

**CALIDAD DEL EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE SINCELEJO-SUCRE, 2012-2014**

**CINDY LUZ GÓMEZ PÉREZ**

**MOISÉS DAVID PADILLA RODRÍGUEZ**

**UNIVERSIDAD DE SUCRE**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

**PROGRAMA DE ECONOMÍA**

**2016**

**CALIDAD DEL EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE SINCELEJO-SUCRE, 2012-2014**

**CINDY LUZ GÓMEZ PÉREZ**

**MOISÉS DAVID PADILLA RODRÍGUEZ**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE ECONOMISTAS**

**DIRECTOR**

**CLAUDIA MILENA PÉREZ PERALTA**

**ECONOMISTA**

**CODIRECTOR**

**ARIEL ENRIQUE ALVIZ PÉREZ**

**ECONOMISTA**

**UNIVERSIDAD DE SUCRE**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

**PROGRAMA DE ECONOMÍA**

**2016**

**NOTA DE ACEPTACIÓN:**

---

---

---

---

---

---

**Firma del presidente del jurado.**

---

**Firma del jurado.**

---

**Firma del jurado.**

## **DEDICATORIA**

A Dios y a nuestros padres;  
Por darnos tanto aunque parezca poco.

## AGRADECIMIENTOS

A Dios, ser maravilloso y amado, que me brindó la oportunidad de participar en este hermoso proyecto y me dio la constancia para continuar aun cuando las cosas parecían complicarse (¡Y sí que se complicaron!); A mis padres, por apoyarme económica y emocionalmente, a la familia Gómez Montes por facilitarme los medios en las ocasiones que más lo requería y a la familia Gutiérrez Pérez por brindarnos su casa y hospitalidad. También agradezco a mi directora y codirector Claudia Pérez y Ariel Alviz, respectivamente, quienes sin su gran esfuerzo y colaboración nada de esto hubiese sido posible.

A mi compañero de lucha, Moisés Padilla, por incitarme a realizar este proyecto con él y por no desertar ni un solo segundo ante lo adverso; a su familia por brindarnos apoyo en cada momento que lo necesitamos y siempre acompañarnos durante este complejo proceso, A mis compañeros de casa que me acompañaban a realizar cualquier gestión, en especial a Aquiles. Por último agradezco a mis amigos Kelly, Ana, Andrés, Milagros, Esteicy y a Carlos por sus buenos deseos y apoyo moral. Gracias a todos por hacer esto una realidad.

**Cindy L. Gómez P.**

## AGRADECIMIENTOS

Los que hemos decidido embarcarnos en la realización de un trabajo investigativo llegamos a ser plenamente conscientes de que, más allá de nuestro esfuerzo, se requiere del apoyo de quienes nos rodean, con el fin de facilitar (aunque sea un poco) nuestra labor durante este duro proceso. Personalmente, me resulta imposible iniciar este espacio sin expresar mi más sincero agradecimiento a Dios, de quien estoy plenamente seguro provino esta idea, por ayudarnos a realizar un trabajo que parecía complejo e interminable desde su inicio.

A nuestros directores, Claudia Pérez y Ariel Alviz, por su guía e invaluable aporte. A mi familia por su constante y desinteresado apoyo. A mis amigos y al grupo Mango Biche (¡Sí, a ustedes!) por su permanente acoso que, sin duda, representó un aliciente a la hora de darle una mayor celeridad a la finalización de este proyecto. A Isaías Samur por darme la oportunidad de tener una nueva experiencia laboral que me dejó grandes enseñanzas y por facilitarme algunos medios que favorecieron la construcción del presente trabajo. Por último, A mi compañera y amiga, Cindy Gómez, por tolerarme todo el tiempo que hemos estado junto (¡Sé cuán difícil es!) y por decidirse a acompañarme en un camino que, si bien no sería fácil transitar, al final nos dejaría grandes recompensas.

**Moisés Padilla R.**

## RESUMEN

En el presente trabajo se aborda la problemática existente sobre la calidad del empleo en Sincelejo durante los años 2012-2014, teniendo como objetivo principal analizar la evolución de la misma en el municipio a partir de la construcción de un índice sintético de calidad del empleo con información proveniente de la Gran Encuesta Integrada de Hogares. Las variables que conforman este índice de calidad son el ingreso, la jornada laboral, el tipo de contratación y el acceso a seguridad social. Los resultados que se obtuvieron muestran que en Sincelejo existen bajos niveles de calidad del empleo, además de ser uno de los municipios que más baja calidad presenta dentro de las 23 principales ciudades del país; por lo que se podría afirmar que, Sincelejo se ubica dentro de las peores plazas de trabajo en el territorio nacional. Se puede destacar que no existen grandes diferencias entre géneros; sin embargo, las mujeres poseen los empleos de mejor calidad dentro del municipio.

Clasificación JEL: E24, E26, J01, J24.

**Palabras claves:** Calidad del empleo, salarios, contrato laboral, jornada laboral, seguridad social, capital humano, economía laboral, economía informal.

## ABSTRACT

In the following work the existing problems on the quality of employment in Sincelejo during the years 2012-2014 is approached, having as a main objective to analyze the evolution of the same in the municipality as from building a synthetic index of employment quality with information coming from the Great Integrated Household Survey. The variables that make up this quality index are income, working hours, type of contract and access to social security. The results obtained show that there are low levels of job quality in Sincelejo, besides of being one of the municipalities that has lower quality in 23 major cities; so it could said that, Sincelejo is located in the worst places of work in the country. It can be noticed that there are no major differences between genders; however, women have better quality jobs in the municipality.

JEL Classification: E24, E26, J01, J24.

Keywords: Quality of employment, wages, employment contract, working hours, social security, human capital, labor economy, informal economy.

## TABLA DE CONTENIDO

		<b>pág.</b>
1.	CAPITULO I .....	15
1.1.	INTRODUCCIÓN .....	15
1.2.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	18
1.3.	PREGUNTA PROBLEMA .....	20
1.4.	JUSTIFICACIÓN .....	21
2.	CAPÍTULO II .....	23
2.1.	MARCO TEÓRICO .....	23
2.2.	VARIABLES DETERMINANTES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO .....	25
2.3.	VARIABLES PROPUESTAS PARA LA MEDICIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO SEGÚN OTROS AUTORES .....	27
	Tabla 1. Variables propuestas para la medición de la calidad del empleo según otros autores.....	27
2.4.	LA CALIDAD DEL EMPLEO Y LA INVERSIÓN EN EL CAPITAL HUMANO .....	32
2.5.	ANTECEDENTES .....	35
	En esta parte del documento se hará referencia a los principales trabajos investigativos internacionales, nacionales y regionales enfocados en el análisis de la calidad del empleo con el objeto de sustentar la presente investigación. Cabe resaltar que se han realizado múltiples trabajos relativos al tema de la calidad del empleo; sin embargo, se tomarán para esta investigación los que se consideraron más oportunos.....	35
	Tabla 2. Antecedentes.....	36
2.6.	METODOLOGÍA .....	39

Tabla 3. Puntajes asignados para las alternativas de cada variable.....	40
3. CAPÍTULO III.....	42
3.1. ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA DEL MERCADO LABORAL.....	42
3.1.1. Oferta laboral potencial y efectiva. ....	42
Gráfico 1. Porcentaje de personas en edad para trabajar (PET), 2007 – 2014 .....	42
Gráfico 2. Tasa global de participación (TGP), 2007-2014 .....	44
3.1.2. Demanda laboral.....	45
Gráfico 3. Tasa de ocupación (TO), 2007-2014 .....	45
Gráfico 4. Tasa global de participación y tasa de ocupación en Sincelejo, 2007-2014 .....	46
Cuadro 1. Población ocupada por ramas de actividad económica (%), 2013-2014.....	47
Cuadro 2. Población ocupada por posición ocupacional (%), 2013-2014.....	48
Cuadro 3. Ingresos promedio por actividad económica, 2013-2014.....	50
3.1.3. Desequilibrios del Mercado Laboral .....	51
Gráfico 5. Tasa de desempleo (TD), 2007-2014.....	51
3.1.4. Precarización del empleo .....	52
Gráfico 6. Tasa de subempleo (TS), 2007-2014 .....	53
Gráfico 7. Tasa de subempleo para las 23 principales ciudades, 2014 .....	54
Gráfico 8. Tasa de ocupados informales, 2007-2014 .....	55
Gráfico 9. Tasa de ocupados informales para las 23 principales ciudades, 2014 .....	56
4. CAPÍTULO IV.....	57
4.1. RESULTADOS DEL CÁLCULO DEL ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO EN SINCELEJO, 2012-2014 .....	57
4.1.1. Evolución de las variables determinantes de la Calidad del Empleo asalariado e independiente por género .....	57

Cuadro 4. Distribución de los ocupados según variables cualitativas en Sincelejo (Asalariados) 2012-2014 (%) .....	59
4.1.2 Índice Global de Calidad del Empleo en Sincelejo 2012-2014 .....	60
Cuadro 6. Índice Global de Calidad del Empleo en Sincelejo 2012-2014 .....	61
4.1.3 Índice de Calidad del Empleo en Sincelejo vs. Índice de Calidad de las principales ciudades del país .....	62
Cuadro 7. Índice de Calidad del empleo para el total de ocupados de las 23 principales ciudades del país, 2012-2014 .....	64
Cuadro 8. Índice de Calidad del empleo para los asalariados de las 23 principales ciudades del país, 2012-2014.....	67
Cuadro 9. Índice de Calidad del empleo para los independientes de las 23 principales ciudades del país, 2012-2014 .....	69
4.1.4. Índice de Calidad del Empleo en Sincelejo por rama de actividad económica, 2012-2014.....	71
Gráfico 10. Índice de Calidad del empleo en Sincelejo según rama de actividad, 2012-2014.....	72
Cuadro 10. Índice de Calidad del empleo en Sincelejo según rama de actividad, 2012-2014 .....	73
4.2.    CONCLUSIONES .....	75
4.3.    RECOMENDACIONES .....	77
4.4.    BIBLIOGRAFÍAS .....	81

**LISTA DE TABLAS**

	Págs.
<b>Tabla 1.</b> Variables propuestas para la medición. De la calidad del empleo según otros autores	27
<b>Tabla 2.</b> Antecedentes	35
<b>Tabla 3.</b> Puntajes asignados para las alternativas de cada variable.	39

## LISTA DE CUADROS

	Págs.
<b>Cuadro 1.</b> Población ocupada por ramas de actividad económica (%), 2013-2014	47
<b>Cuadro 2.</b> Población ocupada por posición ocupacional (%), 2013-2014	48
<b>Cuadro 3.</b> Ingresos promedio por actividad económica, 2013-2014	50
<b>Cuadro 4.</b> Distribución de los ocupados según variables cualitativas en Sincelejo (Asalariados) 2012-2014 (%)	60
<b>Cuadro 5.</b> Distribución de los ocupados según variables cualitativas en Sincelejo (Independientes) 2012-2014 (%)	61
<b>Cuadro 6.</b> Índice Global de Calidad del Empleo en Sincelejo 2012-2014	62
<b>Cuadro 7.</b> Índice de Calidad del empleo para el total de ocupados de las 23 principales ciudades del país, 2012-2014	65
<b>Cuadro 8.</b> Índice de Calidad del empleo para los asalariados de las 23 principales ciudades del país, 2012-2014	68
<b>Cuadro 9.</b> Índice de Calidad del empleo para los independientes de las 23 principales ciudades del país, 2012-2014	70
<b>Cuadro 10.</b> Índice de Calidad del empleo en Sincelejo según rama de actividad, 2012-2014	73

**LISTA DE GRÁFICOS**

	Págs.
<b>Gráfico 1.</b> Porcentaje de personas en edad para trabajar (PET), 2007 – 2014	42
<b>Gráfico 2.</b> Tasa global de participación (TGP), 2007-2014	44
<b>Gráfico 3.</b> Tasa de ocupación (TO), 2017-2014	45
<b>Gráfico 4.</b> Tasa global de participación y tasa de ocupación en Sincelejo, 2007-2014	46
<b>Gráfico 5.</b> Tasa de desempleo (TD), 2007-2014	51
<b>Gráfico 6.</b> Tasa de subempleo (TS), 2007-2014	53
<b>Gráfico 7.</b> Tasa de subempleo para las 23 principales ciudades, 2014	54
<b>Gráfico 8.</b> Tasa de ocupados informales, 2007-2014	55
<b>Gráfico 9.</b> Tasa de ocupados informales para las 23 principales ciudades, 2014	56
<b>Gráfico 10.</b> Índice de Calidad del empleo en Sincelejo según rama de actividad, 2012-2014	74

## **1. CAPITULO I**

### **1.1. INTRODUCCIÓN**

El desempleo es uno de los problemas económicos que más preocupación genera a los gobiernos de los distintos países, por ser un fenómeno creciente que cada vez toca a un mayor número de personas. Para el año 2013, el desempleo en el mundo aumentó aproximadamente en 5 millones de personas y, si la tendencia se mantiene, para el año 2018 habrá aumentado otros 13 millones más (Organización Internacional del Trabajo, 2014). Así mismo, se convierte en una preocupante situación por las diversas consecuencias que éste trae consigo a nivel social y que repercuten en el bienestar de la población. Estos efectos indeseados son producto de una reducción en los ingresos que perciben los agentes y, a su vez, de una disminución del poder adquisitivo de los mismos, necesario para sufragar la demanda de bienes y servicios que satisfagan sus necesidades.

Esta falta de oportunidades en el mercado laboral incentivan al gobierno a implementar medidas que puedan solucionar esta problemática, una de ellas tuvo origen en la década de 1970 y fue la llamada flexibilidad laboral con la que se esperaba mantener el crecimiento del sector privado por medio de la eliminación o reducción de la rigidez de la legislación laboral sustituyéndola por una relación directa entre el trabajador y el empleador que esté condicionada por las señales de la oferta y la demanda (Jaua, 1997); lo que permitía mayores oportunidades a las empresas y al trabajador de iniciar un proceso de apertura en el mercado laboral de manera directa.

La flexibilidad laboral se basa en la inexistencia de relaciones permanentes o de dependencia con el empleador, ya sea por la existencia de contratos por tiempo determinado, trabajo de medias jornadas o directamente por la existencia de una relación de subcontratación. Más allá de las formas de contratación, la flexibilidad laboral comprende también la desregulación de los horarios, del salario, de la estabilidad y de la Seguridad Social. (Jaua, 1997, p.30)

En el caso de Colombia, para el año 2002 se presenta una reforma en la legislación del trabajo al entrar en vigencia la ley 789 de flexibilización laboral que tuvo como propósito "...apoyar el empleo y ampliar la protección social. El argumento más sólido para su aprobación se fundamentó en las medidas de flexibilización y modernización para contrarrestar las cifras del desempleo en el país..." (Rentería, 2009, p.16). Sin embargo, la investigación titulada "*La Reforma Laboral de 2002: ¿funcionó o no?*" muestra que no existió un efecto sustancial de la reforma sobre la generación de empleo y que sus resultados fueron deficientes en la formalización del mismo. El autor de la investigación resalta que "algunos sectores aducen que el efecto más notable de la reforma ha sido la disminución en la calidad del trabajo y el incremento de las utilidades de las empresas a costa de los ingresos de los trabajadores menos calificados" (Gaviria, 2004, p. 3). No obstante, éste concluye que la reforma no afectó adversamente en la calidad del empleo, pero tampoco ha resultado un método eficaz para impulsar la demanda por empleo formal.

Este trabajo se divide en cuatro capítulos; el primero incumbe toda la parte introductoria, planteamiento del problema y justificación del mismo; el segundo capítulo constituye todo lo referente al marco teórico recopilando las principales corrientes que hacen alusión al tema de calidad del empleo y los antecedentes de algunos trabajos realizados a nivel internacional, nacional y regional sobre el tema objeto de estudio.

Para el capítulo tres se pretende hacer una caracterización del mercado laboral mostrando los principales desequilibrios del mercado de trabajo a nivel nacional, regional y municipal, así como algunos indicadores de precarización del empleo, en el cual podamos observar grosso modo cómo es la condición actual de calidad del empleo. Para el último capítulo se realizará el cálculo del índice sintético de calidad del empleo planteado por la OIT.

