

DIAGNÓSTICO DE TRABAJO DECENTE PARA EL ÁREA METROPOLITANA DE  
BUCARAMANGA TENIENDO COMO BASE LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO  
PARA EL PERIODO 2009-2013

DIANA MARCELA GARCÍA ESTÉVEZ

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

2014

DIAGNÓSTICO DE TRABAJO DECENTE PARA EL ÁREA METROPOLITANA DE  
BUCARAMANGA TENIENDO COMO BASE LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO  
PARA EL PERIODO 2009-2013

DIANA MARCELA GARCÍA ESTÉVEZ

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

2014

## **Dedicatoria**

A Dios, por llenarme de bendiciones todos los días.

A mis padres y hermanos, pilares fundamentales en mi vida.

A mi sobrino Santiago, por llenarme de tranquilidad, amor y felicidad.

A Marlon Aceros quien me da su amor y sabiduría a diario.

## Agradecimientos

Le agradezco a *Dios* por haberme guiado a lo largo de mi carrera profesional, por ser mi fortaleza y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

A mis padres *Jaime y Olinda* quienes a lo largo de mi vida han velado imparablemente por mi bienestar y educación siendo mi apoyo incondicional. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi capacidad e inteligencia. Gracias por darme la oportunidad de hacer realidad este sueño compartido, por alentarme a hacer lo que quiero. Que esta sea la recompensa a tantos años de entrega, oraciones, desvelos y apoyo. Los amo con todo mi corazón.

A mis hermanos *Javier, Jaime y Alde*, a mis cuñadas *Lorena y Catalina y María T.* por brindarme tanto amor, por siempre haberme dado su fuerza y apoyo incondicional que me han llevado a donde estoy ahora. A mi sobrino Santiago por llenar de felicidad y orgullo mi vida.

A *Marlon Aceros*, gracias por compartir tu vida con la mía, por tu infinita paciencia, por tus enseñanzas, por tu inagotable apoyo y por el amor y la ternura que me brindas a diario. Hoy se realiza un sueño, ya pusimos los cimientos, vamos por el futuro que hemos idealizado.

A los profesores *Freddy Ruiz Herrera y Javier García Estévez*, directores de esta investigación, por la orientación y el acompañamiento, pero sobre todo por la motivación y el apoyo recibido para la culminación de este documento. A ellos les agradezco por haber puesto su confianza en mí, sus sabios consejos, sus oportunas correcciones y su gran cariño.

Quisiera hacer extensiva mi gratitud a mis amigos *Natica, Nata Garmer, Porritas, Marliton, Dani, Barajas, Cris, Samy, Alejo y Dieguito*, quienes fueron mi compañía en estos cinco años y a quienes recordaré por siempre. Grandes aprendizajes me llevo de cada uno, cada recuerdo es atesorado, gracias amigos.

A todos ellos y a los que me faltó por mencionar, infinitas gracias y bendiciones de Dios.

Diana Marcela García Estévez

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	14
1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL TRABAJO, EL TRABAJO DECENTE Y LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO.....	17
1.1 CONTEXTO TEÓRICO SEXO/GÉNERO .....	17
2. TRABAJO, TRABAJO DECENTE Y DISCRIMINACIÓN POR SEXO .....	20
2.1 EL CONCEPTO DE TRABAJO DESDE VARIAS PERSPECTIVAS .....	20
2.2 EL TRABAJO DECENTE COMO EXPRESIÓN DE LA DIGNIDAD HUMANA .....	22
2.3 DISCRIMINACIÓN POR SEXO EN EL MERCADO LABORAL.....	26
3. BRECHAS DE GÉNERO: CONCEPTO Y ANTECEDENTES .....	30
3.1 CONCEPTO DE BRECHAS DE GÉNERO .....	30
3.2 ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN .....	32
4. POBREZA, MUJER Y DESARROLLO.....	35
5. BATERÍA DE INDICADORES DE TRABAJO DECENTE PARA EL ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA CON BASE EN LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO .....	38
5.1 BALANCE DEL TRABAJO DECENTE EN EL AMB .....	41
5.2. DIMENSIÓN 1: OPORTUNIDADES DE EMPLEO .....	41
5.2.1 EMPL-1: Tasa de Ocupación .....	42
5.2.2 EMP-2: Tasa de Desempleo: .....	43
5.2.3. EMPL-4: Tasa de Informalidad:.....	44
5.3. DIMENSIÓN 2: INGRESOS ADECUADOS Y TRABAJOS PRODUCTIVOS..	46
5.3.1. EARN-1: Tasa de Trabajadores Pobres.....	47

5.3.2. EARN-2: Tasa de Asalariados con Bajos Salarios (por debajo de 2/3 de la mediana del ingreso por hora).....	49
5.4. DIMENSIÓN 3: HORAS DE TRABAJO DECENTE .....	50
5.4.1. TIME-1: Tasa de Trabajadores en Jornadas Laborales Excesivas (más de 48 horas por semana).....	51
5.5. DIMENSIÓN 4: CONCILIACIÓN DEL TRABAJO, LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PERSONAL.....	52
5.5.1. FAMI-1: Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado: .	53
5.6. DIMENSIÓN 5: ESTABILIDAD Y SEGURIDAD DEL TRABAJO .....	54
2.6.1. STAB-2: Antigüedad en el Trabajo.....	54
5.7. DIMENSIÓN 6: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO EN EL TRABAJO .....	56
5.7.1. EQUA-1: Segregación Ocupacional por Sexo .....	57
5.7.2. EQUA-2: Proporción de las Mujeres Ocupadas en Cargos Directivos .....	59
5.8. DIMENSIÓN 7: ENTORNO DE TRABAJO SEGURO.....	60
5.8.1. SAFE-1: Tasa de Accidentes Profesionales Mortales .....	61
5.8.2 SAFE-2: Tasa de Accidentes Profesionales No Mortales.....	62
5.9. DIMENSIÓN 8: SEGURIDAD SOCIAL .....	64
2.9.1. SECU-1:.....	65
2.9.2. SECU-4:.....	66
5.10. DIMENSIÓN 9: DIÁLOGO SOCIAL Y REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES Y EMPLEADORES.....	67
5.10.1. DIAL-1: Tasa de Sindicalización .....	68
5.10.2. DIAL-2: Empresas afiliadas a organizaciones de empleadores. ....	70
5.10.3. DIAL-3: Tasa de Cobertura de la Negociación Colectiva .....	71
6. ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES LABORALES DE AMÉRICA LATINA, COLOMBIA Y EL ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA Y SU RELACIÓN CON LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO .....	73

6.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL MERCADO LABORAL EN AMÉRICA LATINA Y COLOMBIA.....	73
6.1.1 Análisis descriptivo del mercado laboral en América Latina.....	73
6.1.2. Análisis descriptivo del mercado laboral en Colombia.....	76
6.2. BALANCE DE LOS INDICADORES DE TRABAJO DECENTE APLICADOS AL ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA Y SU RELACIÓN CON LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO.....	80
 BIBLIOGRAFÍA.....	 88

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Indicadores estadísticos de Trabajo Decente para el AMB .....	40
Tabla 2: Tasa de ocupación por sexo .....	43
Tabla 3: Tasa de Desempleo por sexo .....	44
Tabla 4: Tasa de informalidad por sexo .....	45
Tabla 5: Tasa de trabajadores pobres por sexo.....	47
Tabla 6: Tasa de asalariados con bajos ingresos por sexo.....	50
Tabla 7: Tasa de trabajadores en jornadas laborales excesivas por sexo .....	52
Tabla 8: Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado para los hombres del AMB .....	53
Tabla 9: Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado para las mujeres del AMB .....	53
Tabla 10: Antigüedad en el trabajo (en meses) .....	55
Tabla 11: Antigüedad en el trabajo por sexo para el AMB.....	55
Tabla 12: Segregación ocupacional por sexo .....	58
Tabla 13: Proporción de las mujeres ocupadas en cargos directivos.....	60
Tabla 14: Tasa de accidentes profesionales mortales.....	62
Tabla 15: Tasa de accidentes profesionales no mortales.....	62
Tabla 16: Inspección laboral.....	64
Tabla 17: Porcentaje de población de 65 años y más que recibe una pensión por sexo .....	66
Tabla 18: Proporción de la población ocupada que cotiza a un fondo de pensiones .....	67
Tabla 19: Tasa de sindicalización por sexo .....	69
Tabla 20: Empresas afiliadas a organizaciones de empleadores.....	70
Tabla 21: Tasa de cobertura de negociación colectiva .....	72
Tabla 22: América Latina. Brechas de género en el mundo laboral .....	73

Tabla 23: Dimensiones e indicadores de trabajo decente para el AMB, 2011, 2012  
.....86

## RESUMEN

**TÍTULO:** DIAGNÓSTICO DE TRABAJO DECENTE PARA EL ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA TENIENDO COMO BASE LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO PARA EL PERIODO 2009-2013\*.

**AUTOR:**

GARCÍA ESTÉVEZ, DIANA MARCELA\*

**PALABRAS CLAVE:**

Trabajo, Trabajo Decente, discriminación por sexo, dignidad humana, igualdad de sexo, brecha de sexo, mercado laboral, indicadores.

**DESCRIPCIÓN:**

El presente trabajo de investigación se formula con el objetivo de analizar el Trabajo Decente a partir de la discriminación por sexo en el Área Metropolitana de Bucaramanga para el periodo comprendido entre el año 2009 y 2013. Teniendo en cuenta que el Trabajo Decente es el trabajo productivo a través de principios como la seguridad en el lugar de trabajo, igualdad de oportunidad y trato, desarrollo personal y social, y dignidad humana.

En primera instancia, se realizó una revisión del material bibliográfico con el que se cuenta, publicaciones, documentos afines sobre la evolución del trabajo, la creación del Trabajo Decente y su relación con la discriminación por sexo. Posteriormente, se presentó una batería de indicadores que permiten medir el Trabajo Decente para el Área Metropolitana de Bucaramanga, esto permitió la identificación de las principales brechas de exclusión por sexo vigentes en el mercado laboral de la región. Por último, se analizó las condiciones regionales laborales respecto a los indicadores recomendados y la relación existente con el tema de la discriminación por sexo.

A partir de esto, se concluye que es necesario replantear la orientación de la política laboral del Área Metropolitana. En lugar de privilegiar la generación de empleo en condiciones precarias, el gobierno regional debe proveer un enfoque integral de política social, donde el principal objetivo sea generar Trabajo Decente para la población.

---

\* Trabajo de Grado.

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

## ABSTRACT

**TITLE:** DIAGNOSIS OF DECENT WORK FROM SEX DISCRIMINATION IN THE METROPOLITAN AREA OF BUCARAMANGA FOR THE PERIOD 2009-2013<sup>1</sup>.

**AUTHOR:**

GARCÍA ESTÉVEZ, DIANA MARCELA\*\*

**KEY WORDS:**

Work, Decent Work, sex discrimination, human dignity, sex equality, sex gap, labor market, indicators.

**DESCRIPTION:**

The present research is designed with the aim by analyzing the respectable work from sex discrimination in the Metropolitan Area of Bucaramanga for the period between 2009 and 2013. Bearing in mind that respectable work is a productive work based on principles such as security in the workplace and social protection for families, equality of opportunity and treatment, personal and social development and human dignity.

Firstly, a bibliographic material review was conducted such as publications, related documents about evolution work, the creation of respectable work and its relationship to sex discrimination. After that, a set of indicators was presented. These indicators allowed to measure the respectable work in the Metropolitan Area of Bucaramanga. This method permitted the identification of the main current exclusion by gender gaps in the labor market in the region. Finally, the labor regional conditions were analyzed regarding to the recommended indicators and the existent relation with the topic of sex discrimination.

It is concluded that it is necessary to reconsider the policy labor in the Metropolitan Area. Instead of favoring the employment generation in precarious conditions. The regional government must provide a comprehensive approach to social policy, where the main objective is to generate respectable work for the population.

---

<sup>1</sup> Degree project

\*\* Faculty of Humanities. School of Economics and management. Director: Mg. Freddy Jesús Ruiz Herrera. Codirector: Javier García Estévez.

## INTRODUCCIÓN

La dignidad humana y la calidad de vida tienen como eje fundamental el trabajo. Este es definido como el aporte al progreso de la sociedad y por el cual se obtiene un ingreso que facilita las condiciones de vida de las personas<sup>2</sup>.

El trabajo se asocia al desarrollo de una sociedad. Precisamente, este desarrollo tiene que ver con las cosas que las personas pueden hacer o ser (funcionamientos) y las oportunidades con las que cuentan para elegir un tipo de vida (capacidades). Desde esta óptica se percibe cómo una sociedad desarrollada es una sociedad más libre<sup>3</sup>.

Se propone que la actividad laboral al menos cubra las necesidades básicas de la población: productivo, elegido en libertad, equitativo, que ofrezca protección contra enfermedades, desempleo, vejez y que promueva los derechos fundamentales, entre muchos más.

En aras de buscar un concepto que reúna los funcionamientos y las capacidades del desarrollo humano, la OIT promueve creativamente el “Trabajo Decente”, definiéndolo como el trabajo productivo a través de principios como la seguridad, equidad, desarrollo personal y social, y dignidad humana<sup>4</sup>.

La OIT argumenta que el cumplimiento de los siguientes 4 pilares logrará el trabajo decente y se crearán inmediatamente perspectivas de desarrollo y de progreso social: empleos e ingresos suficientes, las normas internacionales del

---

<sup>2</sup> SEN, A. Inequality, unemployment and contemporary Europe. International Labour Review. Londres. 1997, vol. 136, n.2, Pág. 157. Recuperado de:

<sup>3</sup> Cejudo, R. Capacidades y Libertad. Una aproximación a la teoría de Amartya Sen. Revista Internacional de Sociología. España. 2007, vol. LXV, n.47. p.10-11. Recuperado de: <http://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/2209/50.pdf?sequence=1>.

<sup>4</sup> Organización Internacional del Trabajo. Trabajo Decente. Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra. 1999. p.1-2.

trabajo, diálogo social efectivo y protección social<sup>5</sup>. La propuesta es de carácter universal y se ha enfocado en analizar con lupa las condiciones laborales de los trabajadores, promoviendo así el trabajo decente.

La visión de la OIT está basada en la igualdad de género porque se considera un derecho humano fundamental y esencial para alcanzar el objetivo mundial de trabajo decente. Uno de sus objetivos se centra en promover la igualdad como elemento intrínseco para favorecer una globalización más incluyente y que sirva para mitigar la pobreza (OIT)<sup>6</sup>.

Lo anterior indica que el trabajo decente es una bandera fuerte al momento de analizar el mercado laboral con perspectiva de género, allí es necesario contar con un análisis inclusivo donde exista una participación equilibrada tanto de hombres como de mujeres, actores que trabajan por la eficiencia económica.

Actualmente en el mercado laboral colombiano se presentan brechas de género, marcadas en su mayoría por las diferencias de salarios en las mismas ocupaciones, por la baja participación de la mujer en la esfera pública, por la discriminación en algunas actividades económicas, por el oficio doméstico que en mayor parte recae en las mujeres y otras problemáticas que las afectan en el acceso y permanencia en el mundo laboral.

Este trabajo de grado se formula con el objetivo de analizar el trabajo decente a partir de la discriminación por sexo en el Área Metropolitana de Bucaramanga para el periodo 2009-2013. De forma análoga se identificarán las brechas de género en el ámbito laboral del Área Metropolitana de Bucaramanga comparado con las 13 áreas metropolitanas del país. Esto se lleva a cabo junto con el análisis de indicadores, porque no se ha establecido una metodología específica para su

---

<sup>5</sup> Ibid., p.2.

<sup>6</sup> Organización Internacional del Trabajo. Op. Cit., p.3

investigación. Lo anterior servirá como antesala para revisar las condiciones regionales laborales respecto a los indicadores recomendados para incorporar el tema de trabajo decente y su relación con la discriminación por sexo.

Para lograr los objetivos se hará una revisión del material bibliográfico con el que se cuente, publicaciones y documentos afines para el caso colombiano y antecedentes sobre el trabajo decente y brechas por sexo en el mercado laboral. De otro lado se tomará como fuente de información estadística el tratamiento de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para el periodo 2009-2013. Para ello se hará uso del programa de análisis de datos SPSS.

Este documento se divide en 3 capítulos a saber, en el primero se hace un recorrido por la literatura para mencionar la evolución del trabajo, la creación del trabajo decente y su afinidad con la discriminación por sexo; este capítulo comprende la base teórica que sustenta esta investigación. En el segundo se presenta una batería de indicadores de trabajo decente para el Área Metropolitana de Bucaramanga, allí se identifican las principales brechas de exclusión por sexo vigentes en el mercado laboral de la región. En el tercer y último capítulo se revisan las condiciones regionales laborales respecto a los indicadores recomendados en el capítulo anterior, en esa sección se exhibe una serie de conclusiones de acuerdo a la aplicación de los indicadores e igualmente se hace un análisis de las condiciones laborales de América Latina, Colombia y el Área Metropolitana de Bucaramanga y la relación existente con el tema de la discriminación por sexo.

# 1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL TRABAJO, EL TRABAJO DECENTE Y LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO

## 1.1 CONTEXTO TEÓRICO SEXO/GÉNERO

La sociedad actual posee un sistema de valores, símbolos o estereotipos que asumen en su cotidianidad tanto hombres como mujeres. Se asocia entonces el hecho de ser mujer con sumisión, nobleza, emoción, ternura, sensibilidad, oficio doméstico, etc. Así mismo se identifica al hombre como fuerza, poder, respeto y con capacidad para decidir, entre otros. Estos infinitos adjetivos que acompañan a cada sexo están basados en un pensamiento socio-cultural que son los encargados de la existencia de las desigualdades en los campos sociales, políticos, económicos, religiosos y laborales. Estas conductas asimétricas de relación entre sexos fomentan la subordinación jerárquica de la mujer hacia el hombre.

Antes de comenzar a hablar sobre el tema de la igualdad de género, es importante mencionar la diferencia conceptual que existe entre sexo y género. En los años 60's Money y Stoller<sup>7</sup> profundizan por primera vez el término de género y lo relacionan con un componente cultural y educativo, asociado con la identidad sexual. En cuanto al sexo dedujeron que es algo natural, contrario a lo que es género, porque este se logra a través del aprendizaje. En este sentido, el sexo se relaciona con los rasgos fisiológicos y biológicos, se habla de macho o hembra; mientras que género está ligado a la construcción social de las diferencias sexuales relacionadas con lo masculino y femenino.

---

<sup>7</sup> Stoller, R. Y Money J. "Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity". Science House.1968. Pág.383.

Otra definición soporta esta distinción conceptual, el sexo son las características naturales que diferencian a las mujeres de los hombres; el género hace alusión a los atributos, expectativas y normas sociales y culturales asociados al hecho de ser hombre o mujer. En este sentido, la igualdad de género se define como el goce equitativo de derechos y oportunidades de hombres y mujeres en todos los espacios y la paridad de género en el hogar y la sociedad (PNUD).<sup>8</sup>

Aura López, en su libro “Mujer y Tiempo: crónicas”, expone cómo a través de la historia se le ha dado un estigma a la mujer por parte de diversos grupos sociales. Lo sustenta así: “A lo largo de la historia, filósofos, clérigos, escritores y científicos se han referido a la mujer en términos despectivos: Platón daba gracias a los dioses por haberlo hecho libre y no esclavo, hombre y no mujer; en la antigüedad el cuerpo femenino aparece desde mitologías o supersticiones como objeto de pecado: “puerta del infierno, larva del demonio, serpiente del mal” justificando así el libre ejercicio del placer e imponiendo como aceptación pasiva, la sumisión al varón y la reproducción de la especie”<sup>9</sup>.

