ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN PARA LA FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO EN LA CIUDAD DE PASTO. 2019 - 2025

DAVID MEZA CATHERINE DANIELA
MORENO ORTEGA JENNY MARCELA
GAVILANES ERAZO ELIANA CAROLINA

UNIVERSIDAD JORGE TADEO LOZANO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
GERENCIA EN GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA
SAN JUAN DE PASTO
2019

ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN PARA LA FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO EN LA CIUDAD DE PASTO. 2019 - 2025

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTAS EN GERENCIA EN GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA

DAVID MEZA CATHERINE DANIELA
MORENO ORTEGA JENNY MARCELA
GAVILANES ERAZO ELIANA CAROLINA

Tutor Académico: VICENTE SALAS

UNIVERSIDAD JORGE TADEO LOZANO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
GERENCIA EN GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA
SAN JUAN DE PASTO
2019

RESUMEN

La investigación hace un análisis descriptivo del mercado laboral de Pasto, evaluando los indicadores principales como tasa de desempleo, informalidad y ocupación a lo largo del periodo 2008 – 2019. Retoma el concepto de informalidad mediante los resultados obtenidos en el estudio:" Principales Determinantes de la Informalidad Laboral en la Ciudad de Pasto, 2008 – 2016 tercer trimestre", donde se encontró que lo principales determinantes se relacionan con brechas de género, educación, experiencia y edad; las cuales se consideran como limitantes para la vinculación en el mercado laboral formal.

El estudio evalúo los objetivos planteados por la administración municipal en el Plan De Desarrollo Pasto 2015 – 2019, respecto a la política pública de trabajo decente; a su vez se realizó un comparativo con información de la GEIH-DANE para Julio de 2019 Vs los resultados obtenidos a 2016; de donde se puede destacar que, si bien la informalidad se redujo en 3 puntos porcentuales, la cifra continúa siendo alarmante respecto a las condiciones de vida que un trabajo informal incorpora.

Para el año 2019 hay una disminución de participación de la mujer en la informalidad, esto derivado de las medidas que las instituciones tanto regionales como nacionales e internacionales, han tomado a través de estos años frente a la situación de la mujer. Por otra parte, hay que considerar que las cifras de nivel educativo se han mantenido contantes, dejando como evidencia la importancia de trabajar por la cualificación de la población.

Finalmente se plantean diferentes medidas que se pueden implementar para disminuir la discriminación en la vinculación en el mercado laboral formal de la ciudad de Pasto, 2019 – 2025; en vía de, disminución de las brechas laborales y salariales por sexo, incremento del nivel de educación y/o experiencia y reducción de brechas laborales por edad.

PALABRAS CLAVE

Economía, Mercado de Trabajo, Trabajo Decente, Formalidad laboral, Alternativas.

ABSTRACT

The research makes a descriptive analysis of Pasto's labor market, evaluating the main indicators as unemployment rate, informality and occupation over the period 2008 – 2019. It takes up the concept of informality through the results obtained in the study: "Main Determinants of Labor Informality in the City of Pasto, 2008 – 2016 third quarter", where it was found that the main determinants relate to gaps gender, education, experience and age; which are regarded as limiting the linkage in the formal labor market.

The study evaluated the objectives set by the municipal administration in the Grass Development Plan 2015 – 2019, regarding decent public labor policy; in turn, a comparison was made with information from the GEIH-DANE for July 2019 Vs the results obtained in 2016; it can be noted that, while informality was reduced by 3 percentage points, the figure remains alarming about the living conditions that informal work incorporates.

For 2019 there is a decrease in women's participation in informality, which is derived from the measures that both regional, national and international institutions have taken over the years in the face of the situation of women. On the other hand, it must be considered that the educational level figures have remained contantial, leaving as evidence the importance of working for the qualification of the population.

Finally, different measures are proposed that can be implemented to reduce discrimination in the formal labor market of the city of Pasto, 2019 – 2025; increase in gender and gender pay gaps, increased level of education and/or experience and reduction of age labor gaps.

KEYWORDS

Economy, Labor Market, Decent Work, Labor Formality, Alternatives.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 8

1. MARCO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN 9

TEMA 9

TITULO 9

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 9

1.1.1 ANTECEDENTES 9

1.1.2 SITUACIÓN ACTUAL 15

1.1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 24

JUSTIFICACIÓN 24

OBJETIVOS 26

1.1.4 Objetivo General 26

1.1.5 Objetivos Específicos 26

DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA 26

1.1.6 UNIVERSO DE ESTUDIO 26

1.1.7 TIEMPOS A EMPLEAR E INVESTIGAR 26

2. MARCO REFERENCIAL 27

2.1. MARCO TEÓRICO 27

2.2. MARCO LEGAL 29

2.3. MARCO CONCEPTUAL 32

3. METODOLOGÍA 34

3.1. TIPO DE ESTUDIO 34

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA 35

3.3. DISEÑO DE PROCEDIMIETNOS Y MÉTODOS 35

3.4. TÉCNICA DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS 36

4. DESARROLLO DE OBJETIVOS 37

4.1. CAPITULO 1: 38

4.1.1. OBJETIVO 1: EVALUACIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS RESPECTO A LA POLÍTICA PÚBLICA DE TRABAJO DECENTE POR LA

ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL EN EL PLAN DE DESARROLLO, SAN JUAN DE PASTO 2015 – 2019. 38
4.2. CAPITULO 2. 45
4.2.1. OBJETIVO 2: MEDIDAS QUE SE PUEDEN IMPLEMENTAR PARA DISMINUIR LA DISCRIMINACIÓN EN LA VINCULACIÓN EN EL MERCADO LABORAL FORMAL EN LA CIUDAD DE PASTO 2019 – 2025. 45
5. CONCLUSIONES 58
6. RECOMENDACIONES 61
7. REFERENCIAS 63
8. ANEXOS 65

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Tasa de informalidad, Ocupación y Desempleo. Pasto. Tercer Trimestre. 2008 - 2019..... 67
Tabla 2. Población ocupada formal e informal. Pasto. Tercer Trimestre 2016 Vs Jul 2019. 67
Tabla 3. Población ocupada informal por Sexo. Pasto. Tercer Trimestre 2016 Vs Jul 2019. 67
Tabla 4. Población ocupada informal por Nivel Educativo. Pasto. Tercer Trimestre 2016 Vs Jul 2019. 68
Tabla 5. Población ocupada informal por Ingresos Laborales (En términos de S.M.M.L.V) Pasto. Jul 2019. 68

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1 Población formal y tasa de formalidad para diferentes fuentes – Total Nacional 12
Gráfica 2 Evolución de la tasa de formalidad – Total nacional (%) 13
Gráfica 3 Composición del empleo por género y región en el sector formal (%) 14
Gráfica 4 Porcentaje de la población ocupada informal respecto a la población ocupada total por sexo. Pasto. Tercer Trimestre. 2008 – 2016. 18
Gráfica 5 Efectos Marginales del modelo Logit para Sexo y Escolaridad. Pasto. Tercer Trimestre. 2008 – 2016. 20
Gráfica 6 Nariño. Relación porcentual entre la población ocupada que contribuye a salud, pensión y riesgos laborales y la población total de ocupados. 2008 – 2016. 21
Gráfica 7 Pasto. Población Ocupada, cotización a fondo de pensiones. 2008 – 2016. 22
Gráfica 8 Nariño. Relación porcentual entre la población ocupada que no contribuye a salud y el total de población ocupada. 2008 – 2016. 22
Gráfica 9. Tasa de informalidad, Ocupación y Desempleo. Pasto. Tercer Trimestre. 2008 – 2019..... 37
Gráfica 10. Población ocupada formal e informal. Pasto. Tercer Trimestre 2016 Vs Jul 2019. 39
Gráfica 11. Población ocupada informal por Sexo. Pasto. Tercer Trimestre 2016 Vs Jul 2019. 41
Gráfica 12. Población ocupada informal por Nivel Educativo. Pasto. Tercer Trimestre 2016 Vs Jul 2019..... 42
Gráfica 13. Población ocupada informal por Ingresos Laborales (En términos de S.M.M.L.V) Pasto. Jul 2019. 43

INTRODUCCIÓN

El concepto de formalidad laboral puede variar dependiendo del contexto, en ocasiones denotan aspectos que están estrechamente relacionados con el cumplimiento total o parcial de ciertas condiciones mínimas pactadas o que son establecidas por la ley. El tema de informalidad y formalidad ha venido siendo monitoreado desde hace varios años en cada país por organismos locales y multilaterales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Banco Mundial (BM), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU), entre otros; debido a que están estrechamente relacionados con indicadores socioeconómicos como la pobreza, la desigualdad y calidad de vida.

A raíz de esta problemática, el presente documento, parte de los resultados de la investigación: "Principales determinantes de la informalidad laboral en la ciudad de Pasto. 2008 – 2016. Tercer Trimestre" donde se analizó el comportamiento, naturaleza y composición de la informalidad laboral en la ciudad de Pasto, a partir de la información suministrada por la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para el periodo 2008 – 2016; el cual se dividió en cuatro grandes capítulos, y que en construcción de una política pública de empleo en la Ciudad busca completar la investigación con posibles alternativas de solución a la formalización del empleo.

En el primer capítulo se realiza una descripción del marco general de la investigación donde se establece el tema principal y se describen estudios relacionados; así mismo, se determina el objetivo del estudio. En la ciudad de Pasto la informalidad laboral sobrepasa el 50% de la población ocupada, implica tal vez que han sido nulas o precarias las medidas (entendidas como políticas, sociales o legales) que la administración municipal ha implementado; y se establece los objetivos a desarrollar. En el segundo capítulo, se puntualiza el marco referencial de la investigación donde inicialmente se expone las bases y fundamentos teóricos que sustentarán la presentación de los resultados obtenidos; posteriormente, se contextualiza la investigación de acuerdo a las características singulares

de la ciudad y se analizan los escenarios legales que acogen la condición de trabajo en el país. Finalmente se establecen las definiciones de ciertos términos que se utilizarán a lo largo de la investigación. Los dos últimos capítulos encerraron la metodología propuesta y los aspectos administrativos de la investigación.

1. MARCO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

TEMA

Formalidad Laboral

TITULO

Alternativas de Solución para la formalización del empleo en la Ciudad de Pasto. 2019 – 2025.

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.1.1 ANTECEDENTES

Los episodios de formalización han tenido lugar en contextos de crecimiento, y la experiencia sugiere que este es un elemento clave para la generación de empleo formal. Sin embargo, el crecimiento económico es una condición necesaria, aunque no suficiente para la formalización.

El trabajo decente surge en el marco de la 87 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Ginebra 1999 liderada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como respuesta a la necesidad de reformular objetivos en torno al trabajo, dadas las transformaciones económicas y sociales generadas por la nueva economía mundial.

De acuerdo con la OIT, 2013, el trabajo decente: “resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral; es decir, contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para

las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan su vida, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres." (MinTrabajo, 2017, pág. 11)

El Sector trabajo en Colombia, liderado por el Ministerio del Trabajo (2015), es el encargado de la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto de los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través de un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales. Además, debe fomentar políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral[1], la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones.

Los estudios sobre la formalidad laboral son escasos porque la mayoría se enfocan en la informalidad, siendo la formalidad la antítesis de la informalidad. Precisamente, la Federación de Aseguradores Colombianos (2018), en el libro: Trabajo Formal en Colombia, Realidad y Retos, realizan la actualización del mercado laboral formal, brindando un panorama cercano a la dinámica del sector formal en Colombia y la información para analizar el mercado de trabajo.

En el documento, lo autores hacen énfasis en que la baja productividad afecta la economía colombiana y aunque existan políticas para incrementarla, incentivos de inversión y de acciones orientadas a mejorar el clima de inversión, la productividad no reacciona como se esperaría. Además, de que uno de los factores relacionados con este problema es la informalidad laboral. Aunque, el comportamiento de América Latina indica que la generación de empleo formal ha crecido y la informalidad se ha reducido; ésta se mantiene

[1] Según el Ministerio del trabajo, el trabajo formal representa un ingreso digno y protección social para el trabajador y su familia, se desarrolla respetando la legislación aplicable que conlleva a una mejor calidad de vida, progreso social y económico, reducción de la pobreza y equidad social. (MinTrabajo, 2016).

alta con alrededor del 50% para el promedio de los países de la región. Por otro lado, según datos del Banco Mundial, la informalidad paso del 65% en el 2002 al 47,7% en el 2014.
Si bien, la tasa de informalidad en Colombia comenzó a descender a partir de la reforma tributaria de 2012, la cual eliminó los parafiscales del Sena y el ICBF, se mantiene por encima del 60% para el total nacional y el impacto que genera en la productividad es evidente; indica: *"la productividad laboral relativa de un trabajador formal en Colombia es el 40% de la de un trabajador de Estados Unidos; pero la productividad laboral media es apenas del 20% al 22% por el peso de la economía informal".* (FASECOLDA, 2018, pág. 6)

La información contenida en la base de datos de los trabajadores afiliados a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)[2], con respecto a otras fuentes como la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), es de carácter censal para el conjunto de trabajadores formales; pues, según la normatividad colombiana, es obligatoria la afiliación a esta protección laboral; por tanto, la inscripción de un trabajador al sistema impone la existencia de un contrato laboral, asumiendo que el trabajador hace parte de los ocupados formales del país.

El documento presenta cifras comparativas de la información que provee el SGRL con la reportada por el DANE mediante la GEIH; en el Gráfico 1 se observa la población formal para diferentes fuentes; la estimación de la formalidad según los criterios del DANE, así como la población afiliada cotizante (datos administrativos) en el sistema de salud y el de pensiones, comparados con la población afiliada al SGRL. Se evidencian diferencias en la cantidad de personas ocupadas de manera formal, dependiendo de la fuente utilizada. Para el primer año de análisis (2009), los valores son similares entre la medición del DANE y la de afiliados a salud. Así mismo, la afiliación a pensiones y a riesgos laborales es similar en dicho año.

[2] ARL por medio del SGRL: compañía de seguros que se encarga de cubrir los gastos generados por accidentes de trabajo y enfermedades laborales, función que está a cargo de las compañías de seguros de vida que operan en el país.

