

**SITUACIÓN ACTUAL Y PRINCIPALES DETERMINANTES DE LA DEMANDA  
DE TRABAJO DEL SECTOR PRIVADO EN EL MUNICIPIO DE PASTO  
DURANTE EL PERIODO 2002-2006**

**ALEXANDRA RUBIELA ANGANÓY BUESAQUILLO  
JHOANA PATRICIA BOLAÑOS MUÑOZ**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA DE ECONOMIA  
SAN JUAN DE PASTO  
2008**

**SITUACIÓN ACTUAL Y PRINCIPALES DETERMINANTES DE LA DEMANDA  
DE TRABAJO DEL SECTOR PRIVADO EN EL MUNICIPIO DE PASTO  
DURANTE EL PERIODO 2002-2006**

**ALEXANDRA RUBIELA ANGANÓY BUESAQUILLO  
JHOANA PATRICIA BOLAÑOS MUÑOZ**

**Proyecto de tesis para optar el título de economista**

**Asesor:  
EDGAR RODRÍGUEZ TORRES  
Magíster en economía**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA DE ECONOMÍA  
SAN JUAN DE PASTO  
2008**

**NOTA DE ACEPTACION**

---

---

---

---

---

---

---

Firma del presidente del jurado

---

Firma del jurado

---

Firma del jurado

San Juan de Pasto 28 de noviembre de 2008

## DEDICATORIA

***“Vivimos en el mundo cuando amamos. Sólo una vida vivida para los demás merece la pena ser vivida”***  
*Albert Einstein.*

A “Dios”, por su infinita grandeza, por su presencia certera en mi vida, por darme la oportunidad de estar hoy aquí y la fuerza para creer en mí, porque sé que nada se mueve sin su voluntad.

A mis padres “Graciela” y “Felipe” este logro es fruto de su esfuerzo, su amor, sus cuidados, su lucha diaria; no saben cuánto los amo y cuán orgullosa me siento de ustedes que son mi motivo, mi principal motor y la prueba más palpable de que Dios existe.

A mi hermana “Cristina”, por ser siempre mi amiga, por sus consejos, por creer en mí, gracias, porque al ser madre nos diste dos alegrías, “Sofía y Johan” esos dos niños que me dan cada día la más grandes dichas al verlos crecer y aprender con sus pequeños problemas y sus grandes proyectos.

A mi novio “Alexander”, hace tanto tiempo que te tengo a mi lado, y cada día me doy cuenta de el hombre maravilloso que eres, gracias por la fé inquebrantable que tienes en mí, por tu amor, por tus mimos, por tu compañía, hemos aprendido a crecer juntos, a compartir tristezas y a celebrar alegrías, este triunfo es también tuyo porque eres uno de los más grandes motivos.

A mis amigos, “Viviana, Daniel, Gabriela, Patricia, Leidy, Paola, y Jeimi”, he pasado a su lado tantos buenos momentos, que es imposible negar que su presencia en mi vida posibilitó este logro, gracias entonces por su apoyo, su compañía, su paciencia y sobre todo por su buen humor.

***Alexandra.***

## DEDICATORIA

***“El amor es el sostén de la creación”***

Walt withman.

A Dios, por todas las bendiciones que le ha dado a mi vida, quien siempre ha sido mi roca y mi fortaleza.

A mi madre Rosa, quien es mi mayor orgullo, pues es mi ejemplo de amor, trabajo, dedicación y constancia.

A mi padre Jorge y a mi hermano Alexander, por su amor que siempre ha sido una constante.

A mi novio Julio, por ser la persona que amo, quien se ha convertido en mi apoyo durante todo este tiempo, su amor y su confianza fueron indispensables para este logro.

**Jhoana.**

## **AGRADECIMIENTOS**

***“La vida es una obra de teatro que no permite ensayos. Por eso, canta, ríe, baila, llora y vive intensamente cada momento de tu vida, antes que el telón baje y la obra termine sin aplausos”***  
*Charles Chaplin.*

Agradecimientos especiales a la Universidad de Nariño, a la bella ciudad de Pasto, de manera muy especial a mi amiga y compañera de tesis Jhoana Patricia, esta ha sido una grandiosa experiencia, juntas aprendimos, reímos, y disfrutamos este logro, gracias por entregarle a esta investigación todas las ganas y todo el corazón, sin tu esfuerzo este logro no hubiera sido el mismo.

A mis amigos, Claudia Moreno, Paola Rosales, Andrés Chávez y Servio Villota, su amistad y cariño hicieron de la Universidad una de las etapas más bellas e importantes de mi vida.

A Alexandra Anganoy, quien más que una compañera de tesis se convirtió en una amiga invaluable a la que quiero mucho, a quien le deseo todas las bendiciones del Cielo en un largo camino de éxitos que apenas comienza.