Recordando el siglo XX en Colombia, las mujeres tenían restringida su ciudadanía, se les obligaba a adoptar el apellido de su marido antecedido con la proposición “de” como símbolo de pertenencia y los menores y dementes hacían parte de su proceso de administrar bienes. A esto se suma el papel que le ha dado la publicidad y los medios de comunicación a la mujer, haciéndola ver como un logo y etiqueta de una sociedad vacía que parece cobrarle, de esta manera, el valor de querer instalarle en el mundo como persona<sup>10</sup>.

San Pablo en su primera epístola a los Corintios afirma: “Las mujeres cállense en las asambleas, porque no les está permitido tomar la palabra, antes bien, estén

---

<sup>8</sup> Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Colombia (2007). Estrategia Equidad de Género PNUD Colombia. Pág. 6.

<sup>9</sup> LÓPEZ A. Mujer y Tiempo crónicas. Medellín. 2009. P-53-83. Recuperado de: [http://www.confiar.coop/fundacion/images/archivospdf/Aura\\_Lopez/2009-Mujer\\_y\\_Tiempo.pdf](http://www.confiar.coop/fundacion/images/archivospdf/Aura_Lopez/2009-Mujer_y_Tiempo.pdf).

<sup>10</sup> Ibid., P. 35.

sumisas como también lo dice la Ley. Si quieren aprender algo, pregúntenlo a sus propios maridos en casa; pues es indecoroso que la mujer hable en la asamblea”<sup>11</sup>.

Esta es una de las afirmaciones que basadas en la fe reflejan la sumisión, la inferioridad y el silencio decretados a la mujer, orden que se ha mantenido a través del tiempo y que justifica de alguna manera el comportamiento que la sociedad ejerce hacia la mujer en todos los ámbitos de la vida.

Con lo expuesto se empiezan a evidenciar algunas pistas que se encargan de dar una idea denigrante y equivocada de las mujeres, de darle una estigmatización social y de reprimirla socialmente, por eso se confirma su fragilidad y lo vulnerables que son sus derechos y su autoridad. No obstante es de reconocer las luchas que las mujeres han instaurado para que se les reconozca en la sociedad los derechos a la salud, educación y al voto, entre otros.

---

<sup>11</sup> Ibid.,P.74.

## 2. TRABAJO, TRABAJO DECENTE Y DISCRIMINACIÓN POR SEXO

### 2.1 EL CONCEPTO DE TRABAJO DESDE VARIAS PERSPECTIVAS

Durante el período de la prehistoria el trabajo se asociaba como la manera de sobrevivencia, los primeros hombres cazaban animales para alimentarse y vestirse y ese era su trabajo diario. Lo que indica que desde esas primeras prácticas de trabajo existe una relación íntima entre hombre y trabajo, que está presente en todos los aspectos de la dimensión humana<sup>12</sup>.

Con el transcurrir del tiempo el trabajo se va generando de acuerdo a las principales necesidades de las personas, es decir, en pro de la supervivencia. Surge por ejemplo la agricultura y la ganadería, estas nuevas técnicas se encargaron de desaparecer el nomadismo, situación que condujo a la creación de las asociaciones humanas. Por último en la prehistoria se crea la moneda, el comercio y la especialización del trabajo<sup>13</sup>.

En el capitalismo del siglo XIX, el trabajo es considerado como riqueza y es la herramienta necesaria para invertir, allí mismo se describe que absolutamente todos son trabajos, dotando de esta manera a todas las personas de dignidad humana por el hecho de ejecutar alguna actividad laboral. Este escenario fue el encargado de generar diferencias entre los trabajadores porque unos eran los dueños de los medios de producción y los otros los que ofrecían su mano de obra. Los propietarios controlaban la producción y se encargaban de repartir los beneficios económicos, mientras que los obreros gozaban de unas mínimas

---

<sup>12</sup> GERLACH, M. El Trabajo Decente: concepto y aplicabilidad en Chile. Chile. 2010. P.4. Recuperado de: [http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/de-gerlach\\_m/html/index-frames.html](http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/de-gerlach_m/html/index-frames.html).

<sup>13</sup> Ibid., P. 4.

condiciones para vivir dignamente. Esta visión capitalista provocó un cambio total de como la humanidad se acercó y entendió el trabajo<sup>14</sup>.

En efecto ya no se entiende el trabajo como un mal necesario, sino como la actividad que permite que las personas busquen su dignidad, su satisfacción personal y social, y como la única forma para erradicar la guerra y el hambre. En la actualidad el trabajo ya no es visto solamente como el medio para satisfacer las necesidades inmediatas de sobrevivencia, sino también para obtener tiempos de ocio, recreación, contar con beneficios de salud, de vejez segura, entre otros. Se justifica de esta manera su existencia y de paso su necesidad<sup>15</sup>.

La categoría del trabajo que va ligada a la dignidad humana, también es interpretada desde la perspectiva de Amartya Sen, quien define que el desarrollo tiene que ver con las cosas que las personas pueden hacer o ser y las oportunidades con las que cuentan para elegir y llevar una clase de vida. Desde esta óptica, una sociedad desarrollada es una sociedad más libre, y es el camino hacia una libertad mayor<sup>16</sup>.

Cuando se habla de dignidad humana y de calidad de vida, hay que hacer mención del significado del trabajo, para ello, se trae a colación a Sen<sup>17</sup>: “Trabajar significa hacer un aporte al progreso material de la sociedad y permite obtener un ingreso que, según su nivel, facilita la subsistencia y la mejora de las condiciones materiales de vida de las personas; y visto desde la modernidad, con el trabajo se consigue reconocimiento social y satisfacción personal, es decir, integra a las personas en espacio de interacción social”.

---

<sup>14</sup> Ibid.,P. 8.

<sup>15</sup> Ibid.,P. 10.

<sup>16</sup> CEJUDO. R. Op cit. Pág. 10.

<sup>17</sup> SEN, A. Op cit. Pág. 157.

Lo anterior se complementa con la definición proporcionada por la CEPAL<sup>18</sup>: el trabajo funge como eje de integración social, sentido para la vida personal, espacio privilegiado para la participación ciudadana y motor del progreso material. Por su parte Dewan & Peek<sup>19</sup> apuntan que el trabajo además de ser visto como una fuerza que impulsa el desarrollo económico, se encarga de proporcionar identidad. A esto se suma que es un medio clave para la integración en la sociedad, y para la gran mayoría de las personas, es la fuente principal de ingreso y la base de su subsistencia.

Con la anterior línea conceptual se logra una proposición de cómo debe ser un trabajo. La actividad laboral debería al menos cubrir las necesidades básicas, ser productiva, elegida en libertad, equitativa, ofrecer protección contra enfermedades, accidentes, desempleo, vejez, permitir capacitación y participación, promover derechos fundamentales en el sitio de trabajo, entre muchos más.

## **2.2 EL TRABAJO DECENTE COMO EXPRESIÓN DE LA DIGNIDAD HUMANA**

Desde una perspectiva histórica, la promoción del trabajo decente inicia en 1999 en la 87<sup>a</sup> Conferencia Internacional del Trabajo donde se deja en claro que el trabajo no solamente se acaba con puestos de trabajo, sino que deben tener inmersos una calidad aceptable<sup>20</sup>. Dentro de los objetivos de trabajo decente se encuentra generar programas que garanticen a los trabajadores el uso total de sus conocimientos y habilidades para contribuir de esa manera al bienestar común, asegurar las oportunidades de formación, el pleno empleo, la libertad sindical y una justa distribución en materia de salarios, entre otros<sup>21</sup>. Así se precisa que el

---

<sup>18</sup> Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL y OIJ. CEPAL y OIJ. Juventud e inclusión social en Iberoamérica. Santiago de Chile. 2003. P.25. Recuperado de: [http://www.cepal.org/publicaciones/xml/9/13879/lcr\\_2108\\_pe.pdf](http://www.cepal.org/publicaciones/xml/9/13879/lcr_2108_pe.pdf).

<sup>19</sup> Dewan, S. y P. Peek. Beyond the Employment/Unemployment Dichotomy: Measuring the Quality of Employment in Low Income Countries, Policy Integration and Statistics Department. Ginebra. 2007. Pág.2-3.

<sup>20</sup> RODGERS, G. El Trabajo Decente como una meta para la economía global. 2008. N. 153. P.13. Recuperado de: [http://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file\\_articulo/rodger.pdf](http://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_articulo/rodger.pdf).

<sup>21</sup> LANARI, M. "El camino entre el fin del trabajo y el Trabajo Decente". 2004. P. 13. Recuperado de: <http://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/00417.pdf>.

empleo digno es garante del aumento del nivel de vida de las personas, de mejorar el interés propio y comunitario, de protección y en general de la construcción de la dignidad humana.

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) persigue el objetivo de ubicar el empleo en el centro de las políticas económicas y sociales. Para ello se crea un programa dirigido hacia el fortalecimiento de empleos dignos, incluyentes y productivos, que tomó el nombre de “Trabajo Decente”<sup>22</sup>. Este programa está básicamente dirigido al cumplimiento de cuatro pilares: empleos e ingresos suficientes, las normas internacionales del trabajo, diálogo social y efectivo y protección social. Para lograr el cumplimiento de los 4 componentes fundamentales, la OIT afirma que todos los Estados deben promover condiciones y posibilidades de trabajo que permitan el desarrollo personal del individuo, a esto se suma la creación de políticas que eviten el desempleo, subempleo, informalidad y demás. Por consiguiente, un trabajo es decente si se ajusta a los cuatro objetivos estratégicos de la OIT y se respetan ciertos derechos humanos y laborales como la justa remuneración, la libertad de escogencia, la igualdad de género, la libertad de asociación, la posibilidad de disfrutar de seguridad social, entre otros<sup>23</sup>. Este concepto global incluye todas las formas de trabajo y es válido para trabajadores formales, informales, trabajadores independientes y para los que trabajan de manera temporal y a domicilio<sup>24</sup>.

El programa de trabajo decente de la OIT pretende encaminar la políticas estatales hacia el aumento de los índices de empleos en dignas condiciones, garantes de los derechos de trabajadores y con protección social para ellos y sus familias<sup>25</sup>.

---

<sup>22</sup> OIT. Op cit. P. 1.

<sup>23</sup> PINEDA, J. (compilador). El trabajo decente en Bogotá: diagnóstico, análisis y perspectivas. Ediciones Uniandes. Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. Bogotá. 2013 Pág. 9.

<sup>24</sup> GHAI, D. Trabajo decente. Concepto e indicadores. Revista Internacional del Trabajo. Ginebra. 2003, vol. 122, n. 2. P.125. Recuperado en: internet: <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>.

<sup>25</sup> Castro, O. Nivel de Cumplimiento en Trabajo Decente en Colombia. Bogotá. 2012. P. 119. Recuperado de: [http://www.usergioarboleda.edu.co/estudios\\_constitucionales/boletin\\_32/nivel\\_de\\_cumplimiento.pdf](http://www.usergioarboleda.edu.co/estudios_constitucionales/boletin_32/nivel_de_cumplimiento.pdf)

Lo dicho anteriormente se complementa con lo argumentado por Pineda<sup>26</sup>: “El trabajo decente condensa tanto las aspiraciones laborales de las personas como las alternativas para reducir la pobreza en los territorios, alcanzar una globalización justa y lograr un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible”.

Cuando se presenta el trabajo digno siempre van a existir expectativas en cuanto a la creación de los nuevos puestos de trabajo que se encargarán de beneficiar tanto a empleadores como a trabajadores. Referirse a un trabajo decente es “contar con una ocupación que satisfaga no tan solo por sus resultados, sino por las condiciones en que se realiza<sup>27</sup>”.

Precisamente Egger y Segenberger<sup>28</sup> instauran ciertos criterios que se encargan de describir el trabajo decente: condiciones ambientales y humanas para realizar el trabajo, beneficios económicos que puede ofrecer la ocupación, motivaciones y posibilidades de progreso a nivel personal y colectivo. Desde esta perspectiva, toma importancia el ambiente laboral al igual que los condicionantes de calidad que deben ofrecer las ocupaciones, generando y mejorando así el empleo digno. El concepto también es abordado por Sen<sup>29</sup>, quien comenta que el término tiene una cobertura global en la medida en que abarca a todos los trabajadores: “El trabajo decente tiene el sentido de reconocer derechos básicos y permite una comprensión más alentadora de las necesidades tanto de las instituciones como de las distintas políticas en pro de los derechos y los intereses de los trabajadores”.

Ghai<sup>30</sup> se une a la anterior premisa y coincide con Sen, porque precisa que el trabajo decente se encarga de promover los derechos y la seguridad en el trabajo, a esto se suma que el concepto es aplicable a todas las sociedades, puesto que

---

<sup>26</sup> PINEDA, J. Op cit. P. 8.

<sup>27</sup> LANARI, M. Op cit. P. 12.

<sup>28</sup> EGGER, P. Y SENGENBERGER, W. (2002). “Problemas y políticas del Trabajo Decente”. Citado por LABRUNEE, M. (2004). “El rol de las redes productivas en la creación de empleo digno”. P.13.

<sup>29</sup> SEN, A. Op cit. P. 157.

<sup>30</sup> GHAI, D. Op cit. P. 125.

su voluntad está en combatir el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la discriminación, las condiciones precarias para llevar a cabo una actividad y la falta de libertad.

Retomando a Egger y Sengenberger<sup>31</sup> se explica como el trabajo decente puede llegar a ser un anhelo de la gente, un propósito o una meta por cumplir o una herramienta para el diseño de una política. Bajo esta caracterización se rescata al trabajo como una dimensión fundamental en la vida de las personas y necesaria para el desarrollo de su dignidad humana.

La definición anterior permite ser enlazada con Lanari<sup>32</sup> quien sustenta que el trabajo decente es aquello que permite otorgarle nuevamente al trabajo sus elementos de seguridad, dignidad y humanidad; será su aumento y cobertura los elementos encargados de otorgarle a la sociedad un ambiente sin exclusiones.

Por su parte, Espinoza<sup>33</sup> fundamenta que el trabajo decente se encarga de integrar diferentes aspectos que fomentan la calidad y cantidad de los empleos en general, esto unido con las relaciones sociales y al nivel de desarrollo que se aspira. En su concepto se engloba la voluntad política y la capacidad crítica individual como aspectos para combatir los problemas que vive el mundo laboral. Con el anterior recorrido conceptual se logran dos aproximaciones al término de trabajo decente, desde las siguientes perspectivas que se interceptan en un mismo punto, el bienestar: por un lado, están las afirmaciones que caracterizan el concepto como un modelo o prototipo para lograr sociedades más justas e igualitarias. Por otro lado están los acercamientos del tema que hacen mención a que el trabajo decente es un atributo que con el tiempo se ha ido integrando al mercado laboral y es oferente de grandes beneficios. No obstante, ambas visiones comparten que el tema es de carácter universal e integrativo.

---

<sup>31</sup> EGGER, P. Y SENGENBERGER, W. Op cit. P. 14.

<sup>32</sup> LANARI, M. Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo Empleo Y Seguridad. Argentina. 2008. P.109. Recuperado de: [http://www.trabajo.gov.ar/downloads/biblioteca\\_estadisticas/toe03\\_07trabajo-decente.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/downloads/biblioteca_estadisticas/toe03_07trabajo-decente.pdf).

<sup>33</sup> ESPINOZA, M. Trabajo decente y protección social. Eje para la acción sindical. Santiago, Chile: OIT. 2003. P. 6. Recuperado de: <http://white.oit.org.pe/ssos/documentos/trabajodecenteyproteccionsocial.pdf>.

Otra propuesta a considerar, es la reflexión que deja ver al trabajo decente como factor de producción, las empresas han demostrado que unos salarios justos para los trabajadores se reflejan en la productividad. Esto unido al diálogo social, elemento que da lugar a la intervención de los trabajadores en la toma de decisiones, a la motivación y a la productividad de los trabajadores. Los estudios de la organización tripartita han demostrado que las empresas que combaten la discriminación con políticas de igualdad de oportunidades tienen a ser más productivas<sup>34</sup>. En síntesis, se observa cómo dentro de los objetivos del trabajo decente se encuentra establecer estrategias óptimas para lograr la competitividad empresarial.

### **2.3 DISCRIMINACIÓN POR SEXO EN EL MERCADO LABORAL**

El fenómeno de la desigualdad que se hace presente en los lugares de trabajo está estrechamente relacionado con la presencia de actitudes y conductas discriminatorias arraigadas al sistema de relaciones de género en la sociedad.

Cuando se presenta la discriminación en el mundo laboral se cierran las puertas de empleo a muchas mujeres y en especial a determinadas ocupaciones; si se lograra una inserción equitativa de sexo en los puestos de trabajo se combatirían las distorsiones en el funcionamiento del mercado de trabajo y se lograría desarrollo laboral.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (en adelante, PNUD<sup>35</sup>) hace referencia a que con su visión de igualdad de género, se valoran los comportamientos, necesidades, experiencias y conocimientos de igual forma tanto de mujeres como de hombres. Es por medio de la equidad de género donde se da un tratamiento a cualquier tipo de desigualdad, la idea no es que los hombres

---

<sup>34</sup> OIT. "Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global". Memoria del Director General a la 89.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra. 2001. P.6-7. Recuperado en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/rep-i-a.pdf>

<sup>35</sup> Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Colombia. Estrategia Equidad de Género PNUD Colombia. 2007. P. 6 Recuperado de: [http://www.pnud.org.co/img\\_upload/196a010e5069f0db02ea921\\_81c5b8aec/Estrategia%20de%20genero%20PNUD%20Colombia.pdf](http://www.pnud.org.co/img_upload/196a010e5069f0db02ea921_81c5b8aec/Estrategia%20de%20genero%20PNUD%20Colombia.pdf).

sean iguales o se comporten igual que las mujeres, sino considerar que las oportunidades, derechos, beneficios y obligaciones no dependen de si nació mujer u hombre.

El sexo no es un indicador de las competencias, y la decisión de contratar, capacitar o promover a las mujeres y hombres debería basarse en factores como las aptitudes profesionales y los requisitos principales de empleo (OIT)<sup>36</sup>.

A partir de lo anterior, en la OIT se habla de la importancia que tiene para la economía el hecho de la igualdad entre sexos, tema de relevancia en este documento de investigación. A pesar de los fuertes avances en los últimos 50 años en promover la igualdad de género en el empleo, el porcentaje de mujeres en ocupaciones vulnerables, precarias y peor remuneradas sigue siendo significativo. En efecto, para el 2002 la tasa de desempleo femenina mundial era casi de un 30% superior a la de los hombres. Para el 2000, en los sectores de bajos ingresos la tasa de desempleo femenino era del 18%, lo que significa que una de cada cinco mujeres pobres que deseaba y necesitaba trabajar no podía hacerlo, a pesar de estar buscando trabajo activamente<sup>37</sup>.