Gráfica 1 Población formal y tasa de formalidad para diferentes fuentes – Total Nacional

Fuente: Fasecolda, DNP y DANE

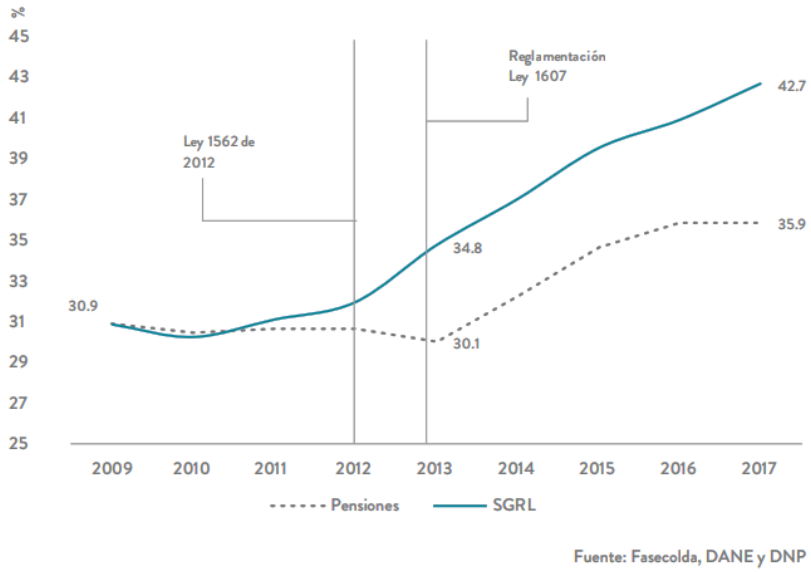
Para 2017 la formalidad medida por la afiliación a salud sigue siendo la más alta, pero se evidencia que la población afiliada al SGRL es la que más creció, muy probablemente jalonada por la exigencia de la Ley 1562 de 2012, que estableció la obligatoriedad de afiliación para los contratistas de los sectores público y privado[3].

Al analizar la evolución de la tasa de formalidad, medida tanto por afiliación a pensiones como a riesgos profesionales (Gráfico 2), se puede apreciar el posible efecto que sobre la formalidad tuvieron la Ley 1562 de 2012[4] y la Ley 1607 de 2012. En un principio (2013), la reforma tributaria exoneró a las empresas del pago de los aportes parafiscales a favor del Servicio Nacional del Aprendizaje (SENA) y del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), y a partir de 2014 del pago de la contribución a salud, para los empleados que devenguen menos de 10 salarios mínimos.

[3]Se evidencia en el crecimiento de la tasa de formalidad medida con los afiliados a riesgos profesionales, los cuales estaban al mismo nivel de la medida con la afiliación a pensiones (30,9%) en 2009, y pasó a un 42,7% en 2017.

[4] La obligatoriedad en la afiliación a riesgos profesionales de la Ley 1562 de 2012 incentivó su cobertura a partir de ese año, proceso al cual contribuyó, en un segundo momento, la Ley 1607.

Gráfica 2 Evolución de la tasa de formalidad – Total nacional (%)



Fuente: Fasecolda, DANE y DNP

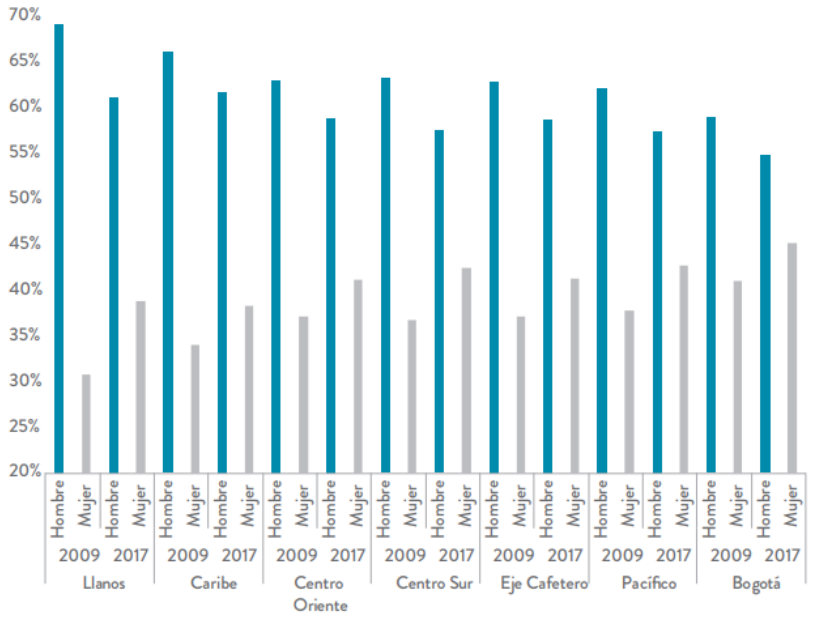
La serie de afiliados al SGRL permite ver la evolución y el nivel de la formalidad en el país, congruente con otros indicadores de formalidad laboral y los desarrollos legislativos.

La formalidad laboral[5] se relaciona con el desarrollo económico de una región, debido a que los mayores niveles de formalidad laboral están en los sectores de mayor complejidad productiva, así, una región con mayor complejidad productiva y suficiente tamaño poblacional facilitan que las empresas contraten empleados calificados para producir bienes y servicios. Esto, significa nuevos puestos de trabajo, y, especialmente empleo formal. Por ende, la relación entre complejidad productiva y las dinámicas regionales se traduce en una mejora sobre el perfil de crecimiento y desarrollo económico de una región. Para el conjunto del país se evidencia un aumento de la tasa de formalidad del 37% entre 2009 y 2017, ratificando la importancia de las reformas legislativas que tuvieron como objetivo la promoción de una mayor formalidad laboral.

[5] Además, una alta formalidad impacta positivamente el crecimiento económico, hace que aumente la productividad, mejora las escalas de producción de las empresas, promueve la absorción y creación de nuevas empresas, impulsa el recaudo tributario y mejora las políticas de redistribución, así como de protección social. Goñi (2013) Citado por (FASECOLDA, 2018)

Los trabajadores formales por género para 2017, el 57% de la población afiliada al SGRL eran hombres (5,4 millones) mientras que el restante 43% eran mujeres (4 millones). Este panorama se observa desde 2009 donde se presenta una disminución en la brecha en la composición del empleo formal entre hombres y mujeres para el conjunto de todas las regiones (Gráfica 3).

Gráfica 3 Composición del empleo por género y región en el sector formal (%)

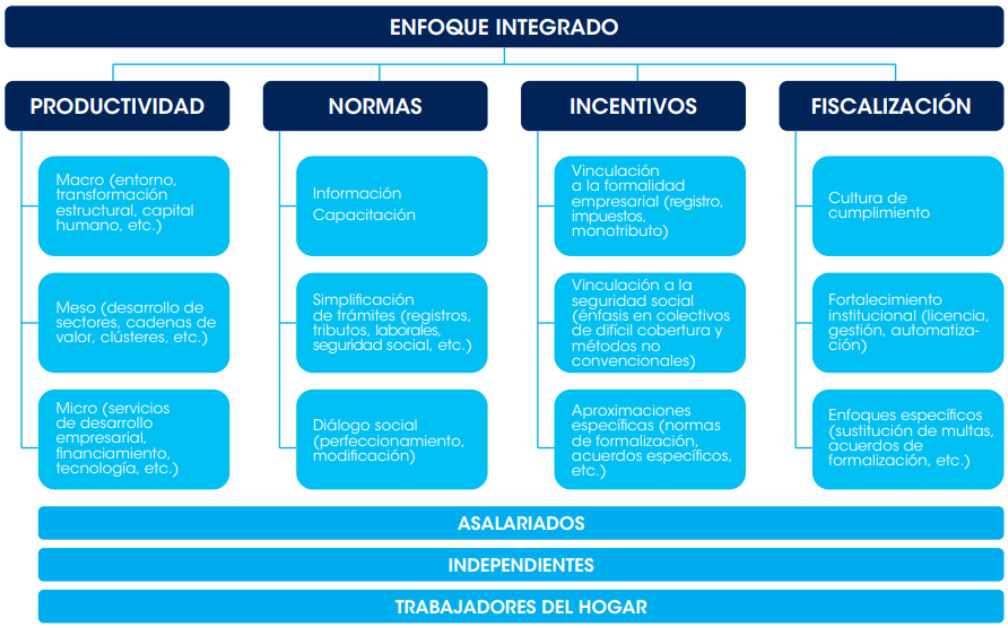


Fuente: Fasecolda

Asimismo, se resalta que en el año 2009 la tasa de formalidad era mayor para los hombres. No obstante, se dio un proceso de convergencia de este indicador entre ambos sexos, de tal manera que para 2017 en varias regiones la tasa es similar para los dos grupos. Por lo tanto, el aumento de la formalización que se ha dado a partir de 2013 ha favorecido en especial a las mujeres, algo muy relevante en la búsqueda de un mercado de trabajo con mayor equidad de género.

1.1.2 SITUACIÓN ACTUAL

En cuanto a instrumentos institucionales de política pública la región ha sido activa e innovadora. El programa de Formalización en América Latina y el Caribe (FORLAC) encontró que los países de la región han explorado diferentes estrategias para incidir en la formalización, las cuales se resumen en cuatro áreas: 1. La promoción de la productividad, 2. El trabajo normativo, 3. El establecimiento de incentivos y 4. El fortalecimiento de la fiscalización[6]. (OIT O. I., 2019)



Fuente: OIT (2014).

En los últimos años surge una tendencia positiva, pues algunos Gobiernos han priorizado la transición de la informalidad a la formalidad dentro de sus planes y políticas de desarrollo[7]. Estas acciones se iniciaron hace más de una década, y ahora tienen estrategias más

[6] El esquema muestra la utilización de aproximaciones específicas a colectivos como los asalariados, los trabajadores por cuenta propia (independientes) y los trabajadores domésticos (asalariados del hogar), aunque en la práctica las experiencias en esas áreas han sido menos frecuentes.

[7] Sin embargo, la efectividad de las políticas puestas en práctica ha sido erosionada por una serie de factores. Algunos esfuerzos no han sido sostenidos a través del tiempo como políticas de Estado, debido a limitaciones presupuestarias o por causa de los ciclos electorales; en su mayoría, las políticas han sido de alcance limitado en lo que respecta a las situaciones de informalidad. Un gran desafío es consolidar la sostenibilidad de lo avanzado.

complejas, en múltiples dimensiones y áreas, y que en algunos casos son *"estrategias integradas"*. En otros casos, las iniciativas son más recientes. Por ejemplo, en Brasil existen diversos incentivos tributarios y de la seguridad social para las pequeñas y micro empresas, y más recientemente un Plan de Combate a la Informalidad. En Argentina se ha dado un gran esfuerzo para regularizar el trabajo no registrado y esquemas innovadores en trabajo doméstico o empleo rural. En México se lleva a cabo desde hace unos años un Programa de Formalización y se han iniciado programas e incentivos en esa dirección. En Costa Rica se ha aprobado un Plan Nacional de Formalización; y en Perú un Plan sectorial del Ministerio de Trabajo se ha transformado en el Consejo Nacional de Competitividad y Formalización. En Colombia se han ensayado diversas medidas: desde una Ley de Formalización hasta los llamados Acuerdos de Formalización y más recientemente un documento de política sobre Formalización Empresarial. (OIT O. I., 2019)

En Colombia, el Ministerio del Trabajo ha promovido el desarrollo de diferentes procesos que buscan fortalecer los instrumentos de política pública a nivel territorial. En el año 2011, acompañó la formulación de planes locales, departamentales y regionales de empleo, constituyéndose en herramientas de planeación territorial participativa que permitieron identificar problemáticas, fijar objetivos, metas y programas para el empleo, con incidencia en la formulación e implementación de política pública que propiciara un ambiente favorable para el mejoramiento de las condiciones del mercado laboral. Posteriormente, desde el 2013 se ha asistido la formulación y aprobación de Actos Administrativos (Ordenanzas Departamentales y Acuerdos Municipales) para la promoción del trabajo decente, promoviendo la participación activa de los gobiernos territoriales y otras entidades descentralizadas, así como representantes del sector productivo, la academia, las organizaciones comunitarias, y otros actores clave; ejercicios que se han desarrollado en el marco de espacios de discusión y redes locales facilitando el diálogo, la articulación y la coordinación interinstitucional en materia de trabajo decente.

La expedición de la Ley 1753 de 2015 a través de la cual se adoptó el Plan Nacional de Desarrollo "Todos por un nuevo país" 2014-2018, incluyó la agenda Post 2015 de

Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS-, que se da como continuidad de los Objetivos del Milenio (ODM) para el periodo 2000 – 2015, y que determina 17 Objetivos y 169 metas que abarcan diferentes esferas de tipo económico, social y ambiental. Además, la adopción del Plan Nacional de Desarrollo, brindó elementos para fortalecer el acompañamiento a nivel territorial del Sector trabajo, especialmente por el Artículo 74 Política Nacional de trabajo decente.

A partir del año 2015 se ha asistido y acompañado la formulación e implementación de los planes de desarrollo mediante la estrategia: "*Recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente para entes territoriales 2016 - 2019"*, con alcance para los 32 departamentos, ciudades capitales y municipios priorizados. Teniendo la inclusión de programas, subprogramas, metas e indicadores orientados al cumplimiento de los objetivos nacionales del sector trabajo, la priorización en la agenda pública territorial de acciones estratégicas para la mejora en la calidad de vida y condiciones de empleabilidad de la población en los diferentes territorios del país. Así, el Ministerio del Trabajo durante la vigencia 2016 – 2020, debe continuar orientando a los entes territoriales en la implementación de las metas definidas en los planes de desarrollo, a través de la articulación institucional, la oferta del sector trabajo y la participación en los procesos de construcción de plan de acción para la estrategias propuestas, reforzando la coordinación y brindando herramientas técnicas, lineamientos estratégicos y acciones indicativas que fortalezcan las capacidades a nivel territorial para la promoción del trabajo decente.

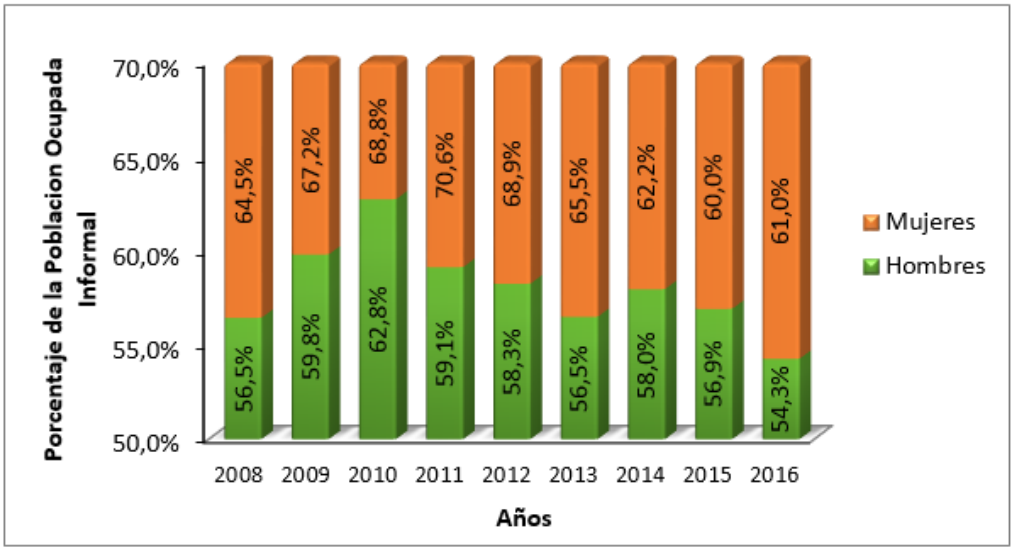
En el marco de los lineamientos y orientaciones desde el Ministerio de Trabajo para formular e implementar la Política Territorial de Trabajo Decente en Colombia, el programa de Empleabilidad contemplado en el Plan de Desarrollo del Departamento de Nariño 2016-2019 "Nariño Corazón del Mundo", y el programa Fortalecimiento empresarial, empleo decente, emprendimiento y generación de ingresos con enfoque de género, generacional y diferencia, establecido en el Plan de Desarrollo del Municipio de Pasto 2016-2019 "Pasto Educado Constructor de Paz," se desarrolló el Diplomado: "Políticas Públicas para el Trabajo Decente", impartido a varios funcionarios,

representantes, y actores clave a nivel nacional y territorial que tienen injerencia en el diseño, formulación, implementación y seguimiento de las políticas públicas de empleo y trabajo decente, con la articulación de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, Gobernación de Nariño, Secretaria de Desarrollo Económico Municipal, Ministerio del Trabajo y el Programa de Asistencia Técnica Territorial.

