

ANÁLISIS DE LA CALIDAD DEL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DEL
SECTOR COMERCIO EN EL MUNICIPIO DE TULUÁ PARA EL AÑO 2018

JUAN GONZALO ECHEVERRI CARRILLO

Código: 1356425

DIANA CAROLINA RUDA RODRÍGUEZ

Código: 1356532

Universidad del Valle

Facultad de Ciencias de la Administración

Administración de Empresas

Tuluá – Valle del Cauca

2018

ANÁLISIS DE LA CALIDAD DEL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DEL
SECTOR COMERCIO EN EL MUNICIPIO DE TULUÁ PARA EL AÑO 2018

JUAN GONZALO ECHEVERRI CARRILLO

Código: 1356425

DIANA CAROLINA RUDA RODRÍGUEZ

Código: 1356532

Monografía para optar al título de Administrador de Empresas

Director Trabajo de Grado:

HAROLD ANTONIO ANGULO CASTILLO

Magister en Ciencias de la Organización

Universidad del Valle

Facultad de Ciencias de la Administración

Administración de Empresas

Tuluá – Valle del Cauca

2018

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	8
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	10
1.1. Planteamiento del problema	10
1.2. Formulación del Problema	15
1.3. Sistematización del Problema	15
2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	16
2.1. Objetivo general	16
2.2. Objetivos específicos	16
3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
3.1. Justificación teórica	17
3.2. Justificación metodológica	17
3.3. Justificación practica	18
4. MARCO DE REFERENCIA	19
4.1. Estado del arte	19
4.2. Marco Teórico	25
4.3. Marco Contextual	37
4.4. Marco Conceptual	39
4.5. Análisis PESTEL	41
4.5.1. Factores Políticos	41
4.5.2. Factores Económicos	43
4.5.3. Factores Socioculturales	44
4.5.4. Factores Tecnológicos	45

4.5.5. Factores Ecológicos	47
4.5.6. Factores Legales	52
5. ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN	53
5.1. Tipo de Estudio	53
5.2. Método de Investigación	53
5.3. Fuentes y técnicas para la recolección de información	54
5.4. Calculo de la muestra	55
5.5. Categorización de variables	57
6. METODOLOGÍA Y CRITERIOS ESTABLECIDOS POR LA OIT, PARA LA MEDICIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO	58
7. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	61
7.1. Análisis del ingreso de los trabajadores de las empresas del sector comercio en el Municipio de Tuluá para el año 2018	61
7.2. Análisis de las modalidades de contratación utilizadas por las empresas del sector comercio en el Municipio de Tuluá para el año 2018.	65
7.3. Análisis de la Seguridad Social en los trabajadores de las empresas del sector comercio en el Municipio de Tuluá para el año 2018.	69
7.4. Análisis de la jornada laboral de los trabajadores de las empresas del sector comercio en el Municipio de Tuluá para el año 2018	72
7.5. Cálculo del Índice General de la Calidad del Empleo (ICE), del sector comercial del Municipio de Tuluá para el año 2018	78
8. CONCLUSIONES	84
BIBLIOGRAFÍA	87
ANEXOS	91

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Empresas activas en el Municipio de Tuluá por sector económico 2016.	14
Tabla 2. Criterios para la medición de la Calidad del Empleo.	35
Tabla 3. Acuerdos Internacionales de Inversión Vigentes (2018)	42
Tabla 4. Normas de carácter general	49
Tabla 5. Normas de carácter específico	50
Tabla 6. Ficha técnica de la encuesta.	56
Tabla 7. Categorización de las variables de la Calidad del Empleo.	57
Tabla 8. Calculo para el Índice de la Calidad del Empleo (ICE).	59
Tabla 9. Calificación Cualitativa del Nivel de Calidad del Empleo.	60
Tabla 10. Índice de la Calidad del Empleo y Nivel de Calidad, de la variable ingreso, para los trabajadores del sector comercial de Tuluá.	80
Tabla 11. Índice de la Calidad del Empleo y Nivel de Calidad, de la variable contrato de trabajo, para los trabajadores del sector comercial de Tuluá.	80
Tabla 12. Índice de la Calidad del Empleo y Nivel de Calidad, de la variable Seguridad Social, para los trabajadores del sector comercial de Tuluá.	81
Tabla 13. Índice de la Calidad del Empleo y Nivel de Calidad, de la variable jornada laboral, para los trabajadores del sector comercial de Tuluá.	81
Tabla 14. Índice General Global de la Calidad del Empleo para el total de los trabajadores asalariados del sector comercial en el municipio de Tuluá para el año 2018	82
Tabla 15. Índice General Global de la Calidad del Empleo para el total de los trabajadores independientes del sector comercial en el municipio de Tuluá para el año 2018	82
Tabla 16. Resumen del Índice de la Calidad del Empleo para los trabajadores del sector comercio en el municipio de Tuluá para las cuatro variables y el Índice General de la Calidad para el Sector.	83

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Tasa global de participación, ocupación y desempleo. Agosto 2008 – 2017.	11
Figura 2. División de la población colombiana por generaciones	46
Figura 3. Avances de los canales de comunicación en el sector comercio	47

LISTA DE GRAFICAS

	Pág.
Gráfica 1. Distribución del nivel de Ingreso de los trabajadores del sector comercial del Municipio de Tuluá.	63
Gráfica 2. Distribución del nivel educativo de los empleados del sector comercial del Municipio de Tuluá.	64
Gráfica 3. Distribución de la cantidad de personas que dependen económicamente de los empleados del sector comercial del Municipio de Tuluá.	65
Gráfica 4. Distribución de la vinculación directa de los trabajadores del sector comercio del Municipio de Tuluá a las empresas donde laboran.	66
Gráfica 5. Distribución de las modalidades de contratación laboral de los trabajadores del sector comercio del Municipio de Tuluá.	67
Gráfica 6. Percepción del riesgo de despido de los trabajadores del sector comercio del Municipio de Tuluá.	69
Gráfica 7. Distribución de la afiliación a Seguridad Social de los trabajadores del sector comercio del Municipio de Tuluá.	70
Gráfica 8. Distribución del responsable de los aportes a Seguridad Social de los trabajadores del sector comercio en el Municipio de Tuluá.	71
Gráfica 9. Distribución de las horas que labora diariamente los trabajadores del sector comercio del Municipio de Tuluá.	74
Gráfica 10. Distribución de los días que trabaja a la semana los trabajadores del sector comercio del Municipio de Tuluá.	74
Gráfica 11. Distribución de los días que laboran a la semana los trabajadores del sector comercio del Municipio de Tuluá.	75
Gráfica 12. Distribución del tiempo disponible de los trabajadores para el ocio y la recreación.	76

INTRODUCCIÓN

En la actualidad son diversas las investigaciones que se han realizado sobre temas relacionados con la calidad del empleo, este tema ha ganado relevancia tanto en asuntos económicos como sociales. En países en vía de desarrollo mejorar la calidad de vida a través de mejores empleos es uno de los grandes retos que se proponen cumplir sus gobernantes. Además, instituciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Naciones Unidas (NU) han planteado objetivos mundiales y metodologías para medir su progreso. Una de las propuestas de la Naciones Unidas a través de los Objetivos de Desarrollo del Milenio para el 2030, es lograr un trabajo decente y crecimiento económico, porque “La continua falta de oportunidades de trabajo decente, la insuficiente inversión y el bajo consumo producen una erosión del contrato social básico subyacente en las sociedades democráticas: el derecho de todos a compartir el progreso. La creación de empleos de calidad sigue constituyendo un gran desafío para casi todas las economías.” (Sistema de las Naciones Unidas, 2006)

Si bien el objetivo de estas instituciones es lograr empleo pleno, productivo y un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, en Colombia la legislación laboral después de la apertura económica se ha enfocado en proteger el capital económico (empleadores) más que al capital humano (trabajadores), como estrategia para que las empresas logaran reducir costos y enfrentar una economía global, permitiendo flexibilizar las relaciones laborales, precarizando así las condiciones generales del empleo en el país.

La OIT por su parte, en búsqueda de que los trabajadores logren acceder a trabajos decentes y de calidad, es decir, empleos productivos que generen un ingreso justo, estables, de mejores perspectivas de desarrollo personal e integral y de igualdad de oportunidades, dicha organización establece las variables base que permitan evaluar las condiciones laborales, debido a la diversidad de variables propuestas desde las perspectivas de diferentes autores. Se logra a partir de la propuesta del

economista Stefano Farné, encontrar las variables relevantes y en las que coinciden las diferentes perspectivas para el análisis y medición de la calidad del empleo, siendo estas: la variable ingreso, modalidad de contratación, seguridad social y jornada laboral.

De acuerdo al contexto anterior, la presente investigación pretende analizar la calidad del empleo de los trabajadores del sector comercio del Municipio de Tuluá, para el año 2018, calculando el Índice de la Calidad del Empleo (ICE); metodología propuesta por Stefano Farné (2003) utilizando las variables (ingreso, modalidad de contratación, seguridad social y jornada laboral) determinadas por la OIT, para considerar si un empleo es de calidad. El cálculo del ICE se fundamentará en los resultados obtenidos a través de encuesta realizadas a trabajadores del sector, y comparando con información pertinente sobre cada una de las variables proporcionas por instituciones del Estado.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

La calidad del empleo es un tema que ha venido ganando importancia en el mercado laboral dadas sus implicaciones en la calidad de vida tanto de los trabajadores como de su grupo familiar.

Si bien los países de América Latina presentan altas tasas de desempleo comparado con otros países, estos trabajan activamente en la generación de empleo para su población. Pero este esfuerzo, muchas veces se encamina a cumplir con unos indicadores que permitan mostrar algún tipo de avance desde la política macroeconómica. Sin embargo, estos indicadores no muestran la realidad de las condiciones laborales a las cuales acceden los trabajadores.

Según el Banco Interamericano de Desarrollo [BID] (2015), la baja calidad educativa, la alta rotación de los trabajadores y la baja inversión de las empresas, son algunos de los factores que propician la mala calidad y baja productividad del trabajo en América Latina y el Caribe. Por otro lado, otra causa de la baja calidad del empleo según el BID son los altos niveles de informalidad laboral que se presentan en la región.

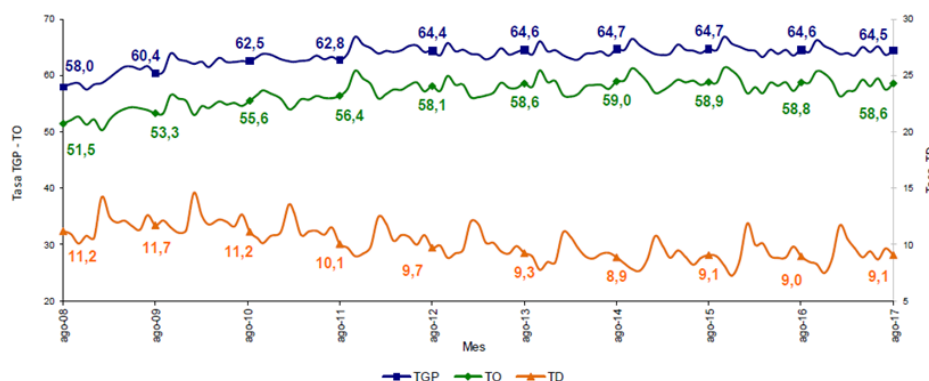
Aunque la informalidad laboral es una de las principales causas en la precarización del trabajo y la calidad del empleo en gran parte de América Latina, existen otros factores que se vuelven determinantes en el análisis. Entre ellos se destacan la flexibilización de las leyes y las normas, los fenómenos de migración-inmigración dentro de los países y entre países, las nuevas formas de reestructuración productiva de las empresas, el alto flujo de habitantes de las zonas rurales a los cascos urbanos.

Según el BID, para el año 2015 el 45 % de los empleos que se generan en la región son formales. Con las nuevas formas de organización productiva de las empresas, los empresarios ponen su énfasis en reducir los costos de su actividad por la vía del

ingreso marginal. Esta preocupación fomenta alta rotación laboral, de ahí que el 30% de los trabajadores cambian de empleo en un año o menos, y cerca de la mitad de ellos acaban en un trabajo peor al anterior de acuerdo con las investigaciones del BID. La alta rotación impacta la calidad del empleo ofrecida por los empleadores en un contexto de flexibilización laboral al cual asistimos actualmente. (Banco Interamericano de Desarrollo (BID), 2015)

Colombia es uno de los países con más altos índices de desempleo en la región, no obstante, tal como se evidencia en la figura 1 referente a la tasa global de participación, ocupación y desempleo para el periodo agosto 2008 – 2017, el país ha logrado en los últimos años disminuir su tasa de desempleo, porque la generación de empleo ha aumentado para el periodo analizado, y se ha mantenido constante para el quinquenio 2012 – 2017.

Figura 1. Tasa global de participación, ocupación y desempleo. Agosto 2008 – 2017.



Fuente: DANE – Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH

Sin embargo, las cifras del DANE son objeto de crítica y cuestionamiento, y una de las razones es el universo de su muestra, ya que muchos indicadores se calculan sobre las 13 ciudades con mejores indicadores socioeconómicos del país. Y la segunda razón, es porque las cifras de empleo, no muestran las condiciones laborales reales en las cuales se encuentra la persona encuestada. Frente a la ambigüedad de las cifras de empleo y desempleo, la OIT promulgó en el año 2003 un acervo teórico que busca unificar los criterios que se deben analizar cuando se

analiza el empleo más allá de las cifras, los cuales son: la modalidad de contratación, el ingreso, la afiliación a seguridad social y la jornada laboral. Los indicadores de la OIT cuando se analizan en Colombia se deben considerar en un contexto donde prevalece la flexibilidad laboral y todas las formas de subcontratación que se presentan actualmente.

Uno de los principales agravantes de la calidad del empleo en el país, son las políticas implementadas por el gobierno a través de la Ley 789 de 2002, en materia de empleo, cuya meta era “apoyar el empleo y ampliar la protección social”. Pero este propósito no se ha cumplido, porque las nuevas leyes laborales originadas en el contexto del modelo neoliberal, cambiaron el espíritu de la normatividad creada en el marco del modelo de estado de bienestar. La Ley 789 de 2002 les quitó a los trabajadores colombianos muchos derechos consignados en el Código Sustantivo del Trabajo, entre ellos el pago de horas extras nocturnas y festivas, indemnización por despido sin justa causa y otras modificaciones. En el modelo de Estado benefactor se partía de la premisa que en la relación obrero patronal la parte débil era el trabajador, en el nuevo contexto dominado por la subcontratación la parte débil es el empresario.

El objetivo de la flexibilización laboral se ha centrado en quitar rigidez a la legislación laboral, con el fin de permitir que el trabajo se acomode y se adapte fácilmente a las necesidades y conveniencias del sistema productivo. La premisa de quienes defienden esta práctica, es que permite alcanzar mayores niveles de competitividad a las empresas. Sin embargo, lo anterior genera una ambigüedad y a su vez muchas preguntas, porque está demostrado que es difícil alcanzar altos niveles de competitividad cuando se promueve la alta rotación laboral y la precarización de las condiciones de vida de la clase trabajadora.

Según un análisis realizado por la Universidad de la Sabana de Bogotá basados en datos de la OIT, el salario mínimo que se gana el 54,8% de los colombianos para el año 2017 (737.717 pesos - 215 dólares) es el cuarto peor salario mínimo entre los países con los salarios más pobres de Latinoamérica y el Caribe. En el análisis

también se determinó que: "el crecimiento promedio del salario real en la región fue del 1,01% entre 2006 y 2013", mientras que en Colombia, esta cifra fue solo de 0,01% entre 2006 y 2016 (EL TIEMPO, 2017).

Con la Ley 789 de 2002 el horario de trabajo también sufrió cambios importantes, con la aprobación de la Ley se vieron afectados los trabajadores colombianos, ya que, aunque la jornada laboral seguía siendo de 48 horas semanales, la jornada ordinaria diurna se amplió en cuatro horas, la cual era de 6 de la mañana a 6 de la tarde y luego de la Ley, esta comprendía desde las 6 de la mañana a 10 de la noche. Esto implicaría para los empleadores el pago de menos horas extras y menos recargos nocturnos.

Además, aunque la jornada laboral seguiría siendo de ocho horas diarias y 48 horas semanales. En adelante, los trabajadores podían laborar dada la flexibilidad laboral otorgada por la Ley mínimo cuatro horas y máximo 10 horas al día, sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, siempre y cuando no excediera las 10 de la noche y las 48 horas semanales.

En cuanto a la Seguridad Social la norma que regula todo sobre los aportes a seguridad social es la Ley 100 de 1993. Aunque es obligatoria la afiliación de los trabajadores a seguridad social, existen grandes vacíos en cuanto al seguimiento que se hace por parte del estado al cumplimiento de esta reglamentación.

Las consecuencias del panorama actual son evidentes, Isaza citando a Farné y Nupía (2003), agrega que los empresarios para disminuir sus costos optaron por el aumento de la contratación temporal sustituyendo los contratos indefinidos, eliminando las prestaciones extralegales y aumentando los estímulos a la productividad. Cabe enfatizar que esta pérdida de derechos ha ido generando un debilitamiento en la calidad de vida de los trabajadores y también en los nexos simbólicos que institucionalmente se habían logrado en el pasado por las mismas organizaciones de trabajo. Lazos que significaban identidad, cohesión y compromiso con los objetivos de la organización.

A partir de este panorama laboral también se puede evidenciar que son los jóvenes quienes se han visto mayormente afectados para acceder al mercado laboral, según cifras de DANE la tasa de desempleo nacional en el año 2017 se ubicó en 9,4% y se evidencia el impacto negativo en la población comprendida entre los 14 y 28 años de edad ya que la tasa de desempleo para esta población se ubicó en el 16,1%.

Con respecto al Municipio de Tuluá, para el año 2016 se crean alrededor de 1.198 empresas, sumando a la cifra de empresas activas para ese año 6.668, de las cuales 3.150 pertenecen al sector comercio y reparaciones, sector que genera el mayor número de empleos (7.513 empleos de un total de 24.122) y mayores ingresos por ventas (\$ 5.031.242 de un total de \$ 6.143.222), demostrando así la importancia de este sector tanto económica como social para el Municipio (ver Tabla 1).

Tabla 1. Empresas activas en el Municipio de Tuluá por sector económico 2016.

Sector	No. Empresas	% Empresas	No. Trabajadores	% Trabajadores	Activos (En Millones)	% Activos	Ventas Ingresos (En Millones)	% Ventas Ingresos
Comercio, Reparaciones	3150	47,24%	7513	31,1%	\$ 431.913	14,81%	\$ 5.031.242	81,90%
Industria Manufacturera	751	11,26%	4274	17,7%	\$ 995.088	34,11%	\$ 411.236	6,69%
Alojamiento y Comidas	648	9,72%	1400	5,8%	\$ 10.233	0,35%	\$ 16.740	0,27%
Otros Servicios	328	4,92%	625	2,6%	\$ 15.202	0,52%	\$ 10.588	0,17%
Profesionales	235	3,52%	724	3,0%	\$ 65.689	2,25%	\$ 52.072	0,85%
Serv. Administrativos	210	3,15%	1078	4,5%	\$ 9.264	0,32%	\$ 17.008	0,28%
Salud y Asistencia social	190	2,85%	2696	11,2%	\$ 138.994	4,76%	\$ 116.453	1,90%
Transporte y Almacén	187	2,80%	1013	4,2%	\$ 53.004	1,82%	\$ 47.834	0,78%
Información y Comunicaciones	182	2,73%	405	1,7%	\$ 5.238	0,18%	\$ 4.031	0,07%
Construcción	171	2,56%	1075	4,5%	\$ 64.773	2,22%	\$ 60.911	0,99%
Agricultura	155	2,32%	1328	5,5%	\$ 393.300	13,48%	\$ 190.730	3,10%
Financieras y Seguros	149	2,23%	674	2,8%	\$ 473.702	16,24%	\$ 25.967	0,42%
Artísticas y Recreación	130	1,95%	559	2,3%	\$ 31.792	1,09%	\$ 61.119	0,99%
Inmobiliarias	74	1,11%	146	0,6%	\$ 41.305	1,42%	\$ 4.135	0,07%
Educación	64	0,96%	227	0,9%	\$ 2.376	0,08%	\$ 3.711	0,06%
Agua	29	0,43%	213	0,9%	\$ 5.255	0,18%	\$ 10.435	0,17%
Admón. Pública, Defensa	7	0,10%	85	0,4%	\$ 1.720	0,06%	\$ 2.270	0,04%
Minería	4	0,06%	18	0,1%	\$ 2.265	0,08%	\$ 710	0,01%
Electricidad y Gas	4	0,06%	69	0,3%	\$ 176.126	6,04%	\$ 76.030	1,24%
Total General	6668	100%	24122	100%	\$2.917.239	100%	\$ 6.143.222	100%

Fuente: Informe estadístico cámara de comercio Tuluá 2016

Si en la actualidad el Estado, las empresas y la academia no toman las decisiones acertadas para mejorar la calidad de vida y del empleo de los trabajadores colombianos, en un futuro se pueden presentar no solo bajos niveles de competitividad, sino también caída en la capacidad de consumo de las familias, clave para el sostenimiento de los indicadores económicos.

Esta investigación busca hacer un análisis de la calidad empleo de los trabajadores de las empresas más representativas del sector comercial de Tuluá para el año 2018, como aporte a los debates que actualmente se están dando sobre el particular, y como insumo en la toma de decisiones de la gestión pública. (Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) , 2017)

1.2. Formulación del Problema

Si bien las cifras del mercado laboral demuestran que las tasas de empleabilidad se han mantenido constantes durante los últimos cinco años es importante analizar la calidad del empleo generado en el mercado laboral por las empresas formales, entonces:

¿Cuál es la calidad del empleo generado por las empresas del sector comercio en el Municipio de Tuluá para el año 2018, considerando los 4 criterios establecidos por la OIT (nivel de ingresos, la modalidad de contratación, seguridad social y jornada laboral) para la medición de la calidad del empleo, utilizando la metodología propuesta por Stefano Farné?