## 1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La ciudad de Sincelejo cuenta con una de las tasas de desempleo más bajas del país<sup>1</sup>; Sin embargo, esta baja tasa puede estar explicada, por la alta proporción del trabajo informal y el subempleo en la ocupación del municipio<sup>2</sup>. La informalidad tiene gran protagonismo dentro de los indicadores del mercado laboral en Sincelejo, dado que aquellos que carecen de oportunidades de empleo se ven obligados a dedicarse a actividades relativas a la también llamada “*economía del rebusque*”, actividades que en su mayoría, según Bustamante (como se citó en Galvis, 2012) se caracterizan por concentrarse en el sector terciario de la economía y por no garantizar condiciones mínimas, como prestaciones sociales y salarios adecuados, con las que debe contar un empleado.

Partiendo de la definición de “*buen empleo*” (empleo de calidad) que según Farné (2003) es aquel que brinda un salario elevado y creciente, que ofrece estabilidad laboral y de ingresos, además, de un horario de tiempo completo, seguridad social, posibilidad de formación y ascenso, es posible que, en el municipio, gran parte de los empleos sean de “*baja calidad*”.

La ausencia de las condiciones señaladas por Farné desestimulan al trabajador y, por lo tanto, éste no sería poseedor de un empleo de calidad. Slaughter (como se citó en Farné, 2003), sostiene que un “*buen empleo*” es aquel, por el cual, el trabajador tenga ganas de ir a trabajar

---

<sup>1</sup> El DANE (2014) reporta que la tasa de desempleo en Sincelejo para el año 2014 fue de 9,5%, una de las tasas más bajas del país. Esto en comparación con la tasa de desempleo de las 23 principales ciudades del país que fue de 10,1%.

<sup>2</sup> Por medio de un informe, el DANE (2014) muestra que durante el último trimestre del año 2014, la tasa de ocupación se ubicó en un 60,1%, del cual un 65,5% correspondió al sector informal.

cada mañana. Si un trabajador está desmotivado, es posible que las características y condiciones de la labor que realiza, no sean adecuadas, dado que su trabajo no sea de calidad; lo cual, puede repercutir en la productividad del mismo; es decir, los trabajadores pueden ser poco productivos, si no se sienten a gusto con las condiciones laborales.

Arroyo y Bustamante (2009) sostienen que cuando se hablaba de qué tan “bueno” era determinado empleo, se utilizaba el salario como unidad de medida para determinarlo. Sin embargo, en la actualidad, qué tanto devenga un trabajador por sus servicios como factor productivo, no es suficiente para saber qué tan bueno es su empleo o qué tanta calidad tiene el mismo. A partir de esto, se empiezan a tener en consideración los otros beneficios que se ofrecen en el trabajo, qué tan estable es y qué tan buenas son las condiciones para desarrollar esa labor como determinantes de un *“buen empleo”*. Además, los autores, consideran que resulta interesante conocer qué factores pueden afectar estas condiciones que se reflejan en la calidad del empleo, como lo podría ser la raza, el sexo, o demás características personales de un empleado. Por último, estos afirman que determinar qué tanta calidad tiene un empleo es un asunto muy complejo, puesto que esto depende del criterio de la persona que haga dicha evaluación y de cómo lo hizo.

### 1.3. PREGUNTA PROBLEMA

Con este trabajo se pretende mostrar el estado actual de la calidad del empleo en el municipio de Sincelejo durante estos últimos tiempos (2012-2014). El aumento del desempleo, el subempleo y la informalidad ha sido un gran determinante en cuanto al deterioro de la calidad del empleo, dejando en decadencia los componentes de la misma tal como son la remuneración salarial, modalidad contractual, acceso a seguridad social y jornada de trabajo (todo esto acorde a las que son sugeridas por la reglamentación del país).

Es importante resaltar que en el municipio de Sincelejo no existen estudios dirigidos a la comprensión de esta problemática que puedan explicar el comportamiento, el estado y la incidencia que tiene este fenómeno sobre la población. En razón a lo planteado anteriormente surgen los siguientes interrogantes: *¿Cómo es la calidad del empleo en Colombia?, ¿Cómo han sido los patrones de comportamiento de la calidad de empleo?, ¿Cuál son los referentes teóricos más representativos para entender todo lo relacionado a la calidad del empleo?, ¿Cuáles son las principales metodologías existentes en el país para el cálculo de la calidad del empleo?, Es importante conocer inmediatamente: ¿Cuál es la calidad del empleo en el municipio de Sincelejo y qué factores la determinan?*

## 1.4. JUSTIFICACIÓN

Resulta relevante indicar que la inquietud por las condiciones del mercado laboral, en especial por la calidad del empleo, no es reciente; además, que ha tomado fuerza con el tiempo, tanto a nivel regional, nacional, e internacional por su estrecha relación con las condiciones de calidad de vida de los trabajadores y sus familias. El tema de calidad del empleo está relacionado directamente con la informalidad, subempleo y desempleo, por lo que cada aporte que este tipo de investigación genere será de gran ayuda en la búsqueda a la solución de esta problemática.

La razón anteriormente descrita, fue un impulso para realizar esta investigación, con el fin de brindar un análisis claro y completo a la sociedad sobre la calidad del empleo en el municipio de Sincelejo que sirva como herramienta para la formulación de políticas públicas, puesto que este trabajo describe la situación actual en las condiciones laborales de los trabajadores.

La razón adicional por la que se realiza esta investigación es que, a pesar de que para el municipio existen estudios sobre indicadores y estructura del mercado laboral que hacen alusión a problemas de subempleo e informalidad, no existen trabajos que midan calidad del empleo sin embargo dentro de los pocos estudios existentes hay aproximaciones de orden nacional y regional, que hacen algún tipo de aproximación, los cuales no han sido suficientes para comprender las dinámicas y los patrones de la calidad del empleo.

## **1.5. OBJETIVOS**

Para dar respuesta a los interrogantes del presente trabajo se plantea como objetivo principal analizar la calidad del empleo en el municipio de Sincelejo a partir de la construcción de un índice de calidad del empleo bajo la metodología propuesta por la OIT (Organización Internacional del Trabajo); también se pretende analizar el comportamiento de los principales indicadores del mercado laboral a nivel nacional, regional y municipal, e inmediatamente se espera presentar los principales desequilibrios del mercado de trabajo en Sincelejo, así como algunos indicadores de precarización del empleo. Por otro lado, se estudiarán las principales variables que conforman el índice y se pretende estimar el nivel de calidad del empleo en el municipio de Sincelejo, desde el índice sintético planteado por la OIT.

## 2. CAPÍTULO II

### 2.1. MARCO TEÓRICO

Es importante destacar que no hay un consenso a nivel general acerca de la definición de calidad, mucho menos de calidad del empleo, dado que este constructo implica subjetividades y puede ser relativo a cada situación particular; en este sentido, se puede decir que este concepto está influenciado por el criterio de cada autor (Arroyo & Bustamante, 2009).

La calidad del empleo, según la OIT (1997), no sólo se refiere a los niveles de productividad e ingresos, sino que abarca también otros aspectos de las condiciones laborales de los ocupados como lo son el tipo de relación laboral entre trabajador y empleador, la duración de la jornada de trabajo, la protección social de los trabajadores y el ejercicio de los derechos laborales fundamentales. Esta organización recomienda con el fin de mejorar la calidad del empleo, generar más y mejor empleo, mejorar las condiciones del empleo informal y elevar el nivel de educación y capacitación de los trabajadores con menores ingresos.

Para Farné (2003) existen algunos aspectos a tener en cuenta antes de definir el concepto de calidad del empleo; según éste, los estudios se han limitado a analizar dimensiones del buen empleo sin lograr explicar su esencia. De esta forma, un empleo de calidad es aquel que lleva remuneración salarial alta y creciente, estabilidad laboral y de ingresos, jornada de trabajo completa, seguridad social y posibilidad tanto de formación como de ascenso.

Por otra parte, Pineda (2007) define la calidad del empleo, desde la perspectiva de género y de las capacidades, como "...todas aquellas dimensiones relacionadas con el trabajo de las personas que le permiten a éstas el desarrollo de sus capacidades, ampliar sus opciones de vida y obtener mayores grados de libertad" (p. 8).

De otro lado, Reygadas (como se citó en Somarriba, Merino, Ramos & Negro, 2010) considera la calidad laboral como un todo compuesto por diferentes tipos de calidades, referidas a los distintos aspectos de la misma; inicialmente se encuentra la calidad en las condiciones de trabajo, donde se engloba la autonomía de los trabajadores, la exigencia de una cualificación o la ausencia de riesgos laborales físicos o psíquicos en el puesto de trabajo. El segundo tipo de calidad es relativa a las condiciones de empleo y toma como cuestión el salario, así como la ausencia de precarización del empleo y la seguridad temporal del mismo. El tercer lugar es para la calidad en las relaciones industriales, la cual agrupa todo lo vinculado con la negociación y la participación de los agentes sociales y de los trabajadores en la toma de decisiones. Por último, se suma la calidad intrínseca del trabajo, esto es, las características que un empleo determinado debe reunir para que un trabajador lo considere satisfactorio.

## 2.2. VARIABLES DETERMINANTES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

El método de estimación de la calidad del empleo, al ser considerada esta última como un concepto relativo, puede variar según las consideraciones, definición y contexto del autor. Dentro de esta investigación se utilizarán, con el fin de estimar el nivel de calidad del empleo en la ciudad de Sincelejo, las variables que la Organización Internacional de Trabajo considera pertinentes para su explicación y medición.

La OIT (como se citó en Mora & Ulloa, 2011), además de analizar las estadísticas básicas sobre desempleo e informalidad, cree necesario “...analizar aquellos indicadores que permitan evaluar cualitativamente los puestos de trabajo como los ingresos laborales, el acceso a seguridad social (salud y pensión), la certidumbre en el empleo (existencia de contratos) y la jornada de trabajo” (p.4).

Cada una de estas 4 variables se definirá con base en los conceptos del régimen laboral colombiano (como se citó en Rentería, 2009)

- **Remuneración del Trabajo:** Generalmente, es el salario la variable con la que se asocia un buen empleo por ser considerada la que más incide en el bienestar de los trabajadores y el de sus familias; sin embargo, en la actualidad, además del salario, se tienen en cuenta otros aspectos a la hora de considerar un empleo de calidad como su estabilidad, la condiciones para su desarrollo, beneficios adicionales, etc. La remuneración salarial determina en parte las condiciones de vida del trabajador, además de facilitar una mayor y mejor preparación.

- **Acceso a Seguridad Social:** Esta variable hace referencia a la inclusión del individuo o trabajador en el sistema de salud, pensión de jubilación y riesgos profesionales. La Organización Internacional del Trabajo considera que la seguridad social consiste en la protección al empleado y su familia (además de permitir su asistencia médica) en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes de trabajo, maternidad, etc. Estos beneficios son obligatorios mediante ley siempre que exista una relación laboral.
- **Relación Contractual:** Según la legislación laboral colombiana, un contrato de trabajo (relación contractual) es un acuerdo entre dos personas (naturales o jurídicas), en el cual se le obliga a una de ellas a prestarle un servicio a la otra bajo continua supervisión, cumpliendo órdenes e instrucciones y recibiendo un ingreso por su labor. Dichos contratos se clasifican según su forma en contrato verbal o escrito y según su duración: a término fijo, a término indefinido, contrato ocasional de trabajo, contrato de aprendizaje y contrato de prestación de servicios.
- **Jornada Laboral:** Colombia posee la jornada laboral más extensa de Latinoamérica, la cual es de 48 horas a la semana, mientras que en otros países de la región puede estar entre las 41 y 46 horas semanales. Ecuador es el único país en el continente en donde la jornada laboral es de 40 horas semanales.

### 2.3. VARIABLES PROPUESTAS PARA LA MEDICIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO SEGÚN OTROS AUTORES

Además de la Organización Internacional del Trabajo, existen otros autores que han hecho grandes aportes en la conceptualización de la calidad del empleo, por lo que en este apartado se quiere mostrar las variables que algunos de ellos seleccionaron y consideran necesarias para la explicación y medición de la misma.

**Tabla 1. Variables propuestas para la medición de la calidad del empleo según otros autores.**

Autor	Variables
<p>Pineda y Acosta (2011) consideran que la calidad del empleo posee un carácter multidimensional y deciden estimarla a partir de aquellas dimensiones que cuentan con información estadística. Para medirla utilizan seis (6) dimensiones y sus respectivos indicadores (17).</p>	<p><b>INTENSIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Horas trabajadas o jornada laboral</li> <li>❖ Lugar o sitio de trabajo</li> <li>❖ Horas extras remuneradas</li> </ul> <p><b>EL INGRESO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ El ingreso con relación al salario mínimo legal vigente en cada año</li> <li>❖ El ingreso en relación con lo que las personas deberían ganar según su educación y experiencia</li> <li>❖ Subsidios recibidos a partir del trabajo</li> </ul>

Autor	Variables
	<p>PROTECCIÓN SOCIAL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Cobertura en seguridad social en salud</li> <li>❖ Cobertura en seguridad social en pensiones</li> <li>❖ Cobertura o no en seguros frente a riesgos profesionales</li> </ul> <p>ESTABILIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Término y tipo del contrato</li> <li>❖ Afiliación a asociación gremial o sindical</li> <li>❖ Antigüedad laboral</li> </ul> <p>DIMENSIÓN SUBJETIVA DEL TRABAJO (PERCEPCIÓN SOBRE EL EMPLEO)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Satisfacción en el trabajo</li> <li>❖ ¿Cómo considera que es su empleo o trabajo actual?</li> <li>❖ ¿Su horario de trabajo y sus responsabilidades familiares son: muy incompatibles, incompatibles, compatibles o muy compatibles?</li> </ul> <p>SUBEMPLEO</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Subempleo</li> <li>❖ Segundo trabajo</li> </ul>

Autor	Variables
Alarcón y Santos (2008) Construyen un índice de calidad del empleo a partir de cuatro (4) subíndices.	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Ingresos laborales</li> <li>❖ Condiciones laborales (contrato y permanencia)</li> <li>❖ Disponibilidad de mecanismos de protección (seguridad social y salud)</li> <li>❖ Tipo de jornada laboral</li> </ul>
Arroyo y Bustamante (2009) para medir la calidad del empleo Resumen a las variables más importantes en 5.	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Salario</li> <li>❖ Beneficios laborales</li> <li>❖ Estabilidad laboral y de ingresos</li> <li>❖ Características ocupacionales</li> <li>❖ Representación de intereses y organización</li> </ul>
Martínez (2012) considera un conjunto de variables (tanto cualitativas como cuantitativas) para determinar la calidad del empleo, las cuales sintetiza en un total de 8.	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Riesgos ocupacionales</li> <li>❖ Satisfacción en el empleo</li> <li>❖ Período de trabajo</li> <li>❖ Representación sindical y organizacional</li> <li>❖ Protección social</li> <li>❖ Estabilidad laboral</li> <li>❖ Mobbing laboral (acoso sexual y de índole profesional)</li> <li>❖ Balance trabajo/vida familiar</li> </ul>

Autor	Variables
<p>La OIT (Como se citó en Botero &amp; Zuluaga, 2014) considera que existen 4 dimensiones que determinan el trabajo decente, las cuales se muestran a continuación con sus respectivas variables.</p>	<p><b>EL EMPLEO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Posibilidades de empleo</li> <li>❖ Remuneración salarial</li> <li>❖ Condiciones de trabajo</li> </ul> <p><b>SEGURIDAD SOCIAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Protección frente a riesgos e imprevistos</li> <li>❖ Seguridad en el trabajo</li> <li>❖ Condiciones laborales saludables</li> </ul> <p><b>DERECHOS FUNDAMENTALES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Erradicación de trabajo forzoso</li> <li>❖ Erradicación de trabajo infantil</li> <li>❖ Discriminación en el trabajo</li> <li>❖ Libertad de sindicalización</li> </ul> <p><b>DIÁLOGO SOCIAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Negociación colectiva</li> <li>❖ Democracia económica</li> <li>❖ Participación en el ámbito nacional</li> </ul>

Autor	Variables
García (2001) Toma algunas variables como atributos que definen el empleo de calidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Productividad, remuneración y otros beneficios no salariales</li> <li>❖ Duración, tipo de trabajo, modalidad de contrato laboral y regularidad del trabajo</li> <li>❖ Seguridad social (salud, pensiones y seguro de desempleo)</li> <li>❖ Horas de trabajo e intensidad del mismo</li> <li>❖ Condiciones de trabajo: seguridad, salubridad, riesgos y enfermedades ocupacionales</li> <li>❖ Acceso a capacitación y reconversión laboral</li> <li>❖ Participación en el aumento de la productividad</li> <li>❖ Voz y representación</li> </ul>

Fuente: Recopilación de los autores.