A Daisy Marilyn Gómez, por ser de mis mejores amigas, pues aunque el tiempo y la distancia nos han separado, guardo por ella gran cariño por la amistad que un día nos unió.

Al magíster “Edgar Rodríguez Torres” por sus grandes aportes, su paciencia y su tiempo, a los jurados “Marco Antonio Burgos e Iván Erazo” por su valiosa colaboración y dedicación; así también a los profesores Víctor Pantoja, Francisco Criollo, Ignacio Garcés y Rodrigo Yépez”, de manera muy especial al sector empresarial por su valiosa colaboración en especial a Milton Montenegro, Alba Mariela Revelo, Carlos Alberto Gonzáles, Nancy Benavides; así también a Carlos Maya, Berardo Meneses, David Mora, Richard Calvache Luna y Carlos Ortega y al Centro de Estudios de Desarrollo Regional y Empresarial “CEDRE”.

**Alexandra y Jhoana.**

## CONTENIDO

	Pág
INTRODUCCIÓN.....	18
1. MARCO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.1 TEMA.....	20
1.2 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	20
1.2.1 ANTECEDENTES.....	20
1.2.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	31
1.2.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	32
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	33
1.4. OBJETIVOS.....	34
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	34
1.5 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	34
1.5.1 UNIVERSO DE ESTUDIO.....	34
1.5.2 ESPACIO GEOGRÁFICO.....	34
1.5.3 TIEMPO.....	35
1.6 MARCO DE REFERENCIA.....	36
1.6.1 MARCO TEÓRICO.....	36
1.6.1.2 CARLOS MARX (1818-1883).....	38
1.6.1.3 ALFRED MARSHALL (1842-1924).....	39
1.6.1.4 JOHN MAYNARD KEYNES (1883-1946).....	40
1.6.1.6 MILTON FRIEDMAN (1912-2006).....	44

1.6.1.7	DANIEL HAMERMESH (1943).....	45
1.6.2	MARCO CONCEPTUAL.....	46
1.6.3	MARCO CONTEXTUAL.....	51
1.7	DISEÑO DE PROCEDIMIENTOS Y METODOLOGÍA.....	54
1.7.1	TIPO DE ESTUDIO.....	54
1.7.2	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	55
1.7.3	DISEÑO DE PROCEDIMIENTOS Y MÉTODOS.....	56
1.7.4	TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	56
2.	EL CRECIMIENTO ECONÓMICO DE PASTO Y LA DEMANDA LABORAL .....	58
2.1	SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO DEL SECTOR PRIVADO EN EL MUNICIPIO DE PASTO.....	58
2.1.1	EVOLUCIÓN DEL SECTOR EMPRESARIAL.....	58
2.1.2	CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE PASTO 2008.....	63
2.1.2.1	CONTRATACIÓN DE EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO Y TIEMPO PARCIAL 2008.....	65
2.1.2.2	CONTRATACIÓN DE EMPLEADOS A TÉRMINO DEFINIDO E INDEFINIDO 2008.....	68
2.2	INCIDENCIA DEL CRECIMIENTO ECONÓMICO SOBRE LA DEMANDA LABORAL (2002-2006).....	70
2.2.1	COMPORTAMIENTO DEL EMPLEO 2002-2006.....	71
2.2.1.1	INCREMENTO DEL EMPLEO 2002-2006.....	74
2.2.3.1	PRINCIPALES RAZONES PARA DISMINUIR PERSONAL.....	81
3.1	INFLUENCIA DEL SALARIO MÍNIMO NOMINAL SOBRE LA DEMANDA LABORAL 2002-2006.....	86
4.	LOS COSTOS LABORALES NO SALARIALES Y LA DEMANDA DE TRABAJO.....	96



<b>4.1</b>	<b>INCIDENCIA DE LOS COSTOS LABORALES NO SALARIALES SOBRE LA DEMANDA LABORAL 2002-2006.....</b>	<b>97</b>
<b>4.2</b>	<b>TIPOS DE CONTRATACION 2008.....</b>	<b>102</b>
<b>4.2.1</b>	<b>LA DEMANDA LABORAL Y LA CONTRATACIÓN INDIRECTA 2008.....</b>	<b>104</b>
<b>4.3</b>	<b>REQUERIMIENTOS EMPRESARIALES PARA LA CONTRATACIÓN DE EMPLEADOS 2008.....</b>	<b>107</b>
<b>5.</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>111</b>
<b>6.</b>	<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>116</b>
	<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>124</b>
	<b>NETGRAFIA.....</b>	<b>126</b>
	<b>ANEXOS.....</b>	<b>131</b>

## LISTA DE TABLAS

	Pág
<b>Tabla 1.</b> Evolución de las empresas según tamaño	61
<b>Tabla 2.</b> Participación de las empresas según subsector económico 2008.	63
<b>Tabla 3.</b> Razones para incrementar personal	78
<b>Tabla 4.</b> Razones para disminuir personal	82
<b>Tabla 5.</b> Características de los trabajadores según subsector económico	109