El Trabajo Decente, entendido como: *"el acceso a un empleo con derechos y sin discriminación, en condiciones saludables, con remuneración suficiente y protección social"* (OIT, 2015), se ha constituido como el eje central de las políticas adoptadas por la OIT y hace parte de la agenda de las Naciones Unidas como uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En ese sentido, Colombia, dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018, decidió adoptar la política nacional de trabajo decente para promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores. Además, a través del Ministerio de Trabajo, se elaboró una serie de lineamientos para que las entidades territoriales formulen en sus respectivos planes de desarrollo una política pública de trabajo decente.

Para el caso de San Juan de Pasto, en un estudio realizado por (David Meza & Gavilanes Erazo, 2017) acerca de los principales determinantes de la informalidad en la ciudad, se encuentra que entre el periodo 2008 – 2016, el mercado laboral registra altas tasas de desempleo, superiores a los dos dígitos, y aunque la tasa de ocupación ha presentado aumentos, la informalidad supera tasas del 50%. El estudio determina que el 65% de las mujeres y el 58% de los hombres ocupados son informales; por rango de edad las tasas más altas de informalidad se concentran en la población mayor a 67 años (91%) y el rango de 12 a 16 años (88,5%), en cuanto al nivel educativo, la informalidad se incrementa en población menos educada, así el 94,8% de la población que no tiene ningún nivel educativo y 87% de la población que tiene únicamente primaria es informal.

Gráfica 4 Porcentaje de la población ocupada informal respecto a la población ocupada total por sexo. Pasto. Tercer Trimestre. 2008 – 2016.

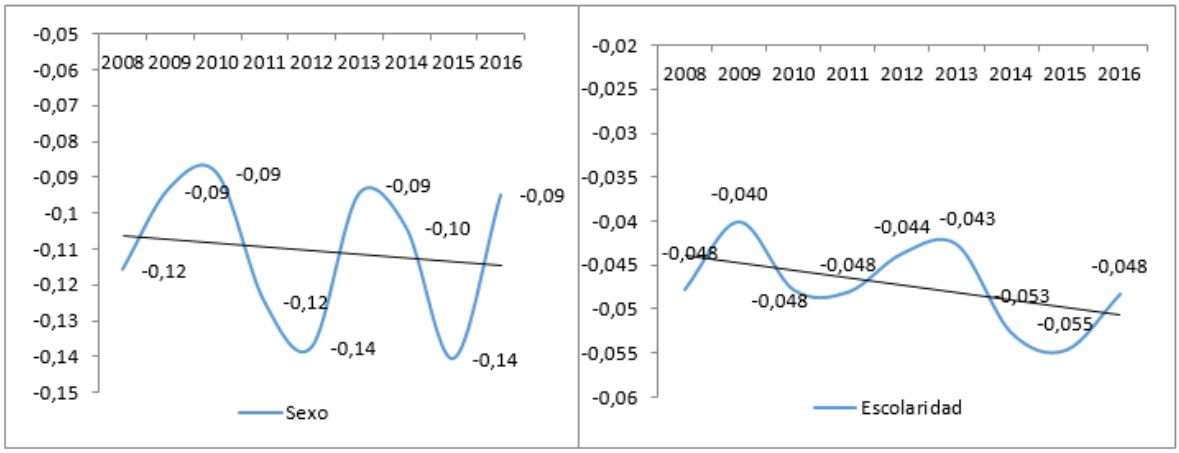


Fuente: GEIH, Julio a Septiembre 2008 – 2016. DANE. Cálculos Propios.

A través de un modelo econométrico de respuesta cualitativa realizado con base en los microdatos de la GEIH, indica que la probabilidad de ser informal para los hombres es un 11% menos que en las mujeres y que un aumento en un año de educación la reduce en 4,7%. La edad tiene una relación positiva, cada año de edad representa una probabilidad del 1,13% más de estar en la informalidad, de igual manera, percibir ingresos por debajo del SMLV aumenta la informalidad en 50%; pero también, recibir ingresos muy altos la incrementa en 24%.

Finalmente, se plantearon alternativas de solución sujetas al contexto regional y a las políticas del Estado, en vía de, disminución de la tasa de desempleo, diversificación de la economía y reducción de la flexibilización laboral. Considerando lo anterior como los factores que contribuyen para que una persona ingrese al sector informal.

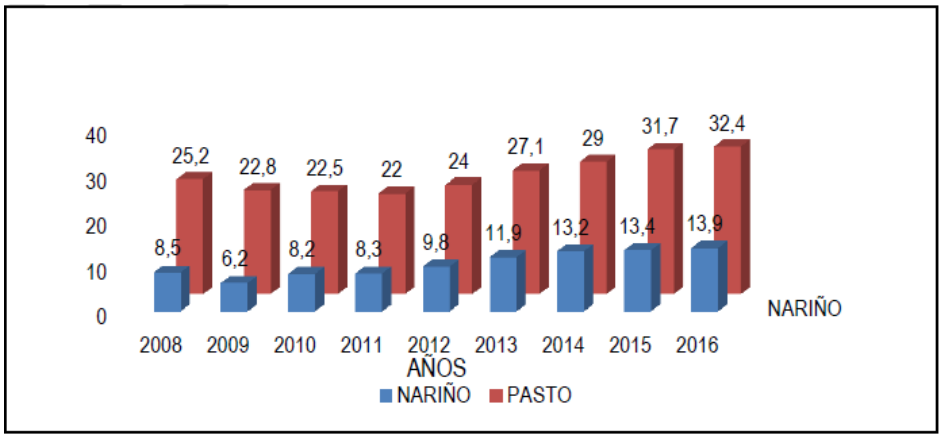
Gráfica 5 Efectos Marginales del modelo Logit para Sexo y Escolaridad. Pasto. Tercer Trimestre. 2008 – 2016.



En este sentido, con base en el análisis descriptivo de la situación del mercado laboral en Pasto con las cifras previamente mencionadas, se realizó un aporte en la elaboración del documento técnico sobre el Diagnóstico Territorial del Departamento de Nariño, que pretende apoyar los primeros ejercicios participativos a nivel institucional desde el Diplomado, en relación al proceso de la construcción colectiva de la Política Pública de Empleo en el Departamento de Nariño, y la formulación de la Política Pública de Empleo, Emprendimiento y Generación de Ingresos para el Municipio de Pasto. El documento se encuentra estructurado de acuerdo a la guía metodológica para la formulación de la política pública territorial de trabajo decente del Ministerio del Trabajo, y hace un análisis descriptivo de los principales indicadores laborales de la Ciudad de Pasto y el Departamento de Nariño con base a datos primarios contenidos principalmente en la Fuente de Información Laboral de Colombia-FILCO y las bases de datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas-DANE para el periodo comprendido entre los años 2008-2016, con el fin de identificar la tendencia y evolución de las principales características del mercado de trabajo en la región en lo referente a la creación de empleo y trabajo decente.

Con respecto a la formalización laboral, el porcentaje de ocupados que contribuyen a salud, pensión y riesgos laborales, (Gráfico 6) indica un leve incremento, en la relación porcentual entre la población ocupada que contribuye al sistema de salud, pensión y riesgos laborales y la población total de ocupados.

Gráfica 6 Nariño. Relación porcentual entre la población ocupada que contribuye a salud, pensión y riesgos laborales y la población total de ocupados. 2008 – 2016.



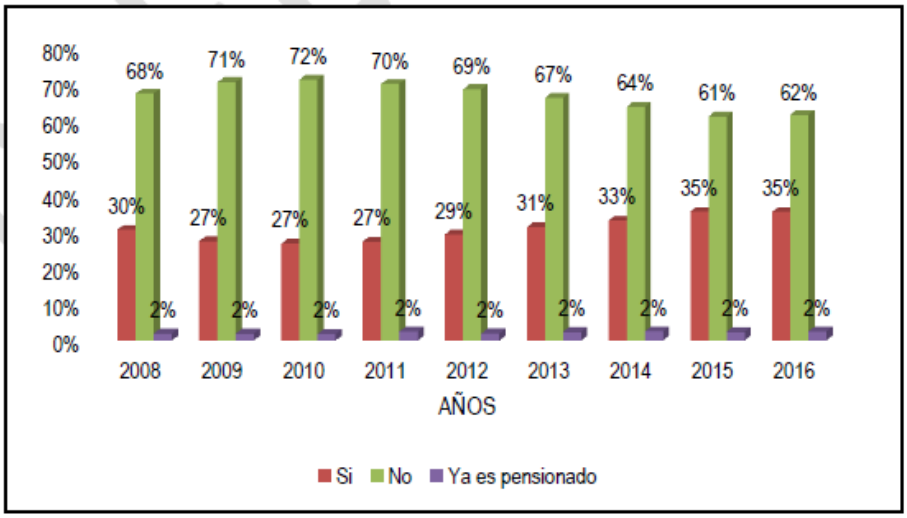
Fuente: Elaboración propia con base a FILCO.

Según el Departamento Nacional de Planeación (DNP, 2015), El Sistema General de Pensiones garantiza a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones determinadas en la Ley 100 de 1993. También propende por la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no cubiertos con un sistema de pensiones. Está compuesto por dos regímenes solidarios excluyentes pero que coexisten simultáneamente. El primero es el Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida que es de carácter público y es administrado por Colpensiones. El segundo es el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, que es de carácter privado y es operado por las Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías.

Sin embargo, se tiene un alto porcentaje de población ocupada que no contribuye a pensión con respecto a la población total ocupada, que se ubican por encima del 60% que si bien se han venido reduciendo levemente (5,9 pp) tanto para el Departamento como para Pasto, en

el periodo de referencia, las cifras indican que más de la mitad de la población ocupada no cuenta con esta garantía, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte.

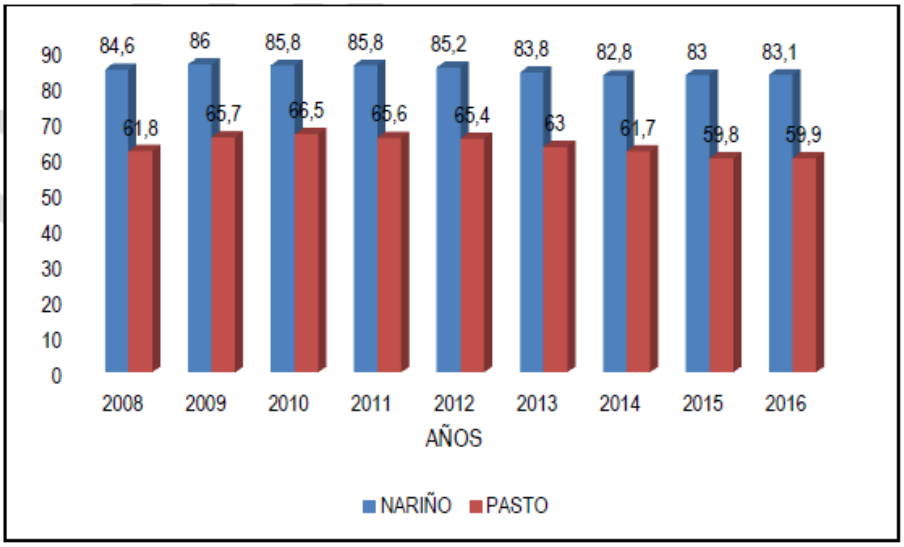
Gráfica 7 Pasto. Población Ocupada, cotización a fondo de pensiones. 2008 – 2016.



Fuente: Elaboración propia con base a DANE-GEIH

El Sistema General de Seguridad Social en Salud tiene por objeto regular el servicio público esencial de salud y crear condiciones de acceso al servicio a toda la población, en todos los niveles de atención. Es operado por las Entidades Promotoras de Salud (EPSs) y la prestación del servicio está a cargo de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPSs). (DNP, 2015).

Gráfica 8 Nariño. Relación porcentual entre la población ocupada que no contribuye a salud y el total de población ocupada. 2008 – 2016.



Fuente: Elaboración propia con base a FILCO.

La Gráfica indica que existe un alto porcentaje de población ocupada que no contribuye al sistema general de salud o que, estando afiliados a salud, se encuentran en el régimen subsidiado, o que, aunque estando en el régimen contributivo, sus aportes son realizados por familiares o terceros (DNP, 2015). Las cifras suministradas por la Fuente de Información Laboral, indican que, si bien este porcentaje ha venido reduciéndose entre los años 2008 y 2016, esta disminución no es significativa. Para el Departamento las cifras pasaron del 85,6% en el año 2008 al 83,1% en el año 2016; mientras que, para el caso de Pasto, las cifras pasaron del 61,8% en el 2008 al 59,9% en el año 2016 (David Meza & Gavilanes Erazo, 2017).

Este estudio permitió evidenciar de manera cuantitativa que en el Departamento de Nariño y la Ciudad de Pasto existen mayores dificultades y barreras de acceso al mercado laboral con respecto a la Edad, Género y la Experiencia y/o Educación.

1.1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1.3.1 Pregunta General

- ¿Qué posibles alternativas de solución existen para la formalización del empleo en la ciudad de Pasto 2019 - 2025?

1.1.3.2 Preguntas Específicas

- ¿Cuáles fueron los objetivos planteados, respecto a la política pública de trabajo decente, por la administración municipal en el plan de desarrollo San Juan de Pasto 2015 – 2019?

- ¿Qué medidas pueden implementarse para disminuir la discriminación en la vinculación en el mercado laboral formal en la ciudad de Pasto, 2019 - 2025?

JUSTIFICACIÓN

Muchos de los estudios que se hablan sobre el mercado de trabajo se enfatizan en la informalidad, pero es escasa la información que se tiene sobre la dinámica del sector formal; en documentos se entiende lo que es el empleo formal pero ¿Cuál es la realidad de éste empleo en Colombia?, es importante partir del concepto informalidad laboral, entender y comprender lo que implica la informalidad para buscar salidas que conlleven a su reducción y que se traduzca en el incremento de la formalización del empleo.