Los ingresos de las mujeres ocupadas correspondían al 78% de los ingresos de los hombres por hora trabajada y el 59% por mes, para el año 2001<sup>38</sup>. Es importante precisar que las mujeres suelen trabajar en las ocupaciones más precarias caracterizadas por condiciones más desfavorables de trabajo, por ejemplo, en el servicio doméstico, trabajadoras por cuenta propia no profesionales ni técnicas, y las ocupadas en la microempresa<sup>39</sup>.

---

<sup>36</sup> OIT. Op cit. P. 4

<sup>37</sup> Organización Internacional del Trabajo (2002). Panorama Laboral América Latina y el Caribe 2002 (Lima, OIT). P. 11. Recuperado en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_187550.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_187550.pdf)

<sup>38</sup> Organización Internacional del Trabajo (2001). Panorama Laboral América Latina y el Caribe 2001 (Lima, OIT). P. 5. Recuperado en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_187554.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_187554.pdf)

<sup>39</sup> Organización Internacional del Trabajo (2005). Panorama Laboral América Latina y el Caribe 2005 (Lima, OIT). P. 13. Recuperado en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_186765.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_186765.pdf)

La problemática se debe a que aún en ciertos países existe el dilema que el sexo de las personas determina diferencias en cuanto al pago de sus actividades frente a un trabajo de igual valor. Lo que ocasiona directamente pobreza en las mujeres y una carga para la economía del país. Paralelamente se aclara cómo las empresas pueden aumentar sus ventajas competitivas y su productividad aprovechando el talento de ambos sexos, pues se diversificarán las ocupaciones (OIT)<sup>40</sup>. Según el ente tripartito, otra ventaja se presenta si existe un equilibrio entre género en los equipos de gestión de las empresas porque puede mejorar la capacidad de innovación e incrementar los niveles de rentabilidad. Por ejemplo, en países en vía de desarrollo como Colombia, se plantea que la discriminación se hace presente en: la desigualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, falta de prestaciones por maternidad, despidos por condiciones de embarazo, falta de cobertura de seguridad social y sobre todo, por alguna discapacidad o por pertenecer a grupos marginados<sup>41</sup>.

Como se propone en la Conferencia Internacional del Trabajo<sup>42</sup>, garantizar el trabajo decente es fundamental tanto para mujeres como para hombres pues podrán forjar un futuro más promisorio para ellos, sus familias y comunidades. Una nación logra el desarrollo sostenible gracias a los aportes que hacen mujeres y hombres. No obstante, las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, y la construcción social de los roles de género, entre otros, son la piedra angular del trabajo decente.

La visión de la OIT se ha basado en la igualdad de género, puesto que se considera un derecho humano fundamental y esencial para alcanzar el objetivo mundial de Trabajo Decente. Esta organización promueve la igualdad como elemento intrínseco de la meta del trabajo decente a escala mundial y la mitigación de la pobreza y como instrumento para favorecer una globalización más

---

<sup>40</sup> OIT. Óp cit. P. 5

<sup>41</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, 98ª . reunión, 2009 (2009). Op. Cit. P. 1-26.

<sup>42</sup> Conferencia Internacional del Trabajo. Óp cit. P. 1

incluyente<sup>43</sup>. Lo anterior indica que el trabajo decente es una bandera fuerte cuando se va a hacer una revisión de la discriminación por sexo, allí es necesario contar con un análisis inclusivo, donde los espacios de participación sean tanto para hombres como para mujeres, actores que trabajan por la eficiencia económica en busca de la justicia social. Desde esta perspectiva se señala que “la igualdad de género es una cuestión de justicia social y se funda en un enfoque basado en los derechos y la eficiencia económica”<sup>44</sup>.

En síntesis, la carencia de empleo digno y productivo para las mujeres, no sólo tiene un costo directo para ellas representado en altas tasas de subempleo, desempleo, informalidad, bajos ingresos y altos índices de pobreza, sino que también tiene un costo para toda la sociedad en forma de las oportunidades perdidas de crecimiento económico y en el aumento del bienestar.

---

<sup>43</sup> OIT. Óp cit. P. 1-2.

<sup>44</sup> Conferencia Internacional del Trabajo. Óp cit. P. 9.

### 3. BRECHAS DE GÉNERO: CONCEPTO Y ANTECEDENTES

#### 3.1 CONCEPTO DE BRECHAS DE GÉNERO

En el escenario del mundo laboral colombiano, mujeres y hombres tienen una participación diferente, aspecto que influye en su desarrollo personal y en el de la sociedad.

Lo anterior trae a colación el concepto de “brecha de género”, definida como la distancia presente en el acceso, participación, disfrute, oportunidades, beneficios y control de recursos y servicios entre mujeres y hombres. Son estas brechas las que están relacionadas con las posiciones que ocupan tanto hombres como mujeres en la sociedad y la desigual distribución de recursos y poder<sup>45</sup>.

Las brechas de género se hacen visibles en el sentido que existen desigualdades en el acceso, participación y disfrute de recursos en el ámbito del trabajo remunerado y no remunerado. Esto facilita la planificación de políticas públicas encargadas de combatir dichas desigualdades<sup>46</sup>. Frente a ello, es de vital importancia la equidad de género para el desarrollo humano, los Objetivos del Milenio lo ratifican, ODM3: Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.

Las desigualdades se hacen presentes desde el campo de la distribución social y de las obligaciones, acá se hace mención a la división sexual del trabajo: “Responsabilidades y obligaciones entre personas de uno y otro sexo, que determinan las características que asumen el trabajo y otras actividades políticas, sociales, culturales, sociales y de recreación para unos y otros”<sup>47</sup>.

---

<sup>45</sup> Red ORMET (2014). “Brechas de género en el mercado laboral”. Caja de Herramientas. PNUD. Bogotá. Pág. 13.

<sup>46</sup> Red ORMET. Óp cit. Pág. 24.

<sup>47</sup> Red ORMET. Óp cit. Pág. 30.

Lo que indica que con esta división sexual del trabajo, las mujeres tienen dos tipos de trabajos: el remunerado y no remunerado. El primero hace referencia a la participación que tienen en el mercado de trabajo, por el que reciben un salario. El segundo está relacionado con las actividades del hogar, con las actividades de la reproducción, es decir, de la economía del cuidado, trabajo que no tiene ningún valor monetario. El trabajo doméstico y cuidado no remunerado en los hogares recae principalmente en las mujeres, lo que indica que las brechas de género surgen allí, porque las mujeres disminuyen su posibilidad de hacer parte del mundo laboral.

Las mujeres contribuyen contundentemente a la economía y a combatir la pobreza, mediante su trabajo remunerado y no remunerado en el hogar, en la comunidad y en el lugar de trabajo. Sin embargo, la permanencia de los estereotipos de género y la discriminación aún limitan a las mujeres en el acceso libre al mercado de trabajo y las obliga a emplearse en labores de baja productividad, pobremente pagadas, su ubicación jerárquica es baja e insuficientemente protegidas, especialmente en la economía informal. Esto indica que las mujeres tienen un acceso menor a un empleo remunerado comparado con los hombres en los países en desarrollo, las cifras lo constatan: la mujer de Asia meridional, Asia Occidental y África siguen ocupando tan sólo un 20 por ciento de los empleos bien remunerados en sectores fuera de la agricultura; más del 60 por ciento de los trabajadores a nivel mundial, no remunerados y que desempeñan labores en empresas familiares son mujeres<sup>48</sup>.

Las brechas de género son de todo tipo y permiten, por una parte, medir las diferencias que se presentan en los indicadores laborales por sexo, y por otra, explicar directamente las desventajas que atacan en especial a las mujeres. Son ellas las que cuentan con menor remuneración, bajas tasas de ocupación, altas tasas de desempleo, bajas tasas de participación en el mercado de trabajo y se

---

<sup>48</sup> Naciones Unidas (2006). "Full and Productive Employment and Decent Work". United Nations Publications. Pág. 9-11. Recuperado en: [http://www.un.org/en/ecosoc/docs/pdfs/ecosoc\\_book\\_2006.pdf](http://www.un.org/en/ecosoc/docs/pdfs/ecosoc_book_2006.pdf).

ven afectadas por dos jornadas laborales, la no remunerada (actividades concernientes al hogar y a la reproducción) y al remunerado (cuando hacen parte del mundo laboral).

La desigualdad de género en el mercado laboral colombiano se manifiesta en las distintas brechas que son analizadas por ciertos grupos de trabajo. Es importante aclarar que uno de los objetivos del presente estudio busca identificar las brechas de género en el ámbito laboral del Área Metropolitana de Bucaramanga (en adelante AMB) comparado con las 13 áreas metropolitanas del país. Este se lleva a cabo junto con el análisis de indicadores, porque no se ha establecido una metodología específica para su investigación.

Esta clase de estudios se han generado por los avances en los derechos de las mujeres colombianas, por la creación de organismos gubernamentales responsables de la equidad de género y por las alarmantes cifras de participación de las mujeres en la población desempleada u ocupada bajo condiciones de informalidad y precariedad<sup>49</sup>, lo anterior se constata a través del tiempo: en el año 1992 la tasa de participación de las mujeres dentro de los ocupados era de 36%, 10 años después la tasa de participación de las mujeres era de 44% del total de ocupados en Colombia.

### **3.2 ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN**

Actualmente en el mercado laboral colombiano se presentan brechas de género, marcadas en su mayoría por las diferencias de salarios en las mismas ocupaciones, por la baja participación de la mujer en la esfera pública, por la discriminación en algunas actividades económicas, por el oficio doméstico que en mayor parte recae en las mujeres y otras problemáticas que las afectan en el acceso y permanencia en el mundo laboral.

---

<sup>49</sup> Red ORMET. Op cit. Pág. 24.

Por consiguiente, a nivel nacional se han ejecutado una serie de trabajos de investigación acerca de brechas de género, se trae a colación el estudio desarrollado por el Centro de Estudios de Desarrollo Regional y Empresarial (CEDRE) de la Universidad de Nariño y el Observatorio del Mercado de Trabajo de Pasto, denominado “Brechas de Género en el Mercado de Trabajo de Pasto”, Red ORMET 2013<sup>50</sup>. El objetivo de este análisis es formular estrategias tendientes a una mayor equidad de género en el mercado de trabajo de Pasto.

Las problemáticas que afectan a Pasto en relación con la temática de género plantean una serie de tareas tanto en el ámbito laboral, sexual, educativo y familiar. En este sentido, el fin de este estudio es identificar estrategias de política pública que ataquen este flagelo y combatir aquellos factores que están afectando a las mujeres y hombres en el acceso, ascenso y permanencia en el mercado laboral, en condiciones de equidad<sup>51</sup>.

El segundo trabajo de investigación se llevó a cabo por el Observatorio Económico y Social del Valle del Cauca, titulado “Igualdad de salarios en Santiago de Cali. De la legislación a la realidad”, el estudio tuvo como propósito analizar las brechas salariales presentes entre mujeres y hombres en Cali y su Área Metropolitana. La metodología utilizada fue la de Oaxaca-Blinder. En cuanto al análisis cualitativo, un grupo de expertos se encargó de analizar las políticas públicas municipales, departamentales y nacionales con énfasis en género, para examinar su eficacia en la eliminación de las brechas de género en el mercado de trabajo<sup>52</sup>.

El tercer estudio estuvo a cargo del Observatorio del Mercado de Trabajo de Riohacha, denominado “Participación de la mujer en el Mercado Laboral en el municipio de Riohacha”, allí se analizaron las brechas existentes entre hombres y

---

<sup>50</sup> Red ORMET (2013). “Brechas de género en el Mercado de trabajo de pasto”. PNUD. Pasto, Tolima.

<sup>51</sup> Red ORMET. Op cit. Pág.7.

<sup>52</sup> Red ORMET (2013). “¿Igualdad salarial entre hombres y mujeres en Santiago de Cali? De la legislación a la realidad”. P. 10-11.

mujeres desde las principales variables del mercado laboral. En la investigación se hizo un análisis detallado de cada indicador del mercado laboral junto con un recuento de planes y programas que tenían como finalidad la inserción de las mujeres en el trabajo<sup>53</sup>.

Otro estudio tiene que ver con el “Diagnóstico de Brechas de Género en Santander” realizado por la Fundación Mujer y Futuro, que busca establecer las diferencias que desembocan en discriminación para las mujeres en los campos educativos, de trabajo, de ingresos y pobreza, de participación política, en materia de salud sexual y reproductiva y en hechos violentos hacia las mujeres santandereanas. Con ello se desea formular líneas de acción que sirvan para orientar la política pública de equidad de género en el departamento de Santander<sup>54</sup>.

---

<sup>53</sup> Red ORMET (2013). “Participación de la mujer en el mercado laboral en el municipio de Riohacha”. P. 2.

<sup>54</sup> Fundación Mujer y Futuro. Diagnóstico de Brechas de Género en Santander. Secretaría de Planeación Departamental. Bucaramanga. 2009. Pág. 6-10. Recuperado en: <http://www.equidadmujer.gov.co/mecanismos/Documents/santander/Gobernaci%C3%B3n%20de%20Santander/brechas-generos-santander.pdf>.

#### 4. POBREZA, MUJER Y DESARROLLO

Mencionar el tema de la pobreza desde la perspectiva de género es tener como base las desigualdades entre hombres y mujeres, y las diferencias entre quienes pueden capturar la mayor parte de los ingresos y quienes la menor parte. Se habla entonces de una pobreza de ingresos, de una pobreza de necesidades básicas insatisfechas, de una pobreza de oportunidades.

Amartya Sen<sup>55</sup> aborda el fenómeno de la pobreza argumentando que la renta es un instrumento necesario pero insuficiente para desarrollar las capacidades de cada individuo. Un claro ejemplo de lo anterior, lo explica en su libro “Desarrollo y Libertad”; en una familia cuando existe una distribución no equitativa del ingreso, por ejemplo hacia las mujeres, se les está privando de que usen sus capacidades en el mercado laboral, viéndose obligadas a trabajar en la economía del cuidado, como amas de casa sin remuneración alguna.

Se explica cómo hay una relación directa entre la pobreza y el ingreso, cuando hay carencia de renta ésta influye en las capacidades individuales, es el salario el encargado de que las personas estén sanas y preparadas, es decir, que cuenten con servicios de sanidad pública y educativos. Con estas condiciones, las personas van a ganar mayores rentas y si tienen un incremento, automáticamente se facilitarán sus capacidades individuales. A partir de lo anterior, se afirma que las oportunidades que ofrece la sociedad ayudan al desarrollo de las libertades de cada persona y sirven para considerar y valorar lo necesario para una vida digna<sup>56</sup>.

---

<sup>55</sup> SEN, A. Desarrollo y Libertad. México. 2000. P. 19. Recuperado en: <http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catgenyeco/Materiales/2011-12%20III2AmartyaSenCap8LaAgenciadelasMujeresyelCambioSocial.pdf>.

<sup>56</sup> SEN, A. Op cit. P. 19.

Así, la noción de la pobreza que sustenta Sen<sup>57</sup> se basa principalmente en la ausencia de capacidades y libertades para ser y hacer. Le da algo de relevancia al salario considerándolo como herramienta o medio para que las personas lo usen para obtener otros propósitos en término del desarrollo de capacidades; igualmente, recalca la importancia de las instituciones como prestadoras y oferentes de oportunidades. Sin embargo, el ingreso es el condicionante del desarrollo de las capacidades, es decir, la ausencia de salarios constituye una privación y ésta se refleja en todas las actividades de la vida tanto de hombres como de mujeres.

Así mismo, cuando se presenta el fenómeno de la discriminación por sexo en el mercado laboral, se puede afectar el proceso de desarrollo de la economía, lo que puede provocar precariedad laboral y déficit de trabajo decente. Dentro de este entorno la pobreza podría llegar a ocupar un importante lugar sobre todo en las mujeres, situación que la denomina Maurizio<sup>58</sup> como la *Feminización de la Pobreza*, el nombre se debe a que son las mujeres las afectadas por la segregación laboral. Este argumento se constata con la información proporcionada por la CEPAL<sup>59</sup>, si bien la pobreza en América Latina presenta una tendencia a la baja, la organización asegura que no sucede lo mismo con las brechas de pobreza entre hombres y mujeres. Los hogares a cargo de mujeres tienen mayores probabilidades de estar en situación de pobreza extrema, las mujeres encabezan el 43% de los hogares indigentes y el 38% de los hogares pobres.

Valdivieso<sup>60</sup> encuentra que el 70% de las personas en situación de pobreza en el mundo son mujeres, hecho que refleja que la concentración de riqueza afecta de manera diferente a hombres y mujeres. El fenómeno de la feminización de la

---

<sup>57</sup> SEN, A. Op cit. P. 20.

<sup>58</sup> MAURIZIO, R. Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina. División de Desarrollo Económico. Santiago de Chile. 2010. Pág. 7-8.

<sup>59</sup> OIT/ONU Mujeres/PNUD/CEPAL. Trabajo Decente e igualdad de género: Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo en las mujeres de América Latina y el Caribe. Chile. 2013. P. 84. Recuperado de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_233161.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf).

<sup>60</sup> VALDIVIESO, M. (2009). "Globalización, Género y Patrón de Poder". Colección Grupos de Trabajo de Clacso. 2009. P. 29. Disponible en internet: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/grupos/giron/03valde.pdf>.

pobreza también se evidencia en la inequidad de ingresos y oportunidades entre sexos; según las cifras proporcionadas anteriormente de hogares pobres, la situación de pobreza crece más rápido en las mujeres comparada con los hombres.

Frente a ello, es deber de los gobiernos incorporar la dimensión de género en las políticas de empleo, de eliminación de la pobreza y en el mercado de trabajo, donde se garantice a ambos sexos la igualdad en términos de ingresos, en oportunidades y en el desarrollo de sus capacidades, que cuenten con derechos básicos de salud y educación, e igualmente que exista completo reconocimiento por parte de la sociedad que son las mujeres las que cuentan con un rol productivo y reproductivo, los dos indispensables para el funcionamiento de la economía.

## **5. BATERÍA DE INDICADORES DE TRABAJO DECENTE PARA EL ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA CON BASE EN LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO**

La dignidad humana está asociada directamente al trabajo con dignidad, al trabajo decente. La Organización Internacional de Trabajo como ente encargado del control y la vigilancia de los derechos de los trabajadores, en el marco de la 87ª de la Conferencia del Trabajo en 1999, dio a conocer el concepto de Trabajo Decente: “El trabajo decente se entiende como el trabajo productivo desarrollado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, que se plasma a través del respeto a los principios de igualdad de género y no discriminación en el trabajo, y en la promoción de 4 objetivos estratégicos fundamentales: oportunidades de empleo e ingresos, derechos en el trabajo, protección social y diálogo social”<sup>61</sup>

En términos empresariales y de desarrollo equitativo y sostenible, el trabajo decente guarda relación con la disponibilidad y la calidad del trabajo, es decir, si en la empresa hay productividad la demanda de mano de obra tendrá una tendencia a la alza, situación que encadena a su vez unos mejores salarios y buenas condiciones de trabajo, con esto se esperaría una mejoría en las oportunidades y en la igualdad<sup>62</sup>.

La reunión tripartita de expertos ha llevado a cabo una serie de encuentros con el fin de determinar una propuesta de medición del trabajo decente, cuyo propósito es formular una metodología que se encargue de medir y monitorear la evolución del trabajo decente basada en las 4 dimensiones del concepto global: oportunidades de empleo, principios y derechos fundamentales del trabajo, protección social y diálogo social. El objetivo final es contar con una batería de

---

<sup>61</sup> OIT. Óp cit. P.1.