## LISTA DE FIGURAS

	Pág
<b>Figura 1.</b> Adam Smith (1723-1790)	37
<b>Figura 2.</b> Carlos Marx (1818-1883)	38
<b>Figura 3.</b> Alfred Marshall (1842-1924)	39
<b>Figura 4.</b> John Maynard Keynes (1883-1946)	40
<b>Figura 5.</b> Paul Samuelson (1915)	42
<b>Figura 6.</b> Milton Friedman (1912-2006)	44
<b>Figura 7.</b> Daniel Hamermesh (1943)	45

## LISTA DE GRAFICAS

	Pág
<b>Grafica 1.</b> Composición del empleo urbano según calificación	23
<b>Grafica 2.</b> Tasa de ocupación Colombia 1990-2006	24
<b>Grafica 3.</b> Colombia crecimiento económico 1989-2006	24
<b>Grafica 4.</b> Evolución del costo laboral no salarial (a cargo del empleador)	25
<b>Grafica 5.</b> Tasa de ocupación Pasto y Sector Privado 2002-2006	35
<b>Grafica 6.</b> Demanda derivada	43
<b>Grafica 7.</b> Empresas según año de creación	59
<b>Grafica 8.</b> Tamaño con el cual iniciaron las empresas	59
<b>Grafica 9.</b> Número de empleados con que inicio la empresa	60
<b>Grafica 10.</b> Empresas del Municipio de Pasto según tamaño 2008	60
<b>Grafica 11.</b> Empleo según tamaño de empresa 2008	64
<b>Grafica 12.</b> Empleo según subsector económico 2008	65
<b>Grafica 13.</b> Empleo tiempo completo y tiempo parcial 2008	66
<b>Grafica 14.</b> Empleo tiempo completo y tiempo parcial según tamaño de Empresa	66
<b>Grafica 15.</b> Empleo tiempo completo y tiempo parcial según subsector económico 2008	67
<b>Grafica 16.</b> Empleo según tipo de contrato 2008	68
<b>Grafica 17.</b> Empleo por contratación a termino definido e indefinido según tamaño de empresa 2008	69
<b>Grafica 18.</b> Empleo por contratación a termino definido e indefinido según subsector económico 2008	70

<b>Grafica 19.</b> PIB Pasto 2002-2006	71
<b>Grafica 20.</b> Comportamiento del empleo 2002-2006	72
<b>Grafica 21.</b> Comportamiento del empleo según tamaño de empresa 2002-2006	73
<b>Grafica 22.</b> Comportamiento del empleo según subsector económico 2002-2006	74
<b>Grafica 23.</b> Incremento del empleo por tamaño de empresa 2002-2006	74
<b>Grafica 24.</b> Incremento del empleo según subsector económico 2002-2006	75
<b>Grafica 25.</b> Opinión empresarial sobre contratación por ventas 2002-2006	75
<b>Grafica 26.</b> Opinión empresarial sobre contratación por ventas según tamaño de empresa 2002-2006	76
<b>Grafica 27.</b> Opinión empresarial sobre contratación por ventas según subsector económico 2002-2006	77
<b>Grafica 28.</b> Disminución del empleo por tamaño de empresa 2002-2006	81
<b>Grafica 29.</b> Disminución de demanda laboral según subsector económico 2002-2006	82
<b>Grafica 30.</b> Correlación entre demanda laboral y el PIB de Pasto 2000-2006	84
<b>Grafica 31.</b> Opinión empresarial sobre contratación por salario mínimo 2002-2006	86
<b>Grafica 32.</b> Influencia del salario mínimo sobre la demanda laboral según tamaño de empresa 2002-2006	87
<b>Grafica 33.</b> Influencia del salario mínimo sobre la demanda laboral según subsector económico 2002-2006	88
<b>Grafica 34.</b> Correlación entre demanda laboral y salario mínimo 2000-2006	89
<b>Grafica 35.</b> Influencia de los costos laborales no salariales sobre la demanda laboral 2002-2006	97

<b>Grafica 36.</b> Influencia de los costos laborales no salariales sobre la demanda de trabajo según tamaño de empresa 2002-2006	98
<b>Grafica 37.</b> Participación de los Costos laborales no salariales 2002-2006	98
<b>Grafica 38.</b> Costos laborales no salariales según tamaño de empresa 2002-2006	99
<b>Grafica 39.</b> Influencia de los Costos laborales no salariales sobre la demanda laboral según subsector económico 2002-2006	100
<b>Grafica 40.</b> Correlación entre demanda laboral y costos laborales no salariales	101
<b>Grafica 41.</b> Empresas según tipo de contratación 2008	102
<b>Grafica 42.</b> Tipo de contratación según tamaño de empresa 2008	103
<b>Grafica 43.</b> Tipo de contratación según subsector económico 2008	104
<b>Grafica 44.</b> Tipo de contratación indirecta 2008	105
<b>Grafica 45.</b> OPS y CTA según tamaño de empresa 2008	105
<b>Grafica 46.</b> OPS y CTA según subsector económico 2008	106
<b>Grafica 47.</b> Contratación según características del trabajador 2008	108
<b>Grafica 48.</b> Características del trabajador según tamaño de empresa 2008	108