De acuerdo con FASECOLDA (2018) la magnitud de la informalidad laboral en Colombia para abril del 2018 se ubicó en 48,6% para las 23 ciudades y áreas metropolitanas, y alrededor del 60% para el total nacional. Mientras que, para el caso de San Juan de Pasto, durante el periodo 2008 – 2016, se registraba altas tasas de desempleo superiores a los dos dígitos, y aunque la tasa de ocupación presentó incrementos, la informalidad superaba tasas del 50%. Adicionalmente, se presentaban cifras del 65% mujeres ocupadas informales y el 58% de hombres ocupados informales; por rangos de edad la población ocupada informal

abarcaba tasas superiores al 80% entre 12 y 16 años; en cuanto a educación la informalidad se incrementa en población menos ocupada. (David Meza & Gavilanes Erazo, 2017).

Estas cifras indican un problema que ha generado interés desde la academia a los hacedores de política; por lo tanto, ha sido clave entender sus características, determinantes y efectos sobre el bienestar de las personas, con el fin de proponer políticas públicas que impulsen la formalización. No obstante, es fundamental dimensionar y entender el otro lado de la moneda, el mercado laboral formal que de acuerdo con el BID está asociado con "las condiciones laborales, las cuales desempeñan un rol fundamental en el bienestar de los hogares por la vía de mejores salarios y de oportunidades presentes y futuras en el trabajo, que permiten el crecimiento y el desarrollo en un sentido económico y social, tanto del empleado como de una zona geográfica determinada". (FASECOLDA, 2018).

El empleo es uno de los requisitos primordiales para mejorar la calidad de vida de la población; el cual debe contar con un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social tanto para el trabajador como para las familias; así mismo, para mejorar el desarrollo personal e integración a la sociedad, igualdad de oportunidad y trato para mujeres y hombres. El empleo digno se convierte en un medio para disminuir los niveles de pobreza.

Considerando la información previa, con cifras alarmantes de la situación laboral de la población en la ciudad de Pasto, se ve necesario dar prioridad a investigaciones que aborden temas de empleabilidad dentro de la formalidad laboral a través de la formulación y creación de alternativas de solución que vayan en caminadas dentro del marco de los lineamientos y orientaciones desde el Ministerio del Trabajo para formular la política territorial de trabajo decente en la ciudad de Pasto.

OBJETIVOS

1.1.4 Objetivo General

- ¿Formular alternativas de solución para la formalización del empleo en la ciudad de Pasto 2019 - 2025?

1.1.5 Objetivos Específicos

- Evaluar los objetivos planteados, respecto a la política pública de trabajo decente, por la administración municipal en el plan de desarrollo, San Juan de Pasto 2015 – 2019

- Proponer medidas que puedan implementarse para disminuir la discriminación en la vinculación en el mercado laboral formal en la ciudad de Pasto, 2019 – 2025.

DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.1.6 UNIVERSO DE ESTUDIO

San Juan de Pasto es la cabecera municipal de Pasto, capital del departamento de Nariño ubicado al sur occidente del territorio colombiano.

1.1.7 TIEMPOS A EMPLEAR E INVESTIGAR

El tiempo a investigar se sitúa en el año 2019.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1. MARCO TEÓRICO

Es importante tener en cuenta que la formalidad del empleo comprende un trabajo decente que sintetice las aspiraciones de las personas durante su vida laboral, esto quiere decir, la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, dentro del cual se cuente con 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. (OIT, 2017)

Desde el punto de vista histórico, en América Latina la informalidad laboral ha sido una condición predominante a lo largo del tiempo; el empleo formal nunca se ha universalizado y ni siquiera ha abarcado a la mayoría de la población económicamente activa. Hasta la mitad del siglo XX aparecen los contratos laborales formales y seguridad social en América Latina (Ortega, y otros, 2006).

Se tiene que una causa adicional tiene que ver con el sistema de protección social en salud, que busca apoyar a la población más vulnerable con el fin de suplir sus necesidades básicas de nutrición, salud, educación, pensión, etc. Si bien el propósito de estas intervenciones está plenamente justificado, su diseño puede estar ampliando el sector informal en el mercado laboral. En efecto, el sistema otorga una serie de beneficios desvinculados de las contribuciones individuales, los cuales generan situaciones de riesgo moral en los trabajadores (Uribe, 2016).

La formalidad del empleo, se encuentra ligada al tamaño de la empresa y a sus características productivas. Los trabajadores formales son absorbidos por los sectores económicos a manera de capas y de acuerdo con su complejidad productiva, así las cosas, los sectores económicos más complejos son quienes capturan buena parte del empleo

formal y a medida que disminuye el grado de complejidad, los sectores generan empleo, pero con una probabilidad decreciente de emplear personas formalmente, de tal manera, los sectores menos complejos, al parecer, contratan a quienes no estaban empleados formalmente (Lora, 2018).

Es por lo anterior que la Organización Internacional de Trabajo [OIT] (2002 y 2015) ha definido los beneficios de la formalidad laboral en términos de seguridades laborales, como acceso al sistema de protección social, mayor amparo contra el despido, estabilidad y perspectivas de afianzar una carrera laboral, protección contra riesgos laborales, jornadas laborales reguladas, acceso a programas de capacitación y representación mediante sindicatos u organizaciones de empleados (Arango & Flórez, 2017); garantizando de esta manera los derechos fundamentales de las personas.

El trabajo en sí, es un derecho fundamental, por consiguiente, cualquier persona, ya sea dependiente o independiente, debe tener seguridad social (afiliación a salud, pensión, riesgos laborales y familiares). Contemplando lo anterior se puede inferir como empleo formal aquel que se encuentra debidamente formalizado mediante la celebración de un contrato de trabajo entre el trabajador y el empleador, según el cual el empleado goza de la protección y los beneficios que la ley establece en materia laboral y, por otro lado, se compromete a cumplir con el pago de impuestos, seguridad social y prestaciones, entre otras cosas. (Serna Alvarado, 2019)

En el ámbito de las políticas públicas los estructuralistas afirman que el Estado ha jugado y debe seguir jugando un papel central en la regulación de la economía del trabajo informal, con el objetivo de aumentar la productividad y ofrecer protección laboral al conjunto de trabajadores. Para la demanda de las empresas, las políticas públicas deben promover que estas opten por los métodos racionalizados de producción a gran escala y no utilicen practicas informales de subcontratación. Por otro lado, se reconoce que en las economías en las cuales los sueldos son bajos y la oferta de mano de obra es suficientemente flexible, las empresas formales pueden competir exitosamente con las pequeñas empresas cuya única

ventaja consiste en tener una fuerza laboral sub-remunerada; promoviendo el crecimiento del sector informal, y este absorbe el desempleo. Desde la oferta, llama la atención sobre una desregularización total de la economía, que podría conducir a un abuso por parte del empleador. Por lo tanto, los estructuralistas abogan por la acción están tanto en el campo de la regulación de las empresas informales, como en las relaciones laborales y en la protección de los empleados, todo objeto de las políticas públicas. (Ortega, y otros, 2006).

2.2. MARCO LEGAL

Para delimitar los antecedentes normativos de la formalización Laboral en la ciudad de Pasto, se inicia haciendo el análisis del ordenamiento jurídico en orden cronológico, partiendo de la Constitución Política de 1991 como norma de normas, dentro de la cual es estableció un marco para regular las relaciones socio-laborales en el país.

A continuación, se relaciona el referente normativo, que servirá de apoyo para el tema de investigación.

NORMA	REFERENTE
Constitución Política de 1991	Desde el preámbulo de nuestra Carta Magna existe la noción de empleo y en sus artículos 1, 25, 26, consagran el trabajo como derecho fundamental y obligación social, el cual debe ser protegido por parte del estado y debe darse en condiciones dignas y justas. Artículo 53 “principios mínimos laborales a los cuales tiene derecho el trabajador, regula entonces una estabilidad del empleo, principio de favorabilidad, capacitación, descanso, protección especial la mujer en la maternidad, entre otros”; sirviendo de garantía para todo trabajador ya que es un derecho irrenunciable. Artículo 48 de la C.P., se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social, el cual también adquiere la connotación de servicio público a cargo del Estado. Derecho que se ve afectado con la informalidad laboral.

Convenio 100 de 1951	Formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de tratos en materia de empleos y ocupación, con el fin de eliminar cualquier tipo de discriminación laboral.
Convenio 111 de 1958	Adoptar diferentes proposiciones sobre el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina, por igual valor.
Ley 50 de 1990	Una de las primeras normas promotoras del quebrantamiento del mercado laboral en Colombia, conocida como la Reforma Laboral que modificaba al Código Sustantivo del Trabajo, la reforma iba encaminada en aumentar la flexibilidad laboral y disminuir los costos para el empresario.
la ley 789 de 2002	Mediante esta norma se pretendía flexibilizar el mercado laboral, generando empleos y ampliando las posibilidades para que los empresarios contrataran nuevos empleados; sin embargo, por la caída de los inventarios, después de la crisis económica, los empresarios utilizaron la reforma para recuperarse y disminuir costos laborales sin generar nuevos empleos. Esto trajo como resultado una disminución de la calidad del empleo, mayor pobreza e inequidad
ley 793 de 2003	Dentro de esta norma se modifican algunas disposiciones del sistema general de pensiones, previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales
Ley 905 de 2004	Su objeto es la promoción del desarrollo de las micro, pequeña y mediana empresa colombiana.
Ley 1014 de 2006	Ley fomento de la cultura del emprendimiento.
La Ley 3078 de 2006	Su objeto es crear el programa de inversión “banca de oportunidades”.
Ley 1429 de 2010	Más conocida como la Ley de Formalización y Generación De Empleo, la cual en su primer artículo enuncia el objeto y la finalidad de la misma, como sigue: esta Ley tiene por objeto la formalización y la generación de empleo, con el fin de generar incentivos a la formalización en las etapas iníciales de creación de empresas, de tal manera que aumenten los

	beneficios y disminuyan los costos de formalizarse. Así, se denota que la finalidad va dirigida a los nuevos empresarios informales, a quienes les ofrece un camino para lograr que sean visibles no solo para el Estado, sino también para otros actores de la economía, como: potenciales clientes, o proveedores, al igual que entidades del sistema financiero, con las que podrían interactuar y apalancarse en favor de su propio crecimiento empresarial. Esta ley fue reglamentada posteriormente por el Decreto 489 de 2013
Ley 1562 de 2012	Norma reguladora de Sistema General de Riesgos Laborales, el cual se crea para prevenir, proteger y atender a los trabajadores de las diferentes contingencias derivadas de su actividad laboral.
Ley 1753 del 2015	El trabajo decente como política pública se encuentra regulado por primera vez en el artículo 74 y 75 (Plan de Desarrollo 2014 – 2018), el cual sigue los lineamientos de la OIT que establecen las responsabilidades estatales para promoverlo en el sector público y privado e implementar una política pública en esta materia.
Sentencia T – 317 de 2017	La Corte Constitucional ha señalado que el fuero de salud, generador de la estabilidad laboral reforzada para sus beneficiarios, hace parte integral de nuestro derecho constitucional, específicamente, por la consagración del trabajo como derecho y obligación social (Constitución Política, 1991, artículo 25)
Ley 1823 de 2017	Por medio de la cual se establece que las entidades públicas del orden nacional y territorial, del sector público y descentralizado, y las entidades privadas, adecuen un espacio acondicionado y digno dentro de las empresas, para que las mujeres en período de lactancia que trabajan en ellas puedan extraer la leche materna, asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

- Mercado laboral: mercado en donde interactúan la oferta y la demanda laboral.
- Oferta laboral: conjunto de trabajadores o mano de obra que ofrecen su fuerza de trabajo o se encuentran en disponibilidad de trabajar a cambio de un salario o remuneración.
- Demanda laboral: puestos de trabajo vacantes, que son ofrecidos por las empresas a los trabajadores, conjunto de empresas o empleadores que están en capacidad de contratar a los trabajadores que se adecuen a los requisitos exigidos por ella.
- Formalidad laboral: situación de empleo digno en condiciones de bienestar de los trabajadores con contrato establecido, remuneración mínima, protección social y derechos laborales.
- Salario: es la remuneración básica por el trabajo en dinero o especie estipulado para periodos mensuales.
- Empleo: es la actividad laboral realizada por cortos o largos periodos de tiempo, esto es la mano de obra requerida para desempeñar cualquier actividad lícita en un cualquier sector de la economía.
- Desempleo: estado en el cual se encuentra la población disponible para trabajar y que a pesar de buscar empleo no logra conseguirlo.
- Fuerza laboral: es la fuerza de trabajo o cantidad de recurso humano, habilidad física o mental de los individuos para desarrollar una actividad determinada.
- Capital físico: bienes que son utilizados como insumos en el proceso de producción.
- Capital humano: personal calificado que trabaja en los diferentes sectores de la economía; se tiene en cuenta el nivel de estudios, conocimientos, capacidades y habilidades.
- Productividad: eficiente utilización de los recursos disponibles en la producción.
- Pobreza: estado en el cual se encuentran las personas que no poseen los recursos suficientes para vivir dignamente; es decir, no logran cubrir sus necesidades básicas afectando su calidad de vida.

- Sector formal: empresas dedicadas a la producción de bienes y servicios que se encuentran inscritas en registros legales, en donde los individuos que trabajan en este sector son empleados por empresas de buena fe, que gozan de protección social, seguridad y derechos laborales.
- Impuestos: contribución que se paga al estado tanto las personas naturales como las personas jurídicas para soportar el gasto público.
- Auge económico: cuando una economía de un país se encuentra en la etapa del ciclo económico en donde las principales variables alcanzan el grado máximo de expansión debido a un empleo eficiente de los factores de producción.

3. METODOLOGÍA

3.1.TIPO DE ESTUDIO

El tipo de estudio que se llevó a cabo es de tipo mixto, cuantitativo y cualitativo, con un enfoque explicativo, documental y propositivo.

Es de tipo cuantitativo porque se precisó analizar una serie de elementos numéricos, índices y datos estadísticos que suministraron mayor sentido y fortaleza, que brindaron confiabilidad en torno al trabajo. Tuvo un enfoque cualitativo en el sentido que reconoció las diversas características que componen la política pública de formalización de empleo, de modo que se logró entender las conjeturas subjetivas de los mismos, de los empleadores y de los consumidores.

Explicativo, en el sentido que una vez entendida la estructura que determina el empleo informal y explicar sus determinantes, evalúo los resultados de medidas anteriormente tomadas, se trató de demostrar qué tan importante es en la actualidad crear y ejecutar una política de empleo decente en la ciudad. Se denotó, a su vez como investigación documental, ya que se hizo uso de datos proporcionados por entidades como el Banco de la Republica (BANREP), el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) e investigaciones ya realizadas por entidades departamentales en relación con el empleo informal en la ciudad.

