decir no solo basta con tener el conocimiento de las funciones básicas (lectura y escritura), se debe continuar en el camino para alcanzar mejores condiciones.

Para el cálculo de este indicador se tiene en cuenta a las dos plazas poblacionales, en el cual se expone el nivel educacional más alto alcanzado; de esta forma, el lugar donde más se ubicó la población mayor es en la básica primaria, el 31.4% de la población adulta cuenta con este nivel básico de educación para el final del periodo de estudio (2014).

Mientras que para la población joven, el alcance educacional donde se ubica mayor parte de la población es en la educación superior o universitaria; en el 2014 el 45.2% de la población joven se encontraban en ese rango de estudio; lo que demuestra que la población joven tiene un nivel mayor de educación, esto se puede explicar por el mayor seguimiento y respaldo de las instituciones para promover una generación más educada.

En este indicador también llama la atención que aunque los jóvenes sean los que cuentan con mejor nivel educativo, la tasa de desempleo para esta plaza sea casi del doble que la tasa de desempleo de la población adulta.

TABLA N° 3.18: ALCANCE EDUCACIONAL

ALCANCE EDUCACIONAL		2009	2010	2011	2012	2013	2014
ADULTO, MAYOR A 28 AÑOS	NINGUNO	4.4%	4.7%	4.5%	4.5%	3.9%	3.7%
	PREESCOLAR						
	BASICA PRIMARIA	34.5%	34.5%	33.6%	32.1%	31.7%	31.4%
	BASICA SECUNDARIA	15.5%	15.1%	14.5%	13.8%	13.6%	13.1%
	MEDIA	23.2%	21.9%	23.1%	24.0%	24.7%	24.6%

⁸³ Ibíd., p. 1

JOVENES, MAYOR A 15 AÑOS MENOR A 28 AÑOS	SUPERIOR O UNIVERSITARIA	22.4%	23.8%	24.3%	25.6%	26.1%	27.1%
	NINGUNO	0.7%	0.6%	0.6%	0.6%	0.6%	0.6%
	PREESCOLAR						
	BASICA PRIMARIA	7.6%	6.6%	6.2%	5.7%	5.4%	4.6%
	BASICA SECUNDARIA	20.7%	20.6%	20.1%	18.9%	18%	17.5%
	MEDIA	32.2%	31.4%	31.6%	30.7%	30.6%	32.1%
	SUPERIOR O UNIVERSITARIA	38.8%	40.9%	41.5%	44.1%	45.4%	45.2%

FUENTE: Elaboración propia.

3.10.3 Empleo juvenil por nivel académico

Tal como se mencionó en los indicadores anteriores y como lo afirma la UNESCO, la educación es una estrategia para contar con un desarrollo humano sostenible, que ayude a trabajar en la reducción de la pobreza.

Mejores niveles de educación, dan como resultado oportunidades de ingreso al mercado laboral (UNESCO) en condiciones de trabajo decente; el siguiente indicador busca medir el nivel de ingreso al mercado laboral en promedio de la población joven en relación con el nivel académico máximo alcanzado por la población.

Los niveles educativos son ninguno, bachiller, técnico o tecnólogo, universitario y postgrado; para el primer rango demuestra que en promedio para el final del periodo de estudio solo el 3.6% lograron entrar al mercado trabajo.

Los jóvenes bachilleres encontraron un mejor ingreso al mercado de trabajo, en promedio al final del sexenio el 64% alcanzaron la incursión.

Entonces aquí debido a este comportamiento de los jóvenes se contradicen los supuestos de mayor nivel de educación, mejores oportunidades de ingreso al mercado laboral, tal como lo demuestra la tabla N° 3.19, los jóvenes con formación universitaria y de postgrado no alcanzaron el 10% de la inserción al mercado laboral.

TABLA N° 3.19: EMPLEO POR NIVEL ACADEMICO

EMPLEO JUVENIL POR NIVEL ACADEMICO	2009	2010	2011	2012	2013	2014	TVMA
NINGUNO	4.9%	6.1%	4.9%	3.7%	3.4%	3.6%	-5.98
BACHILLER	71.1%	67.8%	67.1%	65%	62.5%	64.4%	-1.96
TECNICO O TECNOLOGO	14.8%	17.2%	20.1%	23%	25.3%	23%	9.22
UNIVERSITARIO	8.6%	8%	6.8%	7.4%	7.8%	8.1%	-1.19
POSTGRADO	0.7%	1%	1.2%	0.9%	1%	0.9%	5.15

FUENTE: Elaboración propia.