## LISTA DE ANEXOS

	<b>Pág</b>
<b>Anexo A.</b> Cálculo tasa de ocupación del sector privado	132
<b>Anexo B.</b> Cálculo porcentaje de población ocupada en el sector privado	133
<b>Anexo C.</b> Porcentaje de participación de las empresas en el empleo del sector privado	134
<b>Anexo D.</b> Variaciones PIB estimado. Precios constantes de 1990. (1990-2006)	135
<b>Anexo E.</b> Clasificación de empresas según grandes sectores Económicos	136
<b>Anexo F.</b> Razones para aumentar personal según subsector económico (2002-2006)	137
<b>Anexo G.</b> Razones para disminuir personal según subsector económico (2002-2006)	138
<b>Anexo H.</b> Modelo econométrico	139
<b>Anexo I.</b> Cálculo de costos laborales no salariales (CLNS)	140

## RESUMEN

Dentro del mercado laboral la demanda de trabajo es la variable menos estudiada a pesar de la gran importancia que esta tiene, pues es la encargada de recoger toda la fuerza de trabajo que a diario sale al mercado, la relevancia de este estudio se justifica porque Pasto es la segunda ciudad con mayor nivel de desempleo a nivel nacional. Esta investigación estudia las razones por las cuales los empresarios del Municipio de Pasto han demandado trabajo durante el periodo 2002-2006, para esto se realizaron encuestas tomando una muestra de 115 empresas y complementariamente se llevaron a cabo entrevistas. Los resultados arrojados a partir de esta investigación indican que para el Municipio de Pasto, la teoría económica que sustenta que la demanda laboral crece cuando lo hace el crecimiento económico se cumple, pues en la medida en que se incrementan las ventas también lo hace el empleo; adicionalmente los resultados de la encuesta muestran que la demanda laboral no depende del salario mínimo y los costos laborales no salariales.

**Palabras Clave:** Demanda laboral, salario mínimo, desempleo, mercado laboral.



## **ABSTRACT**

Despite having a considerable importance in marketing affairs, the labor demand has been one of the variables disregarded. Thus, the supply has the mission of collecting the information containing the data of those who are in conditions for working. The importance of this research lies in the fact that Pasto is placed into the second position considering the Colombian unemployment ranking. Hence, this research was intended with the aim of identifying why the industrialists from Pasto had demanded labor demand from 2002 to 2006. The research method consisted on considering one-hundred fifteen enterprises as the sample, and carrying out some interviews. The results found through this research process suggested that for Pasto district, the economic theory, which states that, the labor demand increases in the same proportion that the economic growing does. Hence, in the same way that sells increase, job opportunities augment too. Furthermore, the survey results showed that the labor demand does not depend on the minimum wage and non salary labor costs.

**Key words:** labor demand, minimum wage, unemployment, and labor market.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como propósito conocer los **“Situación actual y principales determinantes de la demanda de trabajo del sector privado en el Municipio de Pasto durante el periodo 2002-2006”**. Su importancia radica, en la ausencia de estudios específicos sobre esta temática. Para llevarla a cabo se tomo la tasa de ocupación del sector privado como una variable Proxy de la demanda de trabajo, así también el sector privado de Pasto se refiere a las empresas inscritas en Cámara de Comercio de Pasto hasta el 31 de diciembre del año 2007.

Así mismo, vale la pena aclarar que esta investigación tiene como propósito contribuir al desarrollo del proyecto “Formulación de una política de empleo para el municipio de Pasto 2002-2006” que es desarrollado por Centro de estudios de Desarrollo Regional y Empresarial, CEDRE.

Se parte entonces, del análisis de la teoría económica desarrollada por autores de carácter nacional e internacional. Dichas teorías muestran, los factores que inciden directamente sobre la demanda de trabajo en el sector privado; así también se dan a conocer los diferentes estudios realizados a nivel latinoamericano, nacional y local con el fin de mostrar el contexto y las condiciones en que se desarrolla la demanda de trabajo para así observar el grado de pertinencia y aplicabilidad de tales condiciones en la realidad local.

La formulación del problema y los objetivos, fueron planteados teniendo como parámetro los determinantes de la demanda de trabajo del sector privado en Colombia; por lo tanto para el Municipio de Pasto en el desarrollo de esta investigación se realizo un análisis de la demanda laboral en función del crecimiento económico, el salario mínimo nominal y los costos laborales no salariales; este se llevo a cabo tanto por tamaño de empresa como por subsector económico.