Finalmente, el enfoque propositivo se basó teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el proceso investigativo, en donde se propuso estrategias que puedan contribuir inicialmente a la formalización del empleo en la ciudad y finalmente prometan un mayor bienestar de las personas ocupadas, si estos se ponen en práctica.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

Se realizaron entrevistas a expertos del Mercado Laboral de la ciudad de Pasto. Por el número de entidades y expertos no se realizó ningún tipo de muestreo y se entrevistará a todo el grupo de expertos, con el fin de obtener la mayor información que ellos puedan aportar.

3.3. DISEÑO DE PROCEDIMIETNOS Y MÉTODOS

En esta investigación se utilizaron tres tipos de fuentes de información: primaria, secundaria y terciaria.

Como fuente primaria se aplicó un formato de entrevista, el cual fue dirigido a expertos relacionados con el tema sobre informalidad laboral.

Como fuentes secundarias se utilizó la información proveniente de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) sobre informalidad que ofrece el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). A su vez, se tomó la información suministrada por el DANE respecto a las tasas desempleo de la ciudad a lo largo del periodo estudiado.

Como fuente terciaria principal, se desarrolló la Tesis titulada: "Principales determinantes de la informalidad laboral en la ciudad de pasto. 2008 – 2016. Tercer trimestre" que se encuentra en la biblioteca de la Universidad de Nariño y el documento: "Construcción colectiva políticas públicas para el trabajo decente: Diagnóstico territorial del departamento de Nariño". Además de las fuentes que se encuentren están relacionadas con diferentes documentos, informes y artículos técnicos y científicos que proporcionaron información sobre evaluación y formulación de Políticas Públicas.

3.4. TÉCNICA DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El análisis e interpretación de los resultados de la investigación se llevó a cabo mediante la organización, clasificación y presentación de los resultados en cuadros estadísticos, tablas y gráficas elaboradas y sistematizadas a base de técnicas estadísticas para su análisis con el propósito de hacerlos comprensibles y se entienda el porqué de las propuestas sobre las alternativas de formalización de empleo en Pasto.

En este sentido, el análisis e interpretación de resultados se desarrolló de la siguiente manera:

- La recolección de la información se obtuvo de fuentes primarias mediante la aplicación de un formato de entrevista dirigido a expertos sobre el Mercado Laboral en la ciudad de San Juan de Pasto, y de fuentes secundarias, ya que se utilizó como fuente la Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH.

- En primera instancia se realizó una relación estadística de las variables de población ocupada informal con base en la GEIH.

- Para obtener un análisis más detallado sobre la evaluación e implementación de una Política de Empleo, en la ciudad de Pasto se aplicó un formato de entrevista dirigido a expertos del Mercado Laboral.

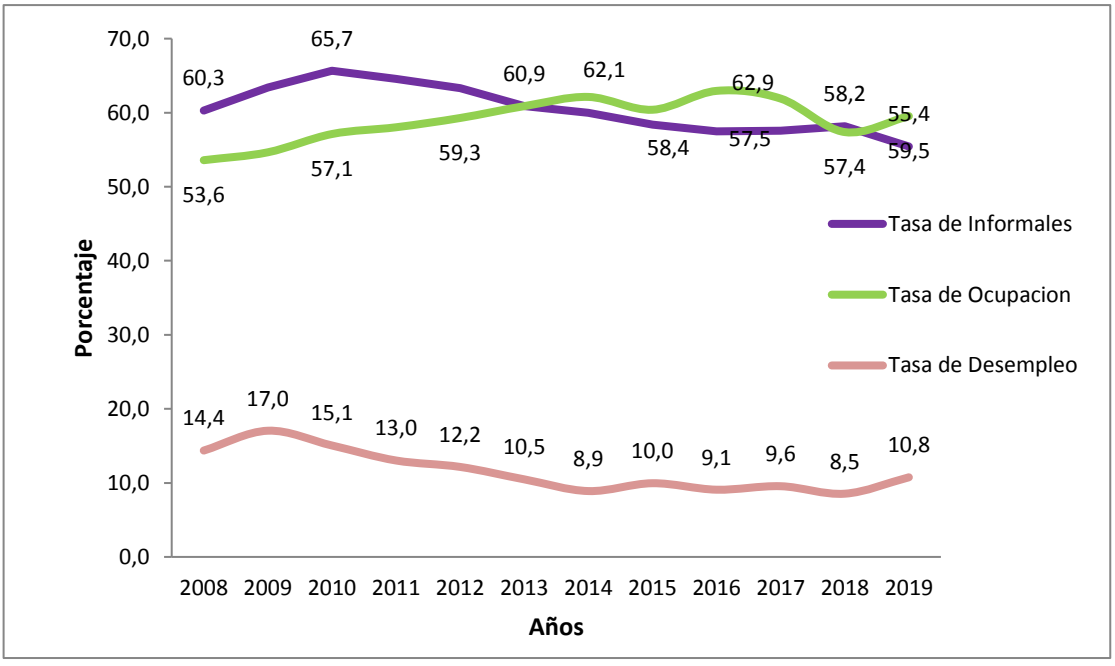
- La presentación de la relación estadística de las variables de la población ocupada informal se realizó mediante tablas y gráficos estadísticos y sistematizados.

- Por último, para el proceso de organización de la información obtenida mediante las entrevistas se elaboró una matriz en donde se relacionaron las respuestas pertinentes para el estudio.

4. DESARROLLO DE OBJETIVOS

San Juan de Pasto ha sido una ciudad caracterizada por tasas de desempleo superiores a los dos dígitos a lo largo de la última década, convirtiéndose en un problema de carácter estructural para la administración municipal. En el siguiente gráfico, se puede observar que la mayor cantidad de población económicamente activa sin empleo se ubicó en el año 2009, esto debido a la crisis económica y social que dejaron las conocidas *pirámides* en la ciudad; para los años 2016 – 2018, puede destacarse un control de esta tasa por debajo de los dos dígitos. Sin embargo, para lo corrido del 2019, el desempleo nuevamente escalo cifras que deben preocupar a las autoridades competentes.

Gráfica 9. Tasa de informalidad, Ocupación y Desempleo. Pasto. Tercer Trimestre. 2008 – 2019



Fuente: DANE, Estadísticas de Empleo 2019. Elaboración propia

Sumado a las considerables cifras de desempleo que la ciudad viene registrando, debe tenerse en cuenta que la tasa de ocupación no refleja necesariamente una calidad de vida

digna, pues la proporción de informalidad de esta tasa supera el 50% de la población ocupada. No obstante, la informalidad en la ciudad viene siendo un problema altamente estudiado, y se han propuesto una serie de medias que buscan mitigar esta condición de empleo (que conlleva a problemas sociales). Si bien el comportamiento de la tasa de informalidad tiene una tendencia decreciente en los últimos 10 años, la mayor parte de la población ocupada padece de condiciones precarias de empleo, evidenciando que las medidas tomadas por el Estado no parecen atacar las verdaderas causas del empleo informal en Pasto.

4.1. CAPITULO 1:

4.1.1. OBJETIVO 1: EVALUACIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS RESPECTO A LA POLÍTICA PÚBLICA DE TRABAJO DECENTE POR LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL EN EL PLAN DE DESARROLLO, SAN JUAN DE PASTO 2015 – 2019.

Con el propósito de promover una economía inclusiva basada en la innovación, sistemas de producción sostenibles, creación de empresas y generación de empleo la Alcaldía Municipal incorporó en su plan de desarrollo 2016 – 2019 “Pasto Educado Constructor de Paz” *el pacto por un Desarrollo Económico Local e Incluyente*, cuyo pilar se basa en incorporar a grupos diferenciales a la economía de la ciudad.

Este pacto tiene como finalidad disminuir las segregaciones sociales en el ámbito económico y social, en el sentido que reconoce la importancia de introducir a las minorías en los procesos productivos de la ciudad.

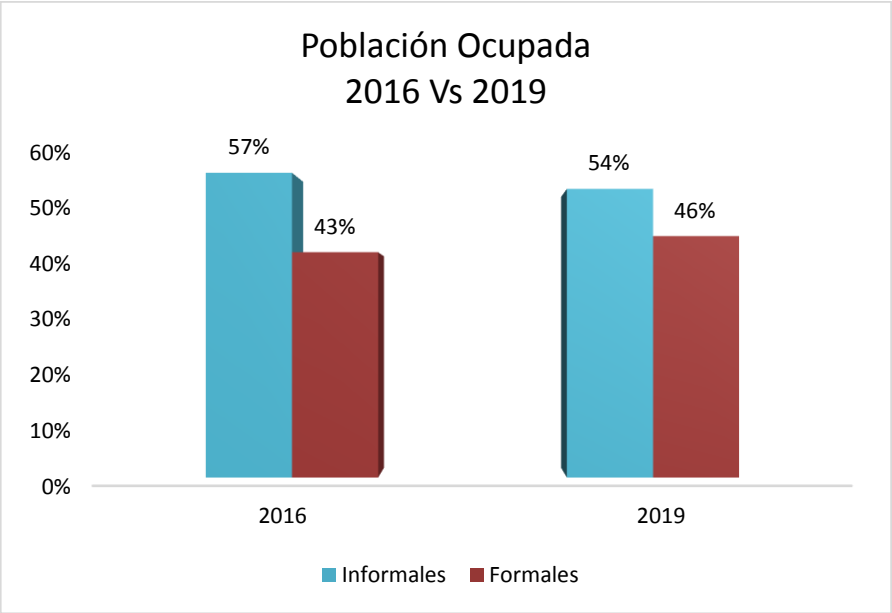
La economía de Pasto se caracteriza por la tercerización de la misma, donde la informalidad es vista como u*na fuente de generación de ingresos; fenómenos como el mototaxismo, los carboneros y población vinculada al transporte de carretillas de tracción animal, entre otros, son tenidos en cuenta en procesos de reconversión laboral y productiva* (Alcaldia Municipal de Pasto, 2016), situación que se acentuó con el incremento de la demanda del vecino país con la devaluación del peso frente al dólar.

El programa **Fortalecimiento empresarial, empleo decente, emprendimiento y generación de ingresos con enfoque de género, generacional y diferencial**, asociado al desarrollo del pacto anteriormente mencionado, hizo un llamado a la articulación entre la academia – Estado – Empresa – Comunidad para el fortalecimiento integral de la economía de la ciudad. Sin embargo, como se verá en el desarrollo de este objetivo, las metas propuestas por la administración municipal, si bien buscan mejorar las condiciones socio-económicas de las poblaciones con dificultad de vinculación al mercado laboral, no se ajustaron a las circunstancias que esconde, no solo el desempleo sino la informalidad en la calidad de vida.

La gráfica 10 refleja el porcentaje de población ocupada formal e informal del año 2016 vs el año 2019, donde se puede observar una disminución en la informalidad en 3 puntos porcentuales, pero la cifra aún sigue siendo alarmante en el sentido de evaluar las condiciones de vida que un trabajo informal ofrece a una persona.

"En realidad hay trabajo, la gente aquí en el municipio de Pasto como tal no está desocupada, la situación es que no está formalizada. Hay un alto índice de trabajos, que en gran medida no alcanzan a percibir el salario mínimo, no cuentan con sus prestaciones sociales y los factores son muchos, uno la migración del sector rural al sector urbano los venezolanos, incrementan en alto índice el desempleo" (MORA, 2019)

Gráfica 10. Población ocupada formal e informal. Pasto. Tercer Trimestre 2016 Vs Jul 2019.



Fuente: GEIH, Julio a Septiembre 2016 – Julio 2019. DANE. Cálculos Propios.

Una de las preocupaciones por parte del Plan de Desarrollo, fue el papel de la mujer en el mercado laboral, entendiendo que hoy en día, la mujer cumple un papel fundamental en el hogar, pero aún existen segregaciones por género en muchos ámbitos de la sociedad.

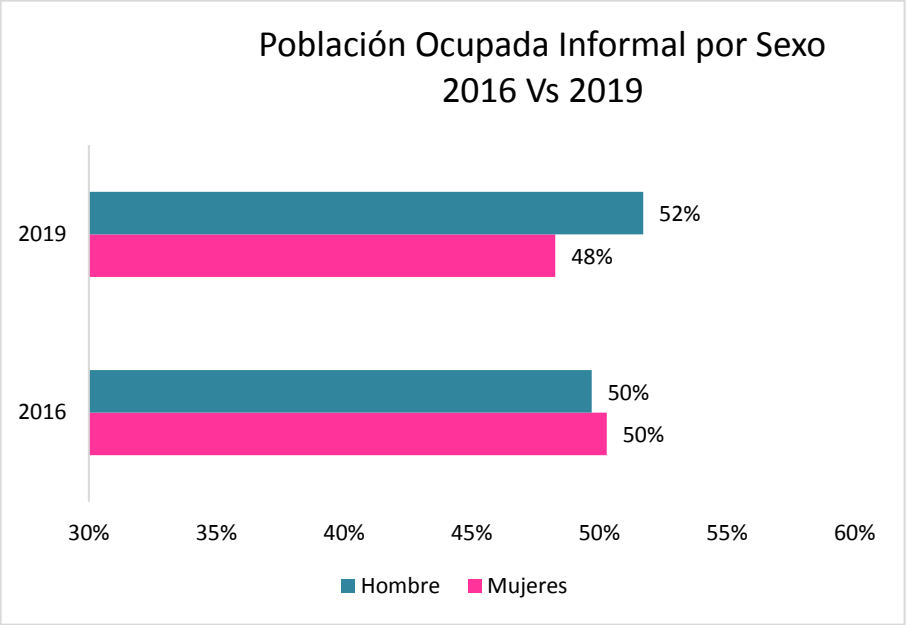
En la Tesis titulada PRINCIPALES DETERMINANTES DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA CIUDAD DE PASTO. 2008 – 2016. TERCER TRIMESTRE, se demostró que las mujeres tienen una mayor propensión a ser ocupadas informales puesto que ser hombre reduce la probabilidad de ser informal en un 11%. Lo que implica que deben transformarse las características del mercado laboral en la ciudad y asegurar que el hecho se ser mujer no implique dificultades a la hora de acceder al mercado laboral.

La grafica 11 refleja el porcentaje de informales dividido por sexo[8] del año 2016 con respecto al año 2019, como se puede observar para el año 2016 la proporción era la misma sin importar el sexo. Para el año 2019 se evidencia una disminución de participación de la mujer en la informalidad en Pasto, derivado de las medidas que las instituciones tanto

[88] Debe tenerse en cuenta que el plan de desarrollo municipal hace referencia a la inclusión por género; sin embargo, el presente documento hace únicamente a la división biológica del sexo, es decir, hombre y mujer sin hacer énfasis en la identificación sexual del individuo.

regionales como nacionales e internacionales han tomado a través de estos años frente a la situación de la mujer.