Cabe resaltar que las variables utilizadas para medir la calidad del empleo que se mencionaron en la tabla anterior no son las únicas existentes, sencillamente en la investigación se procuraba mostrar que aún no hay un consenso general por parte de los autores con respecto a los indicadores que se deberían utilizar para medir la calidad del empleo. (Garrido, 2007)

## 2.4. LA CALIDAD DEL EMPLEO Y LA INVERSIÓN EN EL CAPITAL HUMANO

Una de las variables que posee un gran valor explicativo a la hora de determinar un buen empleo (empleo de calidad) es la formación académica, la cual puede ser vista desde los años de escolaridad; teniendo en cuenta esto, para esta investigación resulta relevante incluir este apartado, el cual consiste en una revisión de la literatura que fundamente esta hipótesis y muestre la importancia de la inversión en este tipo de capital.

La teoría del capital humano fue originalmente formulada por Schultz en 1961, Becker en 1964 y Mincer en 1974; Esta teoría plantea que la heterogeneidad de los trabajadores no sólo se debe a las capacidades innatas que éstos posean, sino que es el resultado del nivel de inversión que ellos realizan en su formación y en la adquisición de una determinada cualificación (Torres & Montero, 2005). Schultz define el capital humano como:

...aquel que incluye componentes cualitativos, tales como la habilidad, los conocimientos y atributos similares que afectan la capacidad individual para realizar el trabajo productivo; los gastos introducidos para mejorar estas capacidades aumentan también el valor de la productividad del trabajo y producirán un rendimiento positivo. (Como se citó en Villalobos & Pedroza, 2009, p. 280)

Por otro lado, Villalobos & Pedroza (2009) sostienen que el capital humano puede definirse como un “...factor propiciador de desarrollo y crecimiento económico, y que para su formación entran en juego diversos elementos, los más importantes son la educación y la

capacitación laboral, porque a través de ellos se descubren y desarrollan las capacidades, los talentos, las destrezas y habilidades de los individuos” (p. 280).

Una de las teorías más afín a la hipótesis inicial proviene de Becker (como se citó en Rentería, 2009), uno de los pioneros de la teoría del capital humano, quien afirma que la inversión en la misma “...guarda una intrínseca relación con la calidad del empleo, dado que cualquier inversión en conocimiento se traduce en un incremento de la eficiencia productiva y de los ingresos, asimismo, amplía las posibilidades de acceder a empleos de mejor calidad” (p. 6).

Por otra parte, aportes más reciente como los de Rentería (2009) hacen hincapié en la importancia de los niveles de educación al momento de obtener un empleo de calidad, al afirmar que las inversiones destinadas a la educación, salud y formación del trabajador impactan en forma positiva la calidad del empleo y los ingresos futuros, tanto del individuo como del empleador, puesto que el empresario “...espera que sus trabajadores sean más productivos cuando se mejora su salud física y mental” (p. 6).

Londoño (como se citó en Villalobos & Pedroza, 2009) es otro autor que resalta la importancia de la inversión en capital humano y asegura que “la inversión en los seres humanos es uno de los principales factores de crecimiento económico, el cual se expresa a través del aumento de salarios de los trabajadores, así como por la presencia de otros beneficios sociales” (p. 283).

Cabe resaltar, que al igual que los autores señalados anteriormente, existen organismos que incentivan a los países a invertir en la educación y a implementar políticas educativas que mejoren la calidad de la misma, como es el caso del Banco Interamericano de Desarrollo (como se citó en Villalobos & Pedroza, 2009), que señala que “...la política de la educación superior es importante porque debe estar vinculada al desarrollo, a la construcción de sociedades más productivas, informadas, prósperas, justas, satisfactorias y democráticas” (p. 287).

## **2.5. ANTECEDENTES**

En esta parte del documento se hará referencia a los principales trabajos investigativos internacionales, nacionales y regionales enfocados en el análisis de la calidad del empleo con el objeto de sustentar la presente investigación. Cabe resaltar que se han realizado múltiples trabajos relativos al tema de la calidad del empleo; sin embargo, se tomarán para esta investigación los que se consideraron más oportunos.

Tabla 2. Antecedentes.

Revisión de Literaturas	Título	Autor	Lugar	Año	Objetivos	Metodología	Conclusiones
<b>Literatura Internacional</b>	Calidad del trabajo en la Unión Europea	N. Somarriba, M. Merino, G. Ramos y A. Negro	Europa (Unión Europea)	2010	El objetivo de este trabajo es analizar los factores que más inciden en la calidad del empleo en el contexto de la Unión Europea.	Para lo cual adoptaron el enfoque de los indicadores sociales y emplearon información objetiva y subjetiva.	Esto les permitió corroborar que los indicadores parciales como el tipo de contrato y las horas de trabajo tienen una capacidad explicativa reducida en comparación con la capacidad explicativa de indicadores de tipo subjetivo tales como no tener un trabajo aburrido o sentirse bien remunerado.
<b>Literatura Nacional</b>	La Calidad del empleo en medio de la flexibilización laboral Colombia 2002 - 2010	Stefano Farné, Carlos Vergara y Norma Baquero	Colombia	2011	Analizar la evolución de la calidad del empleo urbano colombiano entre 2002 – 2010.	Se basan en la construcción de un sistema de indicadores de calidad del empleo y satisfacción del trabajo, ordenando y ponderando los diferentes aspectos de la calidad del empleo en un solo índice compuesto; utilizando la metodología de análisis de componentes principales categóricos.	Este estudio permitió concluir que las variables más significativas en Colombia son los ingresos, y la afiliación a seguridad social; además se corroboró que existió una mejora gradual en la calidad del empleo del año 2010 con respecto a la del 2002 (pasó de 68 puntos a 70,7 en 2010).

<b>Literatura Nacional</b>	El efecto de la educación sobre la calidad del empleo en Colombia	John J. Mora y María Paula Ulloa	Colombia	2011	Este artículo tiene como objeto analizar la calidad del empleo en Colombia en el año 2009.	Para esto utilizan un índice sintético de calidad del empleo propuesto por Farné (2003) y la estimación de un modelo Logit Multinomial; de igual manera, se contrasta la Endogeneidad de la educación por la corrección de Murphy Topel.	Los resultados muestran que aun cuando el índice ha mejorado respecto a cálculos realizados en el año 2001 (registró un aumento en la calidad del empleo de 10,4 puntos) éste permanece por debajo de los 60 puntos a partir de los cuales se considera un empleo de calidad.
	La segmentación del mercado laboral urbano en Colombia: Un análisis a partir del enfoque de la calidad de los trabajos	Claudia Carolina Córdoba Currea	Colombia	2012	Esta investigación tiene como objetivo realizar un aporte a la discusión de la calidad del trabajo y la segmentación del mercado laboral.	Se basa en la construcción de un Índice Multidimensional de calidad del Trabajo describiendo cada una de sus variables.	Finalmente, el trabajo permitió concluir que las mejores plazas de trabajo están en Cartagena y Manizales y las peores en Pasto, Quibdó, Sincelejo y Riohacha.
<b>Literatura Regional</b>	La calidad del empleo en la ciudad de Cartagena, 2007-2011.	Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo - RED ORMET	Cartagena	2013	Analizar la calidad del empleo en la ciudad de Cartagena, 2007-2010.	Se basaron en el cálculo de un índice compuesto y se hizo necesario definir las variables que conformaron este índice, utilizando los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares.	Los resultados del ICE, durante el periodo de análisis, arrojaron que la calidad del empleo en la ciudad de Cartagena es baja y que, además, existe una segmentación del mercado laboral local.

Fuente: Recopilación de los autores.

Algo que se pudo evidenciar de los anteriores trabajos es que, a pesar de tener distintos enfoques y distintos lugares de aplicación, coincidieron en que las variables con mayor poder explicativo dentro de la calidad del empleo son la remuneración salarial y el acceso a seguridad social. Por otro lado, se muestra que a nivel nacional y regional los puestos de trabajo en su mayoría se caracterizan por no estar acorde con las dimensiones de un empleo de calidad.

## 2.6. METODOLOGÍA

La construcción de indicadores sintéticos se hace a partir del uso de distintas técnicas y metodologías. En particular, las metodologías utilizadas para la realización de estudios de tipo transversal, que se hacen a partir de la estimación de indicadores, se obtienen mediante la agregación simple de subíndices ponderados; la ponderación de estos subíndices se puede hacer mediante consideraciones subjetivas del autor y de un grupo de sujetos que conozcan el fenómeno (panel de expertos y grupos de opinión); o se hacen mediante la aplicación de técnicas estadísticas, donde sobresale el análisis de componentes principales, el análisis factorial y el escalamiento óptimo (análisis de componentes principales categóricos). De otro lado, otras metodologías usadas en la construcción de índices en el campo político son los indicadores en distancias.

Para este trabajo investigativo se propone calcular un índice sintético de calidad del empleo propuesto por la OIT, para el caso chileno, el cual fue acogido por Farné (2003) para analizar el contexto colombiano. Los datos que se van a usar para el trabajo son aquellos suministrados por el DANE en la Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH. El índice estará constituido por cuatro variables: remuneración del trabajo, jornada laboral, acceso a seguridad social y modalidad contractual. Estas variables fueron propuestas a criterios de los autores.

**a) Remuneración del Trabajo:** Corresponde al ingreso laboral mensual que recibe el trabajador por la labor desempeñada (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente). Está estratificado de acuerdo al monto que percibe el empleado en dicho ingreso. Hay tres estratos: menos de 1.5 veces el SMMLV, entre 1.5 y 3 SMMLV y, por último, más de 3 veces el SMMLV.

**b) Jornada Laboral:** La legislación colombiana considera normal una jornada laboral que habitualmente esté en 48 horas semanales.

**c) Acceso a Seguridad Social:** En cuanto a ésta Farné (2003) consideró la opción de que el trabajador estuviera afiliado a los sistemas de pensión y salud o a uno sólo de ellos.

**d) Modalidad Contractual:** Está constituida principalmente por tres alternativas; un contrato escrito a término indefinido, un contrato escrito a término fijo y la ausencia de un contrato escrito conocido también como un contrato verbal.

Para el cálculo del índice se realizan dos valoraciones de tipo horizontal y vertical. La primera consiste en asignar un puntaje entre 0 y 100 a las diferentes alternativas señaladas en cada variable que componen el indicador (**Ver tabla 3**).

**Tabla 3. Puntajes asignados para las alternativas de cada variable.**

Variable/Puntaje	100	50	0
Remuneración salarial	Ingreso mayor a 3 SML	Ingreso entre 1.5 y 3 SML	Ingreso menor a 1.5 SML
Modalidad contractual	Contratación indefinida	Contratación temporal	Ausencia de contrato
Seguridad social	Afiliado a pensión y salud	Afiliado a pensión o salud	Sin afiliación
Jornada laboral	48 horas semanal	–	Más de 48 horas semanal

**Fuente: Elaboración propia a partir de Farné (2003).**

Cabe resaltar que, en el caso de la jornada laboral sólo existen dos alternativa: 100 puntos si el trabajador labora hasta 48 horas a la semana y 0 puntos si labora más.

En cuanto a la valoración vertical cada variable principal recibe una ponderación de acuerdo a su importancia relativa. Es importante señalar que, el cálculo del índice de calidad para asalariados (sector privado, público y el servicio doméstico) y trabajadores independientes (trabajadores por cuenta propia, empleadores y otros) se realiza de forma separada, puesto que, a pesar de tener en común las mismas variable, éstas reciben una ponderación distinta. A continuación se muestra los respectivos porcentajes de ponderación:

- **Asalariados:** El 40% corresponde al ingreso, el 25% a la modalidad de contratación, el 25% a la seguridad social y el 10% a las horas trabajadas.
- **Trabajadores independientes:** El 50% corresponde al ingreso, el 35% a la seguridad social y el 15% a las horas trabajadas.

Así el indicador para una unidad  $i$  se define como:

$$ISi = W * INi1 + W * INi2 + \dots + W * IN = \sum W * INij$$

Donde  $W$  representa el peso otorgado a los indicadores e  $IN ij$  el valor normalizado del indicador  $j$  para las unidades  $i$ . En esta práctica, el peso común  $w$  suele determinarse a partir del número de indicadores agregados de forma que se cumpla que  $w = \frac{1}{m}$ . Cuando el resultado del cálculo del índice es 100 se considera que el trabajador tiene un “buen empleo” y la suficiencia se alcanza cuando el resultado es 60.

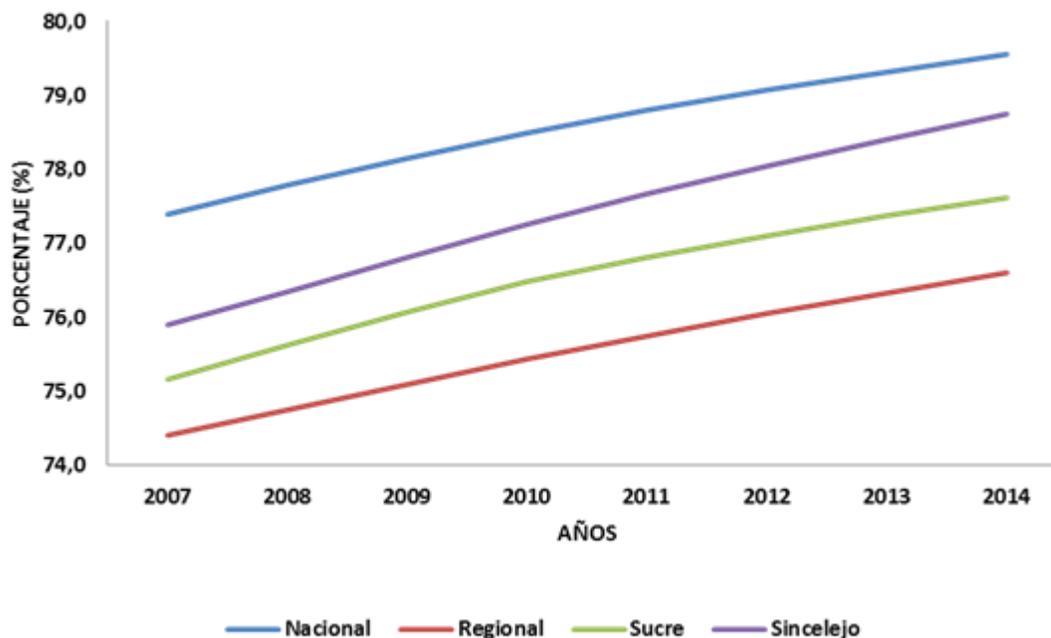
### 3. CAPÍTULO III

#### 3.1. ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA DEL MERCADO LABORAL

##### 3.1.1. Oferta laboral potencial y efectiva.

Para realizar un análisis sobre la oferta laboral potencial se hace necesario utilizar el indicador de personas en edad de trabajar – PET- que muestra el porcentaje de la población total que se encuentra en edad de trabajar, es decir, personas con edades a partir de los 12 años para el área urbana y los 10 años para el área rural (DANE, 2014). En el gráfico 1 se evidencia un crecimiento constante en la PET en todas las unidades de análisis (nacional, regional, departamental y municipal), especialmente a nivel nacional que pasó de una tasa de 77,4% registrado en el año 2007 a una tasa de la PET de 79,5% para el año 2014.

**Gráfico 1. Porcentaje de personas en edad para trabajar (PET), 2007 – 2014**



Fuente: DANE – Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculo de los autores.