3.10.4 Medio por el cual obtiene el empleo actual

Entre las estrategias usadas por los diferentes gobiernos o instituciones internacionales para lograr una inserción de los jóvenes en el mercado laboral (dada la dificultad de ingreso), se encuentran medidas como leyes de primer empleo (aplicada en Colombia), contratos de formación, red de servicios de empleo, institutos de formación profesional, franquicia tributaria, emprendimiento juvenil, etc. Con este indicador se busca conocer que tan efectivas han sido estas medidas, por medio de la pregunta de la GEIH, ¿Por qué medio consiguió el empleo actual?

Con lo dispuesto en la tabla N° 3.20, se observa que el medio por el cual los jóvenes ocupados del área metropolitana de Bucaramanga alcanzaron un trabajo fue por la ayuda de familiares, amigos o colegas; más de la mitad de la población hizo uso de este medio; de tal manera que a octubre de 2014 el 71.1% de la población había encontrado empleo por este medio.

Los jóvenes que dieron inicio a su vida laboral por medio de instituciones, están representados en el SENA, pero solo desde el 2009 alcanzaron el 1.3% y para culminar el periodo de estudio en el 2014 registraron un 2.4%.

Esto refleja la debilidad de las políticas aplicadas para la generación de empleo en la población joven.

TABLA N° 3.20: MEDIO POR EL QUE OBTIENE EL EMPLEO ACTUAL

MEDIO POR EL CUAL OBTIENE EL EMPLEO ACTUAL	2009	2010	2011	2012	2013	2014
AYUDA FAMILIARES, AMIGOS, COLEGAS	76.8%	70.1%	74.5%	66.3%	64.7%	71.1%
VISITÓ, LLEVÓ O ENVIÓ HOJAS DE VIDA A EMPRESAS	11.4%	15.2%	13.5%	19.6%	21.9%	16.3%
VISITÓ, LLEVÓ O ENVIÓ HOJAS DE VIDA A BOLSAS DE EMPLEO	5.4%	6.6%	4.5%	6.4%	5.5%	4.3%
AVISOS CLASIFICADOS	2.1%	3.2%	1.2%	2%	2.1%	1.9%
CONVOCATORIAS	2.2%	2%	3.2%	2.3%	2.6%	2.7%
SENA	1.3%	2.6%	2.3%	2.7%	2.4%	2.6%
OTROS	0.7%	0.3%	0.8%	0.6%	0.8%	1.2%

FUENTE: Elaboración propia.

3.10.5 Jóvenes que buscan empleo por primera vez

La población joven se encuentra constantemente en un periodo de búsqueda de un trabajo, tal como se ha mencionado a lo largo de este documento; esto se da ante la ausencia de empleos duraderos, estables y a la necesidad financiera, de tal forma los jóvenes aceptan contratos temporales, con pagos mínimos. Sumado

a esto, parte de la población en edad adulta que debería estar fuera del mercado laboral, aun están ocupando un espacio el cual es negado a la nueva mano de obra joven.

Según se ha visto, en este indicador se busca conocer en promedio cuantos jóvenes buscan empleo por primera vez y dado lo anterior, cuanto tiempo duraron en la población desempleada.

La tabla N° 3.21 muestra una reducción del porcentaje de la población que se encuentra buscando empleo por primera vez; en el 2009 la población en edad de 15 a 28 años era de 26%, de ahí en adelante hasta octubre del 2014 este porcentaje disminuyó hasta un 14%. Esto se puede deber a la reducción del crecimiento de la población joven que suma a los que pujan a la entrada del mercado laboral; también se puede suponer que parte de los jóvenes decidieron volver a las filas de la educación

TABLA N° 3.21: JOVENES QUE BUSCAN EMPLEO POR PRIMERA VEZ

BUSCA EMPLEO POR PRIMERA VEZ	2009	2010	2011	2012	2013	2014
JOVENES AMB	26%	19.3%	18.8%	17.2%	15.8%	14.8%

FUENTE: Elaboración propia.

De los jóvenes que lograron entrar al mercado laboral, se estiman largas temporadas en la búsqueda de empleo; aunque el porcentaje ha disminuido en el sexenio de estudio aún se estima que la población de 15 a 28 años que desee agregarse al mercado de trabajo debe esperar en promedio 9 semanas.

TABLA N°3.22: TIEMPO QUE DURO BUSCANDO TRABAJO

TIEMPO QUE DURO BUSCANDO TRABAJO (SEMANAS)	2009	2010	2011	2012	2013	2014
JOVENES AMB	12.2	9.8	7.4	7.9	8.2	9

FUENTE: Elaboración propia.