<sup>62</sup> Instituto Internacional de Estudios Laborales Ginebra. Material Pedagógico sobre el Trabajo Decente. Ginebra. 2006. P. 42.

indicadores que permitan documentar la situación de cierto año y a partir de allí hacer un seguimiento de los progresos o retrocesos del tema de trabajo decente en los países<sup>63</sup>.

Lo anterior indica que el fin de buscar una metodología de medición es evaluar los avances registrados de cada indicador a través del tiempo y que sirvan para ser analizados dependiendo del entorno socioeconómico en el que se ubiquen, más no para comparar los resultados con otras regiones<sup>64</sup>.

Los indicadores tienen como finalidad medir el nivel en que se ha alcanzado el objetivo que anteriormente se había propuesto; se usan para evaluar los resultados y progresos a lo largo del tiempo. Es importante aclarar que los indicadores solo miden aproximadamente la realidad, sin embargo estos cálculos permiten hacer un análisis de cómo va el tema en determinado territorio, además de ser útil para efectuar comparaciones entre territorios<sup>65</sup>.

Para tal fin, la OIT definió un conjunto de 63 indicadores que responden a los cuatro objetivos estratégicos, clasificados posteriormente en 10 dimensiones fundamentales. El criterio de agrupación en dimensiones está basado en la similitud de las características laborales de los indicadores.

Como se ha mencionado anteriormente, la propuesta del conjunto de indicadores de trabajo decente ha surgido de una aplicación de talleres y de investigaciones por parte de la OIT, que en su sentido tripartito se ha encargado de clasificarlos como principales y adicionales; los primeros serán usados para medir el avance hacia el trabajo decente, mientras los segundos serán usados cuando hayan datos disponibles y para cuando sea apropiado<sup>66</sup>.

---

<sup>63</sup> Organización Internacional del Trabajo. Medición del Trabajo Decente. Ginebra. 2008. P. 15.

<sup>64</sup> PINEDA, J. Op cit. Pág. 18.

<sup>65</sup> GHAI, D. Op cit. Pág. 127-128.

<sup>66</sup> PINEDA, Javier. Op cit. 20.

Los indicadores que se presentarán en este capítulo para estudiar el seguimiento del tema global de trabajo decente en el AMB sigue la batería de indicadores y demás criterios desarrollados por la reunión de expertos de la OIT.

A continuación se da a conocer la lista de los indicadores de trabajo decente seleccionados para el análisis del tema en el AMB permaneciendo en la línea de medición mundialmente aceptada de trabajo decente. El listado cuenta con las dimensiones (objetivos estratégicos), los indicadores correspondientes a cada una de ellas y el código usado por la OIT.

Tabla 1: Indicadores estadísticos de Trabajo Decente para el AMB

<i>Dimensiones (Objetivos Estratégicos)</i>	<i>Indicador Estadístico</i>	<i>Código OIT</i>
Oportunidades de Empleo	Tasa de ocupación	EMPL-1
	Tasa de desempleo	EMPL-2
	Tasa de informalidad	EMPL-4
Ingresos adecuados y trabajo productivo	Tasa de trabajadores pobres	EARN-1
	Asalariados con bajos ingresos (salario inferior a los 2/3 de la mediana del salario por hora)	EARN-2
Horas de trabajo decente	Trabajo en horas laborales excesivamente largas (más de 48h/sem)	TIME-1
Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal	Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado	FAMI-1
Estabilidad y seguridad del trabajo	Antigüedad en el trabajo	STAB-2
	Segregación ocupacional por sexo	EQUA-1
Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	Proporción de las mujeres ocupadas en cargos directivos	EQUA-2
	Entorno de trabajo seguro	Tasa de accidentes de trabajos mortales
Tasa de accidentes de trabajo no mortales		SAFE-2
Inspección laboral		SAFE-4
Seguridad Social	Proporción de la población mayor de 65 años que percibe una jubilación	SECU-1
	Proporción de la población ocupada que cotiza a un fondo de pensiones	SECU-4
Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores	Tasa de sindicalización	DIAL-1
	Empresas afiliadas a organizaciones de empleadores	DIAL-2
	Tasa de cobertura de la negociación colectiva	DIAL-3

Fuente: Con base en manuales de Trabajo Decente OIT

Para complementar el análisis, cada indicador llevará sus correspondientes detalles técnicos: una descripción, las variables que lo componen, las fuentes de información consultadas para su elaboración y la interpretación.

## 5.1 BALANCE DEL TRABAJO DECENTE EN EL AMB

Este apartado analiza el trabajo decente para el AMB en el último quinquenio (2009-2013) a partir de los indicadores expuestos anteriormente. Los indicadores se presentarán dentro de la dimensión que los contiene, cada uno segregado por sexo, con excepción de los que se encuentran en la dimensión “Entorno de trabajo seguro” por efectos de cálculo. Las estimaciones se realizaron para el AMB y el conjunto de las 13 áreas metropolitanas del país<sup>67</sup>, con el objetivo de establecer un análisis comparativo del AMB frente a las demás áreas metropolitanas del país.

## 5.2. DIMENSIÓN 1: OPORTUNIDADES DE EMPLEO

Esta dimensión se encarga de sintetizar las dinámicas de los mercados laborales, en tanto mide la cantidad de oportunidades de empleo que existen dentro de cualquier territorio. Por ejemplo, se pueden calcular las posibilidades de empleo con los porcentajes de las personas activas y ocupadas dentro del total de la población<sup>68</sup>.

Esta primera dimensión resguarda a todo tipo de trabajadores sin ningún tipo de distinción ni clasificación, con el propósito de evaluar la medida en que se satisfacen los derechos: a la libre elección del empleo y la disponibilidad del mismo<sup>69</sup>.

---

<sup>67</sup> Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, Manizales, Pasto, Pereira, Cúcuta, Ibagué, Montería, Cartagena y Villavicencio.

<sup>68</sup> ANKER, R., CHERNYSHEV, I., EGGER P., MEHRAN, F., RITTER. J. La medición del Trabajo Decente con indicadores estadísticos. Revista Internacional del trabajo. Ginebra. 2003. Vol. 122, n. 2. P. 170.

<sup>69</sup> PINEDA, J. Op cit. P. 24.

Está conformada por 3 indicadores, uno positivo: la tasa de ocupación y dos negativos: la tasa de desempleo e informalidad.

5.2.1 EMPL-1: Tasa de Ocupación. Para el desarrollo de este indicador se usó el cociente entre la tasa de ocupados sobre la Población Económicamente Activa (PEA) para cada año.

La tasa de ocupados en el periodo de estudio presenta una importante dinámica de oportunidades. La población del AMB tiene una representación de este índice del 64% para el año 2013, comparada con el 58,18% de los ocupados de las grandes ciudades. Situación que indica que en el quinquenio la región santandereana tiene resultado positivo para el trabajo decente desde esta perspectiva (ver tabla 2).

Haciendo un análisis de desagregación por sexo, el AMB percibe una brecha de género persistente a lo largo del periodo estudiado, aproximadamente de 15 puntos porcentuales. En contraste, las 13 áreas metropolitanas presentaron una brecha de 17%.

La Tasa de Variación Media Acumulada (en adelante TVMA) del AMB refleja una reducción de 0,56 puntos porcentuales durante el quinquenio analizado. Frente a la tasa de variación de las 13 áreas metropolitanas que arrojó un aumento de 1,21%. Posiblemente este cambio negativo que experimentó la región santandereana se deba a que no se han obtenido los resultados esperados de los programas de emprendimiento o generación de empleo digno. Por otra parte, si se analiza este resultado desde la TVMA de la tasa de informalidad (-2,17) para el mismo periodo, se puede entender que las personas que se empleaban en ocupaciones informales pasaron a hacer parte de la población ocupada.

Tabla 2: Tasa de ocupación por sexo

		2009	2010	2011	2012	2013	TVMA
AMB	Total	65,54%	62,90%	63,86%	64,14%	64,08%	-0,56%
	Mujeres	56,07%	57,02%	57,32%	56,37%	56,97%	0,40%
	Hombres	70,29%	69,87%	71,71%	73,28%	72,46%	0,76%
	Brecha	14,22%	12,85%	14,39%	16,91%	15,49%	2,16%
13 Ams	Total	55,45%	55,93%	58,04%	58,25%	58,18%	1,21%
	Mujeres	46,97%	47,26%	50,19%	50,09%	50,32%	1,74%
	Hombres	65,61%	64,06%	67,48%	68,04%	67,57%	0,74%
	Brecha	18,64%	16,80%	17,29%	17,95%	17,25%	-1,92%

Fuente: Con base en GEIH, 2009-2013

AMB: Área Metropolitana de Bucaramanga

AMS: Áreas Metropolitanas del país.

TVMA: Tasa de Variación Media Acumulada

5.2.2 EMP-2: Tasa de Desempleo: Son catalogados como desempleados las personas que estando en edad de trabajar (mayores de 12 años) se encuentran sin empleo, están disponibles para trabajar y activamente buscan empleo<sup>70</sup>. Esta tasa de desempleo siempre se ha encargado de mostrar el quebranto de las oportunidades en el mercado de trabajo, y hace parte del concepto amplio del trabajo decente.

Haciendo un análisis para el periodo 2009-2012, se observa como el AMB cuenta con una tasa de desempleo con tendencia a la baja, con una cifra de 13,18% para el 2009 que cae al 9,72% en el 2012. El incremento en 2 puntos porcentuales del año 2009 al 2010 puede ser explicado por la crisis internacional que produjo estancamiento económico, pero con una pronta y sostenida recuperación desde el 2011. Pese a contar con bajas tasas de desempleo, es necesario hacer un estudio detallado de los tipos y la calidad de trabajos que se están generando en el territorio porqué podrían estar orientados a la informalidad caracterizada por la incertidumbre en los ingresos y la ausencia de protecciones sociales, etc.

<sup>70</sup> Departamento Administrativo Nacional de Estadístico (2014). Recuperado en: <https://www.dane.gov.co/>

En contraste, la tasa de desempleo para las 13 áreas metropolitanas también presenta una tendencia negativa, pasando de 13,90% en el 2009 a 11,60% en el 2012. Se constata que las dos regiones vieron reducida su tasa de desempleo, sin embargo, la disminución de la tasa de desempleo del AMB fue más dinámica que los demás territorios.

No obstante, frente a este panorama aún permanecen las brechas de género en el AMB, diferencias de aproximadamente 4 puntos porcentuales entre hombres y mujeres. Frente a la brecha de género de las 13 áreas metropolitanas de alrededor de 3%. Escenario que permite intuir que son las mujeres quienes están propensas al desempleo (ver tabla 3).

Por su parte la TVMA en el periodo estudiado fue de -7,33% para el AMB, contrastada con la TVMA de -4,42% para las 13 áreas metropolitanas. Ambas cifras dieron un resultado positivo a la caída de la tasa de desempleo. Las dos regiones disminuyeron sus tasas de desempleo posiblemente esto se deba a un mayor crecimiento de sus economías.

Tabla 3: Tasa de Desempleo por sexo

		2009	2010	2011	2012	TVMA
AMB	Total	13,18%	11,02%	9,61%	9,72%	-7,33%
	Mujeres	16,14%	12,55%	10,73%	12,06%	-7,03%
	Hombres	10,73%	9,56%	8,58%	7,57%	-8,35%
	Brecha	5,41%	2,99%	2,15%	4,49%	-4,55%
13 Ams	Total	13,90%	13,00%	11,50%	11,60%	-4,42%
	Mujeres	15,00%	14,40%	13,60%	8,90%	-12,23%
	Hombres	11,30%	10,70%	9,50%	11,80%	1,09%
	Brecha	3,70%	3,70%	4,10%	2,90%	-5,91%

Fuente: Con base en GEIH, 2009-2013

5.2.3. EMPL-4: Tasa de Informalidad: La informalidad definida por el DANE incluye: “Al conjunto de empleados y patronos en empresas de menos de cinco

personas, los empleados domésticos, la cuenta propia e independiente sin educación profesional, los trabajadores sin remuneración, los jornaleros o peones, los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares”<sup>71</sup>.

A nivel global, la tasa de informalidad del AMB registra cifras mayores comparadas con las 13 áreas metropolitanas, por ejemplo para el 2013 el AMB tenía una tasa de informalidad de 59,72%, frente a 57,15% de las 13 áreas metropolitanas. Situación que indica que pese a que el AMB cuenta con bajas tasas de desempleo, las oportunidades laborales se pueden ofrecer en ocupaciones informales. La tendencia que se percibe es a la baja, y puede ser entendida por la creciente oferta por parte del sector de la construcción y del sector servicios. En efecto se estima que el sector terciario compuesto por hoteles, restaurantes y establecimientos comerciales generó cerca de 14.000 empleos para el trimestre móvil de febrero a abril del 2013, cifras que permiten comprender el crecimiento comercial que ha venido presentando el AMB<sup>72</sup>.

Tabla 4: Tasa de informalidad por sexo

		2009	2010	2011	2012	2013	TVMA
AMB	Total	65,20%	64,56%	61,64%	60,54%	59,72%	-2,17%
	Mujeres	66,87%	66,69%	63,55%	63,17%	62,32%	-1,75%
	Hombres	63,61%	62,51%	59,81%	58,16%	57,32%	-2,57%
	Brecha	3,26%	4,18%	3,74%	5,01%	5,00%	11,29%
13 Ams	Total	59,92%	59,65%	59,97%	58,32%	57,15%	-1,18%
	Mujeres	62,06%	61,91%	62,33%	60,86%	59,16%	-1,19%
	Hombres	58,08%	57,66%	57,86%	56,07%	55,35%	-1,20%
	Brecha	3,98%	4,25%	4,47%	4,79%	3,81%	-1,09%

Fuente: Con base en GEIH, 2009-2013

Como se observa en la tabla No 4, a lo largo del quinquenio la TVMA de los años analizados fue de -2,17% para el AMB en comparación con la variación media de -

<sup>71</sup> DANE. Óp cit. Recuperado en: <https://www.dane.gov.co/>

<sup>72</sup> Departamento Administrativo Nacional de Estadístico. Informe de Mercado Laboral del DANE. Bogotá. 2013. P. 17. Recuperado en: [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol\\_ene13.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_ene13.pdf)

1,1% de las 13 áreas metropolitanas. Variación que presenta un resultado positivo para las dos regiones.

Haciendo un análisis de desagregación por sexo, se observa cómo durante los 5 años las mujeres hacen parte de las cifras de ocupados pero desempeñándose en actividades informales, condición que significa que pueden ser empleadas en trabajos sin ningún tipo de remuneración o deciden ser trabajadoras por cuenta propia, entre otros. Al comparar las cifras de empleo informal de hombres Vs. mujeres del AMB, se constata una brecha persistente en el quinquenio (2009-2013) de alrededor de 4 puntos porcentuales

La variación media porcentual de la brecha refleja un incremento de 11 puntos porcentuales durante el periodo analizado, reportando un deterioro progresivo de las condiciones de trabajo y de protección social de la mujer. En contraste, la tasa de variación de las 13 áreas metropolitanas fue solo del -1%.

Lo anterior apunta a que son las mujeres las que no cotizan a un fondo de pensiones y las que reciben salarios más bajos; y si son estas mujeres cabeza de hogar, sus familias difícilmente podrán satisfacer sus necesidades básicas. Ello será medido estadísticamente y analizado con unos indicadores desarrollados a continuación.

### 5.3. DIMENSIÓN 2: INGRESOS ADECUADOS Y TRABAJOS PRODUCTIVOS

Esta dimensión es fundamental para el análisis de trabajo decente; el ideal de cualquier trabajador es recibir un salario adecuado que le asegure su bienestar económico y el de su hogar. Por esta razón, los convenios internacionales de la OIT junto con algunos principios constitucionales de Colombia, han unido sus

esfuerzos para dar a conocer la importancia de una remuneración justa o mínima y vital, que sea garante de una vida digna<sup>73</sup>.

De esta manera, el concepto global de trabajo decente debe contemplar un trabajo productivo con justa remuneración, que las personas cuenten con la oportunidad de aumentar su formación profesional, que sus jornadas laborales no sean excesivas, con derechos laborales, seguridad y protección en los puestos de trabajo y un trato igualitario tanto para hombres como para mujeres.

Esta segunda dimensión está conformada por 2 indicadores: la tasa de trabajadores pobres y los asalariados con bajos ingresos (salario inferior a los 2/3 de la mediana del salario por hora).

5.3.1. EARN-1: Tasa de Trabajadores Pobres. El propósito de este indicador es medir la cantidad de trabajadores que aunque cuentan con empleo, viven en hogares considerados como pobres, es decir, que los ingresos que perciben no alcanzan para satisfacer sus necesidades básicas. La elaboración de este indicador se llevó a cabo con las denominadas líneas de pobreza per cápita proporcionadas por el DANE para los años del 2010 al 2013<sup>74</sup>.

Tabla 5: Tasa de trabajadores pobres por sexo

		2010	2011	2012	2013	TVMA
AMB	Total	11,07%	9,75%	10,20%	10,10%	-2,27%
	Mujeres	15,54%	14,44%	14,15%	15,33%	-0,34%
	Hombres	6,72%	5,25%	6,12%	5,25%	-5,98%
	Brecha	8,82%	9,19%	8,03%	10,08%	3,39%
13 Ams	Total	13,58%	15,83%	13,60%	13,04%	-1,01%
	Mujeres	19,58%	23,02%	19,34%	19,09%	-0,63%
	Hombres	8,30%	9,40%	8,10%	7,66%	-1,99%
	Brecha	11,28%	13,62%	11,24%	11,43%	0,33%

Fuente: Con base en GEIH, 2010-2013

<sup>73</sup> PINEDA, J. Op cit. P. 38.

<sup>74</sup> Los ingresos per cápita proporcionados por el DANE usados en la medición de este indicador son: 2010) \$187.079, 2011) \$194.696, 2012) \$202.083 y 2013) \$206.091.

Al momento de analizar el indicador, se hacen presentes brechas de género, hecho que obliga a hacer un estudio detallado. El porcentaje de trabajadoras pobres del AMB es mayor comparado con los trabajadores de la región, con una brecha de aproximadamente 8 puntos porcentuales y es una cifra que va en aumento. Esta conducta también se evidencia en las 13 áreas metropolitanas, donde la brecha tiene una variación media de 0,33%. Dicho comportamiento abre el tema de la feminización de la pobreza que tiene como base las desigualdades entre hombres y mujeres, divergencias entre quiénes capturan mayores ingresos y quiénes lo hacen en menor medida (ver tabla 5).

Es pertinente explicar este indicador desde el fenómeno de la pobreza debido a su relación directa con el ingreso, cuando hay carencia de renta ésta influye en las capacidades individuales, porque es el sueldo el encargado de que las personas tengan acceso a los servicios de salud y cuenten con altos niveles de educación. Si una persona cuenta con estas condiciones podrá aspirar a un mejor sueldo y si esto ocurre sus capacidades individuales se facilitarán<sup>75</sup>.

Si se entiende esta dinámica, las oportunidades que ofrece el mercado laboral deberían estar enfocadas a un total desarrollo tanto para hombres como para mujeres, permitiendo que lo básico sea suplido y se ofrezca una vida digna sin importar las diferencias sexuales.