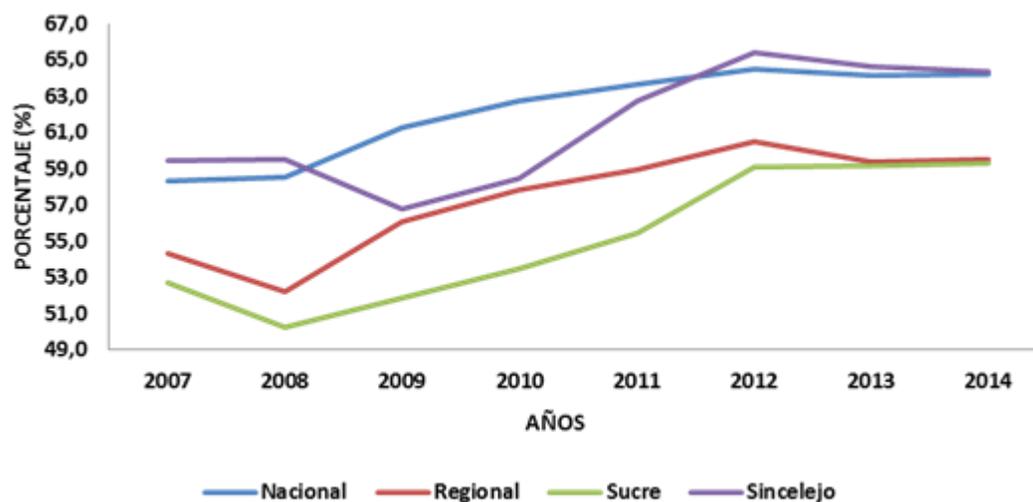
La región Caribe presenta un menor crecimiento en la PET con relación a los porcentajes registrados a nivel nacional, departamental y municipal. La tasa regional de este indicador pasó de un 74,4% en el 2007 a un 76,6% en el año 2014. Es importante anotar que dentro de la región la ciudad capital que mayor crecimiento mostró en la PET es Cartagena que para el año 2014 tuvo una tasa de 79,5% y la ciudad que menor crecimiento registró fue Riohacha con una tasa para el mismo periodo de 69,1%.

Por su parte, el departamento de Sucre y su capital Sincelejo muestran comportamientos similares en este indicador, en donde para el año 2007 existía una leve diferencia de 0,7% en las tasas registradas entre estas dos áreas (la PET de Sucre y Sincelejo fue de 75,2% y 75,9%, respectivamente); sin embargo, para el año 2013 esta diferencia se amplía por primera vez, dentro del periodo de análisis 2007-2014, en un punto porcentual (Sucre y Sincelejo registraron tasas de 77,4% y 78,4%, respectivamente) y para el año 2014 la tasa de este indicador en Sincelejo (78,7%) continúa distanciándose de la tasa registrada en el departamento de Sucre (77,6%) en relación al año inmediatamente anterior. Cabe resaltar que, Pérez y Pacheco (2013) señalan que el crecimiento en la PET puede estar ligado al envejecimiento de la población.

La tasa global de participación –TGP- es el indicador que permite observar el comportamiento de la oferta laboral efectiva, la cual muestra el porcentaje de la población en edad de trabajar que es económicamente activa, es decir, que participa en el mercado laboral buscando algún empleo o trabajando. El gráfico 2 muestra que el comportamiento de este indicador a nivel nacional tuvo una tendencia creciente constante al pasar de 58,3% en el año

2007 a 64,5% en el año 2012. Eventualmente se presentaron reducciones en el indicador que terminó ubicándose en una tasa de 64,2% para el año 2014.

**Gráfico 2. Tasa global de participación (TGP), 2007-2014**



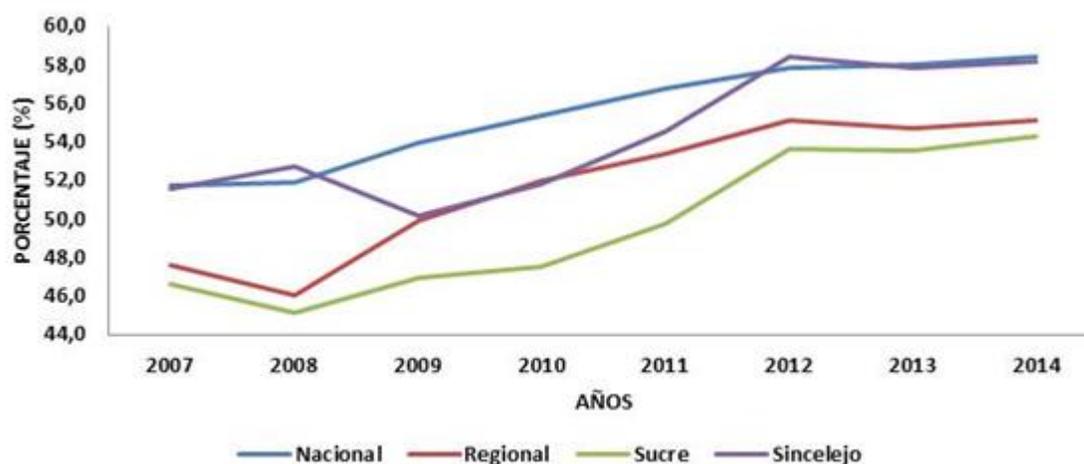
Fuente: DANE – Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculo de los autores.

La región Caribe presentó una leve reducción en el indicador de la TGP en el año 2008 al pasar de 54,3% en el año 2007 a una tasa de 52,2% (2008). A partir de esto, reportó un crecimiento relativamente constante que se prolongó hasta el año 2012 alcanzando una tasa de 60,5% para luego experimentar disminuciones y terminar así en un 59,5% en el año 2014. Las ciudades capitales que mayor crecimiento en este indicador mostraron fueron Riohacha, Montería y Sincelejo, quienes al finalizar el año 2014 reportaron tasas de 65,4%, 64,6% y 64,4% respectivamente. A pesar de que las ciudades antes mencionadas son las de mayor TGP, es importante señalar que todas las capitales de la región superan el umbral de los 60 puntos porcentuales para el año 2014.

A nivel departamental la TGP pasa de un 52,7% en el año 2007 a una tasa de 50,2% en el año 2008, para luego mostrar una recuperación y alcanzar su pico máximo, dentro del periodo de análisis, en el año 2012 (59,1%); posterior a esto mantiene un comportamiento relativamente constante y se ubica en el año 2014 en una tasa de 59,3%. En el caso de Sincelejo, éste inicia, en el año 2007, con una tasa de 59,5% que supera la media nacional, regional y municipal; sin embargo, presenta una reducción de 2,8% en el año 2009 para luego alcanzar en el año 2012 una cifra máxima de 65,4%. Termina el 2014 con una reducción que ubica la TGP en un 64,4%.

### 3.1.2. Demanda laboral.

**Gráfico 3. Tasa de ocupación (TO), 2007-2014**



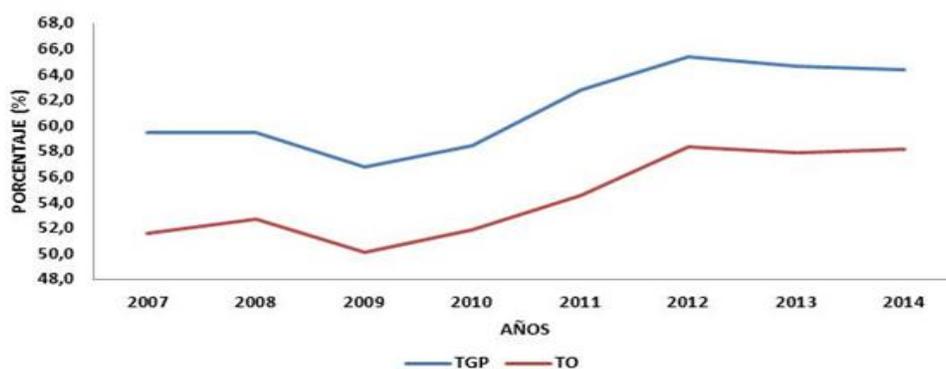
Fuente: DANE – Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculo de los autores.

La tasa de ocupación – TO- es el indicador utilizado para analizar la demanda laboral, el cual permite medir la proporción de la población ocupada dentro de la PET. En líneas generales, al igual que la PET, la TO ha mantenido una tendencia creciente durante el periodo analizado, siendo la tasa nacional la que más crecimiento ha reportado al pasar de una tasa en el año 2007 de 51,8% a una de 58,4% para el año 2014, es decir, tuvo un crecimiento de 6,6 puntos porcentuales.

En el gráfico 3 se puede observar que el comportamiento de la TO en la región Caribe ha sido un poco más inestable en relación a la media nacional, pero ha logrado estabilizarse a partir de los últimos años del periodo de análisis. En el año 2008, este indicador registró su menor tasa en la región al ubicarse en un 46%. Luego, experimenta un crecimiento sostenido hasta el año 2014, alcanzando una tasa de 55,2%, la cual es la mayor tasa registrada en este territorio durante el periodo 2007-2014. Dentro de la región Caribe las ciudades capitales con mayor TO fueron Montería, Riohacha y Sincelejo registrando tasas en el año 2014 de 58,9%, 58,8% y 58,2% respectivamente; siendo Santa Marta y Cartagena las ciudades de menor TO con tasas, en el mismo año, de 55,8% y 55,3% respectivamente.

El departamento de Sucre es el territorio de menor TO entre los territorios estudiados. Éste presentó una reducción de 1,5 puntos porcentuales en el indicador de la TO, al pasar de un 46,6% en el año 2007 a un 45,2% en el 2008. Sin embargo, al igual que la TO en la región caribe, el departamento presenta una recuperación en el indicador a partir del 2009 y registra una tasa en 2014 de 54,3%. Sincelejo presenta un comportamiento similar a la tasa nacional superando la media de ésta en dos ocasiones durante el periodo estudiado (2008 y 2012).

**Gráfico 4. Tasa global de participación y tasa de ocupación en Sincelejo, 2007-2014**



Fuente: DANE – Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculo de los autores.

En el gráfico 4 se logra evidenciar que, durante el periodo 2007-2014, el crecimiento de la tasa global de participación experimentado en el municipio de Sincelejo no está siendo compensado con crecimientos paralelos del número de personas ocupadas (tasa de ocupación), es decir, que en el mercado laboral la cifra de personas que se encuentran en busca de un empleo es mayor que los puestos de trabajo existentes en el mercado; por lo que la brecha que se muestra en el gráfico se interpreta como el desempleo del municipio.

**Cuadro 1. Población ocupada por ramas de actividad económica (%), 2013-2014**

Actividad económica principal de la empresa o negocio	Sincelejo				Región Caribe				Total Nacional			
	2013		2014		2013		2014		2013		2014	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Agropecuaria	1.309	1,2	1.636	1,4	15.612	0,8	16.198	0,8	3.586.622	17,0	3.582.757	16,6
Minas-Canteras	110	0,1	142	0,1	12.134	0,6	13.309	0,7	208.916	1,0	202.844	0,9
Industria manufacturera	10.885	9,6	11.225	9,6	226.864	12,0	230.958	11,9	2.594.622	12,3	2.628.649	12,2
Electricidad/Gas/Agua	699	0,6	692	0,6	14.782	0,8	14.809	0,8	105.889	0,5	121.386	0,6
Construcción	8.123	7,2	8.897	7,6	152.629	8,1	156.963	8,1	1.216.687	5,8	1.301.225	6,0
Comercio/Restaurantes	40.843	36,0	39.474	33,9	617.658	32,8	637.898	32,8	5.752.469	27,2	5.856.164	27,1
Transporte/Comunicaciones	15.520	13,7	15.324	13,2	234.355	12,4	243.583	12,5	1.762.056	8,3	1.793.964	8,3
Establecimientos financieros	1.419	1,3	1.496	1,3	27.914	1,5	29.182	1,5	289.654	1,4	289.485	1,3
Actividades inmobiliarias	4.844	4,3	5.233	4,5	131.827	7,0	141.845	7,3	1.497.866	7,1	1.565.221	7,3
Servicios	29.663	26,2	32.208	27,7	450.491	23,9	460.453	23,7	4.093.032	19,4	4.239.659	19,6
No informa	0	0	10	0,0	435	0,0	231	0,0	3.878	0,0	3.064	0,0
<b>Total ocupados</b>	<b>113.415</b>	<b>100</b>	<b>116.332</b>	<b>100</b>	<b>1.884.701</b>	<b>100</b>	<b>1.945.429</b>	<b>100</b>	<b>21.111.751</b>	<b>100</b>	<b>21.584.418</b>	<b>100</b>

**Fuente: DANE – Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculo de los autores.**

En el municipio de Sincelejo la rama de la actividad económica que más genera puestos de trabajo es la de comercio y restaurantes, la cual para el año 2013 concentró la mayor parte de la población ocupada del municipio con una tasa de 36%. En el año 2014, esta situación no sufrió cambios significativos, puesto que, a pesar de la reducción de 2,1 puntos porcentuales que experimentó la TO en el comercio y restaurantes, esta rama de actividad económica se sigue manteniendo como la de mayor generación de empleo del municipio (33,9%). La segunda rama

de actividad económica que más concentra ocupados es la de servicios quien representa el 27,7% de los ocupados en 2014 y la rama de menos concentración es la de minas y canteras con un 0,1% en el mismo año.

En la región Caribe y a nivel nacional, al igual que en el municipio de Sincelejo, la rama de actividad económica que más genera empleo es la de comercio y restaurantes. En 2013, para el caso regional en esta rama se encuentra el 32,8% de los ocupados, mientras que a nivel nacional se concentra el 27,2% de los mismos, y para el año 2014 la tasa se mantuvo igual en la región a diferencia de la tasa nacional que experimentó una leve disminución de 0,1 puntos porcentuales. En los dos territorios la rama de servicios es la segunda en importancia en cuanto a número de ocupados. La actividad minera y la prestación de los servicios públicos (electricidad, gas y agua) son las de menor generación de empleo a nivel regional y nacional, respectivamente, durante el periodo analizado (cuadro 1).

**Cuadro 2. Población ocupada por posición ocupacional (%), 2013-2014**

Posición Ocupacional	Sincelejo				Región Caribe				Total Nacional			
	2013		2014		2013		2014		2013		2014	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Obrero o empleado de empresa particular	28.699	25,3	30.462	26,2	662.742	35,2	694.633	35,7	7.673.118	36,3	8.151.292	37,8
Obrero o empleado del gobierno	6.637	5,9	7.522	6,5	81.924	4,3	77.434	4,0	831.386	3,9	820.884	3,8
Empleado doméstico	6.362	5,6	6.121	5,3	87.711	4,7	82.613	4,2	716.354	3,4	716.274	3,3
Trabajador por cuenta propia	62.435	55,1	63.085	54,2	936.746	49,7	982.299	50,5	9.041.417	42,8	9.190.827	42,6
Patrón o empleador	3.043	2,7	3.264	2,8	49.770	2,6	45.365	2,3	972.917	4,6	917.739	4,3
Trabajador familiar sin remuneración	5.597	4,9	5.069	4,4	59.821	3,2	57.618	3,0	977.490	4,6	959.888	4,4
T/dor sin relación en empresas o negocios de otros	417	0,4	610	0,5	4.211	0,2	4.654	0,2	138.656	0,7	132.503	0,6
Jornalero o peón	7	0,0	25	0,0	453	0,0	159	0,0	733.149	3,5	673.558	3,1
Otro	216	0,2	176	0,2	1.319	0,1	661	0,0	27.266	0,1	21.953	0,1
<b>Total ocupados</b>	<b>113.413</b>	<b>100</b>	<b>116.334</b>	<b>100</b>	<b>1.884.697</b>	<b>100</b>	<b>1.945.436</b>	<b>100</b>	<b>21.111.753</b>	<b>100</b>	<b>21.584.418</b>	<b>100</b>

Fuente: DANE – Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculo de los autores.

Por posición ocupacional, en el municipio de Sincelejo la mayor proporción de la población ocupada se concentra en el trabajador por cuenta propia. Para el año 2014, más de la mitad de los ocupados en el municipio se ubicaban en dicha posición. Una situación similar ocurre en la región caribe y a nivel nacional, donde cerca del 50,5% y el 42,6% de los ocupados en el 2014, respectivamente, son trabajadores por cuenta propia (cuadro 2). Es importante destacar que estas cifras podrían interpretarse como claras evidencias de informalidad, un fenómeno que no sólo se experimenta en el municipio, sino que parece afectar todo el territorio nacional.