1.3. Sistematización del Problema

- A.** ¿Cuál es el promedio de ingreso de los empleados en las empresas del sector comercio en el municipio de Tuluá?
- B.** ¿Cuáles son las modalidades de contratación en las empresas del sector comercio en el municipio de Tuluá?
- C.** ¿Cuáles son los tipos de afiliación a seguridad social de los empleados en las empresas del sector comercio en el municipio de Tuluá?
- D.** ¿Cuáles es la jornada laboral establecida por las empresas del sector comercio en el municipio de Tuluá?
- E.** ¿Cuál es el nivel de calidad del empleo en el sector comercio del municipio de Tuluá?

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Objetivo general

Analizar la calidad del empleo de los trabajadores del sector comercio en el municipio de Tuluá para el año 2018, considerando los 4 criterios establecidos por la OIT (nivel de ingreso, modalidad de contratación, seguridad social y jornada laboral) para la medición de la calidad del empleo, utilizando la metodología propuesta por Stefano Farné.

2.2. Objetivos específicos

- 1.** Indicar el promedio de ingreso de los trabajadores de las empresas del sector comercio en el municipio de Tuluá para el año 2018.
- 2.** Identificar las modalidades de contratación utilizadas por las empresas del sector comercio en el municipio de Tuluá para el año 2018.
- 3.** Identificar los tipos de afiliación a seguridad social en los empleados de las empresas del sector comercio en el municipio de Tuluá para el año 2018.
- 4.** Evaluar la jornada laboral establecida en las empresas del sector comercio en el municipio de Tuluá para el año 2018.
- 5.** Calcular el Índice de la Calidad del Empleo de los trabajadores del sector comercio en el municipio de Tuluá para el año 2018.

3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Justificación teórica

Teóricamente la investigación toma postulados que pertenecen a la economía del trabajo y a la sociología del trabajo. Con la llegada del modelo neoliberal en América Latina, y, los cambios que este introdujo en las políticas laborales de los países que la conforman, actualmente asistimos a un ingente debate sobre la conveniencia de continuar o no con la doctrina neoliberal y su defensa del mercado como máximo rector de la economía.

La pertinencia de una investigación que analiza la calidad del empleo, no solo se vincula en los debates que actualmente se hacen sobre el presente y el futuro del trabajo, sino que busca darle una mirada distinta a las cifras sobre el mercado laboral producidas por las diferentes instituciones estatales de los diversos países que hacen parte del continente (Deaton, 2016). Son muchas las críticas y cuestionamientos realizados a estas estadísticas, porque no revelan la realidad del mercado laboral, sino que pretenden mostrar cifras que se acomodan al discurso ambiguo que usan los gobiernos para justificar sus políticas económicas positivas con el fin de favorecer los esfuerzos del gobierno.

El uso de la guía de la OIT para el análisis de la calidad del empleo, busca suplir esos vacíos que las cifras macroeconómicas no muestran o ignoran, y así poder hacer un análisis del mercado laboral más cercano a la realidad de este.

3.2. Justificación metodológica

Con el fin de analizar la calidad del empleo se asumen diferentes factores asociados al trabajo propuestos por la OIT, la cual es sustentada en los estudios del Economista Stefano Farné autor de varias publicaciones sobre el mercado del trabajo y calidad del empleo. Este investigador es el actual Director del Observatorio del Mercado de Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia.

En el libro “La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI” (Farné, 2012) junto con otros autores se analiza la calidad del empleo en los mercados del trabajo de Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y Perú, siguiendo los lineamientos de la OIT para tal fin. En general los autores coinciden en que las principales variables que se deben analizar en un estudio de esta índole son: el ingreso laboral, la jornada laboral, acceso a la protección o seguridad social y la estabilidad laboral. Todas estas variables se agrupan en el Índice de la Calidad del Empleo (ICE).

La importancia de usar el ICE para analizar la calidad del empleo en Tuluá, radica en producir información que les permita a los principales actores de la economía de la región, contar con insumo para la toma de decisiones tanto públicas como privadas que apunten a mejorar la calidad de vida de los trabajadores que hacen parte de ella.

3.3. Justificación practica

Siguiendo los lineamientos de la Unesco relacionados con la pertinencia social, el desarrollo de esta investigación, les permite a sus realizadores aplicar el conocimiento adquirido a lo largo de la carrera, para producir un compendio que deja abierto el camino para que se realicen investigaciones similares a mediano y largo plazo. Así la universidad no solo sirve como espacio de crítica y análisis de las realidades socioeconómicas que la rodean, sino que propone nuevos cursos de acción en pro de solucionar los problemas que se identifican en ellas.

4. MARCO DE REFERENCIA

4.1. Estado del arte

El tema del empleo ha ocupado una posición importante para los gobiernos de América Latina ante la necesidad de reducir las tasas de desempleo y pobreza, por lo que han orientado sus esfuerzos a encontrar las medidas necesarias para la creación de un mayor número de puestos de trabajo. En las últimas décadas y ante los resultados de los esfuerzos cuantitativos en materia de políticas de empleo se han presentado diversas transformaciones en el mundo del trabajo.

Este es un tema que se ha convertido en una de las grandes preocupaciones de las instituciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Unión Europea. En muchos ámbitos relacionados con el mercado laboral; ante la flexibilización de la contratación laboral, la remuneración, la incorporación cada vez mayor de nuevos actores en el mundo laboral (mujeres, afrodescendientes, inmigrantes, etc.) ha propiciado un cambio de la visión tradicional que se tenía del trabajo desde tiempos inmemorables. La calidad del empleo entonces empezó a cobrar importancia a medida que las políticas públicas y de empleo se mostraban incapaces de frenar el deterioro de las condiciones laborales de cada vez más trabajadores.

Es a partir de los aportes de la OIT que se desprenden diversos estudios de la calidad del empleo, aunque es consenso en la literatura que la Calidad del empleo (CE) es multidimensional, y por lo general es necesario considerar componentes medibles y que es necesario usar supuestos evaluativos para establecer relaciones entre los componentes para dar la forma final a la medición de un índice confiable.

Stefano Farné (2003) en su investigación “Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia” desarrolla el estudio en el marco del concepto de “trabajo decente” propuesto por la OIT, aplicando la metodología del Índice de la Calidad del Empleo ICE desde una perspectiva subjetiva, ya que permite calificar los criterios para el cálculo del índice de la CE, donde tiene en cuenta los siguientes criterios: el ingreso

laboral, la jornada laboral, la protección o seguridad social y la estabilidad laboral. La investigación la desarrolla para varias categorías entre ellas asalariados e independientes, sexo y rama de actividad, llegando a determinar que bajo esos criterios existe precariedad en los empleos colombianos, resaltando que no se encuentran diferencias significativas entre hombres y mujeres. Además, precisa que los sectores que ofrecen empleos de buena calidad según los resultados obtenidos son: la administración pública, el sector energético y financiero, los seguros y los servicios sociales.

Mora J, Ulloa M, (2011) *El efecto de la educación sobre la calidad del empleo en Colombia*, Borradores de Economía y Finanzas ICESI.

Esta investigación analiza la calidad del empleo para Colombia en el 2009, analizando los principales determinantes de éste. Se enfoca esencialmente en considerar la educación como una variable endógena de la calidad del empleo, ya que para los investigadores no considerarla lleva a estimaciones inconsistentes, utilizando no solo el método desarrollado por Farné, sino también el método de corrección desarrollado por Murphy & Topel en 1985. Los resultados de esta investigación muestran que aun cuando el índice ha mejorado con respecto a cálculos realizados en el 2001, éste sigue siendo inferior a los niveles necesarios para tener un empleo de calidad. Encuentran que son los hombres los que tienen mayores posibilidades de acceder a un empleo respecto a las mujeres, aunque estos estén accediendo a empleos de baja y media calidad. Además, se identifica que la probabilidad de conseguir un empleo de calidad media sobre un empleo de baja calidad es 1.4 veces mayor para cada año adicional de educación. Por otro lado, también se puede observar que la probabilidad de conseguir un empleo de calidad media o alta con respecto a un empleo de calidad baja, es menor para el resto de las ciudades respecto a ciudades principales o capitales.

El Banco de la República a través de los autores Arango, Hamann, & Editores (2012) que “el mercado del trabajo es un elemento clave de éxito de una sociedad y del bienestar de sus integrantes”. Consideran importante continuar con su

aprendizaje sobre su funcionamiento, considerando los indicadores del mercado laboral colombiano, en el cual se evidencia el crecimiento del sector no cubierto por las normas (sector informal) poniendo en evidencia la creciente precarización del empleo en el país. De acuerdo a lo anterior el Banco de la Republica ve la necesidad de recurrir a diferentes autores dedicados al análisis del mercado de trabajo, con el objetivo de avanzar y lograr un mayor entendimiento de su funcionamiento, considerando además la importancia de la inserción de Colombia en la economía internacional. Las investigaciones por los autores consultados giran respecto de tres temas básicos: “la tasa de desempleo compatible con una con una situación de equilibrio macroeconómico, causas del desempleo y medidas factibles para mejorar el desempeño del mercado de trabajo en Colombia”.

Los resultados de los especialistas dan sentido en la necesidad de “someter el mercado de trabajo a un nuevo análisis, no solo de los aspectos microeconómicos de oferta y demanda, sino también de los macroeconómicos y los regulatorios e institucionales; estos últimos orientados por el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1989, la Ley 100 de 1993, la sentencia C-185 de la Corte Constitucional y las reformas tendientes a flexibilizar el mercado laboral y reordenar el sistema pensional, como lo son las leyes 789 de 2002 y 797 de 2003, entre otras. Estas reformas han modificado algunos, perdurando aspectos del mercado, pero otros han entorpeciendo, aparentemente, su funcionamiento.” (Arango, Hamann, 2012). De igual manera se destaca el artículo realizado por Mauricio Avella sobre “Las instituciones laborales colombianas. Contexto histórico y principales desarrollos desde 1990”. El autor menciona el inicio de las principales instituciones laborales antes de 1990 como las contribuidoras de la eficacia del mercado de trabajo, como lo son el contrato de trabajo, la jornada laboral, el salario mínimo y la tributación sobre la nómina. Su artículo finaliza afirmando que en “los últimos veinte años han sido fructíferos en la provisión de nuevas instituciones laborales, como el subsidio al empleado y la protección al desempleado, las cuales se han debatido entre el carácter protector del trabajo y la mayor flexibilización laboral”. Por último, para una

mayor comprensión del mercado de trabajo en Colombia, se puede realizar mediante la observación de las tendencias a largo plazo de la demanda y oferta de trabajos, los salarios relativos y reales, la demanda agregada, etc. En cuanto a lo anterior Hugo López en su artículo “El mercado laboral colombiano: tendencias de largo plazo”, analiza las principales tendencias del mercado laboral de acuerdo a los datos del DANE para siete ciudades entre 1984 y 2010, obteniendo como la principal conclusión de su investigación “es que el nivel del salario mínimo no está ayudando a los más pobres, pero si obstaculiza la generación de empleo moderno no calificado.

Ospina D, (2013) *Satisfacción laboral y calidad del empleo en Colombia: Un análisis conjunto para el segundo trimestre del año 2012*, Tesis de pregrado Universidad del Valle, Cali. El objetivo principal de esta investigación es encontrar la relación directa entre la calidad del empleo y la satisfacción laboral, partiendo de las condiciones determinadas por la OIT para la calidad del empleo y del resultado de investigaciones sobre la población trabajadora para el caso de la satisfacción laboral. La investigación propone un modelo que permite analizar la conjunta correspondencia entre los determinantes de la satisfacción laboral y la calidad del empleo, encontrando que de manera conjunta las variables representan las condiciones laborales, logrando demostrar que la probabilidad de que los colombianos se sientan satisfechos con el empleo es de casi el 96% mientras que la probabilidad de que tengan buenos empleos es de aproximadamente el 50%, y la probabilidad conjunta de tener buenos empleos y estar satisfechos con ellos se estima en un 47%. En cuanto a la satisfacción laboral se precisa que características propias del trabajador como el género o la edad no infieren significativamente en ella, contrario a la importancia que se identifica en cuanto a los años de educación, y las características propias del empleo como son las prestaciones y tener un contrato otorga suficiente seguridad y satisfacción sin importar si es a término fijo o indefinido. Por otro lado, en cuanto a la calidad del empleo se determinó que el

tamaño de la empresa incide en la probabilidad de tener un buen empleo y en el análisis conjunto se asocia al nivel de formalidad.

Garcia & Ocampo (2013) examinan la calidad del empleo, con el fin de caracterizar el mercado laboral colombiano en las 13 ciudades principales durante los años 2008 al 2012. Dicha investigación tiene como objetivo específico el estudio del sector primario del mercado laboral (buenos empleos), a través de la utilización de indicadores sintéticos de la calidad del empleo y su comparación con indicadores subjetivos, dicha investigación se aborda desde una división tripartita, donde en el primer nivel se ubican los niveles directivos de las empresas, en un segundo nivel se abarca los empleados de nivel intermedio de las organizaciones y un tercer nivel que involucra a los empleados operativos y trabajos rutinarios. Los resultados de la investigación demuestran que el ingreso y la modalidad de contratación son las principales variables que determina la calidad del empleo objetivo en el país, así mismo la afiliación a seguridad social y horas trabajadas reflejan indicadores altos para los tres niveles; para los trabajadores del segundo y tercer nivel, la satisfacción laboral supera el índice de calidad de empleo objetivo, en contraste con los del primer nivel cuyo indicador de calidad del empleo objetivo es alto. Por otro lado, los empleados con un mayor nivel de escolaridad muestran un indicador de calidad del empleo subjetivo menor al indicador de empleo objetivo. Por último, los autores confirman la existencia de un ciclo de vida laboral, en el cual los más jóvenes y las personas con mayor edad tienen los trabajos con menor grado de calidad.

Pérez, M. L., & Mora, J. J. (2014). *La calidad del empleo en la población afrodescendiente colombiana: una aproximación desde la ubicación geográfica de las comunas*. Los autores utilizan en su investigación los siguientes criterios para la medición del índice de la CE: El tipo de contrato, las vacaciones pagas, el derecho a una prima de navidad, la afiliación al sistema de seguridad social y el derecho a cesantías representan beneficios asociados con la estabilidad laboral del empleado. Además, se incluyen dos variables de carácter subjetivo, el número de personas encuestadas que consideran que su trabajo es estable o muy estable y el número

de personas encuestadas que consideran que su jornada laboral está acorde con su vida familiar. Los autores construyeron el índice y la estimación del modelo, partiendo de la base de datos de la encuesta de calidad de vida y de empleo realizada por el Ministerio de Trabajo de Colombia, entre noviembre de 2012 y enero de 2013 en la ciudad de Cali. Los resultados muestran que las comunas con menor calidad del empleo son las ubicadas al Oriente y en la ladera de la ciudad, y las comunas con mejor calidad del empleo son las ubicadas en el corredor Norte Sur, destacándose la comuna 22. Los resultados también muestran que ser afrodescendiente disminuye la probabilidad de tener empleos de calidad alta y media, y aumenta la probabilidad de tener empleos de mala calidad.

Gómez M, Galvis-Aponte L, Royuela V. (2015) *Calidad de vida laboral en Colombia: un índice Multidimensional difuso*. El objetivo del estudio era analizar la calidad del empleo (CE) en Colombia, donde los investigadores utilizan un método de conjuntos difusos, aplicando las dimensiones y los indicadores explorados en el trabajo de Gómez en 2013, que no incluía variables subjetivas para la medición de la calidad del empleo. Este enfoque construye un índice asociado a cada individuo, lo cual permite resumir las características del mercado laboral de acuerdo a diferentes atributos del individuo o del trabajo desarrollado. Los resultados de esta investigación encuentran bajos puntajes de Calidad del Empleo, y se identifican pequeñas diferencias por género y puntajes más altos para los trabajadores con estudios superiores y para los empleados de las empresas de mayor tamaño. Además, los autores admiten en que como era de esperarse los empleos formales obtienen puntajes en la CE desproporcionadamente más altos. Los resultados del estudio les permiten a los investigadores identificar un fenómeno que denominan el "ciclo de calidad de vida laboral". En este ciclo los niveles más altos del índice se encuentran a los 30 años. Para los más jóvenes y las personas mayores el Índice Multidimensional de la Calidad del Empleo (IMCE) resulta más bajo. Según los investigadores este hallazgo tiene repercusiones importantes para el sistema de seguridad social en tanto que los individuos con empleos de baja calidad pueden no

estar contribuyendo a los fondos de salud y pensiones, dejando a muchas personas sin acceso a un fondo de jubilación e implicando más demandas en el sistema subsidiado para cubrir los gastos de salud.

4.2. Marco Teórico

Desde el punto de vista teórico, la investigación se vincula con el concepto de trabajo concebido desde la Economía y la Sociología del Trabajo principalmente. Desde el ámbito económico se considerarían los postulados de los economistas clásicos, y de la escuela neoclásica, siendo esta la creadora del concepto de ingreso marginal.

El concepto actual de trabajo y calidad del empleo será considerado desde los debates que en la materia vienen ocurriendo en la sociología del trabajo (De La Garza, Neffa), en la cual se están analizando aspectos laborales tales como: el mercado laboral, políticas de empleo, precarización del empleo y calidad del empleo. En este análisis se destaca el aporte que hace la OIT al proponer un corolario donde unifica las distintas perspectivas teóricas que existen sobre la calidad del empleo, y propone una guía metodológica para su estudio.

Análisis compilatorio de la evolución del concepto de trabajo desde la antigüedad hasta fines del siglo XIX

El trabajo humano como tal ha sufrido una evolución considerable a lo largo de la historia, siendo la revolución industrial el mayor hecho de su transformación o cambio, de acuerdo a Julio C. Neffa (2003):

“El trabajo ha evolucionado como consecuencia de las crisis económicas capitalistas industrializadas y de los procesos de reconversión iniciados en un contexto de mundialización de la economía y de exacerbación de la competitividad, que han acelerado los cambios en la organización de las empresas, en los procesos productivos y sus implicancias en cuanto al empleo y las condiciones y medio ambiente laborales. La crisis iniciada en los años

setenta en dichos países provocó el cambio de la relación salarial fordista a partir de la cual se habían estructurado el derecho del trabajo, las relaciones laborales y el sistema de protección social desde la segunda posguerra”

El concepto de trabajo ha sido objeto de múltiples definiciones, teniendo en cuenta diversas perspectivas teóricas y metodológicas, en conjunto con el resultado de cambios económicos, culturales y sociales. Una definición inicial de trabajo podría ser “un conjunto coherente de operaciones humanas que se llevan a cabo sobre la materia o sobre bienes inmateriales como la información, con el apoyo de herramientas y diversos medios de trabajo, utilizando ciertas técnicas que se orientan a producir los medios materiales y servicios necesarios a la existencia humana.” (Neffa, 2003)

El Trabajo desde la antigüedad hasta la revolución industrial

El trabajo en las sociedades primitivas se caracterizó por no ser fácilmente distinguible de las demás actividades humanas, dado que no existía “un sistema de intercambio económico mercantil” (Neffa, 2003). Las actividades principales de estas sociedades “consistía en la recolección de alimentos (frutos y raíces) sin que fueran el resultado de un previo trabajo agrícola”. Además, se utilizan la talla del sílex, de huesos y de la manera, con el objeto de fabricar herramientas y armas, donde estas actividades de los “talladores” se desarrollaron en lugares de trabajo específicos.

Julio Neffa (2003) afirma que a medida que aumentaban las necesidades en materia de alimentos por el crecimiento demográfico en la época del homo sapiens, se comienzan a desarrollar nuevas actividades: la caza y la pesca, utilizan jabalina o arpones de madera con puntas de hueso o sílex, lo que implica una actividad con cierto grado de nomadismo. Las evidencias encontradas en los grabados sobre piedra, marfil o arcilla, crean la necesidad de proveer de carne y materiales para la subsistencia de las comunidades, y sobre el cual demuestra una existencia de la

“división del trabajo y la emergencia de jefes de los clanes, de magos o sacerdotes que interpretaban los ministerios de la naturaleza” (Neffa, 2003, pág. 13)

Con el paso del tiempo existe un progresivo mejoramiento en la fabricación de herramientas y armas, apareciendo nuevas actividades como: la construcción de edificios, minería, talla de piedras de gran tamaño. Se destaca para la época la utilización de leyes de la física para el uso de grandes palancas que multiplican la fuerza humana, el transporte, etc. Las actividades anteriores se ejercían con el objeto de protegerse de inclemencias del clima y necesidades propias de las comunidades. Sin embargo, según Neffa, las actividades realizadas en la antigüedad:

“Se trataban siempre de una actividad personal, pero que podía llevarse a cabo colectivamente y en un contexto social (familiar, de parentesco, grupal, tribal o de la comunidad local), lo que no excluía una dimensión lúdica. En ese entonces, la motivación de los individuos no era puramente económica ni la satisfacción de intereses personales, sino que formaba parte de las obligaciones sociales que no requerían remuneración monetaria. La dimensión colectiva o social primaba sobre la individual, pues “los individuos en tanto tales no habían irrumpido todavía como actores de la historia” (Méda, 1995).