Por otra parte, la variación media total en los años analizados para el AMB fue de -2,27% comparada con la variación media de -1,01% de las 13 áreas metropolitanas. Ello indica que en las dos regiones la tasa de trabajadores pobres se vio disminuida a través de los años, tendencia que se puede relacionar con las entidades empresariales que están ofreciendo justas remuneraciones a sus empleados.

---

<sup>75</sup> SEN, A. Op cit. P. 157.

5.3.2. EARN-2: Tasa de Asalariados con Bajos Salarios (por debajo de 2/3 de la mediana del ingreso por hora). Un fenómeno presente en el mundo laboral es la disparidad salarial, este indicador tiene como objetivo medir precisamente los trabajadores que aunque no son considerados como personas pobres, sí perciben ingresos bajos.

Este indicador se creó con los 2/3 de la mediana del salario recibido por hora de la población ocupada del AMB, con el fin de no tomar los valores extremos y no ocultar las brechas que se generan entre los grandes valores con los valores bajos.

Al observar la tabla 6 se percibe cómo las cifras de la tasa de asalariados con bajos ingresos en el AMB van en aumento, presentando una tasa de 9,48% para el 2009 que pasó a 14,87% para el 2013. Esta misma tendencia a la alza la presentan las 13 áreas metropolitanas, donde en 2009 percibían una tasa de trabajadores pobres de 13,03% que aumentó en 2013 a 21,35%. El resultado negativo de este indicador explica que en lugar de que los salarios aumenten o se mantengan están disminuyendo, comportamiento que va en contra de las dinámicas de crecimiento que han presentado las dos regiones.

Analizando los asalariados con bajos ingresos por sexo, se nota como las mujeres del AMB a lo largo del quinquenio tienen salarios más bajos en comparación que los hombres, ello se constata con una brecha de cerca de 7 puntos porcentuales. Esto podría ser resultado del fenómeno de discriminación por sexo en el ámbito laboral, situación que tal vez se presente porque los hombres cuentan con mayores niveles de educación, o porque simplemente se les está privando a las mujeres del uso sus capacidades en el mercado laboral, viéndose obligadas a ocuparse como trabajadoras del servicio doméstico con sueldos bajos o en ciertas ocasiones, sin remuneración alguna. Una disminución en este indicador se vería como un cambio positivo para los ingresos de las trabajadoras, este

comportamiento conllevaría a que tanto hombres y mujeres cuenten con una vida digna.

La variación media en los 5 años observados para el AMB fue de 11,91% comparada con TVMA de 13,14% de las 13 áreas principales, comportamiento que permite intuir que el mercado laboral de las dos regiones se ha visto golpeado por los bajos ingresos que perciben los trabajadores.

Tabla 6: Tasa de asalariados con bajos ingresos por sexo.

		2009	2010	2011	2012	2013	TMVA
AMB	Total	9,48%	15,69%	9,31%	8,91%	14,87%	11,91%
	Mujeres	12,37%	19,90%	12,69%	11,93%	19,44%	11,96%
	Hombres	6,72%	11,61%	6,08%	6,19%	10,63%	12,15%
	Brecha	5,65%	8,29%	6,61%	5,74%	8,81%	11,75%
13 Ams	Total	13,03%	22,82%	14,82%	18,52%	21,35%	13,14%
	Mujeres	16,62%	26%	18,46%	21,00%	24,76%	10,48%
	Hombres	9,99%	19,67%	11,55%	16,32%	18,30%	16,34%
	Brecha	6,63%	6,33%	6,91%	4,68%	6,46%	-0,65%

Fuente: Con base en GEIH, 2009-2013.

#### 5.4. DIMENSIÓN 3: HORAS DE TRABAJO DECENTE

Los elementos de esta dimensión están relacionados con el empleo, la duración de la jornada laboral y la remuneración justa por cada hora trabajada<sup>76</sup>.

Esta dimensión se justifica con el argumento de un grupo de expertos de la OIT: “Las jornadas excesivas y atípicas son frecuentemente perjudiciales para la salud física y mental e impiden conciliar el trabajo y la vida familiar”<sup>77</sup>.

El indicador que hace parte de la tercera dimensión proporciona información acerca de la cantidad de trabajadores que se encuentran dentro del total de ocupados y que cumplen con jornadas laborales excesivas. Si este indicador tiene

<sup>76</sup> PINEDA, J. Op cit. P. 44.

<sup>77</sup> REVISTA INTERNACIONAL DE TRABAJO. Op cit. P. 173-174.

una tendencia positiva, significa que su connotación es negativa porque los trabajadores están trabajando en jornadas largas que hacen que el tiempo para compartir con su familia sea menor.

5.4.1. TIME-1: Tasa de Trabajadores en Jornadas Laborales Excesivas (más de 48 horas por semana). Una jornada laboral decente para el trabajador es aquella que le permite disfrutar con su familia o dedicarla a descansar o actividades de su preferencia. Un trabajo de horas excesivas tiende a ser perjudicial para la salud física y mental del trabajador, situación que le impide usar eficientemente sus capacidades y conocimientos, hecho que encadenado produce una disminución en los índices de productividad de las empresas.

Al momento de comparar los datos del AMB con las grandes ciudades durante los cinco años de estudio, se divisa como entre las dos regiones existe una brecha global de aproximadamente 5 puntos porcentuales, cifra con tendencia positiva a través del tiempo. Situación que indica que la vida en el AMB lleva a jornadas excesivas de trabajo a más de la mitad de los trabajadores, escenario que afecta el trabajo decente en el territorio.

La desagregación por sexo de este indicador presente en la tabla 7 arroja que en general el porcentaje de los hombres del AMB tienen jornadas laborales excesivas superiores a las mujeres, alrededor de 18 puntos para el quinquenio analizado. Esta brecha de género se puede explicar por la manera como se sigue ejecutando el concepto de división sexual del trabajo, el cual mantiene a los hombres empleados en diferentes organizaciones públicas, mientras las mujeres se ocupan más en empleos de medio tiempo, situación que se presenta al tener que combinar su trabajo remunerado con el no remunerado en sus hogares.

En la TVMA se percibe para el AMB una reducción a lo largo del quinquenio (-0,15%) donde su comportamiento es fluctuante. En contraste, el resultado de las

13 áreas metropolitanas fue de (-2,64%). Datos que reflejan que las mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores del AMB han sido mínimas y deben seguir ocupándose por fuera del rango legal de horas trabajadas (48 horas).

Tabla 7: Tasa de trabajadores en jornadas laborales excesivas por sexo

		2009	2010	2011	2012	2013	TVMA
AMB	Total	39,71%	41,23%	43,59%	42,89%	39,47%	-0,15%
	Mujeres	30,44%	31,66%	34,37%	32,73%	30,51%	0,06%
	Hombres	48,55%	50,48%	52,46%	52,08%	47,76%	-0,41%
	Brecha	18,11%	18,82%	18,09%	19,35%	17,25%	-1,21%
13 Ams	Total	37,46%	36,63%	37,44%	35,48%	33,66%	-2,64%
	Mujeres	28,12%	27,64%	28,38%	26,81%	25,12%	-2,78%
	Hombres	45,48%	44,52%	45,54%	43,14%	41,26%	-2,41%
	Brecha	17,36%	16,88%	17,16%	16,33%	16,14%	-1,81%

Fuente: Con base en GEIH, 2009-2013

#### 5.5. DIMENSIÓN 4: CONCILIACIÓN DEL TRABAJO, LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PERSONAL

El objetivo de esta dimensión es conciliar de modo equilibrado el trabajo y la vida familiar, es decir el trabajo decente se preocupa por conciliar entre el tiempo que se emplea en el trabajo y el dedicado al hogar. En este aspecto se hace hincapié a la intensificación en el trabajo que desencadena en jornadas laborales largas y que disminuyen las horas familiares<sup>78</sup>. Esta dimensión tiene un enfoque hacia las mujeres por su doble jornada: la laboral y la que le demanda su rol reproductivo (economía del cuidado).

La OIT se ha encargado de resaltar los principios y derechos fundamentales del trabajo y la protección social, con esto se hace mención a las licencias de

<sup>78</sup> PINEDA, J. Op cit. P. 46.

maternidad, a los derechos de vacaciones, a prestaciones económicas, entre otros<sup>79</sup>.

5.5.1. FAMI-1: Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado: . Para llevar a cabo la medición del indicador que pertenece a la cuarta dimensión es necesario aclarar que se hace desde una visión subjetiva y su cálculo depende de la variables: tiempo en el trabajo, las horas para descansar y el tiempo que le tarda transportarse a su lugar de trabajo; la idea es que las variables anteriores se mantengan constantes en todos los casos.

Tabla 8: Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado para los hombres del AMB

Hombres AMB	2009	2010	2011	2012	2013
Promedio					
Horas semanales laborales	48	49	49,5	50	48
Horas diarias de trabajo	8	8,2	8,25	8,33	8
Horas para transportarse	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
Horas para dormir	7	7	7	7	7
Total horas diarias	16,5	16,7	16,75	16,83	16,5
Horas dedicadas a la familia	7,5	7,5	7,25	7,17	7,5

Fuente: Con base en GEIH, 2009-2013

Tabla 9: Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado para las mujeres del AMB

Mujeres AMB	2009	2010	2011	2012	2013
Promedio					
Horas semanales trabajadas	40	40	43	43	40
Horas diarias de trabajo	6,6	6,6	7	7	6,6
Horas para transportarse	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
Horas para dormir	7	7	7	7	7
Total horas diarias	15,1	15,1	15,5	15,5	15,1
Horas dedicadas a la familia	8,9	8,9	8,9	8,9	8,9

Fuente: Elaboración propia con base en GEIH, 2009-2013

<sup>79</sup> PINEDA, J. Op cit. P. 46.

Al desagregar este indicador según sexo se observa como las mujeres del AMB tienen horas de trabajo semanal menor en 7 horas comparado con los hombres para el periodo de estudio, eso lo representan las dos tablas anteriores (tabla 8 y tabla 9). Este efecto fue explicado en el indicador Tasa de Trabajadores en Jornadas excesivas analizado anteriormente. Con unas horas de trabajo semanal menos que los hombres, las mujeres se ven obligadas a compartir más su tiempo remunerado con el no remunerado, lo anterior lo explica la brecha de aproximadamente 2 horas en el campo de horas dedicadas a la familia.

## 5.6. DIMENSIÓN 5: ESTABILIDAD Y SEGURIDAD DEL TRABAJO

Existen trabajos que no ofrecen expectativas en cuanto a una relación de larga duración. El cambio constante de trabajo genera una perturbación en el proceso de acumulación de capital humano y aunque se encuentre rápidamente otro trabajo, ello trae algunos costos económicos, además de que los conocimientos teóricos y la experiencia adquirida posiblemente se pierden<sup>80</sup>.

Un factor indispensable para el trabajo decente es la estabilidad laboral porque así no se afecta negativamente la productividad del trabajador, ni tampoco este se ve vulnerable al desempleo.

El indicador propuesto dentro de esta dimensión es la duración laboral, consiste en medir el tiempo en que los trabajadores han estado en su trabajo actual sin importar la duración del contrato.

2.6.1. STAB-2: Antigüedad en el Trabajo. Una característica positiva del trabajo decente es la estabilidad en el trabajo, ésta se mide con la antigüedad del trabajo, y se logra cuando los trabajadores perciben buenos ingresos, posibilidad de

---

<sup>80</sup> REVISTA INTERNACIONAL DE TRABAJO. Op cit. P. 175-176.

acenso, de pertenecer a un fondo pensional, de contar con seguridad social, con ambientes de trabajo tranquilos, entre otros.

Tabla 10: Antigüedad en el trabajo (en meses)

		2009	2010	2011	2012	2013	TVMA
AMB	Total	66,99	64,41	65,47	66,86	66,35	-0,24%
13 Ams	Total	74,04	73,05	71,46	72,19	73,18	-0,29%

Fuente: Con base en GEIH, 2009-2013

Los datos que ofrece la tabla 10 son el promedio anual de la antigüedad medida en meses de las personas ocupadas. Estas cifras indican que los ocupados del AMB tienen una antigüedad menor de 7 meses comparada con los datos de las 13 áreas metropolitanas. Situación que permite ser analizada junto con la TVMA, donde su variación a través del quinquenio estudiado es negativa para la población ocupada de las dos regiones, hecho que refleja que los trabajadores se ven afectados porque el total de meses que pueden estar ocupados está disminuyendo.

Tabla 11: Antigüedad en el trabajo por sexo para el AMB

	0-1 año	1-3 años	3-8 años	8-16 años	16-32 años	Más de 32 años	AÑO
Mujeres AMB	16,80%	12,70%	9,80%	5,80%	3,50%	0,40%	2009
Hombres AMB	14,30%	12,90%	10,40%	7,90%	4,80%	0,60%	
Mujeres AMB	19,00%	11,10%	9,10%	5,80%	3,30%	0,50%	2010
Hombres AMB	16,80%	11,50%	10,50%	7,10%	4,50%	0,80%	
Mujeres AMB	19,10%	11,20%	9,20%	5,30%	3,70%	0,60%	2011
Hombres AMB	16,80%	11,20%	10,60%	7,30%	4,30%	0,70%	
Mujeres AMB	18,20%	10,40%	9,50%	5,40%	3,50%	0,40%	2012
Hombres AMB	17,50%	11,10%	10,80%	7,20%	5,10%	0,70%	
Mujeres AMB	18,70%	10,50%	9,50%	5,50%	3,60%	0,60%	2013
Hombres AMB	17,50%	11,00%	10,30%	7,50%	4,70%	0,70%	

Fuente: Con base en GEIH, 2009-2013

Por otra parte, para obtener la estimación que mide la antigüedad en el trabajo de los ocupados del AMB segregados por sexo, se hizo una división por periodos temporales, siendo la categoría más baja hasta 1 año, característico de un mercado de trabajo muy móvil y la categoría mayor hasta 32 años o más.

Para el rango de 0 a 1 año las mujeres tienen mayor representación en comparación con los hombres durante todo el quinquenio, la brecha es de aproximadamente 3 puntos porcentuales; hecho que posiblemente indica que las trabajadoras son empleadas con contratos más cortos. De 1 a 3 años la brecha de género es baja, al punto que tan solo hay una diferencia de un punto porcentual para el 2012 y 2013, poniendo en ventaja a los hombres. En el rango de 16 a 32 años son los hombres del AMB los que cuentan con mayor antigüedad en el trabajo; la misma dinámica se presenta para el tramo de más de 32 años, allí la brecha de género es persistente en aproximadamente 2%. Situación que indica que la estabilidad laboral es percibida en su mayoría por los hombres y en menor medida por las mujeres, que son ellas las que se ocupan relativamente en empleos de corta duración, situación que les obliga a perder experiencia y conocimientos adquiridos. Este indicador negativo para las mujeres también puede reflejar como ellas tendrían que verse obligadas a dedicarse a la economía del cuidado (no remunerada) al ver que su movilidad en el mercado laboral es alta.

#### 5.7. DIMENSIÓN 6: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO EN EL TRABAJO

Promover la igualdad de oportunidades e igualdad de tratos supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Así mismo implica

la idea de que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones<sup>81</sup>.

Dentro del marco de los Objetivos del Desarrollo del Milenio también se encuentra promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer (ODM 3).

Cuando se habla de discriminación en el trabajo se hace mención al trato justo en el empleo, expresado en términos de igualdad de oportunidades y en el derecho a la no discriminación. Las brechas salariales y ocupacionales entre diversos grupos de trabajadores pueden surgir de diferentes factores relacionados con la condición social de un individuo<sup>82</sup>. Otras formas de trato injusto incluye la violencia, el acoso sexual y de otros tipos.

Los indicadores de esta dimensión ayudarán a monitorear el progreso logrado en cuanto a la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo. Los indicadores que se usarán serán la Segregación Ocupacional por Sexo y la Proporción de Mujeres en Empleo Administrativo de Rango Superior y Medio.

5.7.1. EQUA-1: Segregación Ocupacional por Sexo. A la hora de definir el trabajo decente es necesario promover la igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Cuando se presentan desigualdades de género pueden ser ocasionadas desde la distribución social o desde las mismas obligaciones, se hace mención de la división sexual del trabajo, es decir, uno de los roles laborales que tienen las mujeres y que no es remunerado, está en función de las actividades del hogar y de la reproducción. Este indicador es una representación de la división sexual del trabajo, donde no se le da valor a las actividades domésticas, pero termina siendo un factor importante cuando se originan las brechas de género porque puede ser este tipo de

---

<sup>81</sup> PNUD. Op cit. P. 6.

<sup>82</sup> INSTITUTO INTERNACIONAL DE ESTUDIOS LABORALES. Op cit. P. 91.

ocupación el que provoque que las mujeres no puedan insertarse en el mundo laboral.

En las últimas décadas las mujeres han librado una batalla por la igualdad, suceso que les ha generado ciertas conquistas sociales y esto se refleja en lo que mide este indicador.

Tabla 12: Segregación ocupacional por sexo

		2009	2010	2011	2012	2013	TVMA
AMB	Total	50,00%	50,30%	50,10%	50,60%	50,80%	0,40%
	Mujeres	48,81%	49,17%	48,99%	47,50%	48,70%	-0,06%
	Hombres	51,18%	50,82%	51%	52,49%	51,92%	0,36%
	Brecha	2,37%	1,65%	2,01%	4,99%	3,22%	7,96%
13 Ams	Total	50,80%	50,60%	50,50%	51,20%	50,60%	-0,10%
	Mujeres	43,16%	46,56%	47,21%	46,91%	47,09%	2,20%
	Hombres	53,83%	53,43%	52,78%	53,08%	52,90%	-0,43%
	Brecha	10,67%	6,87%	5,57%	6,17%	5,81%	-14,10%

Fuente: Con base en GEIH, 2009-2013

En la descomposición del indicador segregación ocupacional por sexo para el quinquenio analizado se logra observar en el AMB una brecha de género de aproximadamente 2 puntos porcentuales hasta el año 2011, diferencia que cambia para los años 2012 y 2013 (cerca de 4 puntos porcentuales). Los datos de la región presentan un escenario positivo si se comparan con las 13 áreas metropolitanas, allí la brecha de género se ubica en aproximadamente 7 puntos porcentuales.

La variación media porcentual de la brecha refleja un incremento de 8 puntos porcentuales durante el periodo analizado para el AMB, reportando un deterioro gradual de las condiciones de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en el mundo laboral. Por su parte, la TVMA de las 13 áreas metropolitanas fue de -14,10% (ver tabla 12).

Así, la tendencia positiva de esta brecha de género indica que hay una caída en la empleabilidad de las mujeres en el AMB, suceso que se podría entender como la baja efectividad que han tenido las empresas de abolir la discriminación por sexo en los puestos de trabajo. Es necesario analizar en qué clase de empleos se ocupan las mujeres, su estabilidad laboral, su calidad y las protecciones sociales que reciben por hacer parte del mundo laboral (cotizar a pensión, pertenecer a un grupo sindical, contar con servicios de atención en salud).

5.7.2. EQUA-2: Proporción de las Mujeres Ocupadas en Cargos Directivos .Para analizar los empleos que son ofertados para las mujeres en el AMB, es necesario desagregar la información en el tipo de ocupación en la que se desempeñan. Este indicador mide la proporción de mujeres que se ubican en cargo de patrona o empleadora.