Por el lado de los ingresos, a pesar de que la rama de actividad económica de comercio y restaurantes es la de mayor generación de empleo en el municipio de Sincelejo, en ésta los trabajadores devengan ingresos promedios más bajos en relación a los que perciben los trabajadores de las demás ramas, lo cual se podría considerar como indicios de precariedad laboral; mientras que en la rama de minas y canteras es donde los trabajadores tienen el mayor ingreso promedio del municipio. En 2014 un ocupado en esta rama percibía un ingreso medio de aproximadamente \$3.800.000, un salario que seguía manteniéndose como el más alto en promedio aun con la reducción que experimentó con relación al año inmediatamente anterior (cuadro 3). Otras de las ramas que concentraban ocupados con mejores niveles salariales fueron la prestación de servicios públicos y de servicios financieros, en donde para el año 2014 sus trabajadores percibían ingresos medios de \$1.333.274 y \$1.284.511, respectivamente.

**Cuadro 3. Ingresos promedio por actividad económica, 2013-2014**

Actividad económica principal de la empresa o negocio	Sincelejo		Total Nacional	
	2013 Ingresos promedio	2014 Ingresos promedio	2013 Ingresos promedio	2014 Ingresos promedio
Agropecuaria	674.028	1.031.149	388.589	409.738
Minas-Canteras	3.941.348	3.763.563	1.496.673	1.721.463
Industria manufacturera	554.371	627.455	891.716	961.672
Electricidad/Gas/Agua	1.166.784	1.333.274	1.582.707	1.811.877
Construcción	675.173	762.418	808.975	882.973
Comercio/Restaurantes	534.933	613.548	657.879	693.048
Transporte/Comunicaciones	589.557	630.792	839.298	890.809
Establecimientos financieros	1.279.231	1.284.511	1.987.278	2.117.451
Actividades inmobiliarias	1.080.016	1.076.101	1.258.326	1.320.999
Servicios	1.098.166	1.220.703	1.202.123	1.259.148
No informa	0	180.000	858.361	1.235.517
<b>Total</b>	<b>743.019</b>	<b>840.011</b>	<b>844.052</b>	<b>898.491</b>

Fuente: DANE – Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculo de los autores.

Las ciudades capitales de la región Caribe con mayores ingresos promedios fueron Cartagena, Barranquilla y Montería, quienes en el 2014 tenían niveles salariales de \$1.010.006, \$901.639 y \$901.615, respectivamente, por lo que se consideraría que estas ciudades poseen puestos de trabajo relativamente con mejores condiciones laborales. Por el contrario, las ciudades capitales de la región con trabajadores que devengaron menores ingresos en promedio fueron Sincelejo y Santa Marta con salarios medios de \$840.011 y \$820.619, respectivamente, para el año 2014.

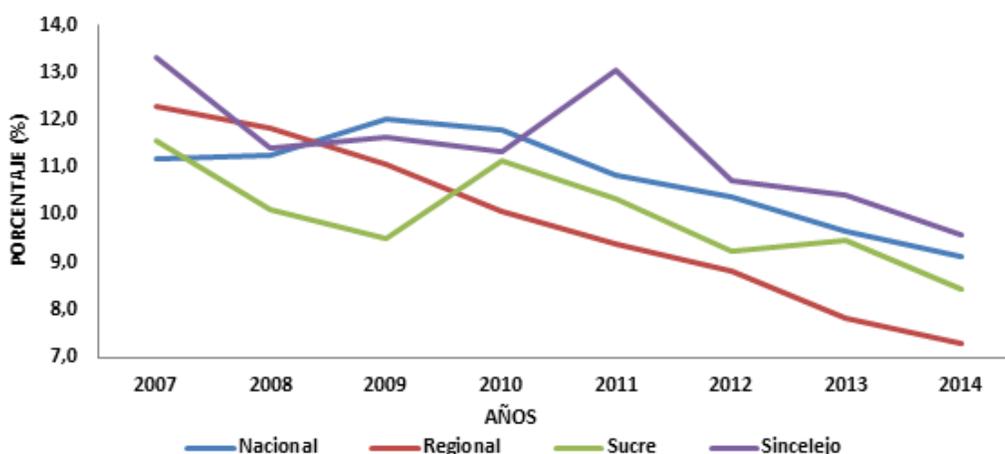
La rama de actividad económica con mejor remuneración salarial en promedio para el territorio nacional es la de servicios financieros, cuyos trabajadores recibieron ingresos en promedio de \$1.987.278 en 2013, el cual tuvo un incremento de, aproximadamente, 6,6 puntos porcentuales en 2014, es decir, un aumento equivalente a \$130.173 en promedio. Las actividades de menor remuneración salarial en promedio, por su parte, fueron las actividades agropecuarias y

la de comercio y restaurantes, en las cuales sus ocupados obtenían salarios medios de \$409.738 y \$693.048, respectivamente, en 2014. Cabe resaltar que, para el año 2014 un trabajador en Colombia recibía en promedio un sueldo de \$898.491 independientemente a la rama de actividad económica en la que estuviera ocupado.

### 3.1.3. Desequilibrios del Mercado Laboral

Los desequilibrios existentes en el mercado laboral (oferta y demanda laboral) se ven reflejados por medio del desempleo. Este fenómeno se puede observar por medio de la tasa de desempleo –TD-, la cual es un indicador que mide la proporción de la población económicamente activa que se encuentra desocupada. La TD en el territorio nacional era inferior a la media de los demás territorios estudiados con una tasa de 11,2% en 2007; sin embargo, en 2009 se presenta un incremento con el que alcanza su mayor tasa durante el periodo de análisis (12%) para eventualmente experimentar reducciones, ubicándola en una tasa de 9,1% en el año 2014.

**Gráfico 5. Tasa de desempleo (TD), 2007-2014**



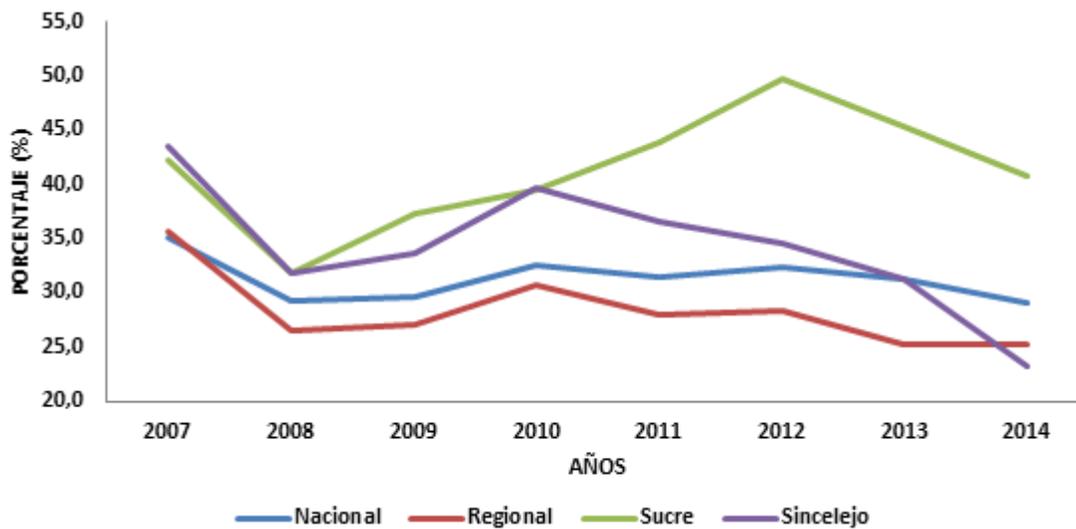
Fuente: DANE – Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculo de los autores.

La TD en la región Caribe mantuvo durante el periodo de estudio una tendencia constante a la baja, al pasar de una tasa de 12,3% en el año 2007 a una de 7,3% en 2014, siendo esta última la tasa más baja en relación a las demás unidades territoriales aquí mencionadas. Las ciudades capitales de la región que reportaron las menores tasas de desempleo fueron Barranquilla y Cartagena con tasas de 7,9% y 8,2%, respectivamente, en el año 2014 y las de mayor tasa de desempleo, por su parte, fueron Santa Marta y Riohacha con tasas de 10,3% y 10%, respectivamente, en el mismo año.

Para el caso del departamento de Sucre, la TD presenta un comportamiento con muchas fluctuaciones a lo largo del periodo de estudio. En el 2007 la TD era de 11,5% y disminuye a 9,5% en el año 2009. Luego, sufre un incremento en 2010 (11,2%), para después presentar reducciones que ubicarían esta tasa en 8,4 puntos porcentuales en 2014. En el gráfico 5 se muestra que, a pesar de la tendencia decreciente de la tasa de desempleo en el municipio de Sincelejo, ésta aún se mantiene por encima de la media de los demás territorios referenciados.

#### **3.1.4. Precarización del empleo**

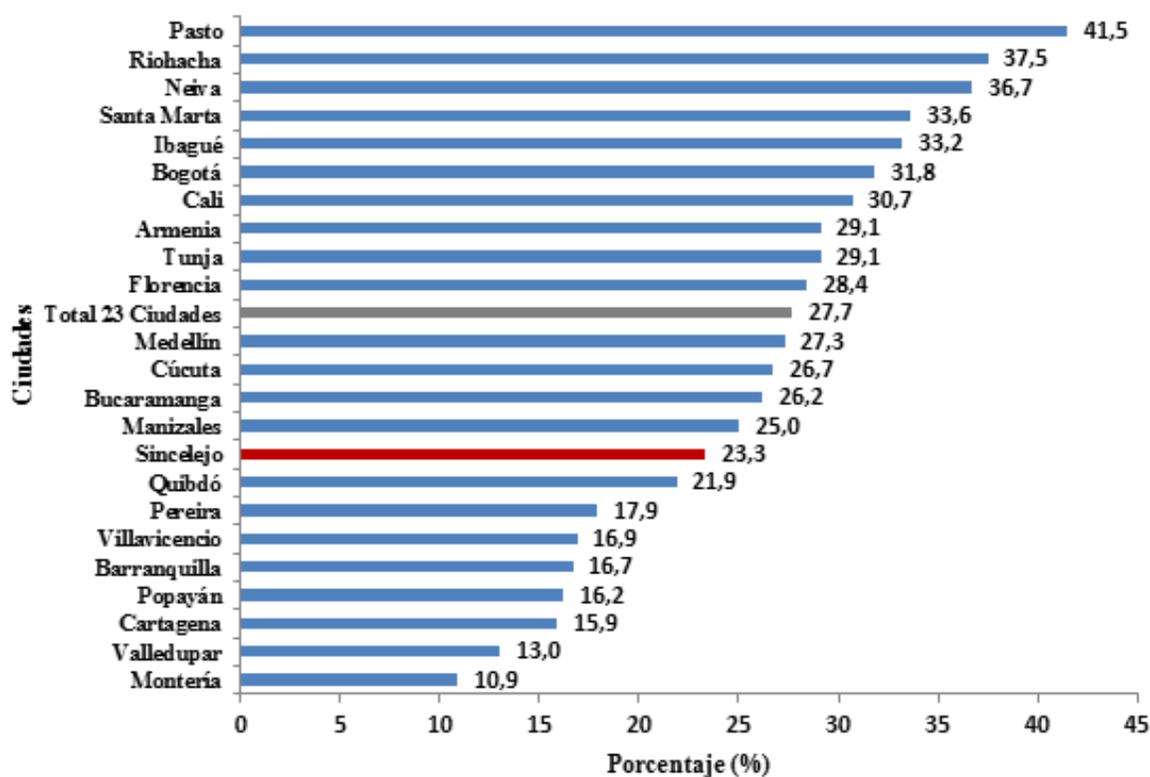
El desempleo no es el único problema que se puede presentar en el mercado laboral; existe otro fenómeno que guarda relación con respecto a la calidad de los empleos y la precarización de los mismos como es el caso del subempleo que puede estar determinado por condiciones como bajos salarios, subutilización de las competencias o insuficiencia de horas. La tasa de subempleo –TS- es el indicador que se utiliza para analizar el subempleo y mide la proporción de los ocupados que se encuentran subempleados dentro de la población económicamente activa (Pérez & Pacheco, 2013).

**Gráfico 6. Tasa de subempleo (TS), 2007-2014**

Fuente: DANE – Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculo de los autores.

La tasa de subempleo a nivel nacional presentó una reducción de 5,9 puntos porcentuales en el 2008 con relación al año inmediatamente anterior y, a partir de esto, se ha mantenido relativamente constante hasta el año 2014 donde alcanzó una tasa de 29,1%. En cuanto a la región Caribe, la tasa de subempleo tuvo un comportamiento similar a la media nacional, con la diferencia de que en 2007 la tasa regional superaba la tasa nacional y desde el 2008 se ha mantenido por debajo de ella, finalizando el año 2014 con una TS de 25,3% (ver gráfico 6). Las ciudades capitales de la región con mayores tasas de subempleo en 2014 fueron Riohacha y Santa Marta con tasas de 37,5% y 33,6%, respectivamente, y las de menor tasa fueron Montería y Valledupar con tasas de 10,9% y 13%, respectivamente.

**Gráfico 7. Tasa de subempleo para las 23 principales ciudades, 2014**

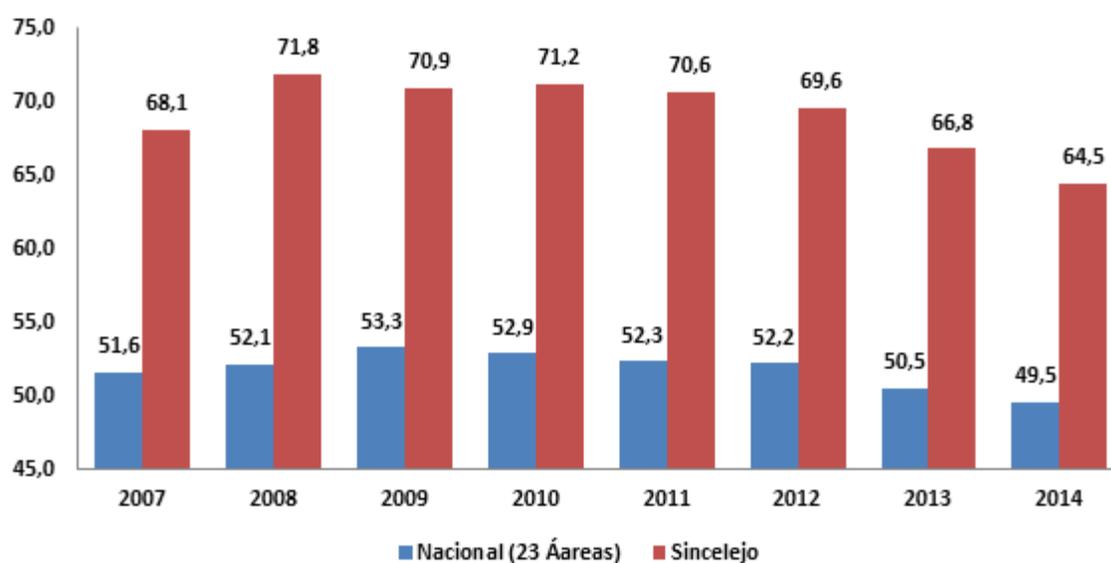


Fuente: DANE – Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculo de los autores.

Sucre es el territorio con la mayor tasa de subempleo entre los territorios señalados. Mientras en las demás áreas la tasa de este indicador disminuía, en el departamento mostró una tendencia creciente hasta el 2012 para luego disminuir, pero no lo suficiente para estar por debajo de los 40 puntos porcentuales. En Sincalejo la situación es distinta, puesto que, en los primeros años del periodo de análisis, el municipio experimentaba altas tasas de subempleo, pero en la actualidad se ha logrado disminuir hasta el punto de que su tasa se encuentra ubicada por debajo de la media de los demás territorios señalados. En el gráfico 7 se muestra la TS de las 23 principales ciudades del país en 2014, en el cual se observa que la TS de Sincalejo está dentro de las menores tasas del país con una cifra que indica que de cada 100 ocupados en el municipio, cerca de 23 no se sienten conforme con sus condiciones laborales.

Al igual que el subempleo, la informalidad es otro indicador que permite analizar la precarización de los empleos en el mercado de trabajo. El Ministerio de Trabajo (como se citó en Pérez & Pacheco, 2013) considera un empleo como informal cuando el trabajador no está cotizando en un fondo de pensiones. En este orden de ideas, en Sincelejo cerca del 65% de los ocupados en 2014 no estaban cotizando a pensiones, lo que puede verse como una clara evidencia de los problemas de calidad del empleo que padece el municipio.