3.10.6 Nivel de ingresos de acuerdo a alcance educacional

Tener un título que certifique un mayor nivel de educación no es garantía de encontrar con mejor empleo o con mejores ingresos; pero para la población joven del área metropolitana los ingresos de este grupo de edad según nivel académico si genera un paralelo de diferencia⁸⁴.

La población con ningún grado de escolaridad aumento sus ingresos en el periodo de estudio pero es la que menos recibe, cierra con un salario en promedio de \$585.798 pesos mensuales; los bachilleres quienes ocupan gran parte de la población ocupada (más de la mitad), inician el periodo de estudio con ingresos de \$585.140 pesos y terminan con un salario de \$718.208 pesos.

De otro lado se encuentra la población con estudios superiores como lo son técnico o tecnólogo y el universitario; los ingresos aumentaron respectivamente en cada grupo; en el primero culmina el periodo de estudio con \$870.069 pesos y el segundo grupo con ingresos de \$1.563.616 pesos.

Finalmente la población que logra cruzar hasta los niveles de postgrado, claramente reciben ingresos superiores en gran manera a diferencia de los demás grupos; esta población es mínima, principalmente por dos razones, no todos los jóvenes siguen el proceso de estudio hasta postgrado y segundo no todos los que lograron llegar a este nivel educativo tienen empleos que reconozcan el capital humano. Por tanto en Bucaramanga el comportamiento de los salarios para este sector, vivió un aumento culminando el periodo de estudio con un ingreso de \$2.371.727 pesos.

⁸⁴ Esto no quiere decir que todos los jóvenes del área devenguen estos salarios, todo lo contrario muy poca población joven logra alcanzarlos.

TABLA N° 3.23: INGRESOS RECIBIDOS DE ACUERDO AL ALCANCE EDUCACIONAL

INGRESOS DE ACUERDO A ALCANCE EDUCACIONAL	2009	2010	2011	2012	2013	2014
NINGUNO	470,723	389,397	514,901	480,211	550,251	585,798
BACHILLER	585,140	583,956	643,177	656,817	692,547	718,208
TECNICO O TECNOLOGO	755,888	761,072	768,921	826,560	839,128	870,069
UNIVERSITARIO	1,273,276	1,328,784	1,374,636	1,560,820	1,511,646	1,563,616
POSTGRADO	1,797,631	1,736,926	1,895,058	2,023,174	2,281,797	2,371,727

FUENTE: Elaboración propia.

CONCLUSIONES

El deterioro de las condiciones laborales a finales del siglo XX, reflejaban un panorama gris para las generaciones venideras; las políticas establecidas de apertura comercial y flexibilización laboral, minaron los escenarios de los trabajadores, dejándoles como resultado: informalidad, trabajos precarios, inestabilidad, disminución de los grupos sindicales, inequidad en la distribución de la riqueza, entre otros.

Condiciones que dieron origen al concepto de Trabajo Decente el cual significa “contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres” (OIT).

De esta forma la OIT diseña una serie de indicadores que permite la medición de las condiciones de trabajo decente, estableciendo mínimos de cumplimiento que abarca los intereses de los diferentes interventores en el desarrollo del trabajo, sin discriminación o distinción entre género, edad, profesión, cargo.

Con esto nace la importancia de llevar a cabo procesos de medición de trabajo decente en el AMB, para conocer y evaluar los avances de las condiciones de los trabajadores y la efectividad de las políticas aplicadas en lo referente al trabajo; de esta forma en el desarrollo de este proyecto donde se evalúa las condiciones de los jóvenes del AMB bajo los lineamientos establecidos por la OIT se obtienen las siguientes conclusiones:

En primer lugar se establece la importancia de la población joven para el AMB, como motor de cambio, innovación, mentes renovadas, mayor fuerza y conocimiento para el cambio de la sociedad. Pero que se ven afectados por las condiciones sobre las cuales sus mayores han tenido que pasar para ingresar al mundo laboral. Condiciones como precariedad, informalidad, inestabilidad, entre otros nombrados anteriormente; que reproduce en la población joven un descontento con la importancia del trabajo y educación como medio para la consecución de mejores situaciones laborales.

Desatando en algunos deserción escolar y cifras constantes de desempleo, que posteriormente se ve reflejado como el problema de inserción juvenil al mercado laboral.

De esta forma el concepto de trabajo decente en los jóvenes parte del hecho de lograr una cobertura desde la educación y posteriormente de ingreso al mercado laboral.