Gráfica 11. Población ocupada informal por Sexo. Pasto. Tercer Trimestre 2016 Vs Jul 2019.



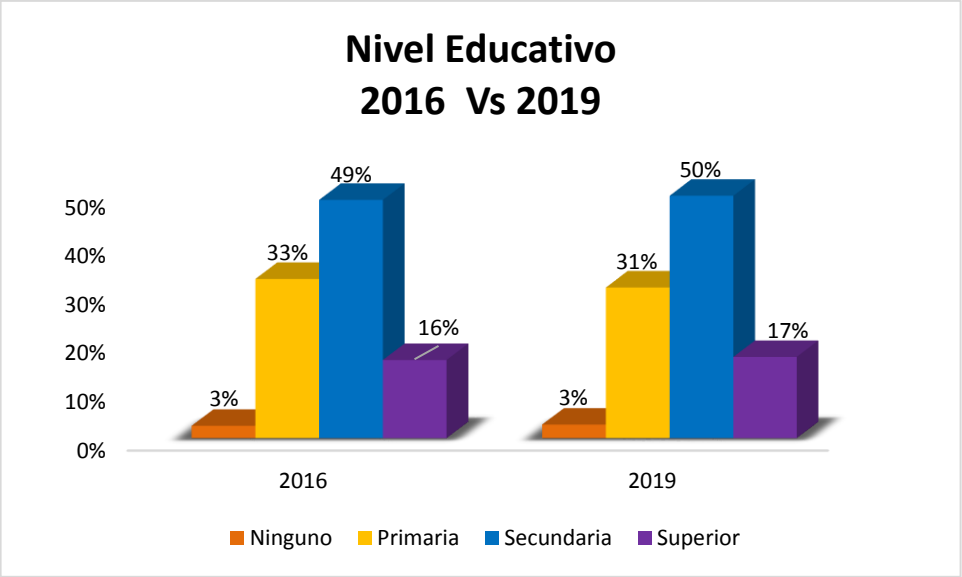
Fuente: GEIH, Julio a Septiembre 2016 – Julio 2019. DANE. Cálculos Propios.

La verdadera preocupación por parte del Estado y en general de las organizaciones internacionales, por el papel de la mujer en el mercado laboral se explica por las condiciones naturales y sociales arraigadas a este género por parte de la sociedad. En palabras del Director Territorial:

"En este sentido hay una situación frente al tema de igualdad de género, por ejemplo yo soy de las personas que no puedo hablar de igualdad entre hombres y mujeres, porque una mujer que queda en embarazo y que no tenga el soporte de un padre obviamente necesita más cuidado, no se puede equiparar una mujer con un hombre en ningún momento, en ese orden de ideas si hay que ser más flexible, porque hay trabajo que solamente pueden ser ocupados por hombres como los trabajos de carga, trabajos muy pesados" (MORA, 2019)

A su vez, el plan de desarrollo del municipio contempla la educación como eje principal de desarrollo, en su pacto por los Derechos Sociales se analiza en primer lugar la ruta especializada *Educación* en vía al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible.

Gráfica 12. Población ocupada informal por Nivel Educativo. Pasto. Tercer Trimestre 2016 Vs Jul 2019.



Fuente: GEIH, Julio a Septiembre 2016 – Julio 2019. DANE. Cálculos Propios.

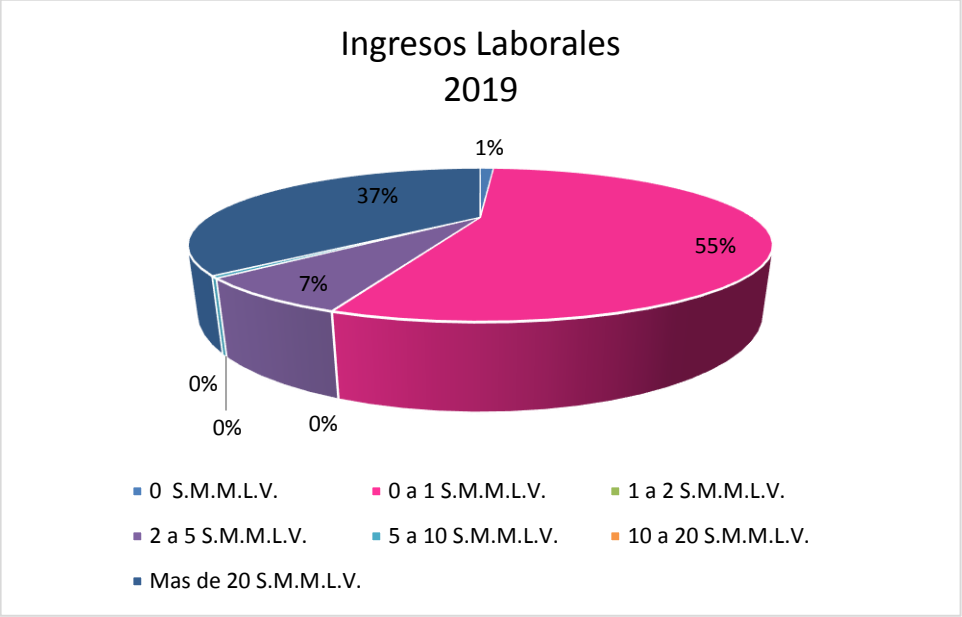
El nivel educativo es un determinante fundamental a la hora de ingresar al mercado laboral, los resultados de la Tesis mencionada anteriormente, demostró que un aumento en un año de educación la probabilidad de ser informal se reduce en promedio un 4,7%.

Sin embargo, el porcentaje de población ocupada informal que no tiene ningún nivel educativo (Grafica 12) se ha mantenido en un 3% del total de informales para el año 2019 con respecto al año 2016; en cuanto a informales que solo han alcanzado culminar la primera, se puede observar que la proporción de participación se ha disminuido en 2 puntos porcentuales a los largo de estos 3 años, evidenciando que la preocupación por educar a la población viene dando resultados positivos en la cualificación de la población económicamente activa; situación semejante con los niveles educativos superiores; No obstante, la informalidad no está únicamente asociada a bajos niveles educativos;

actualmente la flexibilidad laboral, permite que aun personas con altos estudios se vean condicionados a situaciones de empleabilidad inadecuados, de hecho como se puede observar en la gráfica anterior el porcentaje de participación de profesionales en la población ocupada informal ha aumentado en el año 2019 con respecto al 2016.

Finalmente, lo más importante al analizar un aspecto de carácter económico en una sociedad es su impacto en lo social. La principal razón por la que una persona en edad de trabajar decida insertarse al mercado laboral, es para obtener ingresos que le permitan obtener una calidad de vida digna y en lo posible mejorarla. Es por ello que el empleo se convierte en un tema de alto análisis. Evidentemente la informalidad laboral trae con ella muchas desventajas en cuanto a la calidad de trabajo que se traduce finalmente en dificultades para obtener una calidad de vida digna y los bajos ingresos son el factor más influyente.

Gráfica 13. Población ocupada informal por Ingresos Laborales (En términos de S.M.M.L.V) Pasto. Jul 2019.



Fuente: GEIH, Julio 2019. DANE. Cálculos Propios.

En la anterior grafica se puede observar que más del 50% de la población ocupada informal recibe menos de un salario mínimo. En contraste por el pacto de desarrollo económico incluyente y el pacto por los derechos sociales puede considerarse, en base a estos resultados que el plan de desarrollo ejecutado en el periodo de estudio no ha tenido gran influencia en la mejora de la calidad de vida, en términos de poder adquisitivo de los ciudadanos que incorporan el mercado de trabajo.

"Existe una relación es directamente proporcional entre la formalidad y los ingresos laboral, en el sentido de la estabilidad, es decir la formalidad de un trabajador asegura unos ingresos laborales constantes en el mediano y largo plazo, en el sentido de que cuenta con una estabilidad en su empleo, sin embargo, no se puede desconocer que existen numerosos casos de trabajadores informales con elevados ingresos en ciertas temporadas del año, no obstante estos picos son repentinos y no constituyen una línea constante." (Cámara de Comercio, 2019)

Sin embargo, cabe mencionar que un fenómeno extraño que rompe los supuestos entre informalidad e ingresos laborales, es precisamente encontrar que el segundo porcentaje de participación más alto de ingresos en los trabajadores informales, se encuentra en quienes perciben más de 20 salarios mínimos; y, aunque en términos de calidad de vida por poder adquisitivo estas personas pueden obtener mayores ventajas en la informalidad que en la formalidad del trabajo, aquí pueden mencionarse las demás características que la metodología de la GEIH no incorpora tales como: seguridad social, tipo de contrato, aportes a salud e incluso legalidad; convirtiéndose en un verdadero desafío para las administraciones y para las organizaciones que buscan reducir la informalidad en economías tercerías como la de la ciudad de Pasto.

4.2. CAPITULO 2.

4.2.1. OBJETIVO 2: MEDIDAS QUE SE PUEDEN IMPLEMENTAR PARA DISMINUIR LA DISCRIMINACIÓN EN LA VINCULACIÓN EN EL MERCADO LABORAL FORMAL EN LA CIUDAD DE PASTO 2019 – 2025.

Pasto presenta déficits interrelacionados de trabajo decente y digno, con una población ocupada informal del 46% para Julio de 2019 según datos de la GEIH-DANE, lo que se constituye en retos de política, en una gran oportunidad para configurar una política que responda a las profundas problemáticas laborales de la ciudad y que considere una concepción integral e integradora de su política económica, laboral y social. Debido a que los factores determinantes de la informalidad laboral se relacionan con: brechas de género, educación, experiencia, y edad, y, por ende, se conforman en limitantes para la vinculación en el mercado laboral formal, se formulan algunas medidas que se pueden implementar para reducir la discriminación en la vinculación al mercado laboral formal.

Formulación de medidas 1 para la reducción de brechas laborales y salariales por sexo. Pasto 2019.

En Pasto, uno de los principales determinantes de la informalidad son las brechas laborales y salariales por sexo; en este sentido, se tiene en cuenta la Agenda 2030, que de acuerdo con la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo incorpora en el convenio numero 100 sobre igualdad de remuneración, el principio de igual salario por trabajo de igual valor. Ese mismo principio se encuentra en el ODS 8, sobre crecimiento inclusivo y empleo, en la meta 8.5 *"Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor".* (OIT O. I., 2018)

Para ello se hace referencia a la igualdad salarial asumiendo el principio de "igual salario por trabajo de igual valor", el cual se refiere a la necesidad de revalorizar social y monetariamente las ocupaciones realizadas por mujeres, muchas de ellas ligadas al rol tradicional que han desempeñado históricamente en los hogares sin ninguna remuneración. No obstante, es fundamental entender la desigualdad salarial con el análisis de la segregación existente en el mercado laboral; para ello se debe reducir la segregación

horizontal que confina a las mujeres a un número relativamente pequeño de ocupaciones concentradas en los sectores de menor productividad; y la segregación vertical, también conocida como techo de cristal que dificulta su ascenso en la jerarquía de las empresas, relegándolas a los trabajos peor pagados. (OIT O. I., 2018) Así, tanto el convenio numero 100 como el convenio numero 111 son normas internacionales clave para prevenir y combatir la discriminación en el empleo y la ocupación.

Según la OIT, las políticas de salario mínimo se consideran una herramienta importante para el cierre de las brechas salariales, debido a que las mujeres se encuentran mayormente en ocupaciones con salarios iguales al salario mínimo; sin embargo, esto no se ve reflejado en Colombia y mucho menos en las regiones; por lo tanto, resulta fundamental aumentar y mejorar la participación de las mujeres en mecanismos de negociación colectiva, en espacios tripartitos de fijación de salarios con la revisión de los sistemas de clasificación y evaluación de los puestos de trabajo para eliminar sesgos contra las ocupaciones feminizadas[9]. Para ello, se requiere involucrar políticas que mejoren y velen el cumplimiento del salario mínimo o su incremento en beneficio de las mujeres, con el diseño adecuado de políticas de manera que no exista discriminación directa o indirecta a grupos vulnerables; es decir, que se fijen salarios inferiores en sectores y ocupaciones donde predominan mujeres.

Los mercados de trabajo de la región continúan fuertemente segregados, las mujeres se encuentran altamente concentradas en el sector: servicios sociales, comunales y personales, y el sector comercio, que para Julio de 2019 fue del 43%. Estos sectores son de baja productividad a los que se asocian menores niveles educativos, bajos salarios, escasa cobertura de seguridad social, más inseguridad en el trabajo y frecuentemente ausencia de contrato. Para ello, se debe formular políticas de formalización claras, diferenciales y

[9] Desde las centrales sindicales de la región, se han impulsado diferentes acciones a partir de seis líneas estratégicas: 1. Formular declaraciones explícitas de políticas de igualdad de género, 2. Fomentar y ampliar la sindicalización de mujeres, 3. Promover la participación de mujeres en todos los niveles de la estructura sindical, 4. Elaborar planes de igualdad a lo interno de las organizaciones sindicales, 5. Diseñar e implementar campañas de sensibilización, difusión e incidencia política; y 6. Establecer plataformas y propuestas para la negociación colectiva con perspectiva de género. (ACTRAV-OIT, 2016) citado por (OIT O. I., ilo.org, 2019)

planes de empleo que incluyan medidas específicas para atender necesidades que más afectan a las mujeres.

Además, es importante promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo en los lugares de trabajo, como un elemento central a la hora de lograr Trabajo Decente y Digno. La segregación ocupacional por sexo, es un indicador de discriminación en la medida en que es expresión de la tradicional división sexual del trabajo, que subvalora aquellas actividades que provienen y han sido desarrolladas por el trabajo no remunerado de la mujer.

Las medidas ligadas a organismos internacionales como la OIT, contiene programas de igualdad salarial que buscan dotar de herramientas al sector empleador, y a los y las trabajadoras para eliminar la desigualdad salarial en contextos concretos, a través de procesos de evaluación de los puestos de trabajo a partir de los esfuerzos, las responsabilidades, las capacidades y las condiciones laborales. Por lo tanto, es conveniente la correcta aplicación de la Guía Internacional de Servicio Público ISP, la cual se elaboró en 2006 con el fin de reducir la brecha salarial de género, mediante la evaluación de los puestos de trabajo y la relación salarial con metodologías que permitan calcular el valor de cada puesto, determinar salarios adecuadamente, con acuerdos tripartitos entre empresas, estado y organizaciones de trabajadores con el fin de medir e incrementar la productividad laboral. Una guía práctica para las organizaciones sindicales y gremiales del sector público, que tiene como propósito implementar un sistema de evaluación de puestos sin sesgos de género.[10]

A nivel nacional, Colombia cuenta con el Acuerdo nacional del sector público, a través de la creación de la subcomisión de genero dentro de la comisión permanente de concertación para hacer seguimiento y evaluación efectivo a la política estatal, reglamentación de la ley

[10] Esta propuesta metodológica plantea etapas generales para evaluar los puestos de trabajo. Primero, señala la importancia de conformar un Comité Paritario donde haya representación del empleador y de las personas trabajadoras, y prioriza la capacitación y sensibilización para que este Comité sepa identificar sesgos de género históricamente naturalizados. (OIT O. I., ilo.org, 2019)

1496 de 2011 sobre igualdad salarial entre hombres y mujeres. Por lo tanto, se considera fundamental reforzar el compromiso en el seguimiento y la evaluación de los resultados de la ley, incorporar el monitoreo, seguimiento y evaluación en las políticas públicas. Además, las acciones para la erradicación deben superar limitantes como la divulgación de contenidos, desconocimiento de la población, dificultades en procedimientos claros.