**Gráfico 8. Tasa de ocupados informales, 2007-2014**

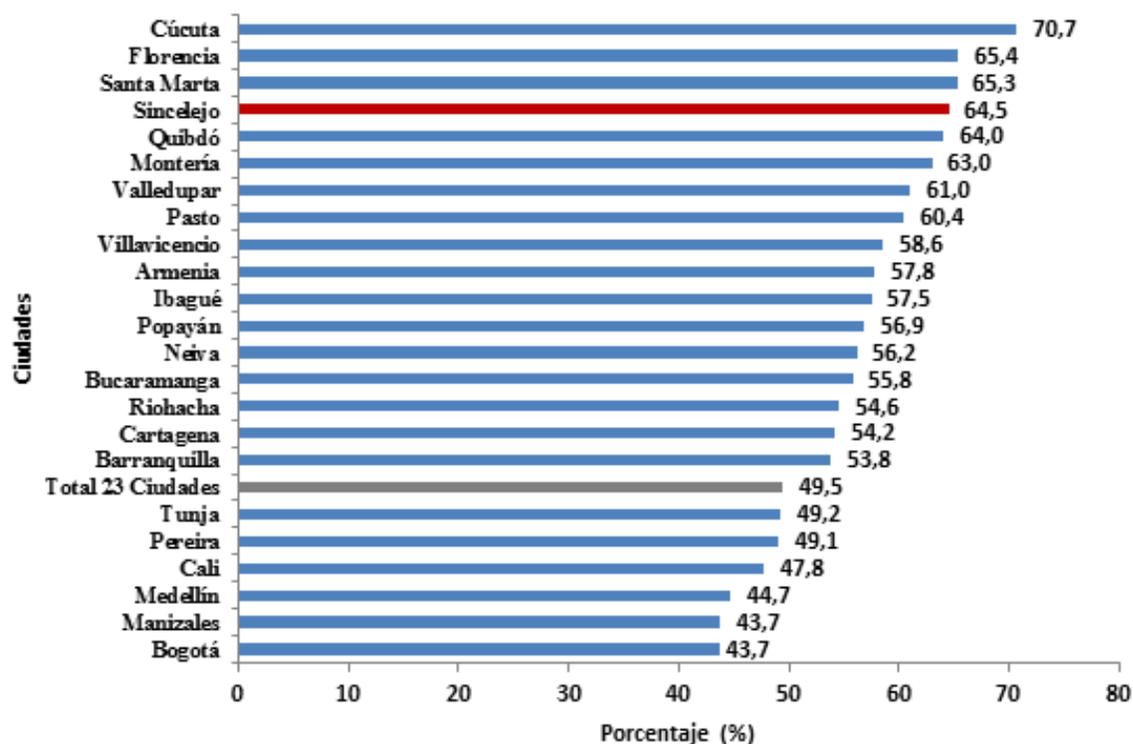


**Fuente:** DANE – Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculo de los autores.

En el gráfico 8 se muestra que la tasa nacional de ocupados informales (23 áreas) está muy por debajo de la media de Sincelejo; no obstante, todavía maneja cifras preocupantes, debido a que supera, aproximadamente, los 50 puntos porcentuales, es decir, más de la mitad de la población en Colombia no cotizan a pensiones. En el gráfico 9 se puede detallar la tasa de ocupados, en forma individual, de las 23 principales ciudades del país en 2014. Aquí se observa que la tasa de ocupados informales en el municipio de Sincelejo es de las más altas del país y, a

su vez, indica que de 100 ocupados en el municipio, cerca de 65 no contaban con afiliación a la seguridad social en 2014. Esta cifra es sólo superada por las tasas que reportaron en el mismo año las ciudades de Cúcuta, Florencia y Santa Marta. Cabe resaltar que, las ciudades con menor informalidad fueron Medellín, Manizales y Bogotá.

**Gráfico 9. Tasa de ocupados informales para las 23 principales ciudades, 2014**



Fuente: DANE – Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculo de los autores.

## **4. CAPÍTULO IV**

### **4.1. RESULTADOS DEL CÁLCULO DEL ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO EN SINCELEJO, 2012-2014**

#### **4.1.1. Evolución de las variables determinantes de la Calidad del Empleo asalariado e independiente por género**

VARIABLES COMO EL INGRESO HAN MOSTRADO UN COMPORTAMIENTO POSITIVO DURANTE LOS ÚLTIMOS AÑOS EN LOS OCUPADOS ASALARIADOS DEL MUNICIPIO. LA TASA DE TRABAJADORES QUE GANABAN UN SALARIO MENOR DE 1,5 SMMLV, PARA EL AÑO 2012, ERA DE 63,34% Y DISMINUYE A 53,58% EN EL AÑO 2014 PARA EL CASO DEL GÉNERO MASCULINO (VER CUADRO 4). LA TASA DE LAS MUJERES QUE DEVENGABAN UN NIVEL DE INGRESO MENOR AL 1,5 SMMLV TAMBIÉN SUFRE UNA REDUCCIÓN AL PASAR DE 71,89% EN 2012 A 67,97% EN EL AÑO 2014. GRACIAS A ESTAS REDUCCIONES HUBO UN INCREMENTO EN LA POBLACIÓN ASALARIADA QUE PERCIBÍA INGRESOS ENTRE 1,5 Y 3 SMMLV Y MÁS DE 3 SMMLV, LO QUE EVIDENCIA UN MEJORAMIENTO EN LAS CONDICIONES SALARIALES DEL TRABAJADOR.

ESTE INDICADOR NO TUVO UN COMPORTAMIENTO POSITIVO EN EL PERIODO 2012 -2014 DENTRO DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES DEL MUNICIPIO, DADO QUE LA TASA DE LOS EMPLEADOS QUE PERCIBÍAN INGRESOS MENORES AL 1,5 SMMLV NO SUFRIÓ REDUCCIONES SIGNIFICATIVAS Y SIGUE SIENDO ELEVADA PARA HOMBRES (82,01%) Y MUJERES (89,27%), MIENTRAS QUE LA PROPORCIÓN DE INDEPENDIENTES QUE GANAN MÁS DE 3 SMMLV SIGUE SIENDO BAJA PARA EL AÑO 2014 (VER CUADRO 5).

EN RELACIÓN A LA MODALIDAD CONTRACTUAL, EL CUAL ES UN BUEN INDICADOR A LA HORA DE DETERMINAR LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR, SE ENCONTRÓ QUE DE LA POBLACIÓN ASALARIADA

masculina de Sincelejo, para el año 2012, cerca de un 41% no contaba con un contrato laboral para, eventualmente, presentar una reducción y ubicarse en una tasa de 28,89% en el año 2014. En el caso de las mujeres existe una mayor proporción (en relación a los hombres) de personas que no tienen un contrato de trabajo (41,72% en 2014). Cabe destacar que, durante el periodo de análisis, en este indicador se presentaron mejorías (para ambos géneros) con respecto a incrementos en el número de trabajadores que adquirirían un contrato laboral permanente, lo que puede interpretarse como una buena señal en términos de formalización del empleo.

Por el lado de la seguridad social, en el cuadro 4, se evidencia que la proporción de trabajadores asalariados, tanto de hombre como de mujeres, que no se encontraban afiliados ni a salud ni a pensión fue disminuyendo paulatinamente hasta ubicarse en una tasa de 2,89% en el caso de los hombres y en un 2,8% en la población femenina en el año 2014, lo cual constituye un importante avance en lo relativo a la protección del trabajador. Al analizar este indicador en la población que desarrolla una actividad independiente se identifica que, a diferencia de los asalariados, hay un diferencial significativo entre las tasas de trabajadores no afiliados ni a salud ni a pensión de aproximadamente 6 puntos porcentuales y se muestra que es mayor la tasa de mujeres afiliadas a salud y a pensión que la de la tasa de trabajadores masculinos afiliados a ambos sistemas.

Por último, se observa que, en el caso de la jornada laboral, la tasa de la población asalariada masculina del municipio que trabaja más de 48 horas semanales no presentó cambios significativos, debido a que pasó de una tasa de 33,95% en 2012 a una de 33,56%, es decir, tuvo una leve reducción de aproximadamente 0,4 puntos porcentuales; sin embargo, esta tasa sí presentó cambios significativos por el lado de las mujeres, dado que pasó de una tasa de 27,59%

en 2012 a una de 21,51% en 2014, lo que podría verse como positivo debido al impacto que genera sobre su calidad de vida.

Este indicador tuvo un comportamiento similar por el lado de los independientes masculinos que, aunque la tasa de trabajadores que labora más de 48 horas semanales es mayor en relación a la de sus similares asalariados, también presentó una leve reducción en 2014 de aproximadamente 0,2 puntos porcentuales. En el caso de las mujeres, es importante señalar que la tasa de trabajadores que labora menos de 48 horas semanales es significativamente elevada con una cifra de 88,22% en 2014, lo que representa un diferencial para el mismo año de aproximadamente 30 puntos porcentuales.

**Cuadro 4. Distribución de los ocupados según variables cualitativas en Sincelejo  
(Asalariados) 2012-2014 (%)**

DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS SEGÚN VARIABLES CUALITATIVAS SINCELEJO 2012 -2014						
	Asalariados					
	2012		2013		2014	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Contrato laboral escrito</b>						
Sin Contrato o con contrato Verbal	41,07	50,35	34,45	46,48	28,89	41,72
Temporal	17,98	17,21	19,99	17,51	21,02	19,55
Permanente	40,95	32,45	45,56	36,00	50,08	38,73
<b>Seguridad Social</b>						
Ni salud, ni pensión	7,10	7,82	4,77	5,47	2,89	2,80
Salud o pensión	34,12	45,53	30,02	43,90	26,47	41,05
Salud y pensión	58,79	46,65	65,21	50,62	70,64	56,14
<b>Ingreso</b>						
Menos de 1.5 salarios	63,24	71,89	58,41	69,95	53,58	67,97
Entre 1.5 y 3 salarios	23,63	17,05	25,40	17,62	27,43	18,88
Más de 3 salarios	13,13	11,07	16,19	12,43	18,99	13,15
<b>Horas trabajadas</b>						
Más de 48	33,95	27,59	32,56	22,96	33,56	21,51
Menos de 48	66,05	72,41	67,44	77,04	66,44	78,49

Fuente: DANE – Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculo de los autores.

**Cuadro 5. Distribución de los ocupados según variables cualitativas en Sincelejo (Independientes) 2012-2014 (%)**

DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS SEGÚN VARIABLES CUALITATIVAS SINCELEJO 2012 -2014						
Independientes						
	2012		2013		2014	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Contrato laboral escrito</b>						
Sin Contrato o con contrato Verbal	-	-	-	-	-	-
Temporal	-	-	-	-	-	-
Permanente	-	-	-	-	-	-
<b>Seguridad Social</b>						
Ni salud, ni pensión	13,13	7,33	10,95	5,54	8,69	3,29
Salud o pensión	82,08	85,49	83,90	86,63	84,70	89,63
Salud y pensión	4,79	7,18	5,15	7,83	6,61	7,09
<b>Ingreso</b>						
Ménos de 1.5 salarios	84,17	89,31	83,01	89,03	82,01	89,27
Entre 1.5 y 3 salarios	10,67	6,66	11,03	6,61	11,18	6,34
Más de 3 salarios	5,16	4,02	5,96	4,36	6,81	4,39
<b>Horas trabajadas</b>						
Más de 48	43,88	10,02	38,82	10,07	43,70	11,78
Ménos de 48	56,12	89,98	61,18	89,93	56,30	88,22

Fuente: DANE – Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculo de los autores.

#### 4.1.2 Índice Global de Calidad del Empleo en Sincelejo 2012-2014

Luego del cálculo del índice de Calidad del Empleo en el municipio se encuentra que los niveles de calidad han presentado un comportamiento positivo durante el periodo de estudio, situación que demuestra que las condiciones laborales de los trabajadores han mejorado un poco a nivel general en Sincelejo en los últimos años; sin embargo, estas mejorías no han sido suficiente para lograr alcanzar el nivel de suficiencia (60) de calidad del empleo. Los resultados muestran que el índice global para el total de ocupados en el año 2014 alcanzó un valor de 34,4 puntos, siendo esto un claro indicio de precarización del empleo en el municipio. Para ambos géneros el año en que se presentó mejor comportamiento en el índice fue en 2013, donde el resultado fue de 31,84 puntos para los hombres y 34,15 puntos para las mujeres, siendo éstas quienes tuvieron empleos de mejor calidad en ese año.

**Cuadro 6. Índice Global de Calidad del Empleo en Sincelejo 2012-2014**

<b>Índice Global - Sincelejo</b>			
	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
<b>Total Ocupados</b>	<b>30,85</b>	<b>32,84</b>	<b>34,40</b>
Hombres	29,72	31,87	27,42
Mujeres	32,37	34,14	27,58
<b>Total Asalariados</b>	<b>44,97</b>	<b>48,42</b>	<b>51,53</b>
Hombres	47,65	51,96	55,54
Mujeres	42,30	45,11	47,93
<b>Total Independientes</b>	<b>31,29</b>	<b>32,66</b>	<b>32,74</b>
Hombres	29,42	31,26	31,51
Mujeres	34,63	35,20	35,07

Fuente: DANE – Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculo de los autores.

Los trabajadores asalariados del municipio presentan un comportamiento similar en el índice al del total de ocupados. El nivel de calidad en esta población experimentó crecimientos sucesivos durante el periodo de estudio hasta terminar ubicándose en 51,53 puntos en el año 2014. Por género se encuentra que tanto hombres como mujeres asalariados (as) cuentan con mejores condiciones laborales (que se ven reflejadas en mejores niveles de calidad) que sus similares independientes. Los trabajadores masculinos asalariados pasaron de un índice de 47,65 puntos en 2012 a uno de 55,54 puntos en 2014, mientras que las mujeres de esta población pasaron de registrar un índice de 42,30 puntos en 2012 a uno de 47,93 puntos en 2014, siendo los hombres quienes tuvieron empleos de mejores condiciones durante el periodo de análisis.

El índice en los trabajadores que desarrollan actividades independientes muestra que hubo una evolución positiva durante el periodo de estudio en los niveles de calidad que, a pesar de no

ser significativa, debido a que sólo fue un incremento de aproximadamente 1,5 puntos en 2014, se considera como un progreso en términos de mejorías en condiciones laborales. Los hombres en esta población son los que presentan peores niveles de calidad en relación a las mujeres. Los resultados del índice permiten observar que, a diferencia de los hombres, hubo una leve reducción alrededor de 0,13 puntos durante el año 2013 al 2014 que puede estar explicada por ligeros incrementos, durante el mismo periodo, de 1,71 y 0,24 puntos porcentuales en la proporción de mujeres que trabajaban más de 48 horas semanales y ganaban menos de 1,5 SMMLV, respectivamente.

#### **4.1.3 Índice de Calidad del Empleo en Sincelejo vs. Índice de Calidad de las principales ciudades del país**

A partir de los resultados anteriormente mostrados se pudo concluir que en Sincelejo existe precariedad en los empleos; sin embargo, al realizar una comparación con los resultados del cálculo del índice de calidad de las principales ciudades del país se encontró que existen otras áreas donde la situación es aún más alarmante. Territorios como Santa Marta, Quibdó y Cúcuta con puntajes de 34,03, 33,67 y 30,02, respectivamente, fueron quienes registraron en el año 2014 los peores niveles de calidad del empleo para el total de ocupados dentro de las 23 principales ciudades de Colombia (ver cuadro 7).

Medellín con un resultado en el índice de calidad de 47,62 puntos, Bogotá con 47,46 y Manizales con 45,30, en 2014, son las ciudades (dentro de las 23 estudiadas) que reportan los mejores niveles de calidad del empleo en el país. Esto permite observar que los puestos de trabajo en Colombia a nivel global son precarios, debido a que en ninguna ciudad estudiada se registran niveles de calidad superiores a los 60 puntos. Dentro de la región Caribe se encuentra que la

ciudad con mejor resultado en el índice de calidad del empleo en 2014 es Cartagena con 41,90 puntos, mientras que Santa Marta se ubica como la ciudad que registra dentro de la región el peor resultado en el índice con un puntaje de 34,03.

Trabajos como el de Mora y Ulloa (2011) presentan resultados similares y concluyen que las ciudades que reportan mejor calidad del empleo en promedio, en el año 2009, son Bogotá, Medellín y Manizales. Al igual que estos autores, Quiñones (2011), luego del cálculo del indicador, establece que la capital de Colombia es quien tiene mejores condiciones en relación a las demás áreas metropolitanas.