En la época de la civilización griega y romana la concepción del trabajo sufre grandes transformaciones y apreciaciones dado el progreso en las actividades humanas y los desplazamientos de los agricultores hacia las ciudades, caracterizando sus modos de producción en la esclavitud, estos ante las deudas debían saldarse con su trabajo; igualmente, ejercían casi todos los oficios y trabajaban bajo la vigilancia del dueño por medio de su contramaestre. Además, para la civilización griega el trabajo era considerado una maldición, una deshonra propia de esclavos, en cambio para la civilización romana los esclavos eran considerados un bien de producción. Durante la edad media el trabajo deja de ser visto exclusivamente como un castigo penoso y generador de fatiga, una suerte de

expiación de la culpa original, para convertirse en una actividad que puede dar lugar a la alegría. Así lo sintetiza Enrique de la Garza (2003):

“Históricamente el significado del trabajo ha cambiado aun en occidente. En la tradición clásica (griegos y romanos) el trabajo era para los no nobles, tortura, sufrimiento, desgracia. Esta concepción se continuó en el cristianismo medieval, para el que el trabajo es una pena divina. Esto solo cambio con el luteranismo, sobre todo con el calvinismo y especialmente después de la revolución industrial, aunque más como ideología de la clase media, no de la aristocracia ni de los obreros.”

A finales del medievo el capitalismo comercial aparece gracias a las actividades comerciales, “donde la obtención de ganancias comienza a verse como la condición para asegurar el progreso... a su vez el trabajo pasa a ser más apreciado por sí mismo, porque permite obtener riquezas y no por los valores culturales que encierra” (Neffa, 2003)

El incremento del capital financiero generó nuevas dinámicas en la economía, modificando el espíritu de las empresas por la necesidad de dominar la naturaleza a través de la ciencia y la tecnología para extraer de ella recursos y manufacturarlos, con el fin de adquirir beneficios e incrementar el capital. Estas nuevas dinámicas económicas y de racionalidad productiva trae consigo la consolidación del modo de producción capitalista, en la cual se amplían los mercados y se intensificaba la división del trabajo, enmarcados en el contexto de la revolución industrial.

La revolución industrial creó las condiciones para el desarrollo del capitalismo. Además de la influencia que jugó la ética protestante en la creación del primer espíritu del capitalismo, valorizando el papel emprendedor, se produjeron varios fenómenos socio-económicos que explican el fuerte proceso de acumulación del capital: la afluencia de metales preciosos provenientes del Nuevo Mundo, la expansión del comercio marítimo, la decadencia y posterior prohibición de las corporaciones de oficio que dejó indefensos y sin protección social a los

trabajadores individuales; la destrucción de las economías de auto subsistencia, la separación de los trabajadores respecto de la propiedad de los medios de producción, deviniendo simplemente “proletarios”; el incremento de la jornada laboral de trabajo y del número de días laborales; el aumento de la oferta de fuerza de trabajo como resultado de las crisis agrícolas y del incremento del trabajo de las mujeres en la industria, que presionaron hacia abajo los salarios. (Neffa, 2003)

El trabajo según la teoría clásica de la economía

Bajo el panorama de la revolución industrial y el capitalismo, de acuerdo a los economistas clásicos más importantes, plantean diferentes postulados y teorías sobre el trabajo humano, destacándose las concepciones sobre el trabajo en el marco capitalista.

Adam Smith reconoce la importancia del trabajo, ya que, para él, este representa la fuente de riqueza de las naciones, donde el Trabajo Productivo es aquel que agrega valor en verdad y este junto con la división del trabajo, inciden en la acumulación del capital (Smith, 1979). Adam Smith en su ensayo sobre la *investigación sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones*, enuncia los fundamentos de la Teoría del valor-trabajo:

“cantidades iguales de trabajo deben ser, en todo tiempo y todo lugar, de un valor igual para el trabajador. Así, el trabajo, que no varía nunca su propio valor, es la única medida real y definitiva que pueda servir, en todos los tiempos y en todos los lugares al apreciar y comparar el valor de todas las mercancías...”

En la teoría del valor-trabajo Adam Smith hace una consideración sobre el esfuerzo humano, la fatiga y las penas que esa actividad origina, y esas eran las razones por las cuales el trabajo debería ser pagado. Para Adam Smith cada empresario actúa como un *Homo oeconomicus* procurando que produzca el mayor valor posible, en el cual sus acciones no buscan el interés público, solo le interesa su propio beneficio. Según Smith la influencia de la mano invisible logra que el empresario en

pro de obrar en su propio beneficio, promueve con frecuencia “el beneficio de la sociedad con más eficacia de lo que realmente quiere promoverlo” (Smith, 1991).

Karl Marx profundiza las nociones desarrolladas por Smith y David Ricardo, reafirmando las hipótesis donde los seres humanos (los obreros) y no la naturaleza son los verdaderos productores. El trabajo para Marx es “el acto de auto-elaboración o auto-objetivación del hombre” ampliándolo “como conformador de valores de uso, como trabajo útil, el trabajo es una condición de existencia del hombre independientemente de todas las formas de sociedad, una necesidad natural, eterna, por cuya mediación es posible el metabolismo entre hombre y naturaleza, es decir la vida humana” (Marx, 1976). Para Marx el modo de producción capitalista tiene como característica la instauración del mercado de trabajo, el cual consiste en la contratación del uso de la fuerza de trabajo mediante un salario, “en su carácter de mercancía, la fuerza de trabajo es de un tipo particular, puesto que su valor de uso consiste en ser fuente de valor, en una proporción superior a su costo de reproducción. Y esto se da regulado por una institución impuesta desde afuera al trabajador, es el contrato de trabajo, que da la idea de que es un intercambio cosificado, entre poseedores de diferentes mercancías, de tipo libre, voluntario, celebrado entre personas jurídicamente iguales”. (Neffa, 2003) En esta relación asimétrica los trabajadores son seres de valor para el capital.

Como el capital es trabajo objetivado de manera privada en el capitalismo, Marx afirma que:

“El trabajador queda reducido a la condición de una simple mercancía, y queda alienado, posicionándose como un ser extraño ante los medios de producción y el producto de su propio trabajo. Los trabajadores asalariados no poseen los medios de producción de las empresas en las cuales trabajan y por lo tanto deben ofrecer a cambio del salario el uso de su fuerza de trabajo”

Hasta la segunda mitad del siglo XIX el concepto de trabajo fue entendido como creador de valor (Ricardo, 1962). Marx consideró no solo que el trabajo es el único

origen de valor, sino que la ganancia capitalista proviene de un trabajo no pagado al obrero. (Marx, El Capital, 1974) Esta distinción es el fundamento del conflicto estructurado entre el capital y el trabajo:

“Lo que el capitalista compra es fuerza de trabajo, derecho a disponer durante cierto tiempo de la capacidad de trabajar, pero en esta compra no está especificada la cantidad de trabajo que debe realizarse durante la jornada” (Edwards, 1986)

Esta disputa estructural se resuelve a través del conflicto o de la negociación, pero nunca de manera definitiva. (Garza Toledo, 2003)

Sociología del Trabajo

Desde el origen de diferentes ciencias, cada disciplina asociada a las ciencias sociales ha construido su propia visión acerca del trabajo y su definición. En los años sesenta se conformó la Sociología de Trabajo como el área que se dedicaría principalmente a analizar las problemáticas que hacen al trabajo, alojando diferentes perspectivas sobre el llamado “mundo del trabajo”.

Lo que esta nueva disciplina pretendía hacer, según Everett Hughes (1958), no era la mera aplicación de la sociología al trabajo, sino estudiar al trabajo con métodos sociológicos. A raíz de los diferentes estudios realizados en Estados Unidos, Gran Bretaña y Francia se destaca que se debe “partir del trabajo mismo, del análisis primero de lo que hace la persona en el trabajo, para intentar, desde ahí, inferir o explicar los comportamientos o las consecuencias”

Se distingue desde los años sesenta la Sociología del Trabajo como una sub-disciplina autónoma dentro de la Sociología con el fin de extender los estudios también a los trabajos no-industriales, es decir primarios (agricultura, ganadería, explotación forestal y minera, etc.) o terciarios (servicios). Como una disciplina plural se empieza a considerar la sociología “del trabajo” en vez de “industrial”, evitando así la confusión sobre el objeto de estudio.

La Sociología del Trabajo se define como: “el estudio de colectividades humanas muy diversas por su tamaño, por sus funciones, que se constituyen para el trabajo, de las reacciones que ejercen sobre ellas, en los diversos planos, las actividades del trabajo constantemente remodeladas por el progreso técnico, de las relaciones externas, entre ellas, e internas, entre los individuos que las componen” (Friedmann y Naville, 1963).

En los últimos veinte años, la Sociología ha debido estudiar el trabajo más allá de la relación de empleo ya que se han establecido nuevas formas de trabajo (temporario, flexibilizado, ilegal, inmigrante, femenino, etc.) que aparecieron a partir de los años ochenta. Cornfield (2006) anota que en las últimas décadas los investigadores de la Sociología del Trabajo han debido ampliar los temas estudiados donde se pueden identificar tres grandes nuevos ejes de estudio en la disciplina: 1) globalización, neoliberalismo y reestructuración burocrática; 2) el cambio de una economía manufacturera a una de servicios; 3) desigualdad social, identidades políticas y movimientos sociales. Pero a pesar de esta ampliación, el tema central sigue siendo el trabajo.

Por otra parte, De la Garza Toledo (2006), conceptualiza el trabajo desde dos concepciones dominantes históricamente: “el de concepto restringido clásico del trabajo y el de concepto ampliado del trabajo”, el autor afirma que las principales concepciones teóricas que dieron origen al concepto restringido del trabajo son la neoclásica y la marxista clásica. Donde en la primera, “no hay otro trabajo a considerar sino el asalariado, el que se compra y vende por un salario”, siendo solo posible recompensas extrínsecas a la actividad laboral como la remuneración en dinero, la supervivencia, los castigos, reconocimiento social, etc. Para la concepción marxista clásica el concepto de trabajo no quedaba restringido al asalariado, se aceptaba como trabajo a toda actividad relacionada con la riqueza material de la sociedad, no solo con la generación de valores de cambio. Esta concepción restringida del trabajo es la que sirve de justificación para proponer lo que el autor denomina “el concepto ampliado del trabajo”, esta concepción ampliada “implica

considerar fenómenos presentes en el ejercicio del trabajo (en su mayoría subjetivos), los cuales se pueden estudiar de una forma más clara a finales del Siglo XX y son: la producción inmaterial y la transformación de los objetos simbólicos” (De la Garza, 2006)

Calidad del Empleo

El concepto de la Calidad del Empleo es considerado por la OIT la cual propone la definición a partir de la concepción del trabajo decente:

“El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.”

A partir de la importancia del concepto propuesto por la OIT, se establece la base para la definición de la calidad del empleo, ya que este permite a partir de indicadores evaluar las condiciones laborales que constituyen un empleo decente.

Farné (2003) por su parte, propone que un buen empleo es aquel que lleva altos (crecientes) salarios, estabilidad laboral y de ingreso, horario de tiempo completo, seguridad social, posibilidad de formación y ascenso, etc. Considera que la definición de la calidad del empleo es un concepto carente de universalidad, ya que las definiciones de algunos autores según él, son enumeración de variables que se deben considerar más no una descripción de lo que es la calidad del empleo. Este mismo autor refiere que las definiciones más completas son las siguientes:

- Van Bastelaer y Hussmann (2000): La calidad del empleo se refiere a un conjunto de características que determinan la capacidad del empleo de satisfacer, ciertas necesidades comúnmente aceptadas.

- Infante y Vega-Centeno (1999): La Calidad del Empleo estaría vinculada a aquellos factores que redundan en ... el bienestar (de los trabajadores).
- Reinecke y Valenzuela (2000): La calidad del empleo se puede definir como el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores.

En términos económicos, según Farné (2003) la medida más común de la calidad del empleo está constituida por los salarios o ingresos, se considera que a mayor ingreso es posible obtener niveles más altos de consumo. Aunque el salario se considere como un factor importante, no es el único que contribuye al bienestar de los individuos, por lo cual diferentes autores tienen en cuenta diversas dimensiones asociadas al bienestar de los individuos en el trabajo.

Como se evidencia en la Tabla 2, son muchas las variables o atributos a tener en cuenta sobre la calidad del empleo. De acuerdo a los autores expuestos se logran evidenciar dos puntos importantes: el primero, se refiere a que aunque el salario o ingreso es una variable importante en cualquier trabajo, esta no es considerada por los autores como el único indicador importante a evaluar para medir la calidad del empleo; y el segundo, punto que se destaca, es que los autores coinciden en sus aportes en las cuatro variables propuestas por Farné (ingreso, modalidad de contratación, jornada laboral y seguridad social).

Tabla 2. Criterios para la medición de la Calidad del Empleo.

Autores	CRITERIOS Y/O INDICADORES				
	Ingreso (salario)	Jornada Laboral	Contratación	Seguridad Social	Otros
Rosenthal (1989)		• periodo de trabajo		• seguridad en el empleo • afiliación a salud y pensiones	• tareas y condiciones de trabajo • satisfacción en el trabajo • estatus del trabajo
Gitleman y Howell (1995)		• el porcentaje de trabajadores de tiempo parcial involuntarios • el número de semanas trabajadas en el año • el número de horas semanales normalmente trabajadas		• Afiliación a salud y pensión	• un indicador de educación formal general • un indicador de capacitación específica • un indicador de habilidades personales • un indicador de destreza manual • un indicador de las condiciones de trabajo físicas y ambientales y del esfuerzo requerido. • la densidad sindical
Verdera (1995)		• duración excesivamente corta o demasiado extensa de la jornada laboral	• estabilidad laboral	• afiliación a la seguridad social	• lugar de trabajo • sindicalización
Rodgers (1997)	• beneficios no salariales	• regulación de los tiempos de trabajo y su duración • intensidad del trabajo	• regularidad y confiabilidad del trabajo y del ingreso • modalidad de contratación	• protección social (pensión, salud y contra el desempleo)	• riesgo de accidentes y enfermedades profesionales • involucramiento en decisiones relativas al trabajo • posibilidades de aplicación y desarrollo de las habilidades y de la creatividad de los individuos • representación
Burgess y Campbell (1998)	• inseguridad de los ingresos • inseguridad de los beneficios no salariales	• inseguridad del tiempo de trabajo	• inseguridad de las condiciones de trabajo		• inseguridad en el empleo • inseguridad relacionada con las funciones de los trabajadores • inseguridad de la representación colectiva • inseguridad del proceso de formación
Rodgers y Reinecke (1998), ajustan lo sugerido por Rodgers (1997)	• otros beneficios salariales	• horas de trabajo (cantidad de horas de trabajo y organización del tiempo de trabajo) • intensidad del trabajo	• regularidad del trabajo (existencia de contrato o registro de trabajo) • duración del contrato (modalidad de contratación)	• protección social (salud, desempleo, jubilación)	• riesgos ocupacionales (condiciones de seguridad e higiene laboral) • participación en las decisiones • posibilidades de desarrollo de capacidades • representación (sindical u otra)

Fuente: Adaptado de Farne (2003)

Tabla 2. (continuación)

Autores	CRITERIOS Y/O INDICADORES				
	Ingreso (salario)	Jornada Laboral	Contratación	Seguridad Social	Otros
Infante y Vega-Centeno (1999)	• remuneraciones	• regulación de las horas de trabajo	• Existencia de un contrato de trabajo	• provisión de beneficios adicionales en materia de seguridad social	• minimización del factor riesgo • condiciones de trabajo aceptables • características técnicas • autonomía de decisión del trabajador dentro de la empresa
Valenzuela (2000)		• extensión y características de la jornada de trabajo (horario normal de trabajo, horas extras, períodos de descanso)	• estabilidad de los empleos (modalidad de contratación, antigüedad en el empleo) • protección de los empleos (existencia de contrato de trabajo, registro de trabajo, incidencia de la informalidad, seguro de desempleo)	• acceso a la seguridad social (salud, pensión)	• lugar de trabajo • condiciones materiales de trabajo y su relación con la salud de los trabajadores • acoso sexual • acceso a la formación profesional y técnica • servicios para trabajadores con responsabilidades familiares (derecho a la maternidad, cuidado de los niños) • representación de los intereses de los trabajadores
Reinecke y Valenzuela (2000) amplían y justifican la lista de variables presentadas por Rodgers (1997)	• beneficios no salariales	• jornada de trabajo	• regularidad y confiabilidad del trabajo y del ingreso • modalidad de contratación	• protección social (sueldo mínimo, descanso semanal, protección contra despido arbitrario, vacaciones, licencias por enfermedad y maternidad, seguro contra accidentes y de desempleo)	• representación de intereses y organización • intensidad del trabajo • riesgo de accidentes o enfermedades ocupacionales • ambiente físico de trabajo • ambiente social de trabajo • papel en las decisiones respecto del trabajo (autonomía, participación) • posibilidades para el desarrollo de capacidades profesionales y personales así como de la creatividad • perspectivas de carrera profesional • interés del trabajo (trabajo monótono o interesante)
Beatson (2000)		• tiempo de trabajo (horas semanales, permisos remunerados, flexibilidad del horario, parte del día en que se trabaja)		• seguridad en el empleo (modalidad de contratación, antigüedad en el empleo, rotación laboral, percepción de inseguridad por parte de los trabajadores) • riesgo de accidentalidad y enfermedad • salud y pensión	• oportunidades de ascenso y desarrollo profesional (perspectivas de promoción, capacitación y desarrollo ofrecidos por las empresas) • contenido del trabajo (interés del trabajo, apropiado uso de las capacidades del trabajador, valorización por parte del trabajador de su trabajo) • intensidad del trabajo (variedad y ritmo de trabajo) • balance trabajo/vida familiar (oportunidad de trabajar en la casa, facilidades para los trabajadores con niños o ancianos a su cargo, posibilidad de obtener un permiso con breve aviso para atender una emergencia familiar) • relación con los demás (clientes, usuarios, colegas, empleadores)
Van Bastelaer y Hussmann (2000)		• la duración y los patrones de trabajo	• los arreglos contractuales	• el ambiente físico de trabajo	• las condiciones para el desarrollo de las capacidades empresariales • el contenido del trabajo • el contexto institucional

Fuente: Adaptado de Farne (2003)

4.3. Marco Contextual

Según el último censo del DANE en el año 2005 el municipio de Tuluá cuenta con un total de 183.236 habitantes, de los cuales 157.512 se encuentran en la cabecera municipal y 25.724 en el resto del municipio. Del total de la población tuluëña el 52.3% son mujeres y el 47.7% hombres.

El mismo censo del DANE deja evidenciar que el 71.9% de los hogares tuluëños están conformados entre 1 y 4 personas, y aproximadamente el 28% de los hogares están conformados por más de 5 personas.

Por otra parte, el municipio según la Camara de Comercio de Tuluá (2016), ocupa el 5to puesto entre el grupo de los 42 municipios del departamento del valle del cauca por su importancia económica y poblacional, pues aporta al PIB del departamento el 4.72%.

“Su influencia socioeconómica se extiende sobre un número representativo de municipios vecinos, siendo considerada como una ciudad Región, a la que acude una población flotante que asciende a los 500 mil habitantes, provenientes principalmente de los municipios de Andalucía, Bolívar, Bugalagrande, Riofrío, Roldanillo, San Pedro, Sevilla, Trujillo y Zarzal entre otras, quienes ven en esta ciudad un ejemplo de desarrollo y dinamismo comercial.

Respecto a la Economía del municipio, podemos decir que está representada principalmente por la agricultura, la ganadería, el comercio, la prestación de servicios y el impulso actual del sector de prestadores de servicios en salud.

De igual manera la mediana industria ocupa dentro de nuestra economía, un lugar destacado, a través del cual existe la presencia de un significativo número de empresas que generan una dinámica en nuestro municipio, permitiendo de igual manera una generación de

empleo y un flujo de efectivo en nuestra ciudad que la hacen distinguir como un polo de desarrollo generadora de una dinámica económica”.

En el año 2016, según el último informe estadístico “Informe de Gestión año 2016” sobre el comportamiento empresarial se revelo que en ese año en la jurisdicción se crearon 1.667 empresas de las cuales 1.198 se ubican en el municipio de Tuluá, además del total de empresas creadas el 47% se crearon en el sector comercio, generando alrededor del 43.43% de los empleos ya que es el sector con mayor representación dentro de la jurisdicción.

Por otra parte, según el mismo informe, en Tuluá hasta el año 2016 se encuentran un total de 6.668 empresas activas, de las cuales 3.150 pertenecen al sector comercio y reparaciones lo que representa el 47.24% del total de empresas activas hasta ese momento, además, estas empresas generan alrededor de 7.513 empleos en el municipio.

En cuanto a la empleabilidad del municipio de las 6.668 empresas activas en Tuluá 22 de ellas están catalogadas como grandes empresas generando 3.829 empleos, 62 empresas se catalogan como mediana empresa y generan alrededor de 3.793 empleos, 254 empresas están en la categoría de pequeñas empresas y aportan 3.867 empleos, 6.330 empresas del municipio son catalogadas como micro empresas, las cuales aportan el 94.9% de los empleos generados en el municipio, aportando alrededor de 12.633 de estos.

Es preciso mencionar que Tuluá posee una fuerte dinámica comercial, en cuyo mercado los habitantes de la región pueden acceder a una amplia oferta de productos y servicios para suplir sus distintas necesidades de consumo. Además, como se evidencio anteriormente el sector aporta un porcentaje importante en la generación de empleos en el municipio, pero es relevante hacer indagaciones a profundidad sobre la calidad de los empleos que se generan, por lo que es necesario realizar un trabajo de campo que permita analizar las condiciones laborales en el sector comercio del municipio de Tuluá.

4.4. Marco Conceptual

Con el fin de lograr una mayor comprensión del tema abordado en este documento se definirán los principales conceptos teniendo en cuenta las definiciones propuestas en el diccionario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Comercio

El comercio, al que algunas veces también se hace referencia como servicios de distribución, abarca fundamentalmente el comercio minorista y el comercio mayorista. Al tratarse del vínculo necesario entre los productores de bienes y sus consumidores, el comercio es una de las actividades económicas más universales.

Contrato

Acuerdo entre dos o más personas con el objeto de crear obligaciones legales entre ellas y de poder ser susceptibles de sanción legal.

Contrato de trabajo

Acuerdo legalmente vinculante entre un empleador y un trabajador que establece los términos y condiciones de empleo, incluidos los derechos y obligaciones resultantes con respecto a cada una de las partes.