Si bien el Gobierno ha venido avanzando para darle a la mujer mejor protección dentro de las empresas, con la ley 1823 de 2017, la cual es una norma considerada para coadyuvar a alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, permitiendo a las madres lactantes que se encuentran en un entorno laboral contar con espacios que garantían la extracción y conservación de la leche materna, para luego transportarla al hogar y disponer de ella para alimentar al bebe en su ausencia. Para ello, las entidades deben tener rigidez al implementar la norma, generar un sistema de sanciones ante el incumplimiento con el fin de cerrar poco a poco las limitaciones que existen en el trabajo.

Entidades como el ministerio del trabajo debe reforzar la capacidad fiscalizadora para garantizar el cumplimiento de la normativa, desarrollar guías para la inspección del trabajo con enfoque de género, que incluye indicaciones para facilitar a los inspectores identificar infracciones en temas de seguridad salarial. Así mismo, velar por el cumplimiento de la ley 1946 de 2011 y las reformas al Código Sustantivo del Trabajo.

Para reducir la discriminación con respecto a jornadas laborales o sectores de ocupación que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, se deben implementar políticas de formación en áreas específicas técnicas y tecnológicas de manera que se obtenga un crecimiento inclusivo.

El dialogo social tripartito en centros de trabajo, conformación de comités paritario o comités de igualdad salarial al interior de las instituciones, es otra herramienta fundamental para todo tipo de negociación, consulta e intercambio de información entre los representantes gubernamentales, empleadores y trabajadores. Estos procesos permiten

construir consenso entre los actores del mercado de trabajo, para resolver potencialmente problemas económicos y sociales, promover el buen gobierno e incentivar el progreso económico regional, a través de la construcción y fortalecimiento de sus organizaciones.

Incentivos a las buenas prácticas empresariales en ámbitos estrechamente vinculados a la igualdad salarial, como la protección a la maternidad o la corresponsabilidad a través de consultas a las empresas, en el establecimiento de políticas formales de protección en contra de la discriminación en el empleo y ocupación. Se debe realizar monitoreo, seguimiento y evaluación a la ley de igualdad de derechos entre hombres y mujeres, donde el enfoque es la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de la igualdad salarial recaiga eminentemente sobre las y los empleadores. Así, se establece que las empresas deben obtener obligatoriamente el Certificado de Igualdad Salarial, y este deberá ser renovado según un periodo determinado. Los certificadores deberán entregar una copia de su reporte y los resultados del proceso a un Centro para la Igualdad de Género. Así mismo, se debe reglamentar la igualdad obligando reportes anuales de información sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres para empresas, a través de plataformas digitales.

De igual manera, aplicar la Iniciativa de Paridad de Género IPG impulsada por el BID y el Foro Económico Mundial. Las IPG son iniciativas público-privadas que trabajan a partir de un Plan de acción conjunto con un periodo de vigencia generalmente de 3 años. El propósito de las IPG es asegurar una mayor y mejor participación de la mujer en la fuerza laboral, reducir las brechas salariales entre hombres y mujeres por trabajos similares, e incrementar la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo (OIT O. I., ilo.org, 2019).

"…El gobierno le ha apostado a dar oportunidad a las mujeres, dentro de su gabinete tiene un gran grupo de mujeres; da ejemplo, es muy cierto que para labores de administración las mujeres son muy buenas, pero siempre hay que darles su lugar, si hay trabajos en donde no es muy bien visto tener a mujeres por más ideología de género, se debe ocupar a un hombre y es indudable que las mujeres para administrar son supremamente ordenadas, son mucho más estrictas y más rígidas…" (Tobar Mora, 2019)

Formulación de medidas 2 para el incremento del nivel educativo y/o experiencia. Pasto 2019

Una persona con bajos niveles educativos está expuesta a insertarse en trabajos informales. A medida que se obtiene un nivel educativo más alto la probabilidad de ser informal se reduce, un aumento en un año en educación la probabilidad de ser informal se reduce en un 5% aproximadamente. Incentivar la capacitación y formación académica es importante a la hora de tener acceso al mercado laboral formal y por ende reducir niveles de informalidad.

El perfil buscado es escaso en el mercado de trabajo o no existen suficientes trabajadores con la formación y /o experiencia necesaria para satisfacer el número de puestos de trabajo que los requieren. Esta situación se presenta, principalmente, porque las instituciones que forman trabajadores no se adaptan en cantidad y calidad a la misma velocidad a las necesidades de las empresas en términos de formación para el trabajo. Así como se presentan dificultades también porque las firmas ofrecen remuneraciones o formas de contratación que no satisfacen a los trabajadores idóneos para el puesto o porque utilizan

mecanismos de búsqueda de personal que no destruyen las asimetrías de información existentes en el mercado de trabajo.

En el caso de las universidades, este fenómeno ocurre debido a que los sistemas de intermediación laboral de las instituciones educativas, al enfocarse exclusivamente en sus egresados, ofrecen en la mayoría de los casos individuos con escasa o nula experiencia, lo que los hace poco atractivos a la demanda de trabajadores de las firmas.

"…En este momento la norma es muy rígida para la contratación, hay una reforma que está radicada para fomentar el empleo en jóvenes que estén estudiando, hay aspectos relevantes, uno, la motivación del proyecto de ley va enfocado para fomentar el trabajo en jóvenes, ellos han chocado cuando terminan su universidad y no encuentran trabajo, esa reforma le apuesta a que haya dentro de las plantas de personal de las empresas, un cierto porcentaje de jóvenes que sean contratados sin experiencia…" (Tobar Mora, 2019)

En este sentido, se debe fortalecer la oferta laboral a través de capacitación y formación para el trabajo, de manera que se mejore la empleabilidad de la población menos favorecida; según datos de la GEIH para Julio de 2019, el 80% de la población ocupada informal en Pasto tiene nivel educativo entre primaria y secundaria, y solamente el 17% tiene nivel de educación superior que es la que enfrenta las mayores barreras de acceso al mercado laboral.

Se propone realizar encuesta de demanda laboral y oferta laboral para profundizar el conocimiento sobre las necesidades y requerimientos específicos del sector productivo en cuanto a las competencia laborales[11] y la características personales[12] de los trabajadores, para establecer conexiones entre las características estructurales de los establecimientos (tamaño y sector económico) que conforman el aparato productivo de la ciudad, y la

[11] Competencias laborales, entendidas como las capacidades o habilidades que les permiten a las personas desarrollar una actividad productiva.
[12] Las características personales son aquellos elementos innatos a cada individuo, tales como la edad, estado civil, sexo, lugar de nacimiento, entre otros.

dinámica de la demanda del empleo como las características importantes del proceso de selección de personal. Esto debe estar enfocado en la atención de poblaciones específicas que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, como jóvenes, mujeres con bajos niveles de escolaridad, lo que permite el diseño de instrumentos específicos.

Con el propósito de conocer los factores determinantes para las empresas cuando seleccionan su personal, la Encuesta de Demanda Laboral debe indagar sobre qué tan importantes son las habilidades laborales y las características personales para los establecimientos cuando seleccionan personal. Las competencias laborales, son entendidas como las capacidades o habilidades que les permiten a las personas desarrollar una actividad productiva. Usualmente, estas son adquiridas mediante la educación tradicional, ya que les permite a los individuos obtener los conocimientos y desarrollar las capacidades requeridas para desempeñar un arte u oficio. Estas competencias, conocidas como habilidades fuertes o hard skills, son complementarias a las habilidades blandas o soft skills, las cuales agrupan todas aquellas relacionadas con la conducta, la personalidad y la cultura, que facilitan a las personas desarrollar sus actividades laborales de forma coordinada y eficiente. (Bogotá, 2015)

Consecuentemente, se debe formular políticas de educación para el trabajo en articulación con instituciones sin fines de lucro, exigencias pedagógicas relativas al desarrollo personal y social.

La mejor vía de entrada de la juventud al mercado de trabajo sigue siendo una buena educación básica, formación técnica o educación superior y algo de experiencia inicial en el trabajo, estas medidas deben estar dirigidas a la población vulnerable. Por ende, se debe velar por la inversión de recursos públicos y privados en el tejido humano de la sociedad con la Economía del conocimiento, tecnologías de la información y comunicación que permitan oportunidades digitales. Educación, capacidad técnica, aprendizaje.

Mejorar la capacitación y educación, aplicar mecanismos de preparación para el ingreso de los jóvenes al mercado de trabajo, promover entre los jóvenes el emprendimiento y formación de empresas, dar cumplimiento efectivo a las normas y derechos fundamentales en el trabajo; junto con medidas orientadas a incrementar la demanda de trabajo, como subvenciones a la contratación, medidas específicas para favorecer la contratación de poblaciones vulnerables y el apoyo a la microempresa y el autoempleo, a través de alianzas estratégicas con cámara de comercio y red de emprendimiento.

"…En este momento el SENA, entidad adscrita al Ministerio del Trabajo, viene desarrollando la ruta de emprendimiento, a través de la cual se inicia con asesoría y acompañamiento para pequeños empresarios que quieran innovar en el campo empresarial…" (Tobar Mora, 2019)

Además, implementar servicios de gestión, orientación y colocación de empleo cuyo objetivo es contrarrestar las asimetrías de información existentes en el mercado laboral que no permiten un encuentro efectivo entre demanda y oferta de trabajo. También facilitan y promueven la inserción y reinserción de los grupos de menor empleabilidad, como los trabajadores con baja calificación y experiencia.

Formulación de medidas 3 para la Reducción de brechas por edad (Jóvenes y Población Mayor). Pasto 2019

La brecha entre jóvenes y población mayor implica menos posibilidades de acceder a empleos formales, aunque la población ocupada informal se encuentra entre edad de 27 a 46 año la informalidad representada por el 41%. Cada año de edad representa una probabilidad promedio del 1,13% de ser informal, y es una situación que tiende a empeorar con el tiempo, ya que su tendencia es creciente y muestra la demanda de personal más joven en aras de una mayor productividad laboral. En este sentido, se formulan algunas medidas enfocadas a jóvenes y población adulta que pueden ayudar a disminuir las brechas de edad.

A pesar de que la participación del trabajo infantil en Pasto, de acuerdo con cifras para Julio de 2019 de la GEIH del DANE, es apenas del 0,2% implica colocarle especial atención a este grupo de población, con el objetivo de continuar disminuyendo y finalmente erradicarlo. Para ello, es fundamental la creación de programas para erradicar el trabajo infantil o de niños y niñas en riesgo de estarlo, los cuales deben estar amparados por

proyectos de inversión de protección integral y desarrollo de capacidades de niños, niñas y adolescentes. Programas de atención integral para la inclusión en espacios institucionalizados, en contra jornada escolar brindando atención especializada para la protección y restablecimiento de los derechos para los niños, niñas y adolescentes en condición de trabajo infantil y sus familias, para desvincularlos y/o prevenir su vinculación laboral temprana.

Se debe fortalecer convenios con fundaciones mediante programas integrales con módulos programados de escolarización, uso creativo de tiempo libre, necesidades básicas, actividades con la familia, infraestructuras y material pedagógico en la escuela y planificación, seguimiento y evaluación de la intervención.

Así mismo, brindar asesorías y acompañamiento especializado para el trabajo adolescente protegido, como un programa enfocado en adolescentes que se encuentran con vinculación al mercado laboral en edad temprana, a través de la elaboración de planes de atención y protección al adolescente trabajador. Adicionalmente, se debe promover la efectividad de la legislación sobre la edad mínima de empleo y generar instancias descentralizadas de actuación fomentando el compromiso local, mejorando la oferta educativa y de formación profesional, a través de programas de transferencias condicionadas que mejore el acceso, la permanencia y la reintegración de los niños y niñas, y adolescentes en el sistema educativo y/o de formación profesional.

Es fundamental el aprovechamiento de la capacidad productiva y talento de los jóvenes, evaluar las capacidades de innovación, creatividad en pro de la generación de fuentes sostenibles de crecimiento y empleo, apoyo al emprendimiento en articulación con la red de emprendimiento municipal. A su vez, impulsar políticas dinámicas de crecimiento económico y desarrollo sustentable, centrándose en la creación de empresas y trabajo decente de manera que el financiamiento de la seguridad social se planearía sobre la base de una mayor disponibilidad de recursos.

Además, es importante la ampliación de los programas de capacitación existentes, subsidios a las empresas que contraten gente joven e incentivos para las iniciativas empresariales de los jóvenes; de manera que se reduzca el desempleo e informalidad en la población joven, a través de políticas educativas y de capacitación para la Población Económicamente Activa.

Para la población adulta es importante adaptar el sistema de pensión que permita vivir con dignidad todas las edades, especialmente aquella población de mayor edad. Para que esos sistemas sean sostenibles es indispensable que la tasa de participación en el empleo sea alta.

"…El tema de la edad también lo está tocando la reforma laboral, manifiesta que mujeres con más de 57 y hombres con más de 62 años de edad puedan ser contratadas por horas, hay una iniciativa; y en cuanto a los jóvenes de 18 a 28 años puedan ser contratados formalmente con garantías de un contrato y seguridad social. Aunque bien en cuanto a los mayores de 57 y 62 años de edad se sabe que estas personas ya deben estar pensionadas y no estar trabajando…"[13] (Tobar Mora, 2019)

La construcción de políticas integrales para la población mayor que contribuyan a fortalecer las familias, desechar el termino o la apreciación de que son una carga adicional sobre sistemas ya sobrecargados tanto laborales como de salud, alimentación, vivienda, servicios, infraestructura y protección social; refuerzo de la viabilidad de los esquemas pensionales, gasto público, sistemas de salud, no marginalización ni exclusión.

Aplicar instrumentos como la Encuesta de Demanda laboral hará parte integral de las actividades lideradas por el Observatorio de Desarrollo Económico, para enviar las alertas tempranas al mercado laboral y serán una herramienta muy importante para la puesta en marcha de la Política Pública de Trabajo Decente.

[13] Considerando lo establecido por el Director del Ministerio del Trabajo Territorial del departamento, es fundamental revisar detenidamente la norma de la reforma laboral que se pretende llevar próximamente, dado que, al existir una contratación laboral por horas a mujeres con más de 57 años y hombres con más de 62 años, es indispensable que la reforma pensional vaya en línea con el régimen de contratación por horas; de lo contrario la población afectada sería la población mayor a quien se debe garantizar una mejor calidad de vida, en términos de trabajo decente y digno, sin la vulneración de sus derechos fundamentales.