**Cuadro 7. Índice de Calidad del empleo para el total de ocupados de las 23 principales ciudades del país, 2012-2014**

<b>ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO - OCUPADOS</b>			
<b>CIUDAD</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Medellín y Valle de Aburrá	45,56	46,12	47,62
Barranquilla	36,74	37,68	38,48
Bogotá	44,61	46,48	47,46
Cartagena	38,74	40,30	41,90
Manizales	45,00	45,93	45,30
Monteria	33,10	35,87	37,32
Villavicencio	35,61	38,14	38,11
Pasto	33,16	35,16	35,70
Cúcuta	28,80	29,23	30,02
Pereira	40,06	41,04	41,60
Bucaramanga	39,35	40,61	41,55
Ibagué	35,41	37,06	37,91
Cali	38,45	39,54	40,58
Tunja	45,91	46,06	44,56
Florencia	35,29	34,98	35,40
Popayán	36,78	40,74	38,33
Valledupar	33,08	34,54	36,04
Quibdó	30,28	32,73	33,67
Neiva	39,92	39,59	40,49
Riohacha	32,78	34,40	34,45
Santa Marta	34,28	34,48	34,03
Armenia	36,26	37,54	39,36
Sincelejo	30,85	32,84	34,40

Fuente: DANE – Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculo de los autores.

Al diferenciar (en los ocupados) los asalariados de los independientes, se encuentra que, al igual que en Sincelejo, en las demás ciudades los trabajadores con mejores condiciones laborales son los asalariados. Dentro de esta población, las ciudades que reportaron menores niveles de calidad del empleo fueron Quibdó que pasó de un puntaje de 45,39 en 2012 a uno de 46,46 en el año

2014 y Pasto que registró inicialmente un nivel de calidad de 42,71 e incrementó a uno de 47,25 puntos durante el mismo periodo (ver Cuadro 8).

En 2014 en Quibdó un 66,82% de los trabajadores de sexo masculino contra un 74,14% de las mujeres asalariadas ganaban menos de 1,5 SMMLV, demostrando así los bajos niveles de ingreso que padece el municipio. En Pasto la situación no es del todo distinta, debido a que un 61,70% de los hombres y un 68,82% de las mujeres devengaban salarios menores al 1,5 SMMLV en el mismo año. El comportamiento de los ingresos podría ser un claro determinante de los niveles de calidad del empleo que obtuvieron estas ciudades.

El bajo nivel de calidad del empleo en estas dos ciudades también podrían estar explicado por el comportamiento negativo en indicadores como la modalidad de contratación. En Pasto, en 2014, un 35,33% de los trabajadores masculinos no tenían un contrato formal de trabajo, siendo mayor esta cifra con un 43,87% en el caso de las mujeres. En Quibdó este indicador tuvo un comportamiento aún más lamentable, debido a que cerca del 43% de los hombres y del 47% de las mujeres asalariadas no poseían ningún tipo de contrato.

Las ciudades con mejores resultados en el índice de calidad del empleo en los asalariados fueron Cartagena con un puntaje de 61,29 y Armenia con 60,45 puntos en 2014. Es importante resaltar que estas dos ciudades son las únicas que durante ese año alcanzan la suficiencia (60), por lo que se podría afirmar que poseen plazas de trabajo que se acercan a la definición de un “buen empleo”. De las dos ciudades, Armenia fue la ciudad que reportó una mayor evolución desde 2012 con un incremento de 4,83 puntos, mientras que Cartagena tuvo un crecimiento de 3,55 puntos.

Cartagena registra en 2014 la menor proporción de hombres que no tienen un contrato formal de trabajo con un 9,21% de los trabajadores, siendo Armenia quien tiene, en ese mismo año, la menor proporción de mujeres sin contrato laboral con una tasa de 19,14% de las asalariadas. Armenia posee durante 2014 la mayor proporción de trabajadores de ambos géneros que cotizan tanto en el sistema de salud como en el de pensión (un 89,10% de los hombres y un 80,51% de las mujeres estaban afiliados a ambos sistemas).

La ventaja de Cartagena sobre Armenia se establece en el resultado final del índice por el comportamiento en los indicadores de ingresos y la jornada laboral. Sólo un 17,08% de los hombres asalariados en Cartagena trabajaban más de 48 horas semanales contra los 48,27% de los trabajadores en Armenia que laboraban más horas de la jornada ordinaria. Por el lado de los ingresos, un 46,36% de los hombres devengaban un sueldo menor al 1,5 SMMLV, cifra que se ubica por debajo de la tasa que registra Armenia donde cerca de la mitad de los trabajadores ganan menos de 1,5 SMMLV. Cabe resaltar que, en la región Caribe, la ciudad con mejor calidad del empleo dentro de los asalariados es Cartagena y la peor Montería (51).

**Cuadro 8. Índice de Calidad del empleo para los asalariados de las 23 principales ciudades del país, 2012-2014**

ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO - ASALARIADOS			
CIUDAD	2012	2013	2014
Medellín y Valle de Aburrá	55,60	55,99	57,22
Barranquilla	50,86	51,68	52,70
Bogotá	55,78	56,91	58,52
Cartagena	57,74	59,70	61,29
Manizales	54,16	55,23	54,73
Montería	46,29	47,37	51,00
Villavicencio	46,49	48,38	49,52
Pasto	42,71	45,32	47,25
Cúcuta	42,15	45,80	48,09
Pereira	51,88	51,88	52,22
Bucaramanga	52,72	53,22	54,15
Ibagué	47,32	49,36	49,54
Cali	50,42	51,63	52,03
Tunja	56,52	56,00	54,58
Florencia	47,34	48,48	47,56
Popayán	58,82	59,98	57,71
Valledupar	53,43	54,82	57,21
Quibdó	45,39	46,52	46,46
Neiva	54,56	54,19	54,62
Riohacha	50,9	51,57	53,87
Santa Marta	55,21	55,10	55,55
Armenia	55,62	58,03	60,45
Sincelejo	44,97	48,42	51,53

Fuente: DANE – Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculo de los autores.

Por el lado de los independientes, se observa que hay una gran brecha diferencial entre sus niveles de calidad del empleo y los niveles de calidad que poseen los empleados asalariados. Ciudades como Cúcuta y Santa Marta registraron en 2014 los peores niveles de calidad del empleo entre los independientes. Estas ciudades sufrieron un retroceso en términos de calidad, dado que Cúcuta en 2012 tuvo un puntaje de 29,43, disminuyendo esta cifra en 2014 a 28,91

puntos, mientras que Santa Marta pasó de 30,36 a 29,70 puntos durante el mismo periodo de estudio (ver cuadro 9).

El comportamiento de indicadores como el ingreso podrían ser elementos determinantes del débil desempeño de estas ciudades en lo que a calidad del empleo se refiere. En Cúcuta cerca de un 81% de los trabajadores masculinos y un 90,41% de las mujeres que desarrollaban una actividad independiente en 2014 devengaban ingresos menores al 1,5 SMMLV. Una dinámica similar se presentó en este indicador en la ciudad de Santa Marta donde, en el mismo año, un 81,57% de los hombres y un 89,97% de las mujeres percibían salarios menores al 1,5 SMMLV. En 2014, para ambas ciudades y para ambos géneros, las cifras muestran que la proporción de empleados que ganaban más de 3 SMMLV es menor al 6%.

**Cuadro 9. Índice de Calidad del empleo para los independientes de las 23 principales ciudades del país, 2012-2014**

<b>ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO - INDEPENDIENTES</b>			
<b>CIUDAD</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Medellín y Valle de Aburrá	38,34	39,57	39,95
Barranquilla	32,63	33,15	33,56
Bogotá	37,59	40,29	39,62
Cartagena	33,24	34,10	35,77
Manizales	37,3	37,90	37,77
Montería	30,73	34,16	36,38
Villavicencio	35,16	36,71	35,83
Pasto	32,72	34,40	34,47
Cúcuta	29,43	28,52	28,91
Pereira	35,88	36,73	37,18
Bucaramanga	37,35	38,83	39,39
Ibagué	33,65	34,33	35,60
Cali	32,54	33,16	33,61
Tunja	41,71	41,78	40,93
Florencia	33,96	33,56	33,62
Popayán	32,67	34,92	34,95
Valledupar	32,35	33,41	34,35
Quibdó	28,86	30,32	33,16
Neiva	36,79	36,67	36,53
Riohacha	31,08	32,44	32,65
Santa Marta	30,36	30,11	29,70
Armenia	32,58	32,24	33,01
Sincelejo	31,29	32,66	32,74

Fuente: DANE – Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculo de los autores.

Otro de los indicadores que dan luces para comprender los bajos niveles de calidad en estas ciudades es el acceso a seguridad social. En 2014, tan solo el 7,72% de los trabajadores independientes del género masculino y el 6,63% de las mujeres se encontraban afiliados al sistema de pensión y salud. En el caso de Santa Marta, estas cifras son un poco más alentadoras en relación a las de Cúcuta, debido a que el 9,04% de los hombres y el 7,28% de las mujeres eran cotizantes en ambos sistemas. Por el lado de la jornada laboral se encontró que las mujeres, en las

dos ciudades, que ejercían un trabajo independiente trabajaban menos de las 48 horas semanales que los hombres. En Cúcuta el 71,02% de las mujeres cumplían con la jornada laboral ordinaria (contra el 47,60% de los hombres), mientras que en Santa Marta la cifra en este indicador es mayor con un 75,60% de las mujeres.

Las ciudades que presentan mejores resultados en el índice de calidad del empleo en el caso de los independientes en 2014 fueron Medellín y Tunja con puntajes de 39,95 y 40,93, respectivamente. Medellín tuvo una evolución de 1,61 puntos desde 2012 hasta 2014, mientras que Tunja presentó una reducción de 0,78 puntos, lo que no impidió que se ubicara como la ciudad de mejor desempeño en el índice de calidad. Estas cifras son preocupantes, debido a que, a pesar de ser las ciudades con mejores niveles de calidad, sólo Tunja supera los 40 puntos y ninguna de las dos se acerca a la suficiencia.

Medellín, en 2014, registró la menor proporción de trabajadores masculinos que no estaban afiliados ni al sistema de salud ni al de pensión con un total de 8,67% y la mayor proporción de hombres que sí se encontraban cotizando en ambos sistemas con una tasa de 27,61%. Tunja presenta una ventaja en este indicador por el lado de las mujeres, debido a que un 5,11% de ellas no tenían acceso a seguridad social y un 21% de las trabajadoras sí estaba afiliada a ambos sistemas (contra un 17,89% de las mujeres en Medellín).

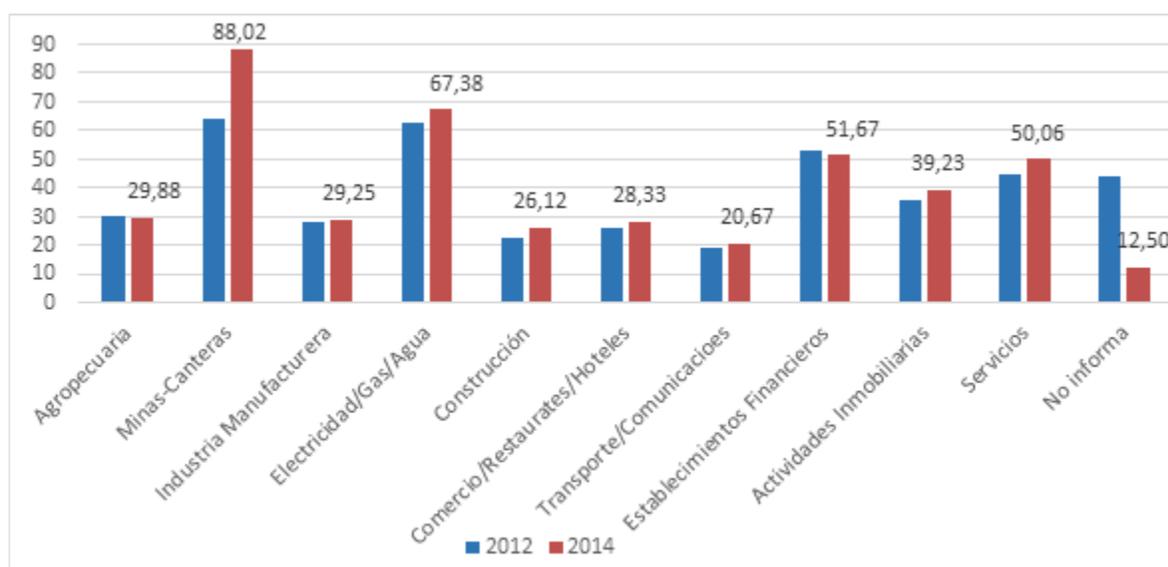
En lo relativo a los ingresos, Medellín presenta una mayor proporción de las mujeres que ganan más de 3 SMMLV en relación a Tunja; mientras en Medellín un 11,45% de las mujeres perciben ingresos superiores a los 3 SMMLV, en Tunja sólo un 9,68% recibe un salario superior a ese monto. En lo que respecta a los hombres la diferencia no es significativa, debido a que un

16,1% y 16,33% de los trabajadores en Medellín y Tunja, respectivamente, ganaban más de 3 SMMLV. La ciudad de la región Caribe con mejor desempeño en el índice de calidad del empleo, dentro de la población independiente, fue Montería con 36,38 puntos y la de peor nivel de calidad fue Santa Marta.

#### **4.1.4. Índice de Calidad del Empleo en Sincelejo por rama de actividad económica, 2012-2014**

En el municipio de Sincelejo el sector Minas-Canteras es la rama de actividad con mayor calidad del empleo correspondiente a los tres años objeto de estudio (2012, 2013 y 2014), alcanzando en el último año un nivel de 88,02 puntos y sobrepasando, de esta manera, los dos años anteriores; sin embargo, pese a que esta actividad posee la mayor calidad del empleo, es importante resaltar que es la que menor concentración de personas laborando tiene, pues para el año 2014 solo obtuvo una tasa de 0,1% del total de ocupados. En el gráfico 10 se muestran los resultados del cálculo del índice de calidad del empleo por ramas de actividad respecto a los años 2012 y 2014, con el fin de comparar su situación inicial y final.

**Gráfico 10. Índice de Calidad del empleo en Sincelajo según rama de actividad, 2012-2014**



**Fuente: DANE – Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculo de los autores.**

La segunda rama de actividad económica con mayor calidad del empleo es el sector servicios (electricidad, gas, agua). En este sector, a pesar de que no ha evolucionado a gran escala en la calidad de sus empleos, tuvo un comportamiento creciente en los niveles de calidad de sus empleos en comparación con los años anteriores; para el año 2014 cerró con 67,38 puntos, teniendo un crecimiento de aproximadamente 5 puntos desde el año 2012, en este último (2012) registró un nivel de 62,66 puntos (ver cuadro 10), pero ocurriendo un fenómeno similar al del sector minas-canteras, éste resulta ser el segundo sector que menor concentración de ocupados tiene, situándose en una tasa de 0,6% para el último año del periodo de estudio.

El sector de Establecimientos Financieros ocupa un tercer lugar a la hora de hablar de calidad de los empleos en el municipio de Sincelajo con un nivel de 51,67 puntos para el año 2014; sin embargo, dicha calidad ha decaído en 1,38 puntos, puesto que para el año 2012 está cerró en 53,05 puntos. Esta rama concentró el 1,3 % de los ocupados durante los años 2013 y

2014. El desempeño de los niveles de calidad del empleo en estas tres ramas permite observar que los empleos de mayor calidad en el municipio son los que poseen una escasa concentración en el mercado de trabajo.

**Cuadro 10. Índice de Calidad del empleo en Sincelejo según rama de actividad, 2012-2014**

<b>ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO - SINCELEJO</b>			
<b>RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Agropecuaria	30,15	27,07	29,88
Minas-Canteras	64,03	78,98	88,02
Industria Manufacturera	28,27	28,48	29,25
Electricidad/Gas/Agua	62,66	65,85	67,38
Construcción	22,45	25,08	26,12
Comercio/Restaurantes/Hoteles	26,19	27,06	28,33
Transporte/Comunicaciones	19,30	21,40	20,67
Establecimientos Financieros	53,05	51,44	51,67
Actividades Inmobiliarias	35,86	40,99	39,23
Servicios	44,73	47,49	50,06
No informa	43,91	0,00	12,50

Fuente: DANE – Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculo de los autores.