En el primer capítulo se encuentra un análisis de la situación actual del empleo del sector privado en el Municipio de Pasto, luego se entrara a estudiar la incidencia del crecimiento económico sobre la demanda laboral durante el periodo 2002-2006; en el segundo capítulo se estudiara la influencia del salario mínimo nominal sobre la demanda de trabajo; el último capítulo a tratar, hace referencia a los costos laborales no salariales y su incidencia sobre la demanda laboral, adicionalmente se estudia los tipos de contratación y los requerimientos empresariales para la contratación de empleados; complementariamente se lleva

a cabo un análisis de correlación entre las variables estudiadas y la demanda de trabajo.

Para su desarrollo se llevo a cabo un tipo de estudio explicativo, ya que el objetivo es conocer las principales causas por las cuales el sector privado demanda trabajo. Adicionalmente cabe decir que el tipo de investigación es de carácter no experimental teniendo en cuenta que dentro de la investigación se manejaron variables históricas sobre las cuales el investigador no tuvo control, por lo cual el estudio se limito a observar y analizar el comportamiento y sus efectos para un periodo de tiempo determinado.

Para finalizar, cabe señalar que a pesar de que el mercado laboral es uno de los más estudiados en la ciencia económica por su complejidad y sus palpables consecuencias sociales; también es verdad que dentro de este se ha hecho gran énfasis en el estudio de la oferta, mas no de la demanda de trabajo a pesar de la importancia que esta tiene dentro del sistema, puesto que es la encargada de recoger toda la oferta de mano de obra que a diario sale al mercado; de aquí se deriva entonces la importancia de su estudio, pues es preocupante que para el Municipio de Pasto no existan estudios de este tipo, dadas las precarias condiciones socioeconómicas y laborales que este presenta.

## 1. MARCO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.1 TEMA

Situación actual y principales determinantes de la demanda laboral en el sector privado del Municipio de Pasto para el periodo 2002-2006.

### 1.2 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.2.1 Antecedentes

*“No se trata solo de mayores niveles de educación, sino de la calificación necesaria para la nueva dinámica empresarial del país.”*

D. N .P. Febrero del 2000.

Para el análisis de los antecedentes se procedió a tomar algunos estudios realizados a nivel general teniendo como parámetro algunas investigaciones en el contexto latinoamericano, para luego aproximarse al nacional y regional.

Dentro del contexto de América Latina se encontró un documento realizado por Andreas Raithelhuber y Jürgen Weller, Oficial de Asuntos Económicos de la División de Desarrollo Económico de la CEPAL, con la cooperación de Michael van Gelderen e Insa Klasing. Con el nombre de *“Reestructuración sectorial y cambios en las pautas de la demanda laboral”* (2005); aquí se hace referencia a distintos estudios realizados tanto para los países altamente industrializados, como también para países de la región Latinoamericana, donde se muestra que tanto en países altamente industrializados como en América Latina se han “analizado múltiples procesos de heterogeneización de la fuerza de trabajo, causados por cambios tecnológicos, la integración de los mercados, los cambios legales, las estrategias empresariales y la reestructuración sectorial”<sup>1</sup>.

Para los mercados de trabajo de los países altamente industrializados, la teoría del comercio internacional y las ventajas comparativas hizo que estos países tiendan a especializarse en la producción de bienes y servicios con alta tecnología, por lo cual la contratación de mano de obra tendería a ser más calificada.

---

<sup>1</sup>RAITHELHUBER, Andreas y WELLER, Jürgen. Reestructuración sectorial y cambios en las pautas de la demanda laboral [en línea]. En : CEPAL. Santiago de Chile: jul. 2005. [consultada : 22 nov. 2007]. Disponible en la dirección electrónica: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/4/225347MD-38.pdf>. p.11.

Para inicios del siglo XXI las características de la situación laboral para América Latina han estado dadas por altas tasas de desempleo, alta informalidad y malas condiciones para laborar, todo esto explicado por las bajas tasa de crecimiento que se han dado en la zona, por lo cual y debido a que existe una alta correlación entre empleo y crecimiento, un bajo crecimiento no permite generar todas las plazas de trabajo que se necesitan; el cambio tecnológico ha sido otra de las variables fundamentales cuando de generación de empleo se trata además de la integración económica, las reformas laborales así como también las reestructuraciones sectoriales y las estrategias empresariales.

Para América latina se esperaba que todas la reformas hechas llevarían a una “mayor contratación de mano de obra no calificada esto explicado porque la abundancia de esta mano de obra no calificada significa una ventaja comparativa para la región”<sup>2</sup> (explicado por los costos de producción) para América latina esto a su vez significaría una mayor equidad en el mercado laboral en términos de empleo e los ingresos.