Las cifras de la ocupación “trabajador familiar sin remuneración”, comparada con las de los hombres del AMB durante los 5 años de estudio, presentan una brecha de género de aproximadamente 3 puntos porcentuales. A lo anterior se suma la participación que tienen los hombres en la ocupación “obrero o empleador de empresa particular”, donde persiste una brecha de género de 5% a favor de ellos. Por otra parte, en la ocupación “obrero o empleado del gobierno” existe una representación equilibrada de hombres y mujeres. No obstante, las desigualdades de género en las demás actividades permite concluir que las mujeres se ocupan en actividades o trabajos informales: ocupaciones como el de trabajar en oficios domésticos sin ningún tipo de remuneración, trabajadoras familiares sin remuneración.

La tabla 13 permite analizar la ocupación “patrón o empleador”, allí se percibe que son los hombres del AMB los que tienen una participación de casi el doble comparado con las mujeres de la región, es por esto que se pone en duda el proceso de combatir la inequidad de oportunidades y la igualdad de condiciones

entre hombres y mujeres en los altos cargos de decisión de las empresas. Hecho que también puede ser explicado por la baja eficiencia de los programas de apoyo al emprendimiento y la creación de empresa dirigida hacia las mujeres.

Tabla 13: Proporción de las mujeres ocupadas en cargos directivos

	Ocupación	2009	2010	2011	2012	2013
MUJERES	Obrero o empleador de empresa particular	36,30%	32,40%	34,40%	35,50%	38,10%
	Obrero o empleado del gobierno	3,60%	3,80%	2,90%	3,20%	2,90%
	Empleado doméstico	6,50%	6,40%	5,60%	6,10%	5,80%
	Trabajador por cuenta propia	42,80%	46,40%	47,10%	45,50%	43,80%
	<b>Patrón o empleador</b>	<b>4,80%</b>	<b>5,50%</b>	<b>5,40%</b>	<b>4,90%</b>	<b>4,70%</b>
	Trabajador familiar sin remuneración	5,40%	4,80%	3,80%	4,10%	4,10%
	Trabajador sin remuneración en empresas o negocios de otros	0,30%	0,30%	0,30%	0,30%	0,20%
	Jornalero o peón	0%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Otro	0,20%	0%	0,40%	0,50%	0,30%	
HOMBRES	Obrero o empleador de empresa particular	39,70%	39,40%	38,10%	41,50%	43,90%
	Obrero o empleado del gobierno	3,70%	3,50%	3,50%	3,30%	3,20%
	Empleado doméstico	0,30%	0,20%	0,20%	0,20%	0,20%
	Trabajador por cuenta propia	43,60%	43,10%	45,10%	42,90%	42,20%
	<b>Patrón o empleador</b>	<b>10,00%</b>	<b>11,00%</b>	<b>11,00%</b>	<b>10,00%</b>	<b>8,40%</b>
	Trabajador familiar sin remuneración	2,00%	2,10%	1,30%	1,30%	1,50%
	Trabajador sin remuneración en empresas o negocios de otros	0,10%	0,30%	0,20%	0,10%	0,20%
	Jornalero o peón	0,40%	0,20%	0,10%	0,50%	0,20%
Otro	0,40%	0,10%	40,00%	0,40%	0,20%	

Fuente: Con base en GEIH, 2009-2013

## 5.8. DIMENSIÓN 7: ENTORNO DE TRABAJO SEGURO

Cuando se tiene un trabajo se es propenso a las enfermedades profesionales y a los accidentes de trabajo, este tipo de caso no solo es común en el sector informal, sino que también tienen incidencia en actividades de gran ocupación; frente a ello, es un componente vital la seguridad y salud ocupacional en el trabajo

donde se promoció mejorar la calidad de vida de las personas y directamente la productividad en las empresas (Pineda)<sup>83</sup>.

La OIT ha llevado a cabo una serie de convenciones con el objetivo de fomentar un entorno laboral seguro, dentro de ellos se encuentra:

-Convención 81: Se proclama la inspección laboral como mecanismo de vigilancia y control para reducir accidentes de trabajo y prevenir enfermedades.

-Convención 121: Surge la necesidad de que las empresas afilien a sus trabajadores contra accidentes de trabajo.

-Convención 155: El objetivo es que los países elaboren y promuevan políticas que prevengan cualquier tipo de accidente laboral y otros daños ocasionados a la salud dentro del espacio de trabajo (Pineda)<sup>84</sup>.

Dentro de esta octava dimensión se encuentran los indicadores Tasa de Accidentes de Trabajos Mortales, Tasa de Accidentes de Trabajo No Mortales e Inspección Laboral, cuyo objetivo es capturar información para evaluar el nivel de protección de los trabajadores dentro del ambiente laboral.

5.8.1. SAFE-1: Tasa de Accidentes Profesionales Mortales. La población ocupada tiene altos riesgos de verse afectada por accidentes profesionales mortales. Este indicador tiene como finalidad identificar la cantidad de accidentes mortales proporcionados por la base de datos disponible en el gremio que agrupa a las compañías de seguros, la Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda)<sup>85</sup>.

---

<sup>83</sup> PINEDA, J. Op cit. P. 56.

<sup>84</sup> Ibid., P. 57.

<sup>85</sup> La información que facilita el indicador es a nivel del departamento de Santander, debido a que la institución solo ofrece datos de accidentes mortales y no mortales por total del departamento.

Tabla 14: Tasa de accidentes profesionales mortales

	2009	2010	2011
No de Muertes	24	16	19
Tasa de Mortalidad x 100.000 habitantes	8,40%	5,40%	5,80%

Fuente: Con base en Fasecolda, 2009-2011

Como lo muestra la tabla No 14, para el AMB en el 2009 el número de muertes era de 24 muertes, comparado con el año 2010 (16 muertes). Durante el periodo de análisis se observa una disminución de la tasa de accidentes mortales en Santander, donde se presenta una variación alentadora de 3 puntos porcentuales en el periodo observado.

No obstante es necesario contar con un análisis cualitativo en el AMB de la tipología de los accidentes y lesiones profesionales con el fin de identificar las áreas que necesitan mayor atención para su prevención. Este indicador tiene una modalidad cuantitativa.

5.8.2 SAFE-2: Tasa de Accidentes Profesionales No Mortales. Al igual que el indicador anterior, éste tiene como finalidad darle importancia a los accidentes profesionales solo que en este caso esos riesgos no terminan en la muerte. La información utilizada también fue proporcionada por la misma institución, Fasecolda<sup>86</sup>.

Tabla 15: Tasa de accidentes profesionales no mortales

	2009	2010	2011	TMVA
TOTAL SANTANDER	17723	19258	25606	9,64%
TOTAL NACIONAL	410410	442898	346358	-4,15%
TASA	6,2%	6,5%	7,8%	5,91%
PORCENTAJE	0,04	0,04	0,05	5,74%

Fuente: Con base en Fasecolda, 2009-2011

<sup>86</sup> FASECOLDA. Base de datos de accidentes profesionales mortales y no mortales. 2014.

El aumento de accidentes profesionales no mortales entre el periodo 2009-2011 es de 9,64 puntos porcentuales a nivel del departamento de Santander, comparado con la TVMA del total nacional que disminuyó en 4,15% los accidentes en el mismo periodo analizado. Situación que refleja que en la región santandereana los proyectos de seguridad en los puestos laborales han tenido poca eficiencia a través del tiempo.

Las cifras de porcentaje hacen referencia a la participación porcentual que tienen los accidentes no mortales de Santander dentro del total nacional. Datos que van en aumento pero que no tienen mayor representatividad, para el 2013 el porcentaje era de 5%.

5.8.3. SAFE-4: Inspección Laboral. Mediante el decreto 1732 del 2012 el Ministerio del Trabajo aumenta la que ya había sido creada como planta de inspectores del trabajo y la seguridad social. Esta figura se encarga de vigilar y evaluar el cumplimiento del conjunto de normas laborales y asegurar las garantías de los trabajadores<sup>87</sup>.

Este indicador de trabajo decente muestra la capacidad con la que se cuenta para hacerle un seguimiento a la seguridad en el trabajo. Sin embargo, es necesario aclarar que este indicador no proporciona información de cuántas inspecciones fueron llevadas a cabo, pero si puede ser vista como medida de monitoreo de los estándares laborales.

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo, el AMB cuenta con 40 inspectores laborales; por su parte la OIT propone que al menos exista 1 inspector por cada 10.000 ocupados. La estimación para el AMB es de 0,735 comparada con el promedio nacional (0,262). Lo anterior hace referencia a la existencia de un mayor control y seguimiento de las condiciones laborales en el departamento, frente a la

---

<sup>87</sup> PINEDA, J. Op cit. P. 59.

situación a nivel nacional. No obstante, la meta aún no se ha cumplido porque no se ha logrado llegar a 1 inspector por 10.000 ocupados.

Tabla 16: Inspección laboral

INSPECTORES LABORALES	2013
Inspectores en Santander	40
Estimación (Inspectores por cada 10.000 trabajadores)	0,735
Estimación Nacional (2011)	0,262

Fuente: Con base al Ministerio de Trabajo, 2013

## 5.9. DIMENSIÓN 8: SEGURIDAD SOCIAL

La protección social es el conjunto de medidas que toma una sociedad con miras a responder a las necesidades básicas de subsistencia y ante ciertas situaciones específicas de sus miembros<sup>88</sup>.

La OIT siempre ha recalcado la importancia que tiene la protección social como necesidad y derecho humano que fomenta la justicia social y la dignidad humana<sup>89</sup>.

La seguridad social es un componente fundamental para el trabajo decente en el sentido en que garantiza protección ante la diversidad de riesgos que pueden presentarse en el curso de vida de los trabajadores y sus familias. Lo anterior también se justifica según la Convención 102 de la OIT, allí se describen las garantías que trae la seguridad social, entre ellos: prestaciones por enfermedad, atención médica, lesiones profesionales, vejez, desempleo, maternidad, invalidez y de sobrevivientes<sup>90</sup>.

---

<sup>88</sup> INSTITUTO INTERNACIONAL DE ESTUDIOS LABORALES. Op cit. P. 51.

<sup>89</sup> PINEDA, J. Op cit. P. 61.

<sup>90</sup> Ibid., P. 61

Por otra parte, la protección social está directamente ligada al desarrollo económico; su dinámica se entiende porque este componente se encarga de garantizar que todos los trabajadores cuenten con ingresos suficientes, además de garantizar que todos los mecanismos de protección social se encarguen de cubrir las necesidades fundamentales tanto de hombres como de mujeres pobres, de los desempleados, subempleados, entre otros<sup>91</sup>.

Esta novena dimensión contiene 2 indicadores, el primero es el porcentaje de la población mayor de 65 años que percibe una pensión; el segundo tiene que ver con la proporción de personas ocupadas que cotizan a un fondo de pensiones, hecho que significa que es la proporción de personas que en el presente cotiza y que puede ser cubierta en un futuro.

2.9.1. SECU-1: Proporción de la población mayor de 65 años y más que percibe una jubilación. Este indicador se basó en las personas ocupadas del AMB y de las 13 áreas metropolitanas mayores de 65, posteriormente dividida entre hombres y mujeres.

Este indicador de cobertura de pensiones y a partir del indicador de la Proporción de las Mujeres en Cargos Directivos permite analizar cómo las mujeres son altamente empleadas en la ocupación de “trabajador familiar sin remuneración”, suceso que lleva a las bajas cifras de estar trabajado formalmente y a tan elevada edad. Nuevamente se deduce que son las mujeres las que no están cubiertas con ningún tipo de pensión.

Por otra parte este indicador permite observar que hay una brecha de género persistente a través del periodo de estudio (aproximadamente 10 puntos porcentuales de diferencia), situación que permite intuir que el porcentaje de mujeres ocupadas del AMB que reciben pensión es menor en comparación con los

---

<sup>91</sup> INSTITUTO INTERNACIONAL DE ESTUDIOS LABORALES. Op cit. P. 53.

hombres. Tema que evidencia la baja protección social con la que cuentan las mujeres (ver tabla 17).

Los datos proporcionados en total para el AMB en comparación con las 13 áreas metropolitanas permiten vislumbrar que en la región santandereana hay una tasa de variación a través de los años de -1,22 puntos porcentuales, frente a un aumento en el mismo periodo para las 13 áreas metropolitanas (1,27% aproximadamente). La TVMA permite concluir que la población mayor de 65 años del AMB que reciben pensión presenta una disminución, hecho que indica que hay un deterioro en este componente de la seguridad social durante el periodo de estudio.

Tabla 17: Porcentaje de población de 65 años y más que recibe una pensión por sexo

		2009	2010	2011	2012	2013	TVMA
AMB	Total	15,80%	18,72%	17,42%	15,32%	15,04%	-1,22%
	Mujeres	10,50%	14,60%	9,83%	9,80%	10,43%	-0,17%
	Hombres	23,29%	24,70%	27,94%	22,88%	21,94%	-1,48%
	Brecha	12,79%	10,10%	18,11%	13,08%	11,51%	-2,60%
13 Ams	Total	12,76%	13,26%	14,13%	12,10%	13,42%	1,27%
	Mujeres	8,54%	8,85%	8,45%	7,41%	8,22%	-0,95%
	Hombres	18,82%	19,59%	22,03%	18,73%	20,75%	2,47%
	Brecha	10,28%	10,74%	13,58%	11,32%	12,53%	5,07%

Fuente: Con base en la GEIH, 2009-2013

2.9.2. SECU-4: Proporción de la población ocupada que cotiza a un fondo de pensiones. El presente indicador arrojará información sobre cuántas personas de las ocupadas del AMB están cotizando a un fondo de pensiones y podrán llegar a contar con una vejez digna gracias a este salario de sostenimiento.

Las cifras reflejan que más del 50% de los ocupados no cotizan a pensión. Analizando el indicador por sexo se nota como las mujeres del AMB tienen una

representación de casi 5 puntos porcentuales por debajo de los hombres, situación que permite concluir que serán las mujeres las que hagan parte de las cifras de pobreza en el futuro debido a que no tendrán esta ayuda de sostenimiento y será muy difícil que el mercado laboral las emplee por su alta edad.

Al momento de comparar la tasa de variación del AMB con las 13 áreas metropolitanas, se divisa a través del quinquenio analizado que la región santandereana presenta una TVMA de 4,11%, frente a la de las 13 áreas metropolitanas de 2,54%. Hecho que permite inferir que la población que llegará a la vejez y gozará de una pensión para su sostenimiento va en disminución. Lo anterior indica que esta característica de trabajo decente difícilmente se está cumpliendo (ver tabla 18).

Tabla 18: Proporción de la población ocupada que cotiza a un fondo de pensiones

		2009	2010	2011	2012	2013	TVMA
AMB	Total	33,95%	33,53%	35,51%	37,97%	39,89%	4,11%
	Mujeres	32,46	30,58%	32,91%	34,66%	36,32%	-67,48%
	Hombres	35,36%	36,39%	38,01%	40,96%	43,18%	5,12%
	Brecha	2,90%	5,81%	5,10%	6,30%	6,86%	24,02%
13 Ams	Total	36,26%	36,40%	35,73%	38,39%	40,08%	2,54%
	Mujeres	34,78%	34,38%	33,46%	35,83%	37,93%	2,19%
	Hombres	37,53%	38,18%	37,77%	40,66%	41,99%	2,85%
	Brecha	2,75%	3,80%	4,31%	4,83%	4,06%	10,23%

Fuente: Con base en la GEIH, 2009-2013

## 5.10. DIMENSIÓN 9: DIÁLOGO SOCIAL Y REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES Y EMPLEADORES

El diálogo social es todo tipo de negociación o el simple intercambio de información sobre temas de interés común, entre los empleados, empleadores y representantes sindicales y gubernamentales<sup>92</sup>.

<sup>92</sup> PINEDA, J. Op cit. Pág. 63.

Este componente del trabajo decente fomenta la participación y el consenso de los interesados dentro del mercado laboral. Los actores allí involucrados buscan resolver conflictos económicos, sociales, políticos y trabajan en búsqueda de la paz y la estabilidad social<sup>93</sup>. De esta manera los integrantes fortalecen las organizaciones que los van a representar. El limitante del diálogo social en Colombia, la constata crisis humanitaria y la violencia armada, han generado un ambiente de persecución y muerte a los dirigentes sindicales.

Los indicadores usados para evaluar y monitorear esta dimensión son: la tasa de sindicalización, las empresas afiliadas a organizaciones de empleadores y la tasa de cobertura de la negociación colectiva.

5.10.1. DIAL-1: Tasa de Sindicalización. Son 3 los factores que han tenido un impacto importante en las organizaciones sindicales del país; el primero la caída de ofertas de empleo en el sector manufacturero que para el 2012 se ubica en 12%. Esta caída de mano de obra se debe a los avances tecnológicos y a la apertura económica en los noventa. Segundo la tercerización económica, situación que refleja que ahora son los sectores de comercio, servicios y de transporte los que capturan la mayor mano de obra, para el 2012 su representación era del 62%. El tercer motivo tiene que ver con las altas tasas de informalidad, donde los empleados no cuentan con contratos fijos ni garantías laborales<sup>94</sup>.

A estos fenómenos se une el conflicto armado, la violación de derechos humanos, los negocios ilegales que se han encargado de perseguir y eliminar a los líderes sindicales vinculados a distintos grupos sociales.

A través del quinquenio de estudio se constata cómo la tasa de sindicalización tiene una representación mínima en los trabajadores del AMB, tasa que en el año 2009 era de 1,7% pasando a 4% en el 2013. Cuando se comparan los datos con

---

<sup>93</sup> Ibid., P. 64.

<sup>94</sup> Ibid., P. 64-65.

las 13 áreas metropolitanas se puede observar un comportamiento parecido, situación que indica que los trabajadores no hacen parte de grupos sindicales. Estas cifras permiten intuir tres cosas, primera que las personas naturales se organizan en empresas informales donde su derecho al diálogo social es nulo, para el año 2013 la tasa de informalidad para el AMB era de 59,72%, frente a la tasa de informalidad de 57,15% para las 13 áreas metropolitanas. Segunda que temen que su vida corra peligro debido a la existencia de grupos armados ilegales que constantemente están violando los derechos humanos. Tercera la alta proporción de ocupación por cuenta propia, para el año 2013 las mujeres del AMB contaban con una representación de 43,8% comparada con el 42,2% de los hombres.

Al analizar el indicador desde una visión de desagregación por sexo se percibe una brecha de género mínima a lo largo del quinquenio (no alcanza el 1%) para el AMB. Comportamiento parecido al que presentan las 13 áreas metropolitanas, con una brecha de género que no supera el 1%. Esto evidencia la baja participación que tienen los trabajadores en el diálogo social.

La TVMA en los años analizados fue de 23% para el AMB en comparación con la variación media de 21% de las 13 áreas metropolitanas; resultados que arrojan un comportamiento positivo para la tasa de sindicalización porque a través del tiempo esta presenta una tendencia de crecimiento.