La rama de actividad que presentó la mayor precarización de los empleos fue el sector Transporte y Telecomunicaciones, el cual, para el año 2012, registró un resultado en el índice de calidad de 19,30 puntos y experimentó un incremento de 2,1 puntos para ubicarse en 21,40 puntos en el año 2013 y, eventualmente, cerrar con 20,67 puntos para el 2014. La proporción de los ocupados que concentraba esta rama también sufrió cambios, pues en 2013 ésta tenía una concentración de 13,3% y terminó con 13,7% en 2014.

La segunda rama de actividad que posee una mayor precarización en la calidad del empleo es la rama de la Construcción, la cual ha presentado un mejoramiento en los niveles de calidad, pues de 2012 a 2014 aumentó unos 3,7 puntos; no obstante, su condición sigue siendo precaria y se sitúa por debajo de las de demás ramas de actividades a excepción de la de Transporte y Telecomunicaciones. Esta rama concentra un 7,6% del total de ocupados.

Ramas de actividad como la Agropecuaria y las Actividades Inmobiliarias también han sufrido fluctuaciones durante los años de estudio, ambas en años anteriores presentaron mejor calidad en los empleos; la primera para el año 2012 y la segunda para el 2013, pero para el último año (2014) percibieron una reducción en sus niveles de calidad. Sectores como el comercio, a pesar de no ser uno de los que poseen mayor precarización, no se encuentra bien posesionado con respecto a las demás ramas en cuanto a la calidad de sus puestos de trabajo. Para el año 2014 tuvo un nivel de 26,12 puntos y es la rama de actividad que más genera puestos de trabajo en el municipio con tasas en el total de ocupados de 36% y 33,9% para el año 2013 y 2014, respectivamente.

## 4.2. CONCLUSIONES

Los resultados del cálculo del índice de calidad permiten evidenciar el estado actual de las condiciones laborales de los trabajadores en el municipio de Sincelejo. Con base en el análisis aquí realizado se pudo concluir que durante el periodo 2012-2014 se presentó un incremento en los niveles de calidad del empleo en el municipio que puede estar explicado, en parte, por un mejor comportamiento de las variables que conforman el índice; sin embargo, estos incrementos no han sido significativos y aún persiste la precarización en los empleos del municipio.

Dentro de los indicadores del mercado laboral se encuentra que la población en edad para trabajar, a nivel municipal y en todo el territorio nacional, ha ido en aumento durante los últimos años, al igual que la tasa global de participación. Por el lado de la demanda laboral, la tasa de ocupación del municipio también ha experimentado crecimientos durante el periodo de análisis; no obstante, estos crecimientos no logran compensar los incrementos en la tasa global de participación, es decir, que es mayor el número de personas que están en busca de un empleo que el que se está demandando en el mercado laboral.

La actividad económica que más genera empleo en el municipio para el año 2014 es la rama de comercio y restaurantes, siendo esta rama de actividad económica la que menor ingreso promedio reportó con respecto a las demás actividades económicas. De igual forma, esta rama de actividad es la que mayor proporción de ocupados concentra a nivel nacional. En relación al perfil ocupacional, en 2014, más de la mitad de los ocupados en Sincelejo eran trabajadores por cuenta propia.

La tasa de desempleo, como indicador de desequilibrio del mercado de trabajo, tuvo hacia el final del periodo de estudio un comportamiento decreciente en Sincelejo; pese a ello, en 2014 aún se encontraba por encima de la media nacional. Por otro lado, se encontró que el desempleo no es el único problema que afronta el mercado laboral en el municipio, dada la existencia de un fenómeno que provoca la precarización de los trabajos, como lo es el caso del subempleo. Para el año 2014, cerca de 23 ocupados no se sentían conformes con sus condiciones laborales. La informalidad es el otro indicador que permitió observar la precariedad de los empleos del municipio y se logró identificar que, en 2014, aproximadamente 65 de cada 100 ocupados del municipio no contaban con afiliación al sistema de seguridad social.

Al analizar el comportamiento de cada una de las variables que contempla el índice sintético se logró identificar que todas presentaron una mejoría durante el periodo de análisis que, pese a no ser significativa, resulta relevante en términos de una mayor calidad de los empleos del municipio. Los niveles de calidad del empleo observados en el municipio luego de la estimación del índice de calidad muestran que, a pesar de existir una evidente evolución positiva, aún hay una baja calidad en las plazas de trabajo, siendo las mujeres quienes poseen empleos con mejores condiciones laborales. Finalmente el sector Minas-Canteras es la rama de actividad que posee los empleos de mejor calidad en el municipio mientras que el sector Transporte y Telecomunicaciones concentra los empleos de mayor precariedad.

### 4.3. RECOMENDACIONES

Este apartado se construye atendiendo a las distintas situaciones que surgen de la discusión de resultados realizada en el capítulo IV de este documento; así, esta sección esta seccionada en dos partes, en primer lugar, se hace un breve resumen acerca de las acciones que el gobierno nacional ha emprendido en términos de política pública, para atender los diferentes desequilibrios que se presentan en el mercado de trabajo en sus distintos niveles, y en segundo lugar se hacen una recomendaciones a nivel general y unas específicas para el caso del municipio de Sincelejo.

Lo primero que hay que señalar, es que el gobierno nacional interviene en el sector trabajo de muchas maneras, específicamente a través de la **política de empleo, política laboral y política del mercado de trabajo**, por un lado, “una política nacional de empleo es una visión concertada y coherente de los objetivos de un país en este ámbito y de las formas de alcanzarlos. En ella se aborda un conjunto de intervenciones multidimensionales concebidas para alcanzar objetivos y metas cuantitativas y cualitativas en la esfera laboral en un país determinado” (OIT: Guía para la formulación de políticas nacionales de empleo-2012-15) al respecto, el desarrollo más reciente del gobierno nacional en este aspecto, ha sido la expedición de la Ley 1780 del 02 de Mayo, más conocida como ley PRO Joven “por medio de la cual se promueve el empleo y emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones” y que atiende al objetivo nacional de eliminar barreras de acceso al mercado de trabajo a población prioritaria.

En segundo lugar, se puede entender la política laboral, cuando nos referimos a las medidas que se toman en el ámbito laboral, que buscan fundamentalmente la protección de los

derechos fundamentales de los trabajadores, es decir, establece las reglas que deben seguir empleadores y empleados para el correcto y adecuado ejercicio de sus actividades en el trabajo, en otras palabras, "...comprenden un conjunto de políticas que actúan en el entorno de la relación de trabajo entre el trabajador y el empleador y que influyen en el marco y en las condiciones en que se realiza el trabajo" (Samaniego, 2002), en relación a este tipo de políticas, los últimos avances tienen que ver con los decretos 2616 y 0721 de 2013, que crean los mecanismos de cotización por semanas y Afiliación al Sistema de Seguridad Social de las personas que hacen trabajo doméstico, respectivamente, así,

En tercer lugar, haciendo finalmente referencia a las políticas del mercado de trabajo, se puede decir que estas son importantes debido a que "...facilitan el enlace entre trabajadores y puestos de trabajo, ayudan a solventar los costos de búsqueda, coadyuvan al mejoramiento de las habilidades de los desempleados y de los ocupados en pequeña o micro empresa, y apoyan directa o indirectamente la creación de fuentes de trabajo o el mantenimiento de las existentes". (Samaniego, 2002), Las políticas del mercado de trabajo se clasifican en dos, políticas activas y políticas pasivas:

**Políticas activas:**

- Brindan ayuda a los desempleados, permitiendo que estos se reinseren al mercado de trabajo en el menor periodo de tiempo posible.
- Mecanismos para evitar que las persona que cuentan con un empleo, puedan perderlo.
- Estimulan la generación de empleo de calidad.

**Políticas pasivas:**

- Tienen como finalidad actuar sobre la pérdida del ingreso, característica de la población en situación de desempleo (Samaniego, 2002).
- Este tipo de medidas "suelen tener una orientación social, en virtud de la cual permiten la provisión de ingresos a trabajadores que perdieron su fuente de trabajo" (Perazzo y Rossel, 2009:11).

A nivel nacional, encontramos varios ejemplos al respecto:

**Políticas Activas:**

- Programa de empleo para población prioritaria: **40 mil primeros empleos.**
- Eliminación de barreras para población vulnerable por medio de la formación para el trabajo- **Talentos para el empleo.**
- Estrategia para fortalecer la información sobre los mercados laborales- Red Regional del Mercado de Trabajo- **Red Ormet**

**Políticas Pasivas:**

- **Mecanismo de Protección al Cesante:** Garantiza la protección social de los trabajadores en caso de quedar desempleados, manteniendo el acceso a salud, el ahorro a pensiones, su subsidio familiar y el acceso a servicios de intermediación y capacitación laboral.

De otro lado, las recomendaciones específicas que se hacen son de dos cortes, uno a nivel nacional y otras a nivel local (Sincelejo), las primeras, están orientadas a dos problemáticas claras que surgen del análisis de los indicadores, es el problema de la *formalización* y el de *bajos ingresos* para acceder al sistema de seguridad social integral.

Así, para atender estas problemáticas, primero se recomienda la consolidación de una *ventanilla única*, en la cual se le permita al usuario, acceder de forma fácil, segura, rápida y confiable a su proceso de afiliación al sistema de seguridad social, debido a que una de las grandes barreras que se ha encontrado, de acuerdo al Ministerio del Trabajo, es que muchos usuarios con capacidad de pago encuentran dispendioso el proceso para registrarse y afiliarse en las distintas empresas que hacen parte de los distintos subsistemas del Sistema de Seguridad Social Integral. Adicionalmente, para el tema de personas con *bajos ingresos*, el gobierno nacional debe aunar esfuerzos por continuar en el desarrollo de mecanismos flexibles para la

seguridad social, por ejemplo, trabajar en un “piso” o mínimo que les permita a las personas de bajos ingresos ser parte del sistema integral.

De otro lado, a nivel local, Sincelejo debería contemplar medidas que coadyuven a mejorar las rutas de empleo y empleabilidad en el municipio, para lo que se plantea una *flexibilización en el sistema tributario* de la ciudad, en especial dirigido a grandes inversionistas del país, de manera que se pueda garantizar un asentamiento de empresas que absorba la mano de obra local, luego, se tendría un beneficio en varias direcciones, aumentaría la capacidad productiva y económica del territorio, en la medida que estas grandes superficies se radiquen en la ciudad, y para su operación necesitarían mano de obra local, así mejorarían los indicadores de generación de empleo con calidad.

Por otra parte, el municipio de Sincelejo puede hacer un trabajo de inclusión productiva a través de la contratación para la ejecución de proyectos suscritos entre la administración y sus grandes contratistas, de manera que uno de los requisitos habilitantes para la adjudicación de los mismos proyectos sea la garantía de vinculación de mano de obra local a través de cláusulas dentro de los contratos, de manera que la administración tenga una forma de evaluar el cumplimiento de esto.

Estas dos últimas recomendaciones pueden llevarse a cabo en el municipio de Sincelejo como parte de las estrategias que contempla la administración para lograr que la demanda de trabajo local logre engancharse de acuerdo al requerimiento previo del sector productivo, por lo que además se recomienda se adelanten ejercicio de prospectiva laboral, para cumplir los propósitos y evitar desfases que profundicen los actuales desequilibrios del mercado de trabajo Sincelejano.

#### 4.4. BIBLIOGRAFÍAS

Alarcón, R. y Santos, H. (Diciembre de 2008). Una mirada longitudinal de la calidad del empleo y sus diferencias desde la perspectiva de género: Encuesta Panel CASEN 1996 – 2001 – 2006. División Social – Departamento de Estudios, Gobierno de Chile, p. 6.

Arroyo, S. y Bustamante, C. (Julio de 2009). ¿Qué Ha Pasado con la Discriminación Laboral por Calidad del Empleo en Cali? Revista Desarrollo y Sociedad. Universidad de los Andes, p. 4-5.

Botero, J. y Zuluaga, D. (2014). Caracterización del mercado laboral en Colombia: un estudio desde la perspectiva de la segmentación en empleos del sector primario y secundario (Tesis de Maestría). Universidad de Manizales, Manizales, Colombia.

Córdoba, C. (2012). La segmentación del mercado laboral urbano en Colombia: un análisis a partir del enfoque de la calidad de los trabajos. Documentos de trabajo- DANE, p. 1-56.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2014). Medición del empleo informal y Seguridad Social: Trimestre octubre - diciembre 2014. Bogotá. Recuperado de [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/re\\_ech\\_informalidad\\_oct\\_dic2014\\_.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/re_ech_informalidad_oct_dic2014_.pdf)

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2014). Principales Indicadores del Mercado Laboral: Diciembre de 2014. Bogotá. Recuperado de [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol\\_empleo\\_dic\\_14.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_dic_14.pdf)

Farné, S. (2003). Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. Oficina Internacional del Trabajo: Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima, 36, p. 15.

Farné, S., Vergara, C. y Baquero, N. (Agosto de 2011). La calidad del empleo en medio de la flexibilización laboral Colombia 2002 – 2010. Bogotá, Universidad Externado de Colombia, p. 1-35.

Galvis, L. (8 de junio de 2012). Informalidad laboral en las áreas urbanas de Colombia. *Coyuntura Económica*, (42), 15-51, p. 26.

García, N. (2001). El empleo de calidad. Instituto de Estudios Peruanos (IEP), Perú, p. 183-221.

Garrido, G. (2007). Calidad del empleo en el área metropolitana de Cali para el segundo trimestre del 2006 (tesis de pregrado). Universidad Autónoma de Occidente, Santiago de Cali, Colombia.

Gaviria, A. (Noviembre de 2004). La reforma laboral de 2002: ¿Funcionó o no?, Documento CEDE, Universidad de los Andes, no. 45.

Jaua, E. (enero de 1997). Del fordismo a la flexibilidad laboral: supuestos, crisis y realidades de la regulación social. Universidad Central de Venezuela, Caracas, p. 30.

Martínez, A. (Mayo-Agosto, 2012). Calidad del empleo en el mercado laboral venezolano: un análisis para el período 1995-2005. *Gaceta Laboral*, Universidad del Zulia, vol. 18, no. 2, p. 173-212.

Mora, J. y Ulloa, M. (Marzo de 2011). El efecto de la educación sobre la calidad del empleo en Colombia. *Borradores de Economía y Finanzas*, Universidad ICESI, No. 26, p. 1-20.

Organización Internacional del Trabajo (1997). Calidad de los nuevos empleos en los noventa. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Recuperado de <http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/publ/panorama/1997/calidad.html>

Organización Internacional del Trabajo (2014). Tendencias Mundiales del Empleo 2014: ¿Hacia una recuperación sin creación de Empleos?. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_234111.pdf](http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_234111.pdf)

Perez, C. y Pacheco, C. (Junio de 2013). Diagnóstico del Mercado Laboral y Perfil Económico y Productivo. Corporación Observatorio del Mercado de Trabajo en Sucre, p. 1-102.

Pineda, J. (Mayo de 2007). Calidad del empleo e inequidades de género. Revista CS, Universidad ICESI- Cali, No. 1, p. 60-98.

Pineda, J. y Acosta, C. (Junio de 2011). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. Ensayos sobre Política Económica, Vol. 29, no. 65, p. 60-105.

Quiñones, M. (2011). El índice de calidad del empleo, una propuesta alternativa aplicada a Colombia. Documento de Trabajo, Universidad del Valle, no. 136.

Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo- RED ORMET (2013). La calidad del empleo en la ciudad de Cartagena, 2007-2011. Cartagena. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), p. 1-80.

Rentería, G. (2009). Determinantes de la calidad del empleo en la ciudad de Bogotá durante los años 2002-2006. Universidad de la Salle, Bogotá, Colombia.

Somarriba, N., Merino, M., Ramos, G. y Negro, A. (Julio de 2010). La calidad del trabajo en la Unión Europea. Estudios de Economía aplicada, (28-3), p. 1-22.

Torres, J. y Montero, A. (2005). Trabajo, empleo y desempleo en la teoría económica: la nueva ortodoxia. Principios: Estudio de Economía Política, Universidad de Málaga, No. 3, p. 13.

Villalobos, G. y Pedroza, R. (2009). Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. Tiempo de Educar, Universidad Autónoma del Estado de México, No. 20, p. 273 – 306.