Calidad del empleo

Para la definición de Calidad del empleo Reinecke Y Valenzuela (2000) lo definen como el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores.

Empleo

Trabajo efectuado a cambio de pago. También se refiere al número de personas bajo un régimen de autoempleo o empleo remunerado.

Jornada laboral

La jornada de trabajo o jornada laboral es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de

horas en las que el empleado desarrolla su actividad laboral, en principio en el día o jornada laboral, si bien, por extensión, también repercute en el cómputo de la semana (Ministerio del Trabajo).

Salario

Remuneración recibida por el trabajo efectuado.

Seguridad social

Los regímenes nacionales obligatorios contributivos y no contributivos fundamentados normalmente en los principios de universalidad (por ejemplo, cobertura de la población total de un país) y de la cobertura general unificada contra los riesgos de enfermedad, accidentes, vejez, desempleo, etc. y pérdida del ingreso ocasionada por responsabilidades familiares.

Trabajo decente

Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

Trabajador

Según el glosario laboral del ministerio del trabajo Un trabajador o trabajadora es una persona que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre.

Sector Comercio

Hace parte del sector terciario de la economía, e incluye comercio al por mayor, minorista, centros comerciales, cámaras de comercio, San Andresitos, plazas de

mercado y, en general, a todos aquellos que se relacionan con la actividad de comercio de diversos productos a nivel nacional o internacional.

Sector de Reparaciones

Hacen parte del sector de reparaciones, todas aquellas empresas que realizan el servicio de: reconstrucción, renovación y restauración. Cabe aclarar que la presente investigación no busca involucrar este sector.

4.5. Análisis PESTEL

El análisis PESTEL permite identificar las variables macroeconómicas (**P**olítica, **E**conómica, **S**ociocultural, **T**ecnológica, **E**cológica y **L**egal) que deben tener en cuenta las empresas para su desarrollo, a su vez, siendo útil para describir el entorno en el que se desenvolverá la investigación.

4.5.1. Factores Políticos

Colombia en las últimas dos décadas, ha realizado una serie de reformas que han permitido modernizar su economía y mejorado el atractivo para los inversionistas tanto nacionales como internacionales. “Las reformas se han centrado, en particular, en el logro de una mayor estabilidad macroeconómica y en optimizar el clima de negocios en general, lo que incluye mejoras en la situación de seguridad en todo el país. Una política comercial y de inversión abierta ha sido una parte importante de la mezcla: Colombia ha firmado numerosos Tratados de Libre Comercio (TLCs) y tratados bilaterales de inversión (TBI) con sus socios comerciales, reduciendo sus aranceles promedio y eliminando muchas barreras no arancelarias al comercio.” (OECD, 2014) Entre los tratados más significativos para el país (ver Tabla 3) se encuentran los firmados con los Estados Unidos y la Unión Europea, “podrían ser particularmente importantes en términos del efecto que pueden tener sobre la economía colombiana, tanto porque se trata de los dos socios comerciales más grandes de Colombia como porque cubren un amplio conjunto de

cuestiones y afectarán de manera significativa el régimen comercial de Colombia.”
(OECD, 2014)

Tabla 3. Acuerdos Internacionales de Inversión Vigentes (2018)

Acuerdo	Entrada en Vigencia	Título del Acuerdo
México	TLC vigente desde 1995 Protocolo Modificatorio en 2011	Tratado de libre comercio entre los Estados Unidos Mexicanos y la República de Colombia
Chile	Mayo de 2009	Acuerdo de Libre Comercio entre la República de Colombia y la República de Chile - Protocolo adicional al Acuerdo de Complementación Económica para el Establecimiento de un Espacio Económico Ampliado entre Colombia y Chile (ACE 24) del 6 de diciembre de 1993”, suscrito en Santiago, Chile, el 27 de noviembre de 2006.
Triángulo Norte	Guatemala - Noviembre de 2009 El Salvador - Febrero de 2010 Honduras - Marzo de 2010	Tratado de Libre Comercio entre la República de Colombia y las Repúblicas de el Salvador, Guatemala y Honduras
AELC	Suiza: julio de 2011 Liechtenstein: julio de 2011 Noruega: septiembre 2014 Islandia: octubre 2014	Acuerdo de Libre Comercio entre la República de Colombia y los Estados AELC (EFTA)
Canadá	Agosto de 2011	Acuerdo de Libre Comercio entre la República de Colombia y Canadá
Estados Unidos	Mayo de 2012	Acuerdo de promoción comercial entre las Repúblicas de Colombia y los Estados Unidos de América, sus “cartas Adjuntas# y sus “Entendimientos” suscritos en Washington el 22 de noviembre de 2006.
España	Septiembre de 2007	“Acuerdo entre la República de Colombia y el Reino de España para la Promoción y Protección Recíproca de Inversiones”, hecho y firmado en Bogotá, D. C., el 31 de marzo de 2005.
Japón	septiembre de 2015	Acuerdo entre la República de Colombia y Japón para la liberalización, promoción y protección de inversión.
Suiza	Octubre de 2009	Convenio entre la República de Colombia la Confederación suiza sobre la promoción protección recíproca de inversiones
Perú	Diciembre de 2010	Acuerdo entre el Gobierno de la República del Perú y el Gobierno de la República de Colombia sobre promoción y protección recíproca de inversiones
China	Julio de 2012	Acuerdo bilateral para la promoción y protección de inversiones entre el Gobierno de la República de Colombia y el Gobierno de la República Popular China
India	Julio de 2012	Acuerdo para la promoción y protección de inversiones entre la República de Colombia y la República de la India
Reino Unido	Octubre de 2014	Acuerdo Bilateral para la Promoción y Protección de Inversiones

Fuente: Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

Recientemente, Colombia fue aceptada como el país miembro número 37 de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (Ocde). Permitiendo al país pertenecer a las principales economías desarrolladas del mundo, las cuales promueve de manera efectiva el uso de buenas prácticas públicas en materia social, política y económica. De ahí la credibilidad e importancia de su lema: “Mejores políticas para una vida mejor”. (Portafolio, 2018)

Los beneficios de esta inserción a la OCDE se agrupan en tres categorías, principalmente: mejores políticas públicas, mayor confianza e inversión en la economía nacional, y mayor posicionamiento e influencia internacional de Colombia. Así mismo, Colombia será evaluada periódicamente, se comparará con los mejores estándares internacionales y accederá a mecanismos de revisión para mejorar de manera continua sus políticas públicas, a su vez, su reputación aumentará, mejorando la confianza de los inversionistas nacionales e internacionales en el país.

4.5.2. Factores Económicos

- Incremento impuesto al valor agregado (IVA).

A partir de la Ley 1819 del 29 de diciembre de 2016 por medio de la cual se establece una reforma tributaria donde se aprueba el alza del impuesto al valor agregado (IVA) el cual pasa del 16% al 19% exceptuando algunos alimentos y bienes de la canasta básica, artículos tales como aceite comestible, jabón, papel higiénico, detergentes, ropa, calzado, bebidas azucaradas y energizantes, computadoras, son algunos de los productos gravados con el IVA del 19%.

- Sectores económicos de influencia.

Según el informe de comportamiento empresarial de la cámara de comercio de Tuluá, los sectores con mayor influencia en la economía vallecaucana son el sector industrial, financiero, comercial y de servicios, en el caso de Tuluá, del total de empresas creadas para el año 2016, el 47% pertenecía al sector comercio y

reparaciones, además, del total de empresas activas hasta ese año, sigue siendo el sector comercio el de mayor afluencia de empresas en el municipio con 4.317 generando alrededor de 9.491 empleos, seguido de la industria manufacturera que aunque solo contaba hasta ese año con 966 empresas genero alrededor de 12.329 empleos. Otros sectores económicos importantes en el municipio por su generación de empleos, activos reportados, e ingresos por ventas, son el sector agricultura, salud, alojamiento y comidas, transporte y servicios administrativos.

4.5.3. Factores Socioculturales

- Niveles de escolaridad

De acuerdo al censo realizado por el DANE en el año 2005, el 37.1% de la población tulueña había alcanzado el nivel de básica primaria, el 37.8% secundaria y el 9.1% lograron nivel superior y postgrado, mientras que el 7.8% de la población no tenía ningún nivel de escolaridad. Para el año 2015 según informe demográfico, económico y social de la región área de influencia de la cámara de comercio de Tuluá, la tasa de cobertura en educación primaria para la población residente en Tuluá es del 90%, en el caso de la secundaria la cobertura es de 82.9%. Además, según Datos Abiertos de la alcaldía de Tuluá el 45.89% de la población logra para el año 2017 acceder a un nivel superior en educación.

- La estratificación socioeconómica

Según el DANE es: “una clasificación en estratos de los inmuebles residenciales que deben recibir servicios públicos. Se realiza principalmente para cobrar de manera diferencial por estratos los servicios públicos domiciliarios permitiendo asignar subsidios y cobrar contribuciones en esta área.”

De esta manera, quienes tienen más capacidad económica pagan más por los servicios públicos y contribuyen para que los estratos bajos puedan pagar sus facturas. (Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE))

Aunque esta estratificación se hace de acuerdo a las características de las viviendas y su entorno, sin tener en cuenta ingresos del hogar, esto también enuncia un modo socioeconómico de vida.

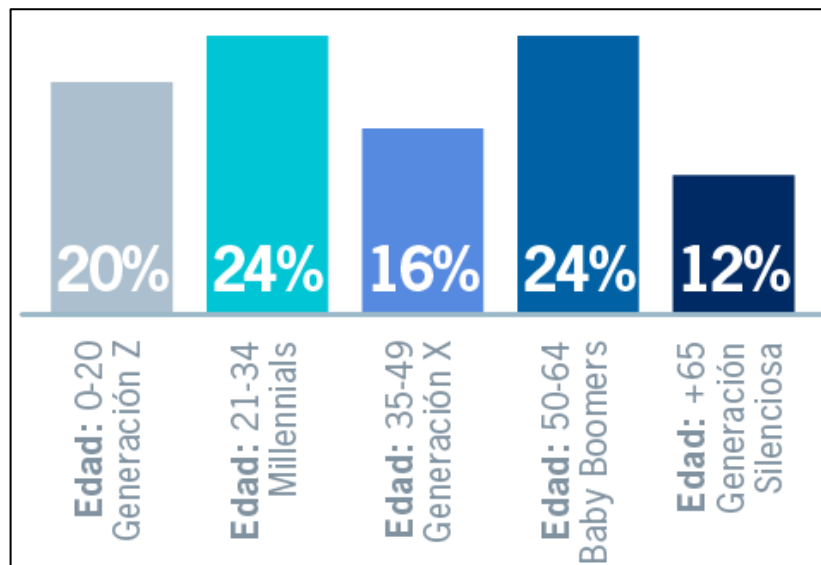
Para Tuluá, la población proyectada por estratos hasta el año 2016 estima que: para el estrato 1 se cuenta con un estimado de 54.337 personas, 76.817 pertenecen a estrato 2, para el estrato 3 aproximadamente 55.429 personas, y para los estratos 4, 5, y 6 la estimación es de 15.950, 11.154, y 407 personas respectivamente. Por lo que según las cifras anteriores el 87.15% de la población tulueña pertenecería a los estratos 1,2 y 3, mientras que solo el 12.85% de la población se ubicaría en los estratos 4, 5 y 6.

4.5.4. Factores Tecnológicos

Gracias a los avances tecnológicos (internet, celular, etc.), el sector comercial logra desaparecer las barreras de tiempo y espacio, entre las empresas y clientes. Siendo así uno de los principales retos que enfrenta el comercio actualmente, dado que esto ha permitido que los consumidores o clientes sean omnipresentes (estar en varios sitios al mismo tiempo) y estar mejor informados.

No obstante, el avance tecnológico ha facilitado y mejorado los procesos internos que realizan las empresas, llevando a evolucionar diferentes industrias y de igual manera han generado un impacto en la sociedad, marcando generaciones enteras. De acuerdo a la Figura 2, la población colombiana se divide en aquellas generaciones en las cuales las personas son consideradas no nativos tecnológicos (Baby Boomers y Generación Silenciosa), es decir aquellas personas que nacieron cuando los avances tecnológicos no se habían masificado, y por el otro lado están aquellas generaciones consideradas nativos tecnológicos (Generación X, Millennials y Generación Z), dado a su temprano acceso y adopción de la tecnología. (Gutiérrez & Londoño, 2017)

Figura 2. División de la población colombiana por generaciones



Fuente: Nielsen

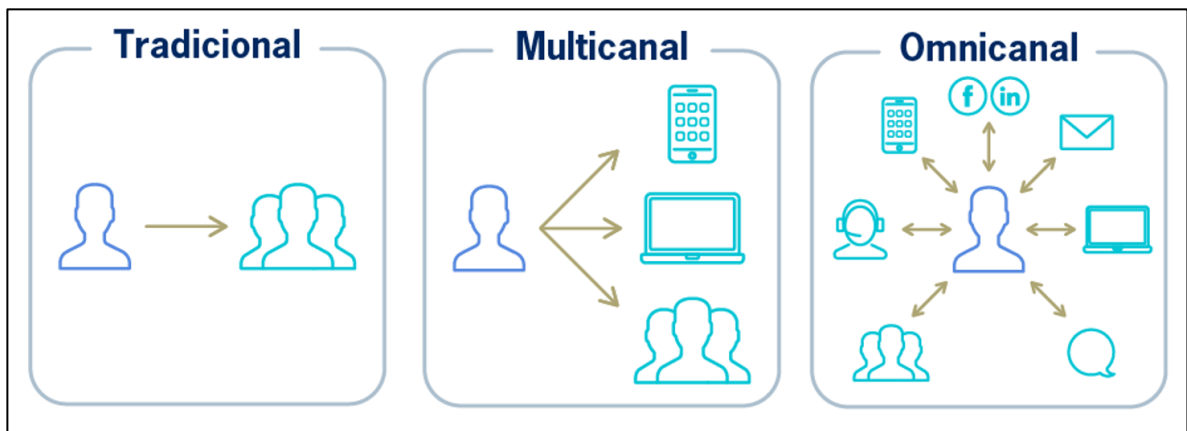
Si bien la generación nativa presenta una gran representación, son los Baby Boomers y una parte de la Generación X, las personas de mayor poder adquisitivo en la sociedad actualmente, siendo claramente el punto de referencia para el comercio colombiano en los últimos años, por ello las estrategias empresariales cobran gran importancia, como el mantener las tiendas físicas, las formas de comunicación con sus compradores, la manera de promocionar sus marcas, entre otros.

Sin embargo, a corto plazo la generación de los Millennials pasará a ser la de mayor poder adquisitivo, representando cerca de un cuarto del total de la población, y será el punto de inflexión, debido a su cercanía con el uso y avances de la tecnología, por ello “el comercio deberá replantear su estrategia en torno a ella, con el fin de poder llegar y conquistar a estos compradores.”

“El comercio ha adecuado su estrategia en la medida que se han presentado avances de la tecnología, no obstante, todavía se presentan grandes retos y cambios para esta actividad económica. Como se puede apreciar en la Figura 3, inicialmente solo existía el canal tradicional, por ejemplo, una tienda de barrio. En esta estrategia, existe un solo punto de contacto con el cliente y es la tienda física.

A medida que la tecnología fue evolucionando, los comercios empezaron a desarrollar otros canales, con lo que se creó la estrategia multicanal, la cual tiene la premisa de que cada canal es independiente en surtido, en comunicación y en la experiencia de compra. Actualmente, los comercios están adoptando una estrategia omnicanal, que consiste en tener múltiples canales de venta (tienda física, tienda online, etc.), así como múltiples canales de comunicación (redes sociales, correos electrónicos, medios impresos, entre otros) y todos con la premisa de estar interconectados entre sí, con el fin de garantizar una misma y memorable experiencia para el comprador.” (Gutiérrez & Londoño, 2017)

Figura 3. Avances de los canales de comunicación en el sector comercio



Fuente: Grupo Bancolombia

En definitiva, los avances tecnológicos han marcado la forma de actuar de generaciones enteras, como son aquellas generaciones consideradas nativas, siendo así un reto importante para las empresas del sector comercio, las cuales deberán modificar su forma tradicional de hacer las cosas e implementar nuevas estrategias, con el fin de responder a nuevos contextos socioeconómicos y tecnológicos.

4.5.5. Factores Ecológicos

En Colombia existe actualmente una diversidad de normas referidas al Derecho Ambiental, las cuales se integraron desde los años setenta del siglo XX, puesto que antes solo existían algunas de ellas en forma aislada que trataban temas puntuales

del medio ambiente respecto a necesidades concretas de la sociedad en esa época. Con la expedición del Código de Recursos Naturales y Medio ambiente (Decreto 2811 de 1974) y el Código Nacional Sanitario (Ley 9 de 1979), el Estado al igual que los particulares comienzan a tener deberes y responsabilidades para la conservación del medio ambiente; el primero, promoviendo y regulando; y los segundos, limitando sus conductas en función de su respeto y no contaminación. (Castillo, 2015)

Con la Constitución Política de 1991, cuya orientación ecológica es bien definida y el desarrollo de diferentes normas que regulan la protección del medio ambiente en temas específicos, así como con la creación del Sistema Nacional Ambiental y el Ministerio del Medio Ambiente (Ley 99 de 1993), se ha logrado estructurar un marco normativo e institucional que define no solo la actuación del Estado en este campo, sino también las obligaciones de los particulares que se desempeñan en actividades que pueden afectar el medio ambiente, tal como es el caso del sector empresarial. (Castillo, 2015)

Las empresas, además de tener la obligación de cumplir con las normas ambientales, tienen la posibilidad de acoger procesos administrativos sostenibles. Es así como muchas empresas han abordado procesos estandarizados como la serie ISO14000 sobre sistemas de gestión ambiental, que les posibilitan cumplir normas internacionales al respecto, a la vez que las integran y armonizan con las actividades productivas y comerciales que llevan a cabo (Rojas, 2013).

Ahora, en lo concerniente concretamente a las normas del derecho ambiental, las empresas están sometidas a una diversidad y jerarquía de ellas que regulan sus actividades en; aspectos generales, al igual que todos los miembros de la sociedad; y en aspectos específicos, como son los que atañen al sector económico el que pertenecen, o al tipo de riesgo ambiental que generan, o al carácter del espacio geográfico en que se desempeñan, entre otros. En tal sentido, las empresas pueden tener responsabilidades de tipo civil y penal por los daños al medio ambiente que puedan ocasionar ante el incumplimiento de tales normas (Lorente, 1996).

Específicamente al derecho ambiental en Colombia, este se ocupa tanto de las funciones que debe desarrollar el Estado para garantizar la protección del medio ambiente, como de las responsabilidades de los ciudadanos. Dentro de esta última categoría entran las empresas con obligaciones específicas en relación con la protección y el respeto al medio ambiente. En la Tabla 4, se presentan las normas de carácter general, la cual indica las obligaciones de las empresas en este ámbito.

Tabla 4. Normas de carácter general

NORMAS	CONTENIDOS RELATIVOS A LAS OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS SOBRE PROTECCIÓN AMBIENTAL
Ley 23 de 1973 Artículos: 2, 15,16,17	Se precisa que el ambiente es patrimonio común, por lo que ni el Estado ni los particulares pueden dañarlo; y si lo hacen pueden incurrir en responsabilidad. Toda persona natural o jurídica que utilice elementos susceptibles de producir contaminación, está en la obligación de informar al Gobierno Nacional y a los consumidores acerca de los peligros que el uso de dichos elementos pueda ocasionar a la salud humana o al ambiente. Son sancionables las acciones que conlleven a la contaminación del medio ambiente.
Código de Recursos Naturales Renovables y Protección del Medio Ambiente (Decreto 2811 de 1974) Artículos: 9,32,33,34,39,75, 77 y ss, 80 y ss.	Se señalan los principios para el uso de elementos ambientales y de recursos naturales renovables: - Deben ser usados con eficiencia - En lo posible no deben interferir entre sí - Deben usarse sin que lesione el interés general de la comunidad, o el derecho de terceros; - No se podrán utilizar por encima de los límites permisibles, que al alterar las calidades físicas, químicas o biológicas naturales, produzcan el agotamiento o el deterioro grave de esos recursos. Se establecerán requisitos y condiciones para la importación, la fabricación, y demás manejo de sustancias y productos tóxicos o peligrosos. Se establecerán las condiciones y requisitos para el control de ruidos para no afectar la salud. Se utilizarán los mejores métodos, para la recolección, procesamiento o disposición final de residuos sólidos de cualquier clase. Se dictarán disposiciones sobre la calidad que debe tener el aire, y el grado permisible de concentración de sustancias aisladas o en combinación. Se establecen disposiciones generales sobre el aprovechamiento de aguas no marítimas, dominio de aguas y cauces.
Código Sanitario Nacional (Ley 9ª de 1979) Artículos: 3 y ss, 8,10,22, 41 y ss.	Disposiciones sobre uso de agua Disposiciones sobre descarga de residuos en aguas Disposiciones sobre vertimiento de residuos líquidos. Regulación de manejo de residuos sólidos. Normas sobre emisiones atmosféricas
Ley 99 de 1993 Artículos: 1 num 11, 5 num,15, y 29, 49, y ss, 85 subrogado por la ley 1333 de 2009	Determina que los estudios de impacto ambiental serán el instrumento básico para la toma de decisiones respecto a la construcción de obras y actividades que afecten significativamente el medio ambiente natural o artificial. Se establece la obligatoriedad de las licencias ambientales cuando haya posibilidad de deterioro grave de los recursos naturales renovables Deben pagar tasas ambientales todos los que hagan uso de recursos naturales renovables Define tipos de sanciones para los infractores de normas sobre protección del medio ambiente

Fuente: Castillo (2015)

Como se evidencia, las normas de carácter general son el fundamento para el desarrollo de los diversos factores de protección al medio ambiente, principalmente guían los principios que deben implementar las empresas con miras a su protección y respeto.