Con relación a los factores que explican la demanda de mano de obra hay que hacer la salvedad que si bien es cierto que todas las variables mencionadas anteriormente tienen un impacto a nivel agregado sobre todo el mercado laboral, cada una de estas tiene un efecto diferente sobre cada sector y subsector de la estructura económica.

Sin duda alguna es posible decir que el mundo moderno requiere personal más capacitado para desarrollar los cambios a los cuales los procesos productivos se someten diariamente; pero como ya se había mencionado no todos estos factores afectan de manera global a todo el mercado laboral puesto que hay diferentes reacciones tanto a nivel de países y su rama de actividad productiva así por ejemplo en algunos casos y de acuerdo a investigaciones realizadas se pone en tela de juicio el alto nivel de calificación ya que un empleado es contratado no solo debido a su nivel de calificación sino también a que tiene una amplia experiencia laboral y calificaciones técnicas y estas son tenidas en cuenta dependiendo del tipo de industria.

Así también, en diferentes estudios se muestra puntos de vista diferentes sobre la demanda de mano de obra calificada por lo cual no hay un consenso sobre el tema debido a que muchos estudios relatan que mientras algunas regiones muestran que hay una escasez en mano de obra calificada hay otras regiones que no la demandan en la misma intensidad.

En lo relacionado con los años de escolaridad y capacitación también se presentan discrepancias, la demanda laboral por años de estudio no es homogénea esta se da dependiendo del país y de la rama de la actividad

---

<sup>2</sup> RAITHELHUBER y WELLER. Op. Cit., p.13.

productiva, así también cuando se refiere a la contratación por edades no hay claridad suficiente ya que de acuerdo con estudios nombrados en el documento se puede observar que hay empresas que prefieren la contratación de jóvenes por su capacidad de rápido aprendizaje y manejo de modernas tecnologías, mientras que hay empresarios que valoran más la edad, por la experiencia y maduras a pesar de que tengan que invertir en capacitación de la mano de obra.

Otro de los determinantes en cuanto a la contratación de mano de obra en América latina ha sido el cambio tecnológico relacionado con la apertura y la importación de bienes de capital y la inversión extranjera, ya que estos requirieron una sustitución de mano de obra no calificada por calificada. Por ejemplo el comercio internacional hizo que se produjera un cambio en la demanda de mano de obra esto generado por la reducción de los aranceles ya que esta protegía los sectores en los cuales se empleaban gran cantidad de mano de obra no calificada y el cambio en la estructura de la producción de bienes manufacturados a servicios.

Como conclusión del documento se encuentra de que pesar de que la tendencia no es homogénea a niveles sectoriales en cuanto a los factores determinantes de la demanda de mano de obra a nivel agregado si es posible decir que lo que hoy en día se presenta es una tendencia hacia una demanda por mano de obra calificada explicado por los cambios técnicos y tecnológicos en el aparato productivo regional.

A nivel nacional se han encontrado varios estudios entre los cuales se encuentra como primero los estudios realizados por Mauricio Cárdenas Santamaría. De acuerdo a los postulados de algunos economistas representativos, se puede observar que algunos de los determinantes de la demanda de trabajo que en la actualidad se observa son de trascendencia histórica.

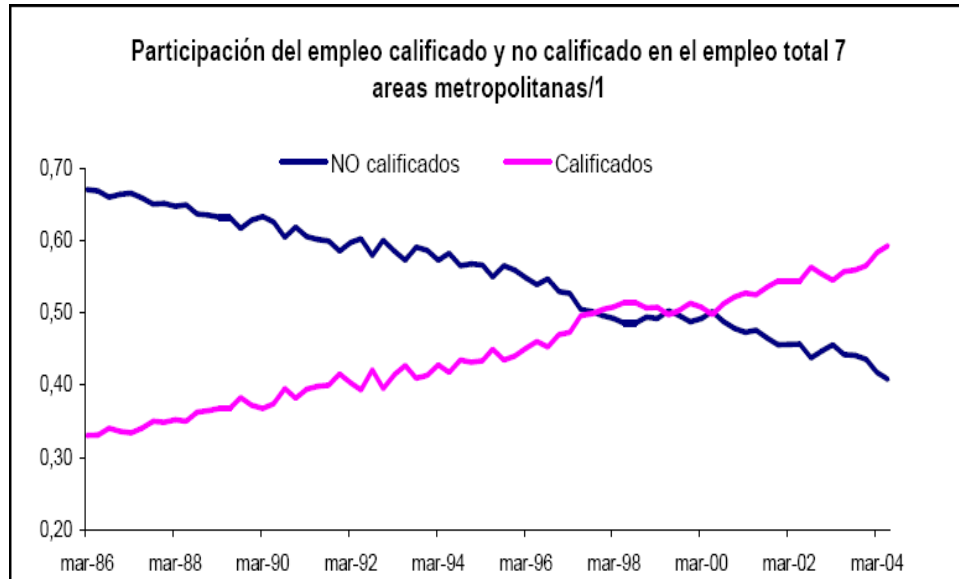
Esto es posible comprobarlo de acuerdo a lo analizado por Mauricio Cárdenas Santamaría en su libro *“Introducción a la Economía Colombiana”* donde presenta un análisis de los principales determinantes de la demanda de trabajo para Colombia. El autor muestra que la demanda de trabajo en Colombia se ve explicada en primera instancia por el cambio tecnológico ocurrido en el 91 con la apertura económica que origino una modernización del aparato productivo. Estos cambios provocaron un crecimiento de la demanda de trabajo calificado y una reducción del no calificado, por lo cual se tendrá como primera conclusión que “el incremento en la demanda de mano de obra calificada durante la última década del siglo pasado estuvo asociado con los cambios en la estructura del comercio internacional y los cambios tecnológicos relacionados con la apertura económica, entre otras razones”<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> CARDENAS, Mauricio. *Introducción a la Economía Colombiana*. Bogotá: Editorial Alfaomega, 2007. p.367.