Tabla 19: Tasa de sindicalización por sexo

		2009	2010	2011	2013	TVMA
AMB	Total	1,71%	2,13%	2,41%	3,95%	23,28%
	Mujeres	1,50%	2%	2,36%	3,79%	26,08%
	Hombres	1,91%	2,21%	2,47%	4,09%	20,97%
	Brecha	0,41%	0,16%	0,11%	0,30%	-7,51%
13 Ams	Total	1,86%	1,95%	2,19%	4,06%	21,55%
	Mujeres	1,87%	1,96%	2,16%	3,93%	20,40%
	Hombres	1,85%	1,03%	2,20%	4,18%	22,60%
	Brecha	0,02%	0,93%	0,04%	0,25%	88,03%

Fuente: Con base en la GEIH, 2009-2013

5.10.2. DIAL-2: Empresas afiliadas a organizaciones de empleadores. El trabajo decente también toma como factor importante la afiliación de las empresas, este indicador representa las empresas afiliadas a la Cámara de Comercio de Bucaramanga con respecto al universo total de empresas. Se esperaría que este indicador tenga resultados verdaderamente positivos que permitan ver la representación que tienen los empleadores y los beneficios que les trae el diálogo social.

En este segundo indicador se tomarán tan solo las empresas que han sido registradas frente a la Cámara de Comercio de Bucaramanga, hecho que permite intuir que las microempresas que no tienen capacidad para asumir estos costos de inscripción no se encuentren registradas y por consiguiente no cuentan con los beneficios de la asociatividad. Esto indica que para estimar este indicador se tuvo en cuenta los censos empresariales llevados a cabo por la autoridad administrativa, la Cámara de Comercio.

Tabla 20: Empresas afiliadas a organizaciones de empleadores

	2009	2010	2011	2012	2013
Total Empresas	9.519	9.192	10.556	14.264	15.719

Fuente: Con base en Cámara de Comercio de Bucaramanga, 2009-2013.

El número creciente de empresas matriculadas a la Cámara de Comercio de la ciudad reflejan los buenos resultados que han arrojado las campañas ejecutadas por la institución para llevar los servicios registrales a más empresarios. Entre los años 2011 y 2013 crecieron cerca de 5.163 empresas, logro del programa Brigadas de Formalización de la Cámara (ver tabla 20).

Analizado por sectores, la mayor participación tuvo lugar en el sector comercio, hoteles y restaurantes (56,7%), seguido por el sector servicios (21,5%), el sector de la industria (11,4%) y el sector de la construcción (5,6%) para el año 2013<sup>95</sup>.

Este buen ambiente de inversiones en sociedades tal vez se deba a que en la región se han venido mejorando los términos para hacer negocios, dándole confianza a las personas naturales para que desarrollen su espíritu de emprendimiento e inviertan en la actividad empresarial.

5.10.3. DIAL-3: Tasa de Cobertura de la Negociación Colectiva. Este indicador contiene información de las convenciones colectivas, los pactos sindicales y los contratos sindicales. Las primeras hacen referencia a más de la mitad de las modalidades de negociación a nivel nacional; los segundos tienen una representación de más de la tercera parte de la negociación y el tercer tipo de negociación colectiva hasta ahora ocupa un porcentaje minoritario de las negociaciones, pero con alta variabilidad<sup>96</sup>.

Los datos utilizados para la elaboración de este indicador fueron proporcionados por la Escuela Nacional Sindical, entidad que se encarga de monitorear la actividad sindical del país y es allí donde se encuentran el número de convenios firmados a nivel nacional, pero no el número de beneficiarios de estos convenios, lo que significa que no se puede obtener la tasa de cobertura o negociación colectiva.

El número de convenios, pactos y contratos sindicales firmados en Santander tiene una representación pequeña, hecho que indica que la proporción de trabajadores que reciben todos los beneficios de esta negociación colectiva es mínima.

---

<sup>95</sup> Cámara de Comercio de Bucaramanga. Disponible en: <http://www.camaradirecta.com/>

<sup>96</sup> Escuela Nacional Sindical. Sistema Laboral y Sindical. 2010.

Tabla 21: Tasa de cobertura de negociación colectiva

	2009	2010	2011	2012
Convenciones Colectivas	8	9	10	13
Pactos Colectivos	6	7	1	5
Contratos Sindicales	0	0	0	11

Fuente: Con base en ENS, 2009-2012

## 6. ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES LABORALES DE AMÉRICA LATINA, COLOMBIA Y EL ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA Y SU RELACIÓN CON LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO

### 6.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL MERCADO LABORAL EN AMÉRICA LATINA Y COLOMBIA

6.1.1 Análisis descriptivo del mercado laboral en América Latina . América Latina y el Caribe han venido experimentando avances importantes en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, aunque aún persisten desafíos en materia de equidad de género.

Tabla 22: América Latina. Brechas de género en el mundo laboral

Año: 2013	Mujeres	Hombres	Brecha
Tasa de Desempleo	7.6%	5.6%	2.00%
Tasa de Ocupación	46.1%	67.1%	21.00%
Tasa de Participación	50.0%	71.1%	21.1%

Fuente: Con base al Panorama Laboral América Latina y el Caribe 2013

Como se observa, en América Latina el desempleo de las mujeres es mayor en 2 puntos porcentuales, a lo cual hay que agregar que las mujeres se insertan en empleos de peor calidad que ellos, es decir en sectores de baja productividad y por tanto, de precariedad en lo referente a condiciones de trabajo; esto significa que se empleen sin afiliación a seguridad social, ni a salud, con bajas remuneraciones, con mínimas oportunidades de pertenecer a organizaciones gremiales o sindicales y con baja flexibilización laboral. Así mismo, las mujeres tienen una desventaja de 21.1 puntos porcentuales en participación laboral; sin embargo, comparado con cifras del 2012, la tasa de participación de las mujeres era de 49.9% y la de los hombres de 71.4%. En efecto, la breve evolución de la

tasa de participación demuestra que se mantiene la tendencia positiva respecto a la reducción de la brecha de género.

Con una tasa de desempleo tan baja 7.6% para las mujeres y 5.6% para los hombres y con su tendencia histórica a la baja, es necesario prestar atención al escenario donde se desempeñan los empleos y verificar su calidad, característica que se refleja en la formalidad, productividad, la cobertura de seguridad social, las remuneraciones de los trabajadores y demás. Esto porque como lo asegura la OIT, al menos 130 millones de trabajadores de América Latina y el Caribe están ocupados pero en condiciones de informalidad (Panorama Laboral América Latina y el Caribe)<sup>97</sup>.

Para incorporar la igualdad de género en la construcción de políticas de empleo, en la eliminación de la feminización de la pobreza y en el mercado de trabajo en general, cinco organismos internacionales unieron sus esfuerzos para elaborar el informe “Trabajo Decente e igualdad de género: Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe” entre ellos, la Organización Internacional del Trabajo, ONU mujeres (entidad de la ONU para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (en adelante CEPAL). En el citado documento se expone cómo la construcción de sociedades más inclusivas e igualitarias deben contener políticas públicas de trabajo, políticas que se encarguen de fortalecer y hacer que permanezca la inserción y el ascenso de las mujeres en el mercado laboral, sobre todo en condiciones de igualdad (OIT, ONU mujeres, PNUD, CEPAL)<sup>98</sup>.

---

<sup>97</sup> Organización Internacional del Trabajo (2013). “Panorama Laboral 2013 América Latina y el Caribe”. 2013. P. 19. Recuperado de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_232760.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_232760.pdf).

<sup>98</sup> OIT/ONU Mujeres/PNUD/CEPAL. Op cit. P. 13.

En este mismo estudio se expone que las desigualdades que aún persisten en tierras de América Latina y el Caribe no solo obedecen a desigualdades de género, sino también se observan las enormes desigualdades entre las mujeres. Sus casos expuestos: en la región no es lo mismo ser una mujer afrodescendiente o indígena, joven o adulta mayor, residir en zonas rurales o urbanas, tener o no hijos, entre otras (OIT, ONU mujeres, PNUD, CEPAL)<sup>99</sup>, como lo describen las organizaciones: “Las desigualdades de género son consecuencia directa de las perspectivas tradicionales sobre el lugar y el papel que deben ocupar las mujeres en la sociedad, basadas en prejuicios y discriminaciones, que no sopesan los avances que ha experimentado la región y sus efectos en las sociedades”.

Frente a lo anterior, se hace urgente invertir en la construcción de la igualdad de género, de abolir cualquier tipo de brecha existente entre hombres y mujeres, y hacer que la autonomía económica y el rol participativo de las mujeres en el campo laboral jueguen un papel fundamental. La generación de trabajo decente es una estrategia de importantes efectos para este objetivo.

La promoción del empleo productivo para las mujeres requiere de una acción concertada entre los gobiernos y las sociedades. Se necesita de una coordinación efectiva entre las entidades públicas y privadas, asociaciones de mujeres y defensores de los derechos humanos; absolutamente todos son los entes encargados de revertir la desigualdad social y la exclusión por sexo.

El desarrollo puede ser condición fundamental para promocionar la igualdad, sin embargo es insuficiente. Los países necesitan trabajar por un desarrollo incluyente y sostenible, donde el tema de género o la dimensión de género se manifiesten desde el comienzo. Esto necesita de un trabajo conjunto entre políticas de empleo,

---

<sup>99</sup> OIT/ONU Mujeres/PNUD/CEPAL. Op cit. P. 13.

sociales y económicas, todas con una perspectiva de género (OIT, ONU mujeres, PNUD, CEPAL)<sup>100</sup>.

Se convierte en una tarea prioritaria de la región reducir las desigualdades y de igual forma disminuir la persistencia de brechas de género para que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres de conseguir un trabajo decente.

6.1.2. Análisis descriptivo del mercado laboral en Colombia. Las desigualdades de género en el escenario colombiano se hacen evidentes. Según la CEPAL<sup>101</sup>, en el casco urbano durante los últimos 25 años, las mujeres han venido incrementando su tasa global de participación de la siguiente manera, en 1982 contaban con una participación del 37%, en 1992 esa cifra pasó a ser del 47% y en el 2002 del 49%, siendo para ese año una de las más altas en América Latina. No obstante, como lo analiza Pineda & Acosta<sup>102</sup>, el crecimiento de esa tasa de participación de las mujeres se frena, luego de alcanzar ese pico en el año 2002; esta situación se presenta porque algunas mujeres retornan a actividades no remuneradas, hecho que genera que la tasa de participación se estabilice en 54% para el período comprendido entre 2006-2009. Como lo mencionan los autores, en este lapso de tiempo se alcanzó el *techo de género* de la participación laboral femenina.

Como lo expresa Pineda & Acosta<sup>103</sup>: “El *techo de género* significa que un grupo de mujeres realmente significativo y que pudiendo trabajar en el mercado remunerado, permanece en lo que se denomina en las estadísticas “la población económicamente inactiva”, es decir, son mujeres que no estando estudiando ni pensionadas, no participan en el mercado formal, trabajan exclusivamente en

---

<sup>100</sup> OIT/ONU Mujeres/PNUD/CEPAL. Op cit. P. 97.

<sup>101</sup> Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL. Panorama Social de América Latina 2008. 2008.

<sup>102</sup> Pineda, J. y Acosta, C. Distribución del ingreso, género y mercado de trabajo en Colombia; en *Mercado laboral colombiano. Cuatro estudios comparativos*, Organización Internacional del Trabajo OIT, Bogotá, 2009. P. 5.

<sup>103</sup> Ibid., P. 6.

actividades no remuneradas y participan ampliamente en la economía del cuidado desempeñando su rol reproductivo”.

En este mismo estudio se analiza la participación laboral tanto de las mujeres como de hombres, en el año de 1982 las mujeres representaban tan solo el 36% de los ocupados en las principales áreas metropolitanas, para 1992 pasaron a ser el 41% y ya en el 2002, tenían una participación del 44%<sup>104</sup> cifras que ponen en evidencia que las mujeres a través del tiempo han venido ocupando un porcentaje creciente del total de la población ocupada urbana en Colombia.

Por su parte, la tasa de ocupación de los hombres demuestra un rendimiento contrario, en la primera mitad de los 90 su participación laboral era cercana al 70%, sin embargo, durante los períodos de crisis este dato mostró una caída continua pasando del 66% en 1996 al 61% en el año 2000. Es a partir del 2001 cuando la participación de los hombres en el mercado laboral empieza levemente a recuperarse hasta alcanzar una cifra del 64% en el período entre 2006-2009<sup>105</sup>.

De las diferencias de sexo se pueden extraer dos conclusiones: la primera tiene que ver con la tasa de ocupación de las mujeres, como ésta ha cambiado en forma semejante a la de los hombres, pero con un crecimiento moderado y constante. La segunda es importante precisar que un elemento necesario para lograr la equidad de género es obtener la mayor absorción de mujeres en el mercado de trabajo, lo cuestionable es la forma como esto ocurre porque como lo determina la OIT, las mujeres suelen trabajar en las ocupaciones más precarias caracterizadas por condiciones más desfavorables de trabajo, por ejemplo, en el servicio doméstico, trabajos por cuenta propia no profesionales ni técnicas y las ocupadas en la microempresa<sup>106</sup>.

---

<sup>104</sup> Ibid., P. 11.

<sup>105</sup> Ibid., Pág. 11.

<sup>106</sup> OIT. Op cit. P.4

En este contexto, las mujeres enfrentan mayores dificultades para insertarse en el mercado de trabajo y cuando lo logran experimentan peores condiciones que se traducen en formas diferentes de segmentación y discriminación. Como lo plantea Maurizio<sup>107</sup> es necesario hablar de la *transversalización* de la perspectiva de género y de la formulación de políticas específicas para mujeres con un enfoque de reconocimiento de su rol tanto en el proceso productivo, como en el reproductivo y no remunerado, y de la importancia de ambos para el funcionamiento del sistema económico.

La transversalización es definida por la OIT<sup>108</sup> como: “El proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y mujeres cualquier acción que se planifique, ya sea de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las necesidades y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, se integren en la elaboración, control y evaluación de políticas y programas en todas las esferas económicas, políticas y sociales. Su objetivo final es conseguir la igualdad de los géneros, para que tanto mujeres como hombres puedan participar en la labor de desarrollo y se beneficien de ella por igual”.

Con esta medida, lo que se busca es luchar contra las consecuencias directas que genera cualquier tipo de discriminación.

El segundo aspecto hace mención a la formulación y aplicación de políticas laborales orientadas a grupos específicos de mujeres, el objetivo de estas políticas es apuntar a la generación de empleo decente y que a la vez garanticen la protección y el fortalecimiento de la población afectada por situaciones laborales desfavorables<sup>109</sup>.

---

<sup>107</sup> MAURIZIO, R. Op cit. P. 5.

<sup>108</sup> Organización Internacional del Trabajo. Definición de la Transversalización de la perspectiva de género. 2004. Recuperado en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>.

<sup>109</sup> MAURIZIO, R. Op cit. Pág. 5.

Roxana Maurizio<sup>110</sup> en su documento “Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina” explica la necesidad de incorporar el enfoque de género en las políticas del mercado laboral, lo fundamental de este requisito lo aborda así:

Es el trabajo decente la vía principal para reducir la pobreza y aumentar el bienestar de los individuos, así como también la autonomía especialmente de las mujeres.

Existen condiciones laborales desventajosas para las mujeres, a través “del lado de la demanda” por motivos de segregación y discriminación y “del lado de la oferta” hace alusión a las dificultades que se presentan al no poder combinar el trabajo remunerado con el trabajo reproductivo y no remunerado.

Cada vez más, son las mujeres las proveedoras únicas o principales de ingresos en sus hogares.

Precisamente, en el momento del análisis de las políticas del mercado laboral es indispensable que éstas tengan una perspectiva de género, el objetivo del diseño de este tipo de políticas será reducir y eliminar la discriminación y segregación que experimentan las mujeres en sus puestos de trabajo. Lo anterior se soporta en un argumento propuesto por Maurizio<sup>111</sup>, donde deja en claro que la equidad de género es un componente esencial del proceso de desarrollo económico, de integración social y de consolidación de sociedades democráticas. Eso significa que si se aprovecha el capital humano de las mujeres, incrementarían los niveles de productividad, competitividad y el crecimiento en general de las economías, ello porque se están utilizando todos los factores de producción. No obstante, la discriminación es un elemento primordial pero no suficiente al momento de combatir la pobreza.

---

<sup>110</sup> Ibid., P. 7.

<sup>111</sup> Ibid., P. 8.

Para lograr una inserción laboral equitativa, es necesario incorporar la dimensión de género en las instituciones laborales y en las políticas de mercado laboral. Es indispensable superar la visión que se tiene de que las mujeres tan solo son oferentes de cuidados del hogar y que solo cumplen su rol reproductivo (Maurizio)<sup>112</sup>.

## 6.2. BALANCE DE LOS INDICADORES DE TRABAJO DECENTE APLICADOS AL ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA Y SU RELACIÓN CON LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO

El trabajo es reconocido como un derecho fundamental desde el enfoque de desarrollo humano. Es la oportunidad para que las personas hagan uso de sus capacidades y busquen el bienestar propio y el de la sociedad. Desde esta perspectiva, se habla de los logros fundamentales de los individuos (funcionamientos): del ser y del hacer; y de las capacidades que tiene cada uno para elegir libremente entre la gama de opciones de vida<sup>113</sup>. En este punto se combinan las capacidades y funcionamientos que permiten escoger el tipo de vida que se quiere vivir.

Una propiedad innata del desarrollo humano es la importancia que se le otorga a los derechos que toda persona posee. En efecto, la OIT ha orientado sus políticas para fomentar este tipo de desarrollo, aparte de plantear propuestas que generen ingresos también impulsa los diferentes derechos laborales. Desde su fundación, su misión ha sido velar por las condiciones de vida de los trabajadores y promover sus derechos como el de la seguridad, protección social, igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres, entre otros<sup>114</sup>.

---

<sup>112</sup> Ibid., P.8.

<sup>113</sup> SEN, A. Op cit. P. 157.

<sup>114</sup> OIT. Óp cit. 4

La Conferencia Internacional del Trabajo en 1999, en aras de buscar un concepto que junte los funcionamientos y las capacidades del desarrollo humano promueve creativamente el “Trabajo Decente”, definiéndolo como el trabajo productivo a través de principios como la seguridad, equidad, desarrollo personal y social, y dignidad humana (Conferencia Internacional del Trabajo)<sup>115</sup>.

Hace aproximadamente 14 años desde su creación, la propuesta se ha ido moviendo mundialmente y se ha enfocado en analizar con lupa las condiciones laborales de los trabajadores y promover de esta manera el trabajo decente. Desde este punto de vista, el ejercicio que se realiza actualmente en Bucaramanga y su área metropolitana representa un trabajo pionero en el tema para la región.

Frente al dinamismo económico que presenta el AMB resulta importante contar con un plan que se encargue de medir el trabajo decente de la región, que permita analizar hacia dónde van y con qué garantías cuenta la población. Es realmente importante analizar tanto la dinámica empresarial, su productividad y competitividad, así como las diferentes formas de organización social de los trabajadores, de sus oportunidades, de su protección social y la de su familia, etc. Desde el ejercicio ya realizado en los dos primeros capítulos del documento de análisis de trabajo decente para la ciudad y permaneciendo en la línea de los indicadores propuestos por la OIT, se pueden lograr algunas conclusiones de tipo general para cada dimensión del trabajo decente:

La dimensión de oportunidades de trabajo tiene un resultado positivo a través del quinquenio estudiado, gracias a la dinámica que se ha presentado en el mercado de trabajo del AMB. La tasa de ocupados por su parte presenta mejores cifras comparadas con las de las grandes ciudades; para el año 2013 el 64,08% de la población se encontraba ocupada, comparada con el 58,28% de los ocupados de

---

<sup>115</sup> CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Op cit. P. 1-26.

las 13 áreas metropolitanas. Otro indicador dentro de esta dimensión es la tasa de desempleo, cifras que también alientan a nivel regional si se comparan con las 13 áreas metropolitanas del país. El AMB se ubica dentro de las 5 áreas metropolitanas con las menores tasas de desempleo en sus economías. Para el año 2012 la tasa de desempleo en la región santandereana era de 9,72%, frente al 11,40% de la tasa de desempleo de las 13 áreas metropolitanas. No obstante, el indicador de la informalidad no cesa ante el impulso de la economía de la región, situación que significa que la tasa de informalidad tiene una alta representación (59,72%) si se compara con las 13 áreas metropolitanas (57, 15%) del año 2013; pese que a través del periodo de estudio la tendencia es a la baja es necesario analizar cualquier tipo de oportunidades laborales para verificar que no sean desempeñadas en el campo informal y lograr que desde este indicador también se tenga un resultado positivo para el trabajo decente.