Además de las normas de carácter general, se ha desarrollado toda una normatividad que se enfoca en factores particulares del medio ambiente. En la Tabla 5, se señalan algunas de las principales normas que reglamentan y profundizan en especificaciones sobre los factores en cuestión, destacando los contenidos que inciden en las responsabilidades de las empresas.

Tabla 5. Normas de carácter específico

NORMAS	CONTENIDOS RELATIVOS A LAS OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS SOBRE PROTECCIÓN AMBIENTAL
SOBRE AGUAS	
Decreto 1541 de 1978, artículos: 1,30,36 y ss,54 literal d,58 literal h, 211,213. Modificado parcialmente por el Decreto 2858 de 1981, art 1	El uso del agua como recurso natural, diferente al de fines domésticos, requiere concesión. Los particulares pueden solicitar una concesión de aguas otorgada por autoridad ambiental, previa declaración de efectos ambientales que resulta de un estudio ecológico y ambiental previo (estudio de impacto ambiental). Se debe tramitar un permiso de vertimiento cuando se van aportar desechos a las fuentes de agua. En cuanto prevé que se podrán otorgar permisos especiales hasta por un año para la realización de estudios de factibilidad de aguas con destino al riego de fincas, cuando el costo de tales estudios los vaya a financiar el Banco de la República.
Decreto 1594 de 1984 Artículos: 60,72,73,74 parágrafo. Derogado por el Decreto 3930 de 2010, art 79, salvo en los arts 20 y 21. Este último modificado parcialmente por el Decreto 4728 del 2010, artículos: 28 y 34.	Definió normas sobre vertimientos en cuerpos de agua, restricciones de residuos líquidos en calles y alcantarillado público. Precisó que cuando la emisión de vertimientos produzca concentraciones que afectan la calidad de agua en el cuerpo receptor, el Ministerio de Salud o las EMAR, podrán exigir valores más restrictivos. Determinó requisitos para la tramitación del permiso de vertimiento. Determina que el Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial, fijará los parámetros y límites máximos permitidos de los vertimientos a las aguas superficiales y a los alcantarillados públicos. El protocolo para el Monitoreo de los vertimientos en aguas superficiales y subterráneas le corresponde a este Ministerio.
Código Civil, art. 892	Los propietarios ribereños pueden usar las aguas que corren por sus propiedades, pero con utilización racional y conveniente
SOBRE RESIDUOS SÓLIDOS	
Decreto 2104 de 1983. Artículos: 5,17,21,28,35,36,38,40,48,91,119, 120,155,169 y ss,189. Derogado por el D. 605 de 1996, art 123 "Por el cual se reglamenta la prestación del servicio público domiciliario de aseo". A su vez, este fue derogado por el Decreto 1713 de 2002, salvo en el capítulo I, título IV, artículo 1	Reguló el tema de los desechos sólidos domésticos y especiales, obligaciones de los usuarios del servicio de aseo y empresas operadoras, sistema de almacenamiento colectivo de basuras, medidas preventivas sanitarias de seguridad, procedimientos, transporte de basuras. Registro de las empresas de aseo, sanciones por incumplir este registro y por el manejo frente a esos residuos, señalándose el procedimiento y tipo de sanción que se puede imponer. Concreta las características de los vehículos de transporte de basuras, los conceptos de almacenamiento, barrido y limpieza, calidad del servicio de aseo, contaminación, continuidad del servicio de aseo, disposición final de residuos sólidos peligrosos, empresas prestadoras del servicio público domiciliario de aseo.
Decreto 2676 de 2000, artículos: 1,8,10.	Precisa la gestión integral de los residuos hospitalarios y similares, generados por personas naturales o jurídicas. Define obligaciones del generador de residuos y empresas prestadoras de servicio de aseo especial. Señala que quienes produzcan basuras con características especiales, en los términos que señale el Ministerio de Salud, serán responsables de su recolección, transporte y disposición final.
Decreto 1713 de 2002, artículos: 2,5,16,30,49,127 Modificado por el Decreto 838 de 2005 "Por el cual se reglamentó ley 142 de 1994".	Determina la gestión Integral de Residuos Sólidos en las fases de almacenamiento, recolección, transporte y aprovechamiento, para los usuarios y las empresas prestadoras de servicio de aseo. Consagró la responsabilidad por los posibles daños ambientales y a la salud por la actividad llevada a cabo en la prestación del servicio público de los residuos sólidos e igualmente se fijó la competencia y procedimiento para el control y vigilancia.

Fuente: Castillo (2015)

Tabla 5. (continuación)

NORMAS	CONTENIDOS RELATIVOS A LAS OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS SOBRE PROTECCIÓN AMBIENTAL
SOBRE EMISIONES ATMOSFÉRICAS	
Decreto 02 de 1982. Artículos: 31,125,126,128,133,182. Derogado por el Decreto 948 de 1995, art 138 y la Resolución del Min. de Ambiente 909 de 2008, que dejó sin efectos los artículos: (33,39,40,41,42,43,48,49,51,52,53,54,55,56,58,59,60,61,62,63,64,66,67,6,70,71,72,74,75,76,77,80,81,8,86,87,89)	Reglamentó lo relacionado a la emisión atmosférica y estableció la norma de calidad del aire, obligando los estudios de impacto ambiental como paso para obtener un permiso de emisiones, reglamentando las tasas retributivas por emisiones y estableciendo un régimen sancionatorio frente al incumplimiento de las normas
Decreto 948 de 1995 , artículos: 1,75,76,77,78,80	Reglamenta la prevención y control de la contaminación atmosférica y la protección de la calidad de aire. Establece los procedimientos para la tramitación del permiso de emisiones, para que las empresas puedan realizar emisiones al aire dentro de los límites permitidos.
SOBRE CONTAMINACIÓN AUDITIVA	
Res. 8321 de 1983 del Ministerio de Salud Artículos 1,2,3.	Se dictan normas sobre protección y conservación de la audición de la salud y el bienestar de las personas, por causa de la producción y emisión de ruidos. Se define la contaminación por ruido, estableciendo los niveles tolerables para asegurar la salud de las personas y el disfrute de la propiedad.
CAMPOS VARIOS	
Decreto 3083 de 2007, adicionado Por los decretos 700 de 2010 y 4286 de 2009. Artículos 1,2,3	Regula el manejo de las operaciones de transporte, cargue y descargue y manipulación carbonífera en los puertos marítimos, para prevenir la contaminación del mar y la ribera por dispersión de partículas de carbón. Se determina la obligación de incluir el estudio sobre las condiciones del modo de transporte para obtener la licencia ambiental
Decreto 1220 de 2005 Artículos 7,8 Modificado por el art 1 del Decreto 500 de 2006 Derogado por el art 52 del Decreto 2820 de 2010 Artículos: 1,2,6,21,23,28	Advierte cuales son los proyectos, obras y actividades que requieren licencia ambiental. Designa las autoridades competentes para otorgar o negar licencia ambiental. Precisa el concepto y alcance de la licencia ambiental, término de la licencia, proyectos obras y actividades sujetos a licencia ambiental, estudio de impacto ambiental, procedimiento para la obtención de la licencia ambiental, contenido de la licencia ambiental.
Ley 140 de 1994, artículos: 1,3,4,5	Define la publicidad exterior visual, determinando los lugares de ubicación, las condiciones en que se permite y sanciones por el incumplimiento de lo estipulado en relación con las vallas publicitarias

Fuente: Castillo (2015)

4.5.6. Factores Legales

El salario mínimo o sueldo mínimo, que se debe pagar a un trabajador en el país se da a través de la Ley 278 de 1996, el cual se da para un determinado período laboral y los empleadores están obligados a realizar los pagos establecidos dentro del año calendario y realizar los incrementos salariales cada año conforme lo disponga la Ley.

Para el año 2018 el salario mínimo legal mensual vigente es de \$781.242, base sobre la cual se debe liquidar por conceptos de nómina a un trabajador colombiano, incluso si este trabaja por horas.

En cuanto a los aportes de seguridad social en Colombia todo contrato de trabajo crea la obligación de realizar aportes al sistema de Seguridad social, incluso aunque un empleado labore medio tiempo y el pago de este se hace sobre la base del salario mínimo,

“En la eventualidad que un trabajador contratado por medio tiempo no devengue un salario mínimo, y teniendo en cuenta que la base de cotización tanto para salud como para pensión no puede ser inferior a un salario mínimo mensual, será necesario entonces cotizar sobre lo mínimo, lo que significa que se debe completar lo que falte para alcanzar la base mínima. Esto quiere decir que como la cotización en salud es del 12.5%, y el empleado aporte el 4%, y la empresa el 8.5%, en esa misma proporción deben asumir los dos el valor faltante para la cotización mínima.” (Gerencie, 2017)

5. ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Tipo de Estudio

Para el desarrollo de la investigación se utilizó el tipo de estudio descriptivo, de acuerdo con Mendez (2012) este tipo de estudio tiene como propósito, la delimitación de los hechos que conforman el problema de investigación. Dentro de este tipo de investigación, es posible de acuerdo al autor “Descubrir y comprobar la posible asociación de las variables de investigación”, ya que se analizarán cada una de las variables propuestas durante la investigación (ingreso, modalidad de contratación, afiliación a seguridad social y jornada laboral) para lograr determinar el grado de afectación de estos a la calidad del empleo, en el sector comercial del Municipio de Tuluá.

Así mismo, el autor plantea que “los estudios descriptivos acuden a técnicas específicas en la recolección de información, como la observación, las entrevistas y los cuestionarios. También pueden utilizarse informes y documentos elaborados por otros investigadores”, dicho lo anterior, para efectos de esta investigación, se recurrirá a los cuestionarios o encuestas a los trabajadores del comercio, necesarias para la recolección de datos requeridos para llegar al análisis de la calidad del empleo.

Se busca a través de esta investigación además de realizar el análisis de la calidad del empleo, llegar a conclusiones a partir de la información obtenida ya que según Méndez (2012), “un estudio descriptivo puede concluir con hipótesis de tercer grado formuladas a partir de las conclusiones a que pueda llegarse por la información obtenida.”

5.2. Método de Investigación

Con respecto al método de investigación a utilizar, el que mejor se ajusta a la investigación es el método deductivo, ya que de acuerdo con Méndez (2012) “de la teoría general acerca de un fenómeno o situación, se explican hechos o situaciones

particulares”. En este caso, se parte de la calidad del empleo analizado desde cuatro criterios postulados por la OIT y utilizados en investigaciones sobre la calidad del empleo en América Latina desarrolladas por el economista Stefano Farné (2003), para analizar la situación actual de la calidad del empleo en el sector comercial del Municipio de Tuluá.

Adicionalmente, se utilizará el método de investigación analítico, ya que a partir de conocer el fenómeno se puede dar una explicación como resultado de los datos recolectados para analizar cada variable, y así llegar a una conclusión frente al fenómeno investigado. Según Méndez (2012) “el análisis inicia su proceso de conocimiento por la identificación de cada una de las partes que caracterizan una realidad; de este modo podrá establecer las relaciones causa - efecto entre los elementos que componen su objeto de investigación.”

5.3. Fuentes y técnicas para la recolección de información

Fuentes Primarias: Para el desarrollo de la investigación se requiere recolectar información directamente en las empresas objeto de estudio, por ello se eligen como fuente de recolección primaria, la encuesta.

- **Encuestas:** De acuerdo a Méndez (2012), “la encuesta permite el conocimiento de las motivaciones, las actitudes y las opiniones de los individuos en relación con su objeto de investigación”, esta técnica se utilizará con el fin de identificar la manera en cómo se presentan los cuatro criterios analizados para determinar la calidad del empleo.

Fuentes Secundarias: Partiendo de las necesidades de información para el análisis de la calidad en el empleo, se recurre a las fuentes secundarias, donde según Méndez (2012) estas fuentes son “información escrita que ha sido recopilada y transcrita por personas que han recibido tal información a través de otras fuentes escritas o por un participante en un suceso o acontecimiento”. Las fuentes secundarias a las cuales se recurrirá son: investigaciones sobre calidad del empleo a nivel mundial y local, artículos relacionados al tema, informes de la Cámara de

Comercio de Tuluá, informes del DANE y trabajos de grado relacionados al tema de investigación.

5.4. Calculo de la muestra

Según cifras de la cámara de comercio en Tuluá, hasta el año 2016 se encuentran un total de 6.668 empresas activas, de las cuales 3.150 pertenecen al sector comercio y reparaciones, es necesario resaltar que no existe aún datos actualizados de las empresas activas hasta el año 2018, como tampoco cuantas específicamente pertenecen al sector comercio separadas del sector de reparaciones, por lo que se define que para efectos del cálculo del número de encuestas necesarias para realizar la investigación, se utilizara el método de muestreo aleatorio simple, utilizando la fórmula para una población infinita (ver Tabla 6).

Se utilizará la fórmula para una población infinita (trabajadores), porque, aunque se conoce el numero trabajos generados por las empresas del sector comercio y reparaciones en el municipio de Tuluá para el año 2016, para el año 2018 no se cuenta con cifras oficiales que permitan determinar el número exacto de trabajadores en el sector comercio y separados del sector reparaciones.

La fórmula es la siguiente:

$$n = \frac{\pi (1 - \pi) z^2}{D^2}$$

π : Proporción de la población

z : Nivel de confianza.

D : Error muestral.

n : Tamaño de la muestra (número de encuestas que se deben realizar).

Z	1.15	1.28	1.44	1.65	1.96	2	2.58
Nivel de confianza	75%	80%	85%	90%	95%	95.5%	99%

π : 50%

$$z: 1,96 \quad \frac{0,5(1-0,5)(1,96)^2}{(0,07)^2} = 196$$

D: 7%

n: 196

De acuerdo a lo anterior, se realizarán 196 encuestas a los trabajadores de las empresas del sector comercio del Municipio de Tuluá, para determinar cuál es la calidad de sus empleos a través del Índice de la Calidad del Empleo. Estos resultados permitirán identificar falencias en la regulación laboral y evaluar cuál es la tendencia que se presenta en el sector, es así como la evaluación de este puede contribuir al análisis total de la población tuluense incluyendo los diversos sectores económicos.

Tabla 6. Ficha técnica de la encuesta.

Diseño y realización de la encuesta	Elaborado por los estudiantes: Juan Gonzalo Echeverri, Diana Carolina Ruda
Universo	Infinito
Unidad de muestreo	Personas
Fecha	2 al 11 de Abril del 2018
Tipo de Muestreo	Aleatorio Simple
Nivel de Confiabilidad	95%
Técnica de recolección de datos	Encuesta persona a persona
Tamaño de la muestra	196 personas
Error Estándar	7%
Numero de preguntas	18 preguntas
Objetivo de la encuesta	Calcular el Índice de la Calidad del Empleo en el sector comercio del municipio de Tuluá, para el año 2018.

Fuente: Elaboración propia

5.5. Categorización de variables

Tabla 7. Categorización de las variables de la Calidad del Empleo.

Conceptos	Variables	Definiciones / Indicadores	Preguntas	Ítems de Preguntas
Contratación	Tipo de Contratación	Tipo de contrato con el cual está vinculado laboralmente.	¿Qué tipo de contrato de trabajo tiene?	a. Contrato indefinido b. Temporal c. No tiene contrato (verbal)
Jornada Laboral	Horario de la Jornada Laboral	Cantidad de horas que comprende la jornada laboral.	¿Cuántas horas labora usted diariamente?	a. Menor o igual a 8 horas por día b. Entre 8 y 10 horas diarias c. Entre 10 y 12 horas diarias d. Más de 12 horas por día
Seguridad Social¹	Vinculación a la Seguridad Social	Tipo de seguridad social a la que está vinculado laboralmente.	¿Con cuáles de estos servicios de la seguridad social cuenta usted?	a. Solo Salud b. Solo Pensión c. Salud y pensión d. Ninguna
Ingreso	Nivel de Ingresos	Cantidad de dinero que recibe mensualmente, por concepto del trabajo realizado.	¿Cuánto devenga usted mensualmente?	a. Menor a 1 SMMLV b. Entre 1 Y 2 SMMLV c. Más de 2 SMMLV

Fuente: Elaboración propia

¹ Según la Ley 100 de 1993 sobre seguridad social, se tienen en cuenta la prestación del servicio de salud, pensión, ARL, parafiscales y pago de prestaciones sociales, para efectos de la investigación y con el fin de seguir la metodología propuesta por Stefano Farné, solo se tendrá en cuenta la variable salud y pensión, para el cálculo del ICE.

6. METODOLOGÍA Y CRITERIOS ESTABLECIDOS POR LA OIT, PARA LA MEDICIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

Farné en su estudio sobre la Calidad del Empleo en Colombia, propone reunir diferentes variables que eran analizadas en otros trabajos de manera dispersa relacionándolas para construir el Índice de la Calidad del Empleo (ICE), estableciendo una metodología para el análisis de cuatro variables básicas, las cuales reciben una valoración horizontal y vertical.

El primer tipo de valoración (horizontal) consiste en asignar un puntaje entre 0 y 100 a las diferentes alternativas contempladas en cada característica principal.

- En el caso de la variable ingreso se atribuye: un puntaje de 100 a quien gana más de 3 SML, un puntaje de 50 si gana entre 1.5 y 3 SML y 0 si gana menos de 1.5 veces el SML. Para efectos de la investigación se ajustó dicha variable así: un puntaje de 0 a quien gana menos de 1 SML, un puntaje de 50 si gana entre 1 y 2 SML y un puntaje de 100 a quien gana más de 2 SML.
- En el caso de la variable modalidad de contratación, recibe 100 puntos la contratación indefinida, 50 la temporal y 0 la ausencia de contrato.
- En el caso de la seguridad social, el trabajador se hace acreedor de 100 puntos si está afiliado a pensión y salud, de 50 si está afiliado a una cualquiera de las dos y de un puntaje nulo si no está afiliado a ninguna de las dos.
- En el caso del horario de trabajo son posibles sólo dos alternativas: el individuo recibe 100 puntos si trabaja hasta 48 horas semanal, 0 si trabaja más.

El segundo tipo de valoración (vertical) consiste en asignar un peso según la relevancia que recibe cada variable principal

- Para los 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.

- Para los trabajadores independientes el 50% corresponde al ingreso, el 35% a la seguridad social y el 15% a las horas trabajadas.

Según lo anterior la fórmula para el cálculo del Índice de la Calidad del Empleo ICE de acuerdo a Farné (2003)

ICE asalariado: $(Y_{ti} * 0,40) + (CL * 0,25) + (SS * 0,25) + (JL * 0,1)$

ICE No asalariado: $(Y_{ti} * 0,50) + (CL * 0,00) + (SS * 0,35) + (JL * 0,15)$

Y_{ti} = Salario Promedio

CL= Modalidad Contrato Laboral

SS= Seguridad Social

JL = Horario Laboral.

Tabla 8. Calculo para el Índice de la Calidad del Empleo (ICE).

VARIABLE	CATEGORÍA	PUNTAJE (Horizontal)	PESO (vertical) Asalariado	PESO (vertical) Independiente
Ingreso	Mas de 2 veces el SML	100	40%	50%
	Entre 1 y 2 SML	50		
	Menos de 1 SML	0		
Contrato Laboral	Escrito a termino indefinido	100	25%	0%
	Escrito a termino definido	50		
	Ausencia de contrato escrito	0		
Seguridad Social	Afiliado a los sistemas de pensión y salud	100	25%	35%
	Afiliado a los sistemas de pensión o salud	50		
	Ninguno	0		
Jornada de Trabajo	Menos de 48 horas	100	10%	15%
	48 horas	100		
	Mas de 48 horas	0		
TOTAL CALCULO ICE			100%	100%

Fuente: Adaptado de Farné (2003)

El Índice de la Calidad del Empleo (ICE) tiene determinados dos rangos, el rango inferior en 0 puntos y el rango superior en 100 puntos, el cual de acuerdo a los cálculos permite indicar la calidad del empleo, los valores cercanos a 100 dan cuenta de un empleo de buena calidad y en la medida que este se acerque a 0 connota empleos de mala calidad (ver Tabla 9).

Adicionalmente, los trabajadores se agrupan en cuatro principales niveles que se definen de acuerdo a los puntajes recibidos, siendo el nivel I el que representa el nivel de calidad más alto y el nivel IV indica aquellos de más baja calidad.

Tabla 9. Calificación Cualitativa del Nivel de Calidad del Empleo.

Puntaje	Nivel de Calidad del Empleo
75 - 100	I
50 - 75	II
25 - 50	III
0 - 25	IV

Fuente: Farné (2003)

7. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

7.1. Análisis del ingreso de los trabajadores de las empresas del sector comercio en el Municipio de Tuluá para el año 2018

El ingreso es la variable de mayor relevancia para entender los resultados de la actividad económica y los hogares, siendo estos últimos sus receptores principales, a través de salarios cuando venden su fuerza de trabajo, o cuando reciben la renta que generan las empresas de la que son propietarios, o el ingreso mixto derivado de actividades realizadas de manera independiente en sus negocios. (Acosta Navarro, Azuero Zúñiga, & Concha Llorente, 2017)

La variable ingreso tiene un mayor grado de importancia que las demás si se tiene en cuenta el contexto socioeconómico de la región latinoamericana con respecto a otras regiones del mundo. El ingreso de los trabajadores determina la capacidad de consumo de una sociedad, el cual es la base del ciclo económico. Farné (2003) al respecto afirma que “un trabajo, de iguales condiciones, con mejor remuneración es siempre preferible a otro, y le permite al individuo alcanzar una cesta de consumo más alta, y de ésta forma un nivel mayor de utilidad.”