De acuerdo, a los estudios expuestos en Cárdenas es posible observar que en Colombia la inversión provocada por los menores costos de capital logró que se produzca un cambio de mano de obra no calificada por calificada (ver grafica 1)

**Grafica 1. Composición del empleo urbano según calificación**

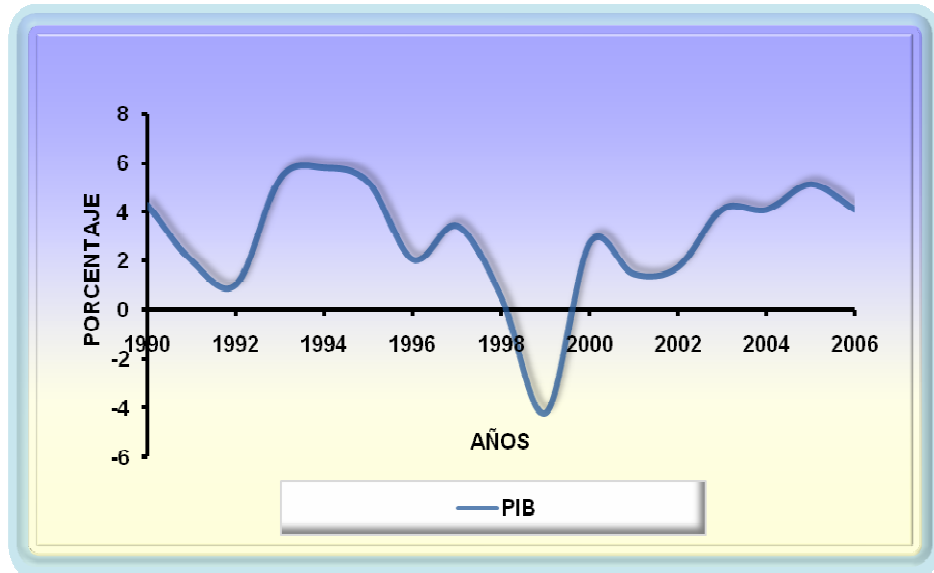


Fuente: ENH y ECH del DANE, procesadas por DSS-DNP.

Ahora, teniendo en cuenta que la demanda de trabajo depende de la demanda de bienes y que esta es provocada por un mayor crecimiento económico, en Colombia esto tiene aplicación y Cárdenas lo expone claramente al nombrar algunos estudios realizados que muestran la elasticidad demanda de trabajo frente al crecimiento del producto que está representada en 1% por lo cual, un incremento del producto en 1% hace que la demanda laboral se incremente en 1% (la teoría se cumple), pero hay que hacer la aclaración de que este incremento se produce en la mano de obra no calificada y que en el caso de la mano de obra calificada el efecto se duplica.

Es posible observar por lo tanto que en Colombia la demanda de trabajo es elástica al desempeño de la economía, en épocas de auge la demanda de trabajo aumenta, en crisis la demanda de trabajo disminuye (ver grafica 2 y 3). Debe tenerse en cuenta que la tasa de ocupación es una variable Proxy a la demanda laboral.