Cuando se analiza la tasa de informalidad desde la desagregación por sexo en el AMB, con las cifras arrojadas se observa que a pesar de que las mujeres están ocupadas y hacen parte del mercado laboral, lo están haciendo desde la informalidad, en efecto para el año 2013 las mujeres contaban con una tasa de informalidad de 62.32% comparada con una tasa de informalidad de 57.32% de los hombres.

La dimensión de ingresos adecuados y trabajos productivos presenta tendencias contradictorias que se contrarrestan. Por un lado, el indicador de tasa de trabajadores pobres por sexo percibe una mayor existencia de trabajadoras pobres frente a los trabajadores pobres en el AMB. Para el año 2013 las mujeres contaban con una representación en este indicador de 7,30% comparado con una cifra de 2,60% de los hombres. Situación que da cabida al análisis de quiénes capturan los ingresos de manera significativa y quiénes de una menor forma. Por otra parte, la dimensión toma un aire alentador gracias al indicador de los bajos ingresos; allí la tasa para el AMB es de 14,87% frente al 21,35% de las 13 áreas

metropolitanas para el año 2013, hecho que indica que los trabajadores de la región cuentan con una mejoría salarial debido al impulso que ha tenido la economía a través del quinquenio de estudio.

La dimensión horas de trabajo decente arroja un resultado positivo para el trabajo decente, esto se refleja en la Tasa de Variación Media Acumulativa (TVMA) de -15% para el AMB, reportando una reducción del trabajo excesivo durante el quinquenio analizado. En contraste, la tasa de variación de las 13 áreas metropolitanas fue de -2,64%. Este indicador refleja cómo en el periodo analizado (2009-2013) la tasa de jornadas laborales excesivas es mayor en los hombres con respecto a las mujeres del AMB. Esta dimensión es preocupante en la medida en que la brecha de género tiene un valor aproximado de 17 puntos porcentuales y va en aumento a través del tiempo, suceso que permite explicar que los hombres aún siguen ocupándose en la esfera pública, mientras las mujeres se emplean con medio tiempo debido a la presión de la sociedad por tener que combinar su trabajo remunerado y productivo.

La dimensión de conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal se estudia desde la perspectiva de desagregación por sexo, allí se obtiene que en el quinquenio analizado los hombres del AMB se desempeñan en mayores jornadas en el mundo laboral, hecho que significa que las mujeres se ven obligadas a compartir su tiempo remunerado con el no remunerado. Esta dimensión con el transcurrir de los años presentó una dinámica estable.

La dimensión de estabilidad y seguridad en el trabajo se concluye difícilmente dado los diferentes rangos de análisis que se le otorgó; cuando se observa el mínimo período de permanecer en un trabajo (hasta 1 año) se divisa que son las mujeres del AMB son las que llevan la batuta comparado con los hombres de la región; en el año 2013 las mujeres tenían una representación de 18,70% frente al 17,50% de los hombres. Sin embargo, en el máximo rango (más de 32 años) para

el 2013 los hombres del AMB cuentan con mayor antigüedad en el trabajo (0,70%), en contraste con la representación de las mujeres en este indicador (0,60%). Cifras que permiten intuir que la estabilidad laboral es percibida de manera equilibrada para hombres y mujeres. Esta quinta dimensión arroja un resultado negativo para el trabajo decente.

La dimensión de igualdad de oportunidades y trato en el trabajo tiene un aire alentador como resultado, dado que se puede observar una participación equilibrada de mujeres y hombres dentro del total de ocupados del AMB para el quinquenio de estudio, aunque aún persiste una brecha de género en este indicador de aproximadamente 2 puntos porcentuales hasta el 2011 y de 4% para los años 2012 y 2013. No obstante, si se analiza esta dimensión desde el indicador de jornadas laborales decentes se logra apreciar que aún permanece la división sexual del trabajo, hecho que puede generar un efecto negativo a la dimensión como característica de trabajo decente.

La dimensión sobre entorno de trabajo seguro presenta una tendencia positiva al momento de comparar las cifras del AMB con las nacionales para el periodo 2009-2011, tanto en el número de muertes como en los accidentes profesionales no mortales, indicadores que reflejan un ambiente de seguridad en el trabajo en el AMB y Santander. A lo anterior se suma que la estimación que se logra para el AMB en cuanto a los inspectores laborales tiene mayor representatividad (0,735%) si se compara con el promedio nacional (0,262%), cifras que permite intuir que la región sí cuenta con una medida de monitoreo laboral.

La dimensión de seguridad social presenta un resultado negativo debido a las bajas tasas que hay de mayores de 65 años ocupados recibiendo una pensión; la TVMA del quinquenio analizado fue de -1,22% para el AMB, cifra que indica que la tasa presentó una disminución a través del tiempo. Lo anterior es producto de las dificultades para acceder a este beneficio, situación que conduce a que la

pobreza se concentre en los ocupados adultos mayores y que el tema de la dignidad humana se vea evaporizado. A ello se suma el indicador de personas que cotizan a una pensión, cuyo resultado es alarmante porque más del 50% de los ocupados del AMB no cotizan a ningún fondo de pensiones; para el 2013 la proporción de la población que cotizaba a un fondo de pensiones era de 39,89%, frente al 40,80% de las 13 áreas metropolitanas. Si este análisis se hace desde la perspectiva de segregación por sexo se ve que las mujeres del AMB son las que tienen una tasa menor (36,32% para el año 2013) comparada con los hombres (43,18% en el 2013), brecha que permite pronosticar que serán las mujeres las que se ubiquen en el futuro en las cifras de pobreza.

La dimensión de diálogo social y representación de trabajadores y empleadores refleja un déficit en dos de los tres indicadores que la componen. El indicador de la tasa de sindicalización en los trabajadores del AMB ha tenido a través del quinquenio estudiado un leve crecimiento, cifras que son preocupantes porque no se está cumpliendo con el derecho al diálogo social de los trabajadores; en el año 2013 la tasa de sindicalización para el AMB tenía una representación de 3,95% frente al 4,06% de las 13 áreas metropolitanas. Lo anterior se complementa con el indicador de tasa de cobertura de negociación colectiva, indicador que tiene una representación pequeña. No obstante, el escenario no es igual de desalentador para el indicador de las empresas afiliadas a organizaciones de empleadores, allí se constata el crecimiento de empresas matriculadas a la Cámara de Comercio de la Ciudad, entre los años 2011 y 2013 crecieron 5.163 empresas, suceso que indica que han incrementado las inversiones en sociedades.

Como recopilación de los resultados arrojados por las dimensiones definidas de trabajo decente, 3 presentan un balance positivo y a este escenario bueno se suman 2 dimensiones que tienen como resultado un recuento alentador y estable; 3 presentan un balance negativo y 1 dimensión que presenta dos indicadores con tendencia contradictoria que se contrarrestan. Todo en conjunto demuestra lo

global y complejo que es el tema de trabajo decente y la poca relación que se guarda entre dimensiones, porque aunque todas apuntan a la misma meta cada una mantiene su autonomía y su comportamiento no afecta el de las demás.

A continuación se presenta un cuadro de control en el cual se resume el balance de trabajo decente que ha experimentado la población ocupada del AMB para los años 2012 y 2013 haciendo énfasis en la discriminación por sexo.

Tabla 23: Dimensiones e indicadores de trabajo decente para el AMB, 2011, 2012

Dimensión 1: Oportunidades de Empleo				
Indicador Estadístico	2012	2013	Sexo	Balance
1. Tasa de ocupación	33,67%	33,27%	Hombres AMB	Leve cambio negativo
	30,46%	30,81%	Mujeres AMB	Leve cambio positivo
2. Tasa de desempleo	8,58%	7,57%	Hombres AMB	Cambio positivo
	10,73%	12,06%	Mujeres AMB	Cambio negativo
3. Tasa de informalidad	58,16%	57,32%	Hombres AMB	Cambio positivo
	63,17%	62,32%	Mujeres AMB	Cambio negativo

Dimensión 2: Ingresos Adecuados y trabajo productivo				
4. Tasa de trabajadores pobres	2,60%	2,60%	Hombres AMB	Estable
	7,70%	7,30%	Mujeres AMB	Leve cambio positivo
5. Asalariados con bajos ingresos	6,19%	10,63%	Hombres AMB	Cambio negativo
	11,93%	19,44%	Mujeres AMB	Cambio negativo

Dimensión 3: Horas de Trabajo decente				
6. Trabajo en horas laborales excesivamente largas	52,08%	47,76%	Hombres AMB	Cambio positivo
	32,73%	30,51%	Mujeres AMB	Cambio positivo

Dimensión 4: Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal				
7. Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado	7,17 horas	7,5 horas	Hombres AMB	Leve cambio positivo
	8,9 horas	8,9 horas	Mujeres AMB	Estable

Dimensión 5: Estabilidad y seguridad en el trabajo				
8. Antigüedad en el trabajo	67 meses	66 meses	Menor estabilidad en meses	

Dimensión 6: Igualdad de oportunidades y trato en el empleo				
9. Segregación ocupacional por sexo	52,49%	51,92%	Hombres AMB	Cambio positivo
	47,50%	48,70%	Mujeres AMB	Cambio negativo
10. Proporción de las mujeres en cargos directivos	10,00%	8,40%	Hombres AMB	Cambio negativo
	4,90%	4,70%	Mujeres AMB	Cambio negativo

Dimensión 7: Entorno de trabajo seguro			
	2010	2011	
11. Tasa de accidentes de trabajos mortales	5,40%	5,80%	Cambio Negativo
12. Tasa de accidentes de trabajos no mortales	6,50%	7,80%	Cambio Negativo
13. Inspección Laboral (Año 2013)		73,50%	Por cada 10.000 ocupados

Dimensión 8: Seguridad social				
	2012	2013		
14. Proporción de la población mayor de 65 años que percibe una jubilación	22,88%	21,94%	Hombres AMB	Cambio negativo
	9,80%	10,43%	Mujeres AMB	Cambio positivo
15. Proporción de la población ocupada que cotiza a un fondo de pensiones	40,96%	43,18%	Hombres AMB	Cambio positivo
	34,66%	36,32%	Mujeres AMB	Cambio negativo

Dimensión 9: Diálogo social				
16. Tasa de sindicalización	2,47%	4,09%	Hombres AMB	Cambio positivo
	2,36%	3,79%	Mujeres AMB	Cambio positivo
17. Empresas afiliadas a organizadores de empleadores	14.264 empresas	15.719 empresas	N.D.	
18. Tasa de cobertura de la negociación colectiva			N.D.	

Fuente: Con base en la GEIH, 2009-2013

## BIBLIOGRAFÍA

Cámara de Comercio de Bucaramanga. Disponible en:  
<http://www.camaradirecta.com/>

Castro, O. (2012). "Nivel de Cumplimiento en Trabajo Decente en Colombia". Disponible en internet:  
[http://www.usergioarboleda.edu.co/estudios\\_constitucionales/boletin\\_32/nivel\\_de\\_cumplimiento.pdf](http://www.usergioarboleda.edu.co/estudios_constitucionales/boletin_32/nivel_de_cumplimiento.pdf). Pág. 119.

Cejudo, R. (2007). Capacidades y Libertad. Una aproximación a la teoría de Amartya Sen. Revista Internacional de Sociología. Recuperado de:  
<http://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/2209/50.pdf?sequence=1>. Pág. 22.

Colombia', en *Mercado laboral colombiano. Cuatro estudios comparativos*, Organización Internacional del Trabajo OIT, Bogotá, Pág. 38.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL (2008). Panorama Social de América Latina 2008. Recuperado en: [http://www.cepal.org/publicaciones/xml/2/34732/pse2008\\_versioncompleta.pdf](http://www.cepal.org/publicaciones/xml/2/34732/pse2008_versioncompleta.pdf)

Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL y OIJ (2003). CEPAL y OIJ. Juventud e inclusión social en Iberoamérica. Santiago de Chile. Pág. 53.

Conferencia Internacional del Trabajo, 98<sup>a</sup> . reunión, 2009 (2009). Pág 274. Disponible en internet: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_106175.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_106175.pdf)

Departamento Administrativo Nacional de Estadístico (2013). Informe de Mercado Laboral del DANE.

Departamento Administrativo Nacional de Estadístico (2014). Disponible en internet: <https://www.dane.gov.co/>

Dewan, S. y P. Peek (2007). "Beyond the Employment/Unemployment Dichotomy: Measuring the Quality of Employment in Low Income Countries, Policy Integration and Statistics Department", Ginebra. Pág.17.

EGGER, P. Y SENGENBERGER, W. (2002). "Problemas y políticas del Trabajo Decente". Citado por LABRUNEE, M. (2004). "El rol de las redes productivas en la creación de empleo digno". Pág. 107.

Escuela Nacional Sindical. (2010). Sistema Laboral y Sindical.

Espinoza, M. (2003). Trabajo decente y protección social. Eje para la acción sindical. Santiago, Chile: OIT. P. 6. Recuperado de: <http://white.oit.org.pe/ssos/documentos/trabajodecenteyproteccionsocial.pdf>

FASECOLDA (2014). Base de datos de accidentes profesionales mortales y no mortales.

Fundación Mujer y Futuro (2009). Diagnóstico de Brechas de Género en Santander. Secretaría de Planeación Departamental. Bucaramanga. Disponible en: <http://www.equidadmujer.gov.co/mecanismos/Documents/santander/Gobernaci%C3%B3n%20de%20Santander/brechas-generos-santander.pdf>. Pág. 319.

GERLACH, M. (2010). "El Trabajo Decente: concepto y aplicabilidad en Chile". Chile. Disponible desde internet en: [http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/de-gerlach\\_m/html/index-frames.html](http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/de-gerlach_m/html/index-frames.html). Pág. 85.

Ghai, D. (2003). "Trabajo decente. Concepto e indicadores". Revista Internacional del Trabajo. Disponible en: internet: <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>. Pág. 35.

Instituto Internacional de Estudios Laborales Ginebra (2006). "Material Pedagógico sobre el Trabajo Decente". Pág. 132.

LANARI, M. (2004). "El camino entre el fin del trabajo y el Trabajo Decente". Disponible en internet: <http://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/00417.pdf>. Pág. 24.

Lanari, M.E (2008). Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo Empleo Y Seguridad, Octubre. Disponible en internet: [http://www.trabajo.gov.ar/downloads/biblioteca\\_estadisticas/toe03\\_07trabajo-decente.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/downloads/biblioteca_estadisticas/toe03_07trabajo-decente.pdf). Pág. 26.

López A. (2009). Mujer y Tiempo crónicas. Medellín. Disponible en: [http://www.confiar.coop/fundacion/images/archivospdf/Aura\\_Lopez/2009-Mujer\\_y\\_Tiempo.pdf](http://www.confiar.coop/fundacion/images/archivospdf/Aura_Lopez/2009-Mujer_y_Tiempo.pdf). Pág. 104.

MAURIZIO, R. (2010). "Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina". División de Desarrollo Económico. Santiago de Chile. Pág. 53.

Naciones Unidas (2006). "Full and Productive Employment and Decent Work". United Nations Publications. Pág. 291.

OIT. 2001. “Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global”. Memoria del Director. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/rep-i-a.pdf>. P. 6-7

Organización Internacional del Trabajo (1999). “Trabajo Decente”, Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo (2001). Panorama Laboral América Latina y el Caribe 2001 (Lima, OIT).

Organización Internacional del Trabajo (2002). Panorama Laboral América Latina y el Caribe 2002 (Lima, OIT).

Organización Internacional del Trabajo (2004). “Definición de la Transversalización de la perspectiva de género”. Disponible en internet: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>.

Organización Internacional del Trabajo (2005). Panorama Laboral América Latina y el Caribe 2005 (Lima, OIT).

Organización Internacional del Trabajo (2008). “Medición del Trabajo Decente”. Pág. 67.

Organización Internacional del Trabajo (2013). “Panorama Laboral 2013 América Latina y el Caribe”. Disponible en internet: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_232760.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_232760.pdf). Pág. 138.

Organización Internacional del Trabajo/ONU Mujeres/ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo/Comisión Económica para América Latina y el Caribe

(2013). Trabajo Decente e igualdad de género: Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. Chile. Disponible en internet: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_233161.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf). Pág. 234.

Pineda, J. (compilador) (2013). El trabajo decente en Bogotá: diagnóstico, análisis y perspectivas. Ediciones Uniandes. Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. Bogotá. Pág. 201.

Pineda, J. y Acosta, C. Distribución del ingreso, género y mercado de trabajo en Colombia”, en Mercado laboral colombiano. Cuatro estudios comparativos. Organización Internacional del Trabajo OIT, Bogotá, 2009. P. 157.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Colombia (2007). Estrategia Equidad de Género PNUD Colombia. Disponible en internet: [http://www.pnud.org.co/img\\_upload/196a010e5069f0db02ea92181c5b8aec/Estrategia%20de%20genero%20PNUD%20Colombia.pdf](http://www.pnud.org.co/img_upload/196a010e5069f0db02ea92181c5b8aec/Estrategia%20de%20genero%20PNUD%20Colombia.pdf). Pág. 36.

Red ORMET (2013). “¿Igualdad salarial entre hombres y mujeres en Santiago de Cali? De la legislación a la realidad”. Pág. 124.

Red ORMET (2013). “Brechas de género en el Mercado de trabajo de pasto”. PNUD. Pág. 76.

Red ORMET (2013). “Participación de la mujer en el mercado laboral en el municipio de Riohacha”. Pág. 11.

Red ORMET (2014). “Brechas de género en el mercado laboral”. Caja de Herramientas. PNUD. Pág. 67.

Revista Internacional de Trabajo (2003). “La medición del Trabajo Decente con indicadores estadísticos”. Pág. 195.

RODGERS, G. (2008). “El Trabajo Decente como una meta para la economía global”. Disponible en internet: [http://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file\\_articulo/rodger.pdf](http://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_articulo/rodger.pdf). Pág. 28.

SEN, A (1997). “Inequality, unemployment and contemporary Europe”, International Labour Review, vol. 136, n.2, Pág. 15.

SEN, A. (2000). Desarrollo y Libertad. México. Disponible en: <http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catgenyeco/Materiales/2011-12-07%20III2AmartyaSenCap8LaAgenciadelasMujeresyelCambioSocial.pdf>. Pág. 249.

Stoller, R. Y Money J. (1968). “Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity”. Science House. Pág.383.

VALDIVIESO, M. (2009). “Globalización, Género y Patrón de Poder”. Colección Grupos de Trabajo de Clacso. Disponible en internet: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/grupos/giron/03valde.pdf>. Pág. 52.