Sin embargo, Rodgers y Reinecke (1998) afirman que las remuneraciones son consideradas un factor importante del trabajo, más no el único y ni siquiera el más importante en una escala de valores cualitativos. Muy apreciados por los trabajadores son la estabilidad en el empleo y las oportunidades de ascenso, entre otras. En efecto, parece lógico pensar que hay factores no salariales ligados a un empleo, que son muy importantes al determinar su calidad. Al fin y al cabo, el trabajo humano es una expresión de la personalidad de quien lo realiza y a él las personas activas le dedican buena parte de su vida. Estos factores no salariales contribuyen al bienestar de los individuos, aunque no se puedan medir fácilmente en términos monetarios.²

² Las reflexiones que en los últimos años se vienen haciendo desde la Sociología del Trabajo sobre las dimensiones subjetivas del trabajo (De La Garza, Neffa), dan soporte a esta afirmación. De ahí que actualmente en algunos países latinoamericanos y de Europa, se vienen revisando las leyes

Así mismo, la importancia de analizar la distribución del ingreso de una población, radica en que se logra identificar con claridad el grado de bienestar de ella, así como el tamaño de la economía, la magnitud del PIB y el desempleo. En el contexto socioeconómico actual, cuyo principal marco de referencia es el cumplimiento de los Objetivos del Desarrollo Sostenible, erradicar la pobreza es el objetivo número uno para el año 2030. Por ello el estudio de la distribución del ingreso es relevante, porque permite visualizar cuáles son las variables que más influyen sobre la pobreza y soporta el diseño de las políticas públicas encaminadas a su erradicación. (Muñoz C., 1990)

Los hallazgos de la investigación con respecto al ingreso de los trabajadores del sector comercial del municipio de Tuluá para el año 2018, son:

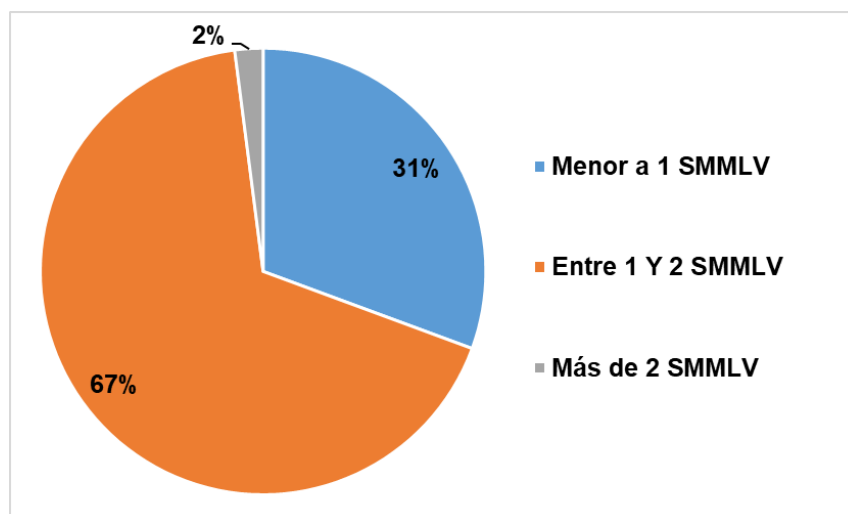
El 67% de los trabajadores devenga un ingreso mensual entre 1 y 2 SMMLV³, es decir, entre \$781.000 y \$1.562.000 respectivamente para el año 2018. Por otra parte, el 31% de los trabajadores devenga un ingreso mensual menor a 1 SMMLV, y solo el 2% devenga un ingreso superior a 2 SMMLV (ver Gráfica 1). El análisis del ingreso para los trabajadores independientes, arroja que el 69% devenga un ingreso mensual entre 1 y 2 SMMLV (\$781.000 y \$1.562.000), el 19% devenga menos de 1 salario mínimo y el 11% más de 2 salarios mínimos.

Las cifras anteriores sobre Tuluá, no están tan distantes de los indicadores a nivel nacional, ya que según otras investigaciones dan cuenta que el 52% de los cargos operativos del sector comercial en Colombia devengan un promedio de \$1.205.014 para el año 2017 (Finanzas Personales, 2017).

laborales a la luz de este debate. Entre los principales temas están el trabajo no remunerado de las amas de casa, el trabajo infantil, el tiempo para la lúdica, el descanso y el deporte.

³ El salario mínimo legal vigente para el año 2018 al cual tienen derecho los trabajadores colombianos, equivale a \$781.242 más un auxilio de transporte por \$88.211.

Gráfica 1. Distribución del nivel de Ingreso de los trabajadores del sector comercial del Municipio de Tuluá.



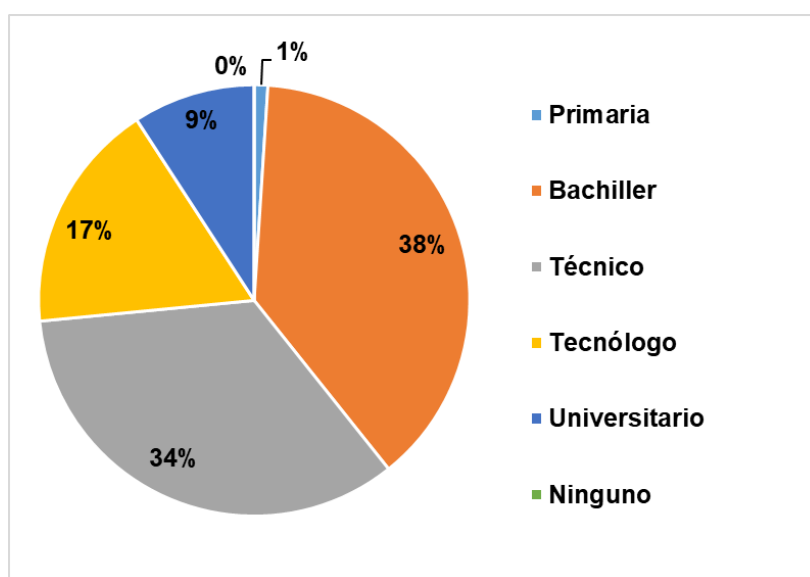
Fuente: Elaboración propia.

Otra variable a tomar en cuenta con el fin de analizar la calidad del ingreso de los empleados del sector comercial del municipio de Tuluá, es el nivel de escolaridad, dada su gran incidencia en obtener empleos de mejor calidad. Según la encuesta, en la mayoría de los empleados del sector comercial de Tuluá, prevalecen los niveles académicos de bachiller y técnico. El 38% tiene título de bachiller, y el 34% tiene título de técnico. Como tercer nivel se encuentran los empleados con títulos de tecnólogos con un 17%, por último, con el 9% se ubican los trabajadores con título universitario (ver Gráfico 2).

Al analizar el nivel de escolaridad con respecto del nivel de ingreso, los empleados que se ubican en el nivel de bachiller la mayoría devenga entre 1 y 2 SMMLV con un 71%, seguido por el 27% que representa a los trabajadores que devengan menos del salario mínimo, y solo el 3% devenga más de 2 salarios mínimos. Estos resultados son similares con respecto a los trabajadores con un nivel académico técnico, el cual el 60% devenga entre 1 y 2 SMMLV, y el 40% devenga menos del salario mínimo. Al contrarrestar estas cifras obtenidas frente a las del DANE, se puede observar que el ingreso promedio de los bachilleres (para nuestro caso son

mayoría) es de \$884.780 (El Tiempo, 2017). Se concluye entonces que el ingreso promedio de los trabajadores del sector comercial de Tuluá con nivel de bachiller, es cercano al ingreso promedio nacional con una tendencia en algunos nichos que devengan más de ese promedio. Así mismo el DANE señala que si la persona estudió entre 6 y 10 años, lo que significa que superó la primaria, pero no terminó el bachillerato, sus ingresos rondaron los 783.511 pesos, 20.136 pesos más que quienes terminaron su primaria o hicieron una parte de esta; y la diferencia entre ser bachiller y haber empezado la secundaria, sin terminarla, es de 101.269 pesos en ingresos.

Gráfica 2. Distribución del nivel educativo de los empleados del sector comercial del Municipio de Tuluá.

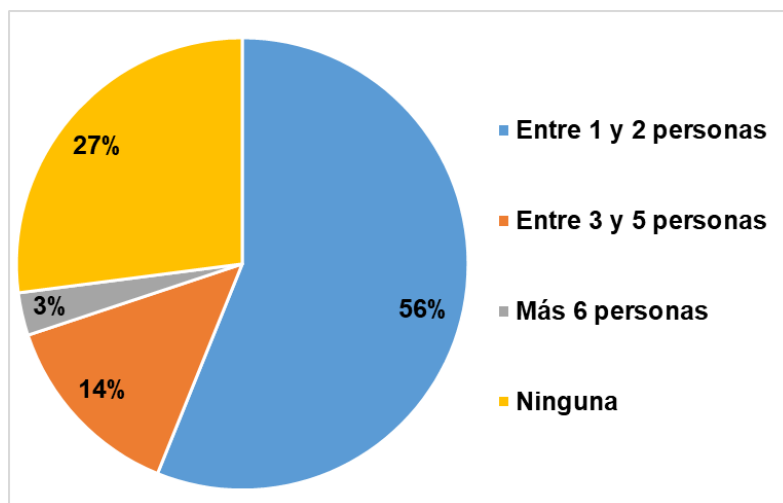


Fuente: Elaboración propia.

Por último, respecto al análisis del ingreso, la dependencia económica de personas a cargo de los empleados tiene una gran incidencia en el ingreso de las personas y la calidad de vida. De acuerdo a las encuestas, el 56% de los trabajadores tienen bajo su responsabilidad económica entre 1 y 2 personas, y el 27% dicen no tener bajo su responsabilidad alguna persona (ver Gráfico 3). Cuando se analiza el ingreso del primer grupo de trabajadores (los que tienen a cargo entre 1 y 2

personas), se obtiene lo siguiente: el 65% devengan entre 1 y 2 SMMLV, seguido por el 34% que devengan menos de 1 SMMLV; por último, el 2% devenga más de 2 SMMLV.

Gráfica 3. Distribución de la cantidad de personas que dependen económicamente de los empleados del sector comercial del Municipio de Tuluá.



Fuente: Elaboración propia.

7.2. Análisis de las modalidades de contratación utilizadas por las empresas del sector comercio en el Municipio de Tuluá para el año 2018.

El Código Sustantivo del Trabajo en Colombia en su artículo 45 establece que:

“El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”.

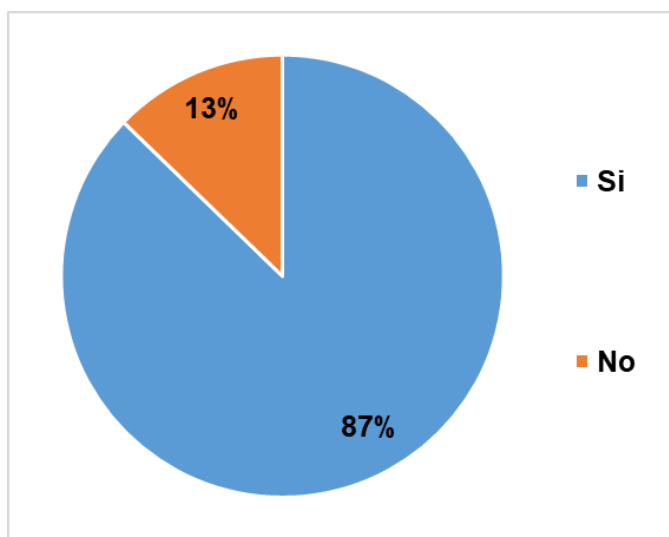
Aunque se hable de este tipo de modalidades contractuales laborales en el país, es importante hacer énfasis en un tema que recientemente ha ganado importancia, y es la realidad producida a partir de la globalización económica y la flexibilización de las condiciones del trabajo.

En Colombia a partir de la Ley 50 de 1990 se evidencia la búsqueda del principio de la flexibilización del régimen laboral, y es a partir de esta donde se crean nuevas formas de relacionarse entre empresas y trabajadores. El vínculo laboral se convirtió para los trabajadores colombianos en incertidumbre y temporalidad, se perdió por completo la idea de estabilidad laboral y para muchos con ella también se pierde la calidad del empleo. Básicamente, en Colombia se cuentan con empresas temporales, cooperativas de trabajo asociado, contratos por prestación de servicios y contratos fijos, que buscan el fortalecimiento de las organizaciones, ya que se convierte en una medida de reducción de gastos en la búsqueda del mejoramiento de la competitividad y viabilidad económica de las empresas actuales.

Por otra parte, para Farné una de las variables importantes a considerar para que un puesto de trabajo sea de buena calidad, es la existencia de un contrato de trabajo que garantice la estabilidad tanto del empleo como de las remuneraciones.

Según los resultados de nuestra investigación se encuentra que el 87% están contratados directamente por la empresa, mientras que el 13% están contratados por empresas subcontratistas (ver Gráfica 4).

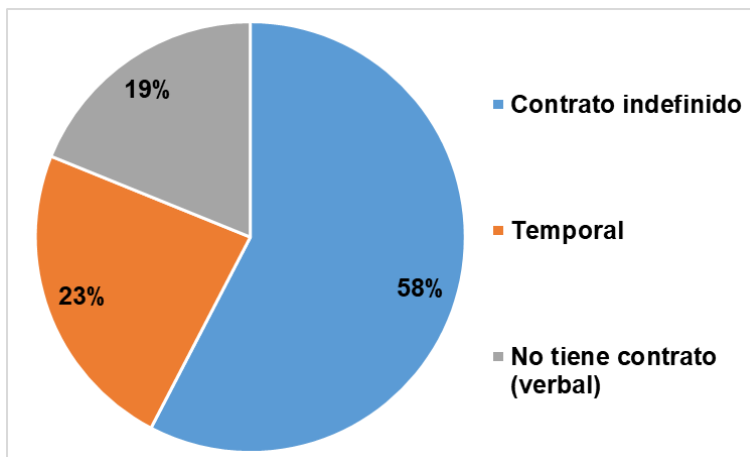
Gráfica 4. Distribución de la vinculación directa de los trabajadores del sector comercio del Municipio de Tuluá a las empresas donde laboran.



Fuente: Elaboración Propia.

Además, el 58% del total de encuestados tienen un contrato a término indefinido, el 23% están contratados temporalmente y el 19% restante tienen vinculación laboral mediante contrato verbal (ver Gráfica 5).

Gráfica 5. Distribución de las modalidades de contratación laboral de los trabajadores del sector comercio del Municipio de Tuluá.



Fuente: Elaboración propia.

Al analizar los resultados anteriores, encontramos que del 58% de los trabajadores contratados mediante contrato indefinido, el 96% están contratados directamente por la empresa para la que laboran y el 67% de ellos son mayores de 25 años. Además, el 74% tienen laborando en las empresas más de 1 año.

En cuanto a los empleados que están contratados mediante contrato temporal, se encuentra que el 76% están empleados en cargos operativos, el 46% solo tienen estudios entre primaria y bachiller, y el 54% de ellos tienen menos de 1 año laborando para la empresa.

Por otra parte, de los empleados que refieren estar contratados mediante contrato verbal el 46% son menores de 25 años y llevan menos de 1 año laborando para la empresa.

Para la variable contrato de trabajo se demuestra que en el sector comercio del Municipio de Tuluá, aunque la mayoría de los establecimientos se catalogan como

microempresas, un número considerable de empleados tienen cierta estabilidad laboral en sus trabajos al estar contratados directamente por ellas y en la mayoría de forma indefinida. Sin embargo, ante la pregunta ¿Cuál es el nivel de riesgo de ser despedido? Se encontró que 9.7% de los encuestados considera tener alto riesgo, el 28.6% tienen riesgo medio, seguido por el 35.2% que consideran tener bajo riesgo de despido, y el 26.5% consideran no tener riesgo de ser despedido, esto se debe a que en algunas empresas esa estabilidad laboral depende del logro de resultados asociados a las ventas (ver Gráfica 6).

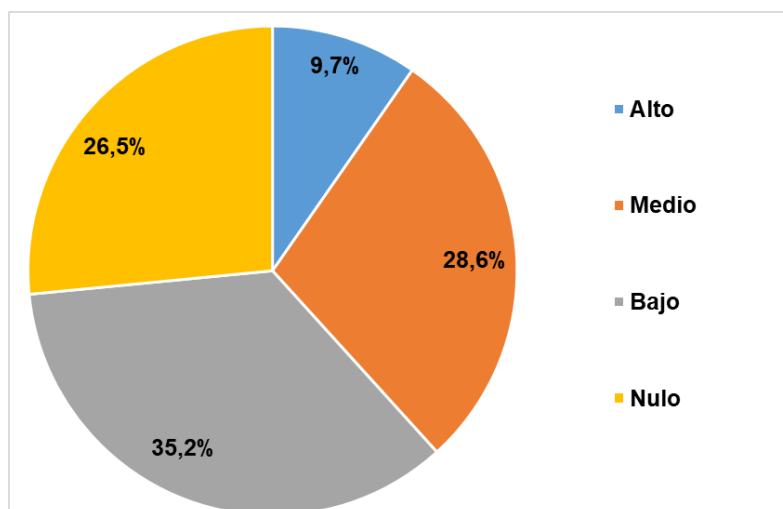
Según los resultados analizados, existe una relación directamente proporcional entre la variable años de trabajo, y el tipo de contrato con el que cuentan los trabajadores, ya que quienes tienen más de un año laborando en sus respectivas empresas se sienten más seguros por la tendencia que existe en el gremio de brindar contrato indefinido a aquellos que cumplen más de un año de labores. En cuanto a la edad se evidencia que los jóvenes no perciben la misma estabilidad laboral que los adultos.

Al analizar los resultados proporcionados por la Encuesta Global de Nielsen⁴ sobre “**Confianza del consumidor**” realizada en el II trimestre del año 2017, se encuentra que para el 39% de los colombianos, la estabilidad laboral es una de las principales preocupaciones porque de ello depende su estabilidad económica, es decir, su capacidad de consumo.

Así mismo, de acuerdo con la investigación realizada a los trabajadores del sector comercio en Tuluá se encuentra que el 38.3% de los encuestados afirma tener niveles altos y medios en la probabilidad de despido (ver Gráfica 6), lo cual concuerda con las investigaciones realizadas por la Encuesta Global de Nielsen.

⁴ La Encuesta Global de Nielsen sobre la Confianza del Consumidor se realiza desde el año 2005 de forma online con más de 30.000 personas encuestadas en África, Asia Pacífico, Europa, América Latina, Medio Oriente y América del Norte. La encuesta mide las actitudes de los consumidores sobre el mercado laboral, las intenciones de gasto y el cambio de hábitos, dos veces por año.

Gráfica 6. Percepción del riesgo de despido de los trabajadores del sector comercio del Municipio de Tuluá.



Fuente: Elaboracion propia.

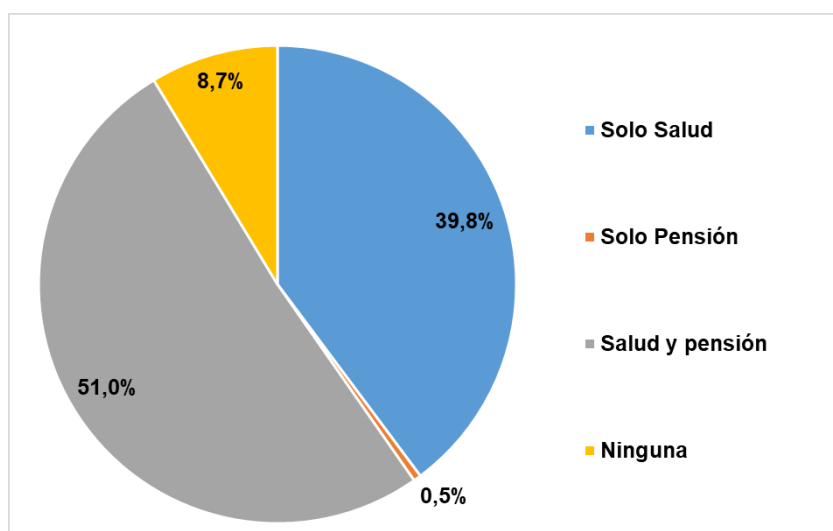
7.3. Análisis de la Seguridad Social en los trabajadores de las empresas del sector comercio en el Municipio de Tuluá para el año 2018.

Inicialmente se debe precisar que la Ley 100 de 1993 es la que regula todo sobre los aportes a seguridad social, ya que en ella se especifica su carácter obligatorio y se considera como derecho constitucional al cual toda persona debe tener como servicio público (artículo 48 de la Constitución Política de Colombia). Dentro de la formalización del contrato laboral es obligación del empleador afiliar al trabajador desde el primer día de su vinculación a las prestaciones establecidas por la Ley como son: salud, pensión, ARL, parafiscales, además del pago de las prestaciones sociales. Con la Ley 789 de 2002 se legaliza en Colombia la subcontratación laboral; pero, las empresas contratistas deben asumir la responsabilidad de la afiliación y pagos de seguridad social de sus trabajadores.

Siguiendo la propuesta de Stefano Farné se considerará para el cálculo del índice de la calidad del empleo para los trabajadores del sector comercio que el trabajador

este afiliado a los sistemas de pensión y salud o a uno solo de ellos. Según los resultados de esta investigación, el 51% de los trabajadores encuestados están afiliados a salud y pensión, el 39,8% se encuentran afiliados solo a salud, el 0,5% solo a pensión, y el 8,7% de los encuestados refieren no estar afiliados ni a salud ni a pensión (ver Gráfica 7).

Gráfica 7. Distribución de la afiliación a Seguridad Social de los trabajadores del sector comercio del Municipio de Tuluá.