En segundo lugar los indicadores propuestos por la OIT, marcan un camino a seguir para la evaluación del Trabajo Decente en los jóvenes del AMB, donde se establecen 10 dimensiones (Oportunidades de empleo, ingresos adecuados y trabajo productivo, horas de trabajo, trabajo que debería abolirse, estabilidad en el trabajo, igualdad de oportunidades, entorno de trabajo seguro, seguridad social y dialogo social) que absorben lo necesario para conocer las condiciones laborales de los jóvenes; la última dimensión pertenece, a la formación de 6 indicadores en base a las preguntas de la GEIH que permiten ampliar el panorama de evaluación.

Se obtiene que la población en edad de trabajar (PET), de los jóvenes disminuye en el sexenio de estudio mientras que la PET para la población adulta aumenta, demostrando una desaceleración en el ritmo del crecimiento de la población joven y un rotación de la población joven a adulta.

Finalmente la evaluación de trabajo decente en los jóvenes del AMB demuestra un panorama contradictorio. En la dimensión oportunidades de empleo: se cuenta con que más de la mitad de la población esta ocupada, pero al relacionar este indicador con la tasa de informalidad señala que parte de esta población se encuentra trabajando pero en el sector informal. A esto se debe sumar una alta tasa de desempleo que es el doble de la TD, de los adultos.

También se ve los inicios de una población con desigualdad de género, los indicadores que son segregados por sexo, demuestran mayores beneficios para la población masculina, como es el caso de los ingresos, las posiciones ocupacionales y el número de horas de trabajo.

Se confirma que la duración o antigüedad de los jóvenes en el trabajo es muy poca, aproximadamente de un año, lo que trae repercusiones para la estabilidad de los mismos, en asuntos como cotizar pensión, afiliación a aseguradoras de riesgos profesionales, etc.

Otro resultado que puede desanimar a los jóvenes es el empleo por nivel académico, donde la población que tiene mayor tasa de ocupación es aquella que cuenta con un título de estudio de bachiller.

Ante lo anterior se ve la necesidad de desarrollar políticas que puedan dar un acompañamiento verdadero a la población joven en el proceso de inserción al mercado laboral; aportar para esta generación no solo significa un bienestar individual de los jóvenes y sus familias, sino un desarrollo efectivo para la comunidad en general.

BIBLIOGRAFIA

ANKER, Richard. La economía del trabajo infantil, criterios para su medición. Revista Internacional del Trabajo, Vol. 119, 2000.

BUHELLI, Marisa. Mercado de trabajo juvenil: situaciones y políticas. CEPAL. Montevideo, 2006.

Buitrago, Diana. Análisis del Mercado Laboral de los Jóvenes en Bucaramanga y su área Metropolitana, Hacia unos lineamientos de política pública en la región. Universidad Industrial de Santander. Bucaramanga [en línea]. <http://repositorio.uis.edu.co/jspui/bitstream/123456789/7914/2/145307.pdf>

CAMACHO, Claudia. Calidad del trabajo en Bogotá: una aproximación desde el enfoque de trabajo decente. Bogotá, 2012.

Castro, Omar. Nivel de Cumplimiento en Materia de Trabajo Decente en Colombia. Universidad Sergio Arboleda [en línea]. <http://www.usergioarboleda.edu.co/estudios_constitucionales/boletin_32/nivel_de_cumplimiento.pdf>

CHACALTANA, Juan. Magnitud y Heterogeneidad: políticas del fomento del empleo juvenil y las micro y pequeñas empresas. CEPAL, 2009.

CHAPARRO, Sergio, DUQUE, Paulina. Trabajo digno y decente en Colombia Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas [en línea]. <[http://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](http://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)>

Escuela Nacional Sindical. Trabajo decente y vida Digna para hombres y mujeres [en línea]. <http://ens.org.co/apc-aa-files/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/TRABAJO_DECENTE_2012.pdf>

Estrada, Vera. Deficit de Trabajo Decente en Colombia. Universidad de Antioquia [en línea]. <<http://www.udea.edu.co/portal/page/portal/BibliotecaProgramas/ProgramaSalud/Secciones/SaludAlTrabajo/Salud%20al%20trabajo/D%C3%A9ficit%20de%20trabajo%20decente%20en%20Colombia>>

FARNÉ, Estefano. Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. 2003

_____. La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI. Bogotá, 2012.

_____. Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. OIT, 2003. Pág. 9

_____. La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI. Bogotá: Universidad externado de Colombia (2012). Pág. 121

GHAI, Darham. Trabajo Decente. Concepto e Indicadores. Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), núm. 2

Gonzales, Eduardo. Historia del pensamiento Económico, Adam Smith [en línea]. <[http://personal.us.es/escartin/Adam_Smith%20\(1\).pdf](http://personal.us.es/escartin/Adam_Smith%20(1).pdf)>

IMEBU. Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo. BOLETÍN No. 1. Bucaramanga

JACINTO, Claudia. Jóvenes y la calidad de los empleos. Fundación Internacional para la Juventud. 2007

Ley 1622 de 2013, República de Colombia

Ley N° 1610. Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral. Ministerio del Trabajo 2013.