5. CONCLUSIONES

La presente investigación deja en evidencia que el empleo a pesar de ser un tema altamente estudiado, se ha convertido en un fenómeno difícil de controlar. No puede entenderse únicamente como una variable económica que mide el desempeño del crecimiento o económico, en particular el empleo (o desempleo) afecta paralelamente variables de carácter social que terminan golpeando la calidad de vida de las personas. San Juan de Pasto se ha caracterizado por ser una ciudad cuyas cifras de empleo reflejan los retos que la población económicamente activa enfrenta directamente y el resto de la población de manera indirecta.

La reducción de la brecha de vinculación al mercado laboral entre hombres y mujeres, reduce la probabilidad de ingresar al sector informal o de terminar sin empleo, beneficiando los ingresos de los hogares. *"...Para mitigar la informalidad es importante crear una cultura de la formalidad enfatizando en los beneficios que tiene ser un trabajador y un empresario formal, una de las más importantes es garantizar el acceso a créditos y financiamiento para todos los trabajadores formales…"* (Cámara de Comercio, 2019). Para ello, se debe tener en cuenta los diferentes instrumentos y herramientas disponibles tanto de los organismos internacionales como nacionales y regionales, así como también las investigaciones realizadas por la academia en materia de empleo para que la política vaya en línea con las problemáticas encontradas y se den soluciones acertadas cumpliendo los objetivos propuestos. Adicionalmente, resaltar la importancia de la construcción y transformación de una sociedad educada hacia una cultura de la equidad para que permita la vinculación de las mujeres en mejores puestos de trabajo considerando su papel en el hogar y afianzando los derechos que tienen dentro de relaciones de poder y participación en procesos de concertación laboral.

Factores como la educación y experiencia son clave para mejorar la calidad de vida de la población, incremento de la productividad laboral, una mayor participación de la población ocupada en el mercado de trabajo de manera que mejore el desarrollo regional con el

aprovechamiento de la cualificación del personal. Si bien las cifras de la población ocupada informal en Pasto de acuerdo con la GEIH para Julio de 2019, del 31% con nivel de educación primaria y el 50% con nivel de educación secundaria, es fundamental afianzar en la continuidad de la educación articulado con la experiencia, y en la actualidad, el aprovechamiento de habilidades que demandan los empleadores como garantía para obtener un trabajo formal o generar empleo. Esta situación genera un mayor acercamiento al trabajo decente y a la vida digna.

La propuesta de trabajo decente de la OIT está en estrecha relación con los enfoques del desarrollo humano y del sustentable, pues abre una amplia perspectiva al reconocimiento de los derechos sociales del hombre y de la importancia de las instituciones y del Estado para lograrlo; por lo tanto, permite alcanzar una mejor calidad de vida y bienestar. *"…El proyecto de Ley sobre Trabajo Decente es positivo en el sentido de que se ofrecen beneficios para los contratistas o trabajadores vinculados por prestación de servicios, lo cual puede incidir positivamente en el incremento del empleo en la población…"* (Cámara de Comercio, 2019)

La formalización del empleo incorpora un cambio en aspectos estructurales más que coyunturales, una de ellas es el supuesto sobre las actividades económicas que están destinadas a un género, la creencia de que contratar a una mujer es más costoso o más difícil que manejar que si se tratase de un hombre. A esto también debe sumarse la alta flexibilidad laboral proveniente de años de reformas que legalizan el subempleo, el pago por debajo del salario mínimo, etc., y además debe considerarse lo atractivo de la informalidad, como ingresos altos y evasión de impuesto y aportes al sistema.

Para mejorar la calidad del empleo en Pasto las diferentes Instituciones relacionadas deben trabajar articuladamente con los actores del mercado laboral para generar alianzas estratégicas que permitan lograr acuerdos, con el propósito de contribuir medidas para la diminución de algunas brechas a las que se enfrenta hoy en día los oferentes para acceder al mercado laboral formal, enfatizando en la población que presenta las mayores dificultades

ya sea por bajos niveles de escolaridad, experiencia laboral, sexo, que además si bien perciben de alguna manera ingresos más del 50% de la población pastusa se encuentra en la informalidad, situación que vulnera el goce efectivo de sus derechos como ciudadanos.

6. RECOMENDACIONES

Es importante reconocer que la metodología del DANE para determinar la informalidad esconde aspectos sociales y contractuales en la caracterización laboral; sin embargo, existe una desconexión entre los objetivos planteados por las entidades municipales y nacionales para disminuir el número de informales y la caracterización de la población ocupada informal. Esto conlleva a que en la evaluación de políticas, planes o medidas implementadas haya un desfase entre las metas establecidas y los resultados esperados. Por lo tanto, debe reconocerse en los planes de desarrollo las condiciones y los determinantes de la informalidad en Pasto para que a partir de ellas se puedan generar alternativas de solución que logren modificar positivamente las condiciones de empleabilidad en la ciudad.

Establecer el trabajo decente, como una meta del desarrollo económico, constituye la herramienta ausente en las políticas de inserción de las naciones en la etapa actual de la globalización. Sin embargo, para lograrlo es necesario que los actores de la sociedad asuman su papel: que los trabajadores, sindicatos, gobiernos y empresas participen en la toma de decisiones orientadas a un desarrollo más igualitario del que surjan consensos, políticas, programas y acciones con las instituciones o entidades que se requieran para lograrlo.

A partir de la misionalidad de las diferentes instituciones incorporadas como aliados estratégicos pueden contribuir a mejorar las condiciones de los trabajadores a través de proyectos de inversión diseñados para cada una de estas áreas o por la información relevante sobre distintos aspectos sobre la demanda y oferta del mercado de trabajo en Pasto. Se deben trazar hojas de ruta donde se analicen elementos propios de la ciudad en el marco de la formalidad y el pertinente diseño de la política pública de empleo en el concepto de trabajo decente.

Finalmente, para garantizar el cumplimiento del Trabajo Decente para la población Pastusa, se recomienda la creación de herramientas y metodologías que permitan medir el estado actual del trabajo decente de acuerdo a los indicadores definidos por la OIT y las

dimensiones en que se organizan: 1 Oportunidades de empleo., 2 Ingresos adecuados y trabajo productivo., 3. Tiempo trabajo decente., 4. Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal., 5. Trabajo que debería abolirse., 6. Estabilidad y seguridad del trabajo., 7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo., 8. Entornos de trabajo saludables., 9. Seguridad social., y 10. Dialogo social y representación de trabajadores y empleadores.

7. REFERENCIAS

Alcaldia Municipal de Pasto. (Mayo de 2016). *Alcaldia de Pasto.* Obtenido de Plan de desarrollo Municipal "Pasto constructor de Paz" 2016-2019.

Arango, L., & Flórez, L. (2017). *http://repositorio.banrep.gov.co.* Obtenido de http://repositorio.banrep.gov.co: http://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/6336/%20be_1023.pdf%20?sequence=5

Bogotá, A. d. (2015). *observatorio.desarrolloeconomico.gov.co.* Obtenido de Política Pública de Trabajo Decente y Digno: http://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/files_articles/PoliticapublicatrabajodecenteydignoSintesis.pdf

Cámara de Comercio. (7 de Noviembre de 2019). Alternativas de Solución para la Formalización del Empleo en Pasto, 2019 - 2025. (J. M. Ortega, Entrevistador)

David Meza, C. D., & Gavilanes Erazo, E. C. (2017). *Diagnóstico Territorial del Departamento de Nariño.* San Juan de Pasto.

DNP, D. N. (2015). *www.dnp.gov.co.* Obtenido de https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/subdireccion-de-empleo-y-seguridad-social/Paginas/subdireccion-de-empleo-y-seguridad-social.aspx

FASECOLDA. (Octubre de 2018). *Fasecolda.com.* Obtenido de Trabajo Formal en Colombia, Realidad y Retos.: https://fasecolda.com/files/3615/4160/2393/DOC_-_Trabajo_Formal_en_Colombia.pdf

Lora, E. (2018). *www.bancoldex.com.* Obtenido de www.bancoldex.com: https://www.bancoldex.com/sites/default/files/documentos/informalidad_vs_formalidad_e._lora.pdf

MinTrabajo, M. d. (26 de Mayo de 2015). *Decreto Único Sector Trabajo.* Obtenido de https://unidad.serviciodeempleo.gov.co/decreto-unico-sector-trabajo/

MinTrabajo, M. d. (9 de Junio de 2016). *mintrabajo.gov.co*. Obtenido de Formalización Laboral: http://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/formalizacion-laboral

MinTrabajo, M. d. (2017). *Metodología para la Formulación de Política Pública Territorial del Trabajo Decente.* Bogotá.

MORA, Y. F. (06 de Noviembre de 2019). Entrevista e Expertos del Mercado Laboral en la Ciudad de Pasto. (M. Ortega, Entrevistador)

OIT. (2017). *https://www.ilo.org*. Obtenido de https://www.ilo.org: https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm

OIT, O. I. (Octubre de 2018). *ilo.org.* Obtenido de Avances y retos en reducir la brecha salarial y otras brechas de género en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_645186.pdf

OIT, O. I. (2019). *ilo.org.* Obtenido de La brecha salarial entre hombres y mujeres en America Latina: en el camino hacia la Igualdad Salarial: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf

OIT, O. I. (2019). *Políticas de Formalización en América Latina, Avances y Retos.* Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_645159.pdf

Ortega, A., Paz, J., Villarreal, R., Gracida, E., Guerrero, C., Valenti, G., & Gomes, C. (2006). *El Reto de la Informalidad y la Pobreza Extrema.* Ibergop: Porrúa, SA de CV 8.

Serna Alvarado, N. J. (Abril de 2019). *cepal.org*. Obtenido de cepal.org: https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/20190404_19.nini_serna.pdf

Tobar Mora, Y. F. (6 de Noviembre de 2019). Alternativas de Solución para la Formalización del Empleo en Pasto. 2019 - 2025. (J. M. Ortega, Entrevistador)

Uribe, J. D. (2016). Informalidad laboral: ¿Qué hemos aprendido y qué falta? *Revista del Banco de la República*, 114.

8. ANEXOS

FORMAT0 01

Entrevista a Expertos sobre el Mercado Laboral en la Ciudad de Pasto

Objetivo: Ampliar información sobre las posibles medidas que se pueden implementar para la formalización de empleo en Pasto.

Fecha de Aplicación de la Entrevista: _____
Nombre del Entrevistado: _____
Teléfono de Contacto: _____
Correo: _____
Institución: _____
Cargo: _____

I. Percepción actual del mercado de trabajo de Pasto

a) ¿Cuáles son las características que tiene el mercado de trabajo de Pasto?
b) ¿Cuál es la definición que Usted tiene de "trabajador formal"?

II. Factores que inciden en la Formalidad

a) ¿Cuáles cree que son los factores determinantes en la formalización del empleo en Pasto?

b) ¿Cuál es la relación que existe entre los ingresos laborales y la formalidad?

c) ¿Tiene conocimiento de alguna medida promovida por entidades públicas o privadas, a nivel nacional o regional que hayan fomentado la formalización del empleo en Pasto?
d) ¿Qué medidas económicas e institucionales se deben adoptar de ahora en adelante para mitigar la informalidad laboral?

III. Factores del entorno económico

a) ¿De qué manera el desempleo incide en la informalidad laboral?
b) ¿Considera que las políticas gubernamentales, tanto económicas como sociales, influyen en el incremento o disminución de la informalidad laboral en el municipio? ¿Tiene conocimiento de alguna?

c) ¿Tiene conocimiento del proyecto del Ministerio de Trabajo sobre el "Trabajo decente"? ¿Cómo esto puede afectar al mercado laboral?

IV. Influencia de la formalidad

a) ¿Cuál considera que es el mayor impacto tanto económico como social que puede generar la formalidad laboral en la ciudad?
b) ¿Cuál considera que es el mayor impacto que tiene la condición de ser formal para los trabajadores?

V. Recomendaciones
a) ¿Desea agregar un comentario adicional?

Muchas Gracias por su participación

Tabla 1. Tasa de informalidad, Ocupación y Desempleo. Pasto. Tercer Trimestre. 2008 - 2019

Concepto	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	Jul - Sep	Jul - Sep	Jul - Sep	Jul - Sep	Jul - Sep	Jul - Sep	Jul - Sep	Jul - Sep	Jul - Sep	Jul - Sep	Jul - Sep	Jun - Ago
Tasa de Informales	60,3	63,4	65,7	64,6	63,3	60,9	60,0	58,4	57,5	57,6	58,2	55,4
Tasa de Ocupacion	53,6	54,7	57,1	58,0	59,3	60,9	62,1	60,4	62,9	61,9	57,4	59,5
Tasa de Desempleo	14,4	17,0	15,1	13,0	12,2	10,5	8,9	10,0	9,1	9,6	8,5	10,8

Fuente: DANE, Estadísticas de Empleo 2019. Elaboración propia

Tabla 2. Población ocupada formal e informal. Pasto. Tercer Trimestre 2016 Vs Jul 2019.

	2016	2019	2016	2019
Población Ocupada	**193.779**	**198.703**		
Informales	111.371	108.189	57%	54%
Formales	82.408	90.514	43%	46%

Fuente: DANE, Estadísticas de Empleo 2019. Elaboración propia

Tabla 3. Población ocupada informal por Sexo. Pasto. Tercer Trimestre 2016 Vs Jul 2019.

			2016	2019
Mujeres	56.013	52.233	50%	48%
Hombre	55.358	55.956	50%	52%
TOTAL	**111.371**	**108.189**		

Fuente: DANE, Estadísticas de Empleo 2019. Elaboración propia

Tabla 4. Población ocupada informal por Nivel Educativo. Pasto. Tercer Trimestre 2016 Vs Jul 2019.

Nivel Educativo			%	%
Ninguno	2817,368	3018	3%	3%
Primaria	36352,06	33425	33%	31%
Secundaria	54344,66	53713	49%	50%
Superior	17856,87	18033	16%	17%
TOTAL	**111370,958**	**108189**		

Fuente: DANE, Estadísticas de Empleo 2019. Elaboración propia

Tabla 5. Población ocupada informal por Ingresos Laborales (En términos de S.M.M.L.V) Pasto. Jul 2019.

Ingresos Laborales	No. Personas	%
0 S.M.M.L.V.	1.136	1%
0 a 1 S.M.M.L.V.	59.314	55%
1 a 2 S.M.M.L.V.	-	0%
2 a 5 S.M.M.L.V.	7.644	7%
5 a 10 S.M.M.L.V.	470	0%
10 a 20 S.M.M.L.V.	-	0%
Más de 20 S.M.M.L.V.	39.625	37%
Total	**108189**	**100%**

Fuente: DANE, Estadísticas de Empleo 2019. Elaboración propia