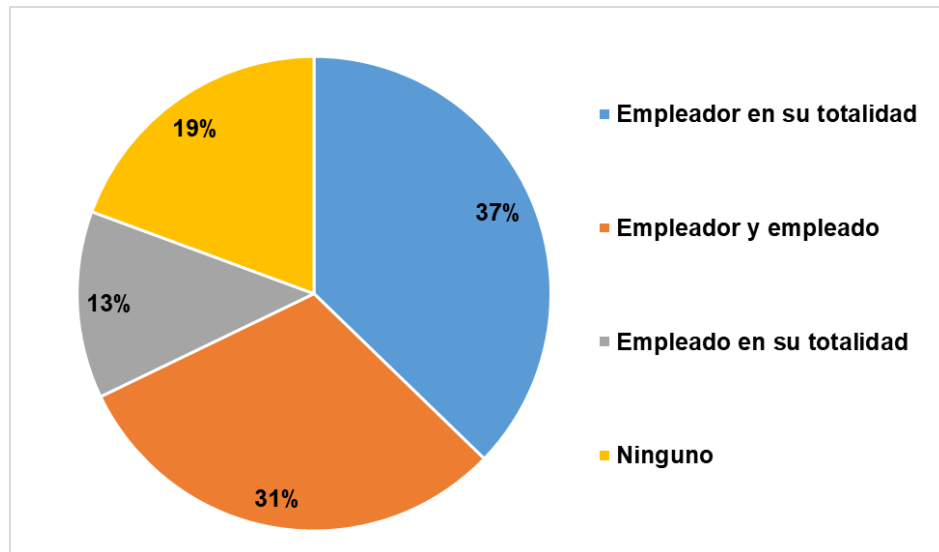


Fuente: Elaboración propia.

Por otro parte, ante la pregunta ¿Quién realiza los aportes a salud y pensión?, el 37% de los encuestados asegura que son pagadas por el empleador en su totalidad, el 31% refieren que los aportes son pagados entre el trabajador y el empleador, el 13% por su parte asumen el pago de sus aportes y el 19% del total de encuestados aseguran que ni ellos ni sus empleadores se encargan de los aportes a seguridad social, (ver Gráfica 8). De este 19% que no hacen aportes ni a salud ni a pensión por la vía contractual, el 58% manifestó contar con el servicio de salud del régimen subsidiado, y el 42% no está cobijado con ninguno de los servicios de seguridad social analizados en esta investigación. También se encuentra que aproximadamente el 82% de los trabajadores que no cuentan con ningún servicio

de seguridad social son trabajadores de microempresas, y se evidencia que son los jóvenes menores de 25 años los que muestran esta tendencia. Se debe resaltar que no se evidencian diferencias significativas entre independientes y asalariados.

Gráfica 8. Distribución del responsable de los aportes a Seguridad Social de los trabajadores del sector comercio en el Municipio de Tuluá.



Fuente: Elaboración propia.

Según datos del Ministerio de Salud y Protección Social, en Colombia aumento el porcentaje de personas afiliadas al Sistema General de Seguridad Social en Salud (régimen contributivo y régimen subsidiado sin incluir los regímenes especiales y excepción), la cual pasó de un 47,8% en 1997 a un 92,6% en 2016. Según cifras de la Superintendencia Financiera de Colombia, hasta febrero del 2018 se encuentran afiliados a los fondos de pensión obligatorias 14.933.946 personas, que representan el 30% de la población colombiana, para el año 2016 el número de afiliados fue de 14.115.397, esto representó un aumento del 5,8% de los afiliados con respecto al año 2018. De acuerdo a las estadísticas presentadas por el Ministerio de Salud y Protección Social y la Superintendencia Financiera de Colombia, se puede constatar mediante la investigación realizada a los trabajadores de empresas del sector comercio en el municipio de Tuluá, que el 91.3% de ellos están afiliados a

alguno de los servicios en seguridad social; el 90.8% del total de los encuestados están afiliados a los sistemas de salud y el 51.5% a los fondos de pensión, un 20% por encima del total de afiliados a nivel nacional.

7.4. Análisis de la jornada laboral de los trabajadores de las empresas del sector comercio en el Municipio de Tuluá para el año 2018

La importancia de la jornada laboral como variable de medición para la calidad del empleo, radica en que mide su impacto directo en el bienestar del trabajador no solo en su vida laboral sino también familiar, social y profesional, porque al estar involucrado en alguna actividad excluye casi por completo su tiempo en otra.

Así, el concepto de “horas de trabajo” es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de un empleador, es decir, cuando se encuentra disponible para recibir órdenes de un empleador o de una persona con autoridad.

La duración de la jornada laboral en el mundo es cada vez más incierta, de acuerdo a investigaciones realizadas en diferentes países, en comparación con 2006, “las personas ahora trabajan 58 horas más al año, lo cual revierte la tendencia global hacia la reducción de la jornada que venía mostrándose en los últimos años. Muy probablemente en esta reciente medición, se reflejen los efectos de la crisis internacional de la economía, en las cuales una de las medidas es reducir el número de ocupados e incrementar la productividad, extendiendo la jornada para los trabajadores empleados.” (Dirección del Trabajo, 2009).

En esta misma medición Colombia se sigue ubicando entre los países con las jornadas laborales anuales más largas. Si bien legalmente en el país se deben trabajar 48 horas semanales (8 diarias), por ejemplo, en comparación con Europa se laboran alrededor de 35 horas, actualmente la jornada semanal en España es de 40 horas y en Francia es de 35 horas semanales. En Argentina, Perú y México es de 48 horas, en Brasil es de 44 horas y en Ecuador y Venezuela es de 40 horas.

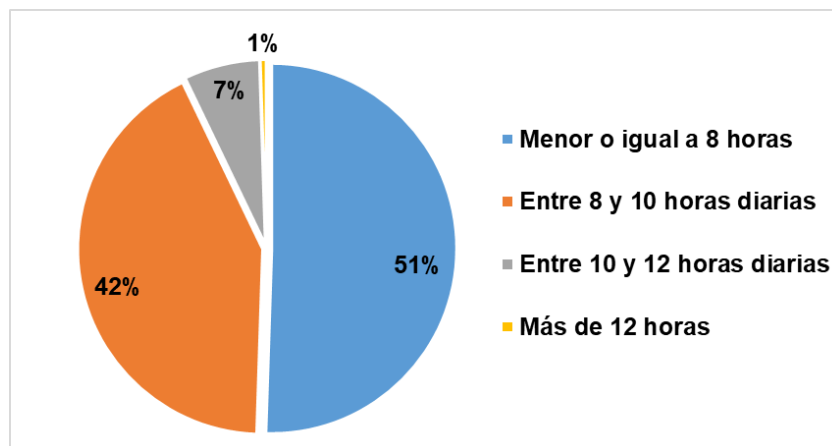
Así mismo, Iván Daniel Jaramillo miembro del observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, nos advierte sobre la importancia de contar con la jornada laboral óptimas para el ser humano: “El trabajador no es solo trabajador, también es un ser humano que tiene distintas actividades que vale la pena estimular para que pueda tener un rol social suficientemente deseable”. (El Universal, 2018)

La Organización Internacional del Trabajo recomienda no exceder las 40 horas como promedio en sus países miembros y hacerlo progresivamente hasta alcanzar ese límite. Colombia nunca ha atendido esta recomendación, e incluso hubo extensiones de las jornadas. (Kalmanovitz, 2017) De igual forma, la jornada laboral en Colombia ha tenido grandes modificaciones realizadas por el Gobierno en el 2002, con la Ley 789, la cual modifica la jornada de trabajo para que esta fuera más flexible a las necesidades del empleador. Esta norma introdujo cambios importantes en las relaciones laborales, al hacer una reducción de las indemnizaciones por despido injusto, reducir el pago de horas extras y disminuir los recargos por festivos y dominicales (Rodríguez, 2007). Cabe aclarar que pasados cuatro años de haber sido implementada esta Ley, se realizaron estudios que dan evidencia que dicha reforma no incrementó el empleo y por el contrario sí lo precarizó.

Los hallazgos de la investigación referente a la jornada laboral de los trabajadores del sector comercial del municipio de Tuluá para el año 2018, son:

En la jornada laboral diaria del sector comercial para el municipio de Tuluá, se encontró que el 51% de los trabajadores laboran menos o igual a 8 horas diarias, el 42% de los trabajadores laboran entre 8 y 10 horas diarias, el 7% dice laborar entre 10 y 12 horas diarias, y por último el 1% de los trabajadores labora más de 12 horas diarias (ver Gráfica 9).

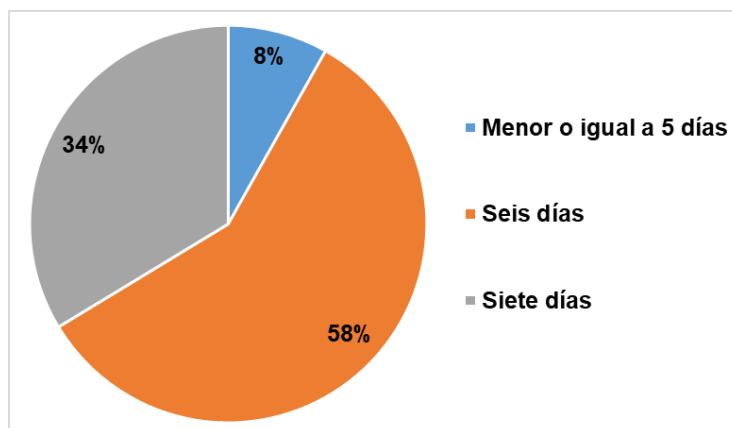
Gráfica 9. Distribución de las horas que labora diariamente los trabajadores del sector comercio del Municipio de Tuluá.



Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a los días que trabaja a la semana se obtuvo que el 58% de los trabajadores laboran 6 días a la semana, seguido por los trabajadores que laboran los 7 días de la semana con un 34 %, y finalmente el 8% dice laborar menos o igual de 5 días por semana (ver Gráfica 10). En relación con los trabajadores que laboran 6 días a la semana, el cargo predominante en dicho dato son los operativos con un 55%, seguido por los directivos con un 30% y un 15% por los trabajadores independientes.

Gráfica 10. Distribución de los días que trabaja a la semana los trabajadores del sector comercio del Municipio de Tuluá.

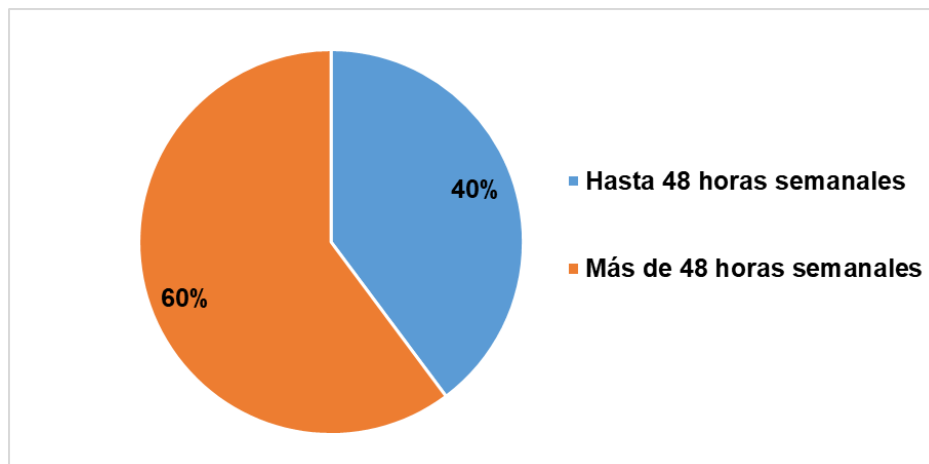


Fuente: Elaboración propia.

Al analizar el total de horas laboradas por los trabajadores del sector comercial del municipio de Tuluá, se obtuvo que la distribución de la jornada laboral se divide así: el 60% de los trabajadores labora más de 48 horas semanales, y el 40% restante labora hasta 48 horas semanales o menos (ver Gráfica 11).

Al realizar la comparación de la jornada laboral a nivel nacional del sector comercial con respecto al número de horas laboradas en el municipio de Tuluá, a nivel nacional el 53,9% de los trabajadores ocupados en dicho sector afirmo trabajar 48 horas, el 34,2% más de 48 horas y el 11.9% menos de las 48 horas semanales (DANE, 2016). Dicho lo anterior, los resultados encontrados en la jornada laboral de los trabajadores del sector comercial del municipio de Tuluá, solo el 40% de los trabajadores laboran 48 horas o menos por semana, indicando así que el sector comercial en el municipio está muy por debajo de la media nacional, indicando una cierta precarización en la variable “jornada laboral” la cual es tomada en cuenta para el cálculo del índice de la calidad del empleo.

Gráfica 11. Distribución de los días que laboran a la semana los trabajadores del sector comercio del Municipio de Tuluá.

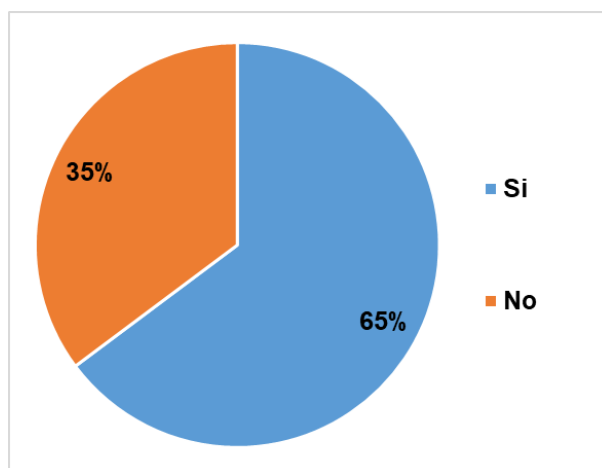


Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, en cuanto al tiempo libre que disponen los trabajadores para el ocio y la recreación, el 65% de los trabajadores indicó que sí disponen de tiempo

disponible, en cambio el 35% de los trabajadores indica no contar con tiempo de ocio y recreación (ver Gráfica 12). De igual forma, del 65% de los trabajadores que dicen disponer de tiempo de recreación y ocio, el cargo predominante entre estos son los trabajadores de nivel operativo con el 65%, seguido por los trabajadores de cargos intermedios con el 25%, y directivos con el 24%, de igual manera los resultados son similares para los cargos de los trabajadores que no disponen de tiempo para el ocio y la recreación, donde el 52% se ubica en cargos operativos, seguido por el 39% de los trabajadores en cargos intermedios, y el 9% se ubica en cargos directivos.

Gráfica 12. Distribución del tiempo disponible de los trabajadores para el ocio y la recreación.



Fuente: Elaboración propia.

Otros hallazgos de la investigación:

- Las mujeres son el género predominante en el sector comercial del municipio de Tuluá con un 68%, donde los hombres alcanzan el 32%.
- La edad predominante en el sector comercial en la edad comprendida entre los 20 y 24 años con un 27%, seguido por las edades comprendidas entre los 25 y 30 años con el 26%, por lo tanto, los rangos de edad entre los 20 y los 30 años reúne la mayor población de los trabajadores del sector

comercial. De igual forma los rangos de edad comprendidos entre los 31 - 36 y más 37 ambos tienen un 19%, y por último el rango de edad entre los 14 y 19 tiene un 9%.

- El tipo de empresa sobresaliente en el sector son las microempresas con el 56% de los resultados, seguido por las medianas empresas con un 24%, y el 19% restante pertenece a grandes empresas del sector comercio.
- El 56% de los trabajadores tienen cargos operativos, el 30% dice pertenecer a cargos medios, por último, el 18% restante pertenece a los trabajadores con cargos directivos o son propietarios, esta última categoría de cargos es tomada para efectos de la investigación como trabajadores independientes.
- En cuanto al tiempo de vinculación laboral de los trabajadores, se encontró que el 36% de los encuestados están vinculados hace menos de un año en la empresa, el 31% representa aquellos trabajadores con un tiempo de vinculación laboral entre 1 y 2 años en la empresa, el 19% son aquellos que llevan más de 5 años vinculados a la empresa, y por último el 14% cuenta con una vinculación laboral entre 3 y 5 años.
- Según la percepción de inestabilidad laboral, de acuerdo a la investigación el 10% de los trabajadores del sector considera tener un riesgo alto de ser despedido, el 29% de ellos considera tener un riesgo medio, el 35% dice tener un riesgo bajo y el 27% restante no considera tener riesgo de ser despedido, es importante aclarar que en el sector la estabilidad laboral depende de su desempeño en los resultados de venta.
- El 63% de los trabajadores dice recibir beneficio de vacaciones establecidos por la Ley, en cambio el 37% de los trabajadores no reciben beneficios de vacaciones.

- En cuanto a la posibilidad de ascender laboralmente, los trabajadores consideran que: la posibilidad es alta para el 15% de los trabajadores, el 29% de ellos considera tener una posibilidad de ascenso media y baja, finalmente el 28% del total de encuestados considera que no hay posibilidades de ascenso dentro de las empresas para las que trabajan.

7.5. Cálculo del Índice General de la Calidad del Empleo (ICE), del sector comercial del Municipio de Tuluá para el año 2018

Para establecer el índice general de la calidad del empleo en el sector comercial del Municipio de Tuluá, es indispensable calcular el ICE para cada una de las cuatro variables (Ingreso, Modalidad de Contratación, Seguridad Social y Jornada Laboral), y así posteriormente determinar el ICE general para el sector para los trabajadores asalariados e independientes. Con respecto a lo anterior se presentan los diferentes cálculos de las cuatro variables, cálculos obtenidos de acuerdo a las respuestas aportadas por los trabajadores del sector comercial.

El cálculo del Índice de la Calidad del Empleo (ICE) para cada una de las variables, se realiza utilizando la ponderación horizontal aportadas por Stefano Farné, las cuales se totalizan y se promedia de acuerdo al tipo de empleado (asalariado o independiente), con el fin de establecer el puntaje para dichas variables y determinar su nivel de calidad. Además, cada uno de los puntajes de las variables será los datos a utilizar en la fórmula para el cálculo del Índice de la Calidad del Empleo del sector comercio en el Municipio de Tuluá para el año 2018 (ver páginas 58 y 59), que de igual manera determinará el nivel de calidad del empleo de los trabajadores de dicho sector.

Así mismo, la calidad del empleo calculado se clasifica en cuatro principales conjuntos que se definen su nivel de calidad determinados de acuerdo a los puntajes recibidos.

Tabla 6. Calificación Cualitativa del Nivel de Calidad del Empleo.

Puntaje	Nivel de Calidad del Empleo
75 - 100	I
50 - 75	II
25 - 50	III
0 - 25	IV

Fuente: Farné (2003)

El grupo 1 abarca a todos los trabajadores que consiguieron un puntaje de más de 75 puntos hasta 100. Al grupo 2 pertenecen los trabajadores que obtuvieron más de 50 y hasta 75 puntos. El tercer grupo comprende a los trabajadores con puntaje entre 25 y 50; el cuarto va desde 0 a 25 puntos (ver Tabla 6). En efecto, los grupos que incluyen las categorías de mayor puntaje registran un mayor nivel de calidad del empleo, mientras que los de menor puntaje demuestran un nivel más bajo en calidad.

Para la variable ingreso, el Índice de Calidad del Empleo obtenido está desagregado según los dos grupos ocupacionales (asalariados y trabajadores independientes). En cuanto a los resultados obtenidos para dicha variable, los trabajadores independientes actualmente están en mejores condiciones ya que su respectivo índice es de 45,8 puntos, siendo esto notablemente superior al de los trabajadores asalariados los cuales cuentan con un puntaje de 33,4, a pesar de las diferencias en los puntos obtenidos ambos grupos se ubican en el nivel III de calidad del empleo (ver Tabla 10).

Tabla 10. Índice de la Calidad del Empleo y Nivel de Calidad, de la variable ingreso, para los trabajadores del sector comercial de Tuluá.

Variable	Tipo de Trabajo	ICE	Nivel de Calidad del Empleo
Ingreso	Asalariado	33,4	III
	Independiente	45,8	III

Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, el índice para la variable contrato de trabajo, haciendo la distinción entre asalariados e independientes se obtienen los siguientes resultados: El ICE para los trabajadores asalariados es de 69,1 y para los trabajadores independientes es de 70,8, una diferencia de 1,7 puntos, lo que demuestra que no hay diferencias sustanciales entre ellos, ubicándose así en el Nivel II de la calidad; Es importante aclarar que para Farné el contrato de trabajo para los trabajadores independientes no es una variable relevante para el cálculo del ICE, por lo que le asigna un peso de 0%, aunque para el análisis se calcula para demostrar su puntaje, ya que evidentemente los trabajadores independientes cuentan con contratos laborales indefinidos (ver Tabla 11).

Tabla 11. Índice de la Calidad del Empleo y Nivel de Calidad, de la variable contrato de trabajo, para los trabajadores del sector comercial de Tuluá.

Variable	Tipo de trabajador	ICE	Nivel de Calidad del Empleo
Contrato de Trabajo	Asalariado	69,1	II
	Independiente	70,8	II

Fuente: Elaboración propia.

Para la variable seguridad social se obtiene que los trabajadores asalariados reciben una puntuación total de 69,4 ubicándolos en el nivel II del índice de la calidad, mientras que los trabajadores independientes logran un puntaje de 80,6 ubicándose en el nivel I del índice (ver Tabla 12).

Tabla 12. Índice de la Calidad del Empleo y Nivel de Calidad, de la variable Seguridad Social, para los trabajadores del sector comercial de Tuluá.

Variable	Tipo de trabajador	ICE	Nivel de Calidad del Empleo
Seguridad Social	Asalariado	69,4	II
	Independiente	80,6	I

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al índice para la variable jornada laboral, de igual forma se detalla por tipo de trabajador ya sea asalariado o independiente. Los resultados detallan que el ICE para los trabajadores asalariados es superior por 1,1 puntos frente a los independiente donde los primeros obtuvieron un puntaje de 40 frente al 38,9 obtenido por los trabajadores independientes. De igual forma ambos se ubican en el nivel III de calidad (ver Tabla 13).

Tabla 13. Índice de la Calidad del Empleo y Nivel de Calidad, de la variable jornada laboral, para los trabajadores del sector comercial de Tuluá.