MINISTERIO DE TRABAJO. Fondo de Riesgos Laborales [en línea]
<<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/inicio.html>>

_____. Inspectores laborales [en línea].
<http://www.mintrabajo.gov.co/buscar.html?searchword=INSPECTORES+LABORALE&ordering=&searchphrase=all>

Ministerio de Trabajo. Ley de Primer empleo [en línea].
<http://www.mintrabajo.gov.co/empleo/abece-ley-de-primer-empleo.html>

MURIEL, Jose. Borrador del Manual del Inspector de Trabajo y de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo. 2012 [en línea].
<<file:///C:/Users/juan%20carlos/Downloads/MANUAL%20DEL%20INSPECTOR%20DEL%20TRABAJO.pdf>>

Notas OIT. 2011. Trabajo decente para los jóvenes: el desafío de las políticas de mercado de trabajo en Argentina.

OIT (2005). Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 93ª reunión [en línea].
<<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/resolutions.pdf>>

_____. Trabajo Decente y Juventud en América Latina, Políticas para la acción [en línea].
<http://www.revistaperspectiva.com/files/files/documentos/Trabajo_decente_juventud_oit.pdf>

_____. Memoria del director general (1999). 87ª Reunión. Ginebra

_____. Trabajo, ¿una caída del empleo? La Revista de la OIT (2011.12) [en línea].
<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_173653.pdf>

_____. Programa de Empleo Juvenil (2013) [en línea].
<<http://ilo.org/employment/areas/youth-employment/lang--es/index.htm>>

_____. Indicadores de empleo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, incluido el conjunto de Indicadores de Trabajo Decente (2009). Pág. 11

_____. Impulso a la empleabilidad de los jóvenes desfavorecidos (2012). Pág. 2-4.

_____. La crisis del empleo de los jóvenes: ¡Actuemos ya! (2012). Pág. 4-5 [en línea]. <<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_176940.pdf>>

_____. La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción (2012). Ginebra.

_____. Memoria del director general (1999). 87ª Reunión. Ginebra.

_____. Un buen Comienzo Trabajo Decente para los Jóvenes (2004). Ginebra, Octubre.

_____. Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica 2006-2015. XVI Reunión Regional Americana

_____. El Trabajo Decente para un Desarrollo Sostenible (2007). 96ª Reunión. Ginebra.

_____. Análisis del mercado laboral juvenil. Fondo para el Logro de los ODM

_____. Estrategia Global en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. 91 reunión, 2003.

_____. Guía sobre los nuevos indicadores de empleo de los objetivos de Desarrollo del Milenio. Ginebra 2009.

_____. Trabajo decente y Juventud. Recuperado de: http://white.oit.org.pe/tdj/tdj_anxestad.htmZ

_____. La juventud y las naciones Unidas (2013) [en línea]. <http://www.cinu.mx/>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU) (2003). World Youth Report 2003 [en línea]. <<http://www.un.org/esa/socdev/unyin/documents/worldyouthreport.pdf>.>

_____. Sobre el programa de la Juventud [en línea]. <<http://www.unesco.org/new/es/social-and-human-sciences/themes/youth/about-youth/>>

Pineda, J. (compilador) (2013). El trabajo decente en Bogotá: Diagnóstico, análisis y perspectivas. Ediciones Uniandes. Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. Bogotá

Programa país FNV. Trabajo decente y vida Digna, 2011.

REINECKE, G. y VALENZUELA M.E. La calidad del empleo: un enfoque de género (2000).

RODGERS, Gerry. El trabajo decente como una meta para la economía global. Boletín N° 153.

SCHKOLNIK, Mariana. Caracterización de la Inserción Laboral de los Jóvenes. Santiago de Chile, 2005.

Sistema Iberoamericano de Conocimiento en Juventud. Rescatado de:
http://sicj.cepal.org/indicadores/ficha/?indicador_id=17&lang=sp

Trabajo Decente para los Jóvenes. Recuperada de:
<http://www.decentwork4youth.org/?lang=es>

WELLER, Jürgen. Los Jóvenes y el empleo en América Latina, desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral. 2006