Variable	Tipo de Trabajo	ICE	Nivel de Calidad del Empleo
Jornada Laboral	Asalariado	40,0	III
	Independiente	38,9	III

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, el Índice General Global de la Calidad del Empleo para el total de los trabajadores asalariados del sector comercial en el municipio de Tuluá para el año 2018, se obtiene un puntaje del ICE de 52 para los trabajadores asalariados (ver Tabla 14), a su vez, obteniendo un Nivel de Calidad del Empleo de II, indicando un indicio aceptable de calidad del empleo en conjunto para este tipo de trabajador en el sector.

Tabla 14. Índice General Global de la Calidad del Empleo para el total de los trabajadores asalariados del sector comercial en el municipio de Tuluá para el año 2018

ÍNDICE GENERAL DE LA CALIDAD DEL EMPLEO DEL SECTOR COMERCIO DE TULUÁ PARA EL AÑO 2018				
Trabajadores Asalariados	Formula ICE	Formula ICE (Aplicado)	ICE	Nivel
	$(Yti * 0,40) + (CL * 0,25) + (SS * 0,25) + (JL * 0,1)$	$(33,4 * 0,40) + (69,1 * 0,25) + (69,4 * 0,25) + (40 * 0,1) = 52,0$	52,0	II

Fuente: Elaboración Propia.

Así mismo, el Índice General Global de la Calidad del Empleo para el total de los trabajadores independientes del sector comercial en el municipio de Tuluá para el año 2018, obtuvo un puntaje del ICE de 56,9 para los trabajadores independientes (ver Tabla 15), presentando un Nivel de Calidad del Empleo de II, evidenciando un indicio aceptable de calidad del empleo en conjunto para este tipo de trabajador en el sector comercio.

Tabla 15. Índice General Global de la Calidad del Empleo para el total de los trabajadores independientes del sector comercial en el municipio de Tuluá para el año 2018

ÍNDICE GENERAL DE LA CALIDAD DEL EMPLEO DEL SECTOR COMERCIO DE TULUÁ PARA EL AÑO 2018				
Trabajadores Independientes	Formula ICE	Formula ICE (Aplicado)	ICE	Nivel
	$(Yti * 0,50) + (CL * 0) + (SS * 0,35) + (JL * 0,15)$	$(45,8 * 0,50) + (70,8 * 0) + (80,6 * 0,35) + (38,9 * 0,15) = 56,9$	56,9	II

Fuente: Elaboración Propia

Como bien se evidencia, ambos grupos de trabajadores poseen un nivel de calidad del empleo de II, si bien logran ubicarse en un nivel importante dentro de la metodología implementada, al analizar más detalladamente, ambos están sobre el mínimo puntaje de dicho nivel, demostrando que si bien la calidad del empleo es aceptable en conjunto para los trabajadores del sector comercio, se está muy cerca de los niveles precarios de empleo, por ello es importante articular acciones que permitan mejorar mucho más las condiciones de empleo de los trabajadores del

sector comercio en el municipio de Tuluá, además, continuar con este tipo de investigaciones que fomenten e indaguen las condiciones de empleo de los trabajadores, y a su vez permitan medir sus condiciones de empleabilidad, como su evolución en el tiempo.

Tabla 16. Resumen del Índice de la Calidad del Empleo para los trabajadores del sector comercio en el municipio de Tuluá para las cuatro variables y el Índice General de la Calidad para el Sector.

Trabajadores Asalariados				
Ingreso				
Menor a 1 SMMLV	Entre 1 Y 2 SMMLV	Más de 2 SMMLV	ICE	Nivel
33%	67%	0%	33,4	III
Contrato Laboral				
Contrato indefinido	Temporal	No tiene contrato (verbal)	ICE	Nivel
56%	26%	18%	69,1	II
Seguridad Social				
Salud o pensión	Salud y pensión	Ni salud, ni pensión	ICE	Nivel
41%	49%	11%	69,4	II
Jornada Laboral				
Más de 48	Menos de 48		ICE	Nivel
60%	40%		40	III
ÍNDICE GENERAL DE LA CALIDAD DEL EMPLEO				
			ICE	Nivel
Trabajadores Asalariados			52,0	II

Trabajadores Independientes				
Ingreso				
Menor a 1 SMMLV	Entre 1 Y 2 SMMLV	Más de 2 SMMLV	ICE	Nivel
19%	69%	11%	45,8	III
Contrato Laboral				
Contrato indefinido	Temporal	No tiene contrato (verbal)	ICE	Nivel
64%	14%	22%	70,8	II
Seguridad Social				
Salud o pensión	Salud y pensión	Ni salud, ni pensión	ICE	Nivel
39%	61%	0%	80,6	I
Jornada Laboral				
Más de 48	Menos de 48		ICE	Nivel
61%	39%		38,9	III
ÍNDICE GENERAL DE LA CALIDAD DEL EMPLEO				
			ICE	Nivel
Trabajadores Independientes			56,9	II

Fuente: Elaboración propia.

8. CONCLUSIONES

De acuerdo a la investigación realizada la calidad del empleo de sector comercio del Municipio de Tuluá para el año 2018, se encuentra en el nivel II del índice de la calidad del empleo (ICE), lo que muestra que el empleo de dicho sector cumple con algunas condiciones mínimas para ser considerado de buena calidad. Sin embargo, el sector cuenta con algunas debilidades que a largo plazo pueden ser mejoradas y así lograr con un nivel máximo de calidad.

En consecuencia, la investigación permitió evidenciar además las siguientes conclusiones:

- Al analizar la variable ingreso de acuerdo a la investigación, los trabajadores del sector comercio, el 67% devengan un ingreso promedio mensual entre 1 y 2 smmlv (entre \$781.000 y \$1.562.000), donde la mayoría de estos trabajadores se ubica en cargos operativos, así mismo el nivel de escolaridad prevaleciente entre los trabajadores del sector son los empleados que cuentan con un título bachiller y técnico. En definitiva, para la variable ingreso, una vez calculado su ICE tanto para los trabajadores asalariados e independientes, para ambos grupos la variable ingreso se ubica en un nivel III de calidad, reflejado así una baja calidad de acuerdo a los criterios establecidos por la OIT y Stefano Farné.
- La modalidad de contratación más usada por las empresas del sector comercio es el contrato indefinido con el 58%, seguido del contrato temporal con un 23%, y por último el 19% de los trabajadores de estas empresas no tienen ningún tipo de contrato. Además, se evidencia en los resultados obtenidos que son las personas mayores de 25 años quienes cuentan con contratación indefinida en las empresas, así mismo, son quienes llevan más de 1 año laborando para las empresas son quienes logran obtener este tipo de contratación. Para esta variable el ICE obtenido es de nivel II evidenciándose así que la mayoría de los

trabajadores del sector se encuentran en un nivel relativamente bueno según lo propuesto por Farné.

- La seguridad social en el sector comercio tiene un nivel I en el ICE para los trabajadores independientes, y un nivel II para los asalariados, logrando evidenciar que son los trabajadores ubicados en mandos medios y operativos quienes presentan mayor tendencia a utilizar solo un elemento de seguridad social, mientras que los trabajadores independientes cuentan en su mayoría con los servicios de salud y pensión. Según los resultados de la investigación, el 9% de los encuestados refieren no tener alguno de los servicios de seguridad social, pero, conviene subrayar que algunos de los trabajadores sustentan esta respuesta en la utilización del sistema de salud en el régimen subsidiado por el gobierno.
- En cuanto al análisis de la jornada laboral el 60% de los trabajadores labora más de 48 horas semanales y el 40% restante labora hasta 48 horas semanales, evidenciando que la mayoría de empleadores no acatan la Ley nacional, generando sobrecarga física y mental en sus trabajadores. En definitiva, para dicha variable se obtuvo un nivel III de calidad de acuerdo al ICE calculado, reflejando así la baja calidad para la variable jornada laboral tomando en cuenta los criterios de la OIT y Stefano Farné.
- En el sector comercio según los resultados de la investigación, se logró evidenciar que el 36% de los trabajadores vinculados a las empresas de este sector llevan menos de un año laborando para estas, además el 35% de estos cuentan con un contrato de vinculación temporal, y aunque un alto porcentaje de trabajadores dice contar con contratos de vinculación laboral indefinidos reconocen que la probabilidad de mantener sus puestos de trabajo depende exclusivamente de su cumplimiento en las metas de ventas, demostrando que la alta rotación de trabajadores precariza la estabilidad laboral.

- El sector comercio en el municipio de Tuluá, actualmente es el principal dinamizador de la economía del municipio, agrupando el 47.24% de las empresas activas generando alrededor de 7.513 empleos. A su vez, el sector se compone principalmente de empresas catalogadas como microempresas, el cual aportan el 56% de los empleos. Por otra parte, el género predominante en el sector es el femenino representando el 68% de los trabajadores; de igual manera, la edad predominante dentro del sector está entre el rango de los 20 y 24 años de edad con el 27%; finalmente, el 56% de los trabajadores ocupa cargos operativos dentro del sector comercio del municipio.
- Esta investigación sigue la línea de dos investigaciones realizadas en el marco del Semillero Teorías del Trabajo y Modelos Productivos de la Universidad del Valle sede Tuluá. El semillero busca crear conciencia sobre la importancia de realizar este tipo de investigaciones, con el fin de que sirvan como insumo para las decisiones que se tomen en materia laboral a nivel público y privado.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta Navarro, O. L., Azuero Zúñiga, F., & Concha Llorente, T. (2017). *El ingreso y su distribución en Colombia. Hogares o empresas: ¿quién debe tributar?* Bogotá: CEPAL. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43129/S1701024_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Amezquita Ospina, D. M. (2013). *Satisfacción laboral y calidad del empleo en Colombia: un análisis conjunto para el segundo trimestre del año 2012*. Cali: Universidad del Valle.
- Arango, L., Hamann, F., & Editores. (2012). *El mercado de trabajo en Colombia: hechos, tendencias e instituciones*. Bogotá: Banco de la República.
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2015). *Empleos para crecer*. BID.
- Camara de comercio de Tuluá. (22 de Enero de 2016). *Camara de comercio de Tuluá*. Obtenido de http://camaratulua.org/area_influencia/tulua/
- Camara de comercio de Tuluá. (2016). *Informe de Gestión año 2016*. Tuluá: Camara de comercio de Tuluá.
- Castillo, J. (2015). *OBLIGACIONES JURÍDICAS DE LAS EMPRESAS PARA LA PROTECCIÓN Y RESPETO DEL MEDIO AMBIENTE EN COLOMBIA*. BOGOTÁ D.C.: UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS.
- DANE. (2016). *MICROESTABLECIMIENTOS (2014) Octubre – (2015) Septiembre*. Bogotá.
- De la Garza, E. (2006). *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo*. México: Universidad Autónoma Metropolitana de México.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (s.f.).

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) . (2017). *mercado laboral GEIH diciembre 2017*.

Dirección del Trabajo. (2009). *JORNADA LABORAL*. Chile. Obtenido de http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-95958_recurso_5.pdf

Edwards, R. (1986). *Conflict at Work*. Oxford.

El Tiempo. (2017). Así se refleja en ingresos de trabajadores la inversión en educación . *El Tiempo*.

EL TIEMPO. (10 de Mayo de 2017). Colombia tiene el cuarto salario mínimo más pobre de América Latina.

El Universal. (2018). ¿Es posible reducir horas laborales en Colombia sin bajar el salario? *El Universal*. Recuperado el 26 de Abril de 2018, de <http://www.eluniversal.com.co/colombia/es-posible-reducir-horas-laborales-en-colombia-sin-bajar-el-salario-270161>

Farné, S. (2003). *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.

Farné, S. (2012). *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Finanzas Personales. (2017). Los 12 sectores que mejor pagan en Colombia. *Finanzas Personales*.

Garza Toledo, E. (2003). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México D.F.: FLACSO México.

Gerencie. (2017). Seguridad social en trabajadores de medio tiempo. *Gerencie*.

Gómez, M. S., Galvis Aponte, L. A., & Royuela, V. (2015). *Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso*. Cartagena: Banco de la República.

- Gutiérrez, C., & Londoño, A. (9 de Mayo de 2017). *grupobancolombia.com*.
Obtenido de
<https://www.grupobancolombia.com/wps/portal/empresas/capital-inteligente/actualidad-economica-sectorial/retos-sector-comercio-en-nueva-era-digital>
- Kalmanovitz, S. (17 de Septiembre de 2017). La jornada de trabajo. *El Espectador*.
Recuperado el 26 de Abril de 2018, de
<https://www.elespectador.com/opinion/la-jornada-de-trabajo-columna-713631>
- Lorente, C. (1996). *Empresa, derecho y medio ambiente*. Barcelona: José María Bosch Editor.
- Marx, K. (1974). *El Capital*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Marx, K. (1976). *El capital*.
- Méndez, C. (2012). *Metodología: Diseño y desarrollo del proceso de investigacion con énfasis en ciencias empresariales*. México: Limusa.
- Ministerio del Trabajo. (s.f.). *Glosario Laboral*. Obtenido de
<http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/atencion-al-ciudadano/glosario>
- Mora, J., & Ulloa, M. P. (2011). *El efecto de la educación sobre la calidad del empleo en Colombia*. Cali: Universidad ICESI.
- Mora, J., & Ulloa, M. P. (2011). *El efecto de la educación sobre la calidad del empleo en Colombia* . Cali: Universidad ICESI.
- Muñoz C., M. (1990). *ALGUNOS ASPECTOS DE LA DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO EN COLOMBIA*. Bogotá: Universidad de los Andes. Obtenido de
<http://fce.unal.edu.co/media/files/cuadernos/14/v10n14muoz1990.pdf>
- Neffa, J. C. (2003). *El trabajo humano: Contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Buenos Aires: Lumen.

- Ocampo Carmona, J., & García Agudelo, M. (2013). *Caracterización del mercado laboral en Colombia. Un estudio desde la perspectiva de la segmentación (empleo formal) durante el periodo 2008-2012*. Universidad de Manizales: Universidad de Manizales.
- OECD. (2014). *ESTUDIO SOBRE LA APERTURA COMERCIAL DE COLOMBIA*. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo de Colombia.
- OIT. (9 de Agosto de 2004). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm
- Pérez Marulanda, L., & Mora Rodríguez, J. J. (2014). *La calidad del empleo en la población afrodescendiente colombiana: una aproximación desde la ubicación geográfica de las comunas*. Cali: Revista de Economía del Rosario.
- Portafolio. (31 de Mayo de 2018). Lo que gana Colombia con el acceso a la Oede. *Portafolio*. Obtenido de <http://www.portafolio.co/economia/lo-que-gana-colombia-con-el-acceso-a-la-ocde-517675>
- Ricardo, D. (1962). *Principles of political economy*. Londres: Cambridge University Press.
- Rodríguez, C. (2007). *¿Competir con el empleo precario?* Economía Colombiana.
- Rojas, C. (2013). *Limitaciones ambientales a la libertad de empresa en el derecho colombiano*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Sistema de las Naciones Unidas. (1 de Abril de 2006). *www.un.org*. Obtenido de <http://www.ilo.org>: <http://onu.org.pe/ods-8/>
- Smith, A. (1991). *Recherches sur les causes de la richesse des nations*. Paris: Garnier-Flammarion.

ANEXOS

Anexo A. Cuestionario utilizado en la encuesta

UNIVERSIDAD EL VALLE SEDE TULUÁ

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN

Programa académico de pregrado en Administración de Empresas

ENCUESTA EN EL MARCO DE LA INVESTIGACIÓN ANÁLISIS DE LA CALIDAD DEL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR COMERCIO EN EL MUNICIPIO DE TULUÁ

Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial, no requerimos sus nombres ni datos del establecimiento, los datos obtenidos serán utilizados únicamente para llevar a cabo la investigación por los estudiantes de la universidad del valle, y no serán utilizados para ningún otro fin.

Investigadores: **Juan Gonzalo Echeverri Carrillo.**
 Diana Carolina Ruda Rodríguez.

- | | |
|---|--|
| <p>1. ¿Sexo?
a. M
b. F</p> <p>2. ¿Cuántos años tiene?
a. Entre 14 y 19 años
b. Entre 20 y 24 años
c. Entre 25 y 30 años
d. Entre 31 y 36 años
e. Más de 37 años</p> <p>3. ¿En qué tipo de empresa trabaja?
a. Microempresa
b. Mediana
c. Gran empresa</p> <p>4. ¿Está contratado directamente por la empresa?
a. Sí
b. No</p> <p>5. ¿Qué tipo de contrato de trabajo tiene?
a. Contrato indefinido
b. Temporal
c. No tiene contrato (verbal)</p> | <p>6. ¿Qué cargo tiene usted en la empresa?
a. Directivo o propietario
b. Mando medio
c. Operativo</p> <p>7. ¿Cuál es su nivel de escolaridad?
a. Primaria
b. Bachiller
c. Técnico
d. Tecnólogo
e. Universitario.
f. Ninguno.</p> <p>8. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en la empresa?
a. Menor a 1 año
b. Entre 1 y 3
c. Entre 3 y 5
d. Más de 5</p> <p>9. ¿Cuántas horas labora usted diariamente?
a. Menor o igual a 8 horas
b. Entre 8 y 10 horas diarias
c. Entre 10 y 12 horas diarias
d. Más de 12 horas</p> |
|---|--|

10. ¿Cuántos días trabaja a la semana?

- a. Menor o igual a 5 días
- b. Seis días
- c. Siete días

11. ¿Su trabajo le brinda tiempos para lúdica y recreación?

- a. Si
- b. No

12. ¿Cuál es el nivel de riesgo de ser despedido?

- a. Alto
- b. Medio
- c. Bajo
- d. Nulo

13. ¿Con cuáles de estos servicios de la seguridad social cuenta usted?

- a. Solo Salud
- b. Solo Pensión
- c. Salud y pensión
- d. Ninguna

14. ¿Quién realiza los aportes a salud y pensión?

- a. Empleador en su totalidad
- b. Empleador y empleado
- c. Empleado en su totalidad
- d. Ninguno

15. ¿Recibe beneficio de vacaciones establecidas por la Ley?

- a. Si
- b. No

16. ¿Cuánto devenga usted mensualmente?

- a. Menor a 1 SMMLV (Menos de \$781.000)
- b. Entre 1 Y 2 SMMLV (Entre \$781.000 Y \$1.562.000)
- c. Más de 2 SMMLV (Más de \$1.562.000)

17. ¿Cuál es su posibilidad de ascender laboralmente?

- a. Alta
- b. Media
- c. Baja
- d. Nula

18. ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?

- a. Entre 1 y 2 personas
- b. Entre 3 y 5 personas
- c. Más 6 personas
- d. Ninguna

Anexo B. Resultados de la Encuesta

Genero	Cantidad	Porcentaje
Masculino	63	32%
Femenino	133	68%

¿Cuántos años tiene?	Cantidad	Porcentaje
Entre 14 y 19 años	18	9%
Entre 20 y 24 años	53	27%
Entre 25 y 30 años	50	26%
Entre 31 y 36 años	38	19%
Más de 37 años	37	19%

¿En qué tipo de empresa trabaja?	Cantidad	Porcentaje
Microempresa	110	56%
Mediana	48	24%
Gran empresa	38	19%

¿Está contratado directamente por la empresa?	Cantidad	Porcentaje
Si	171	87%
No	25	13%

¿Qué tipo de contrato de trabajo tiene?	Cantidad	Porcentaje
Contrato indefinido	113	58%
Temporal	46	23%
No tiene contrato (verbal)	37	19%

¿Qué cargo tiene usted en la empresa?	Cantidad	Porcentaje
Directivo o propietario	36	18%
Mando medio	59	30%
Operativo	101	52%

¿Cuál es su nivel de escolaridad?	Cantidad	Porcentaje
Primaria	2	1%
Bachiller	75	38%
Técnico	67	34%
Tecnólogo	34	17%
Universitario.	18	9%
Ninguno.	0	0%

¿Cuánto tiempo lleva laborando en la empresa?	Cantidad	Porcentaje
Menor a 1 año	71	36%
Entre 1 y 3	60	31%
Entre 3 y 5	28	14%
Más de 5	37	19%

¿Cuántas horas labora usted diariamente?	Cantidad	Porcentaje
Menor o igual a 8 horas	99	51%
Entre 8 y 10 horas diarias	83	42%
Entre 10 y 12 horas diarias	13	7%
Más de 12 horas	1	1%

¿Cuántos días trabaja a la semana ?	Cantidad	Porcentaje
Menor o igual a 5 días	16	8%
Seis días	114	58%
Siete días	66	34%

¿Su trabajo le brinda tiempos para lúdica y recreación?	Cantidad	Porcentaje
Si	127	65%
No	69	35%

¿Cuál es el nivel de riesgo de ser despedido?	Cantidad	Porcentaje
Alto	19	10%
Medio	56	29%
Bajo	69	35%
Nulo	52	27%

¿Con cuáles de estos servicios de la seguridad social cuenta usted?	Cantidad	Porcentaje
Solo Salud	78	39,8%
Solo Pensión	1	0,5%
Salud y pensión	100	51,0%
Ninguna	17	8,7%

¿Quién realiza los aportes a salud y pensión?	Cantidad	Porcentaje
Empleador en su totalidad	73	37%
Empleador y empleado	60	31%
Empleado en su totalidad	25	13%
Ninguno	38	19%

¿Recibe beneficio de vacaciones establecidas por la ley?	Cantidad	Porcentaje
Si	124	63%
No	72	37%

¿Cuánto devenga usted mensualmente?	Cantidad	Porcentaje
Menor a 1 SMMLV	60	31%
Entre 1 Y 2 SMMLV	132	67%
Más de 2 SMMLV	4	2%

¿Cuál es su posibilidad de ascender laboralmente?	Cantidad	Porcentaje
Alta	29	15%
Media	56	29%
Baja	57	29%
Nula	54	28%

¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?	Cantidad	Porcentaje
Entre 1 y 2 personas	110	56%
Entre 3 y 5 personas	27	14%
Más 6 personas	6	3%
Ninguna	53	27%

TOTAL ENCUESTAS	196
------------------------	------------