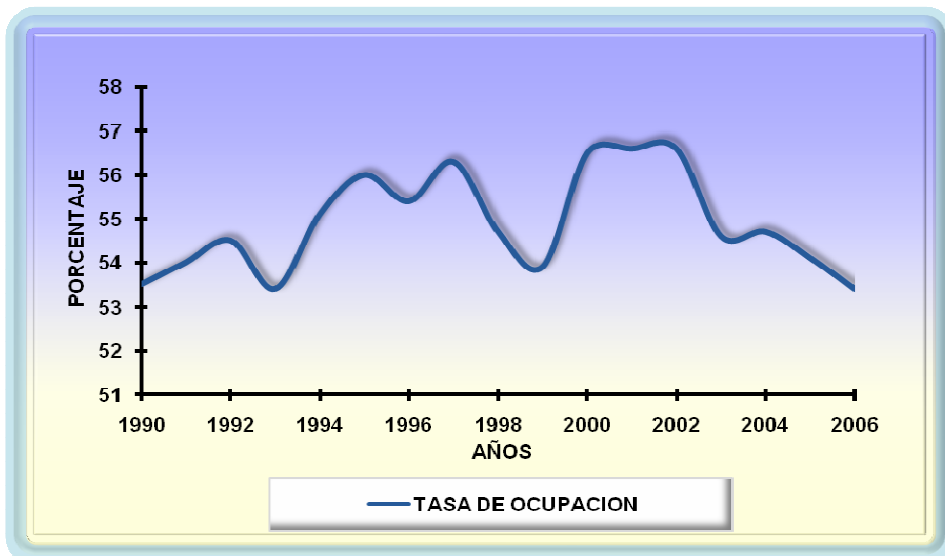
**Grafica 2. Tasa de ocupación Colombia 1990-2006**



Fuente: Datos DANE, elaboración grafico esta investigación.

Para el caso de Colombia la demanda de mano de obra también está relacionada con el nivel de salarios reales que se tengan esto es demostrado a través de elasticidades de la siguiente manera, un incremento del 1% en los salarios contrae la demanda de mano de obra no calificada en 0.5% pero cuando se analiza la mano de obra calificada los efectos son menores, lo cual evidencia la preferencia de los empresarios por la mano de obra calificada.

**Grafica 3. Colombia crecimiento económico 1989-2006**

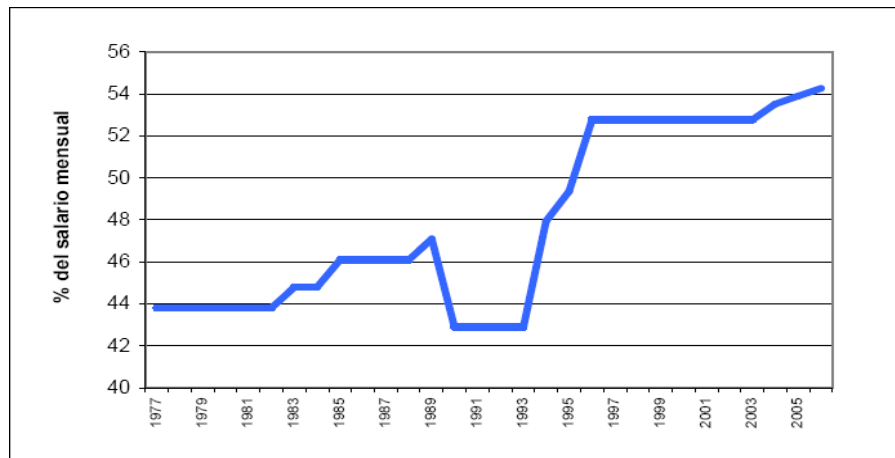


Fuente: Datos DANE, elaboración grafico esta investigación.



A su vez la demanda de mano de obra también depende de los costos laborales no salariales (pensiones, cesantías, riesgos profesionales, impuestos parafiscales). Los costos laborales no salariales de Colombia “equivalen a 53.5% del salario para un trabajador que devenguen cuatro salarios mínimos y reciba beneficios completos”<sup>4</sup> (ver grafica 4)

**Grafica 4. Evolución del costo laboral no salarial (a cargo del empleador)**



Fuente: Cárdenas y Bernal (2003).

De hecho los costos laborales colombianos son de los más altos que existen en Latinoamérica y fuera de ella. Para Colombia según estudios “una reducción de 10% en los costos laborales aumentaría, *ceteris parí bus*, la demanda de trabajo en 5%”<sup>5</sup>.

Muchas veces la regulación laboral en lugar de corregir las fallas de mercado y mejorar las condiciones de trabajo lo que hace es ahondarlas más generando mayores desigualdades, pues la regulación laboral propicia la informalidad debido a la evasión de los costos no laborales.

En relación a estudios de carácter nacional en relación a la demanda de trabajo cabe destacar el estudio de Eduardo Lora en su artículo *¿Por qué tanto desempleo? ¿Qué se puede hacer?* en este el autor muestra cuatro factores como determinantes de la demanda de trabajo el crecimiento económico, los costos laborales no salariales, el salario mínimo y la inversión.

<sup>4</sup> CARDENAS, Op. Cit., p.385.

<sup>5</sup> CARDENAS, Mauricio. Comentarios Seminario Empleo y Economía. [en línea]. En : Banco de la República. Bogotá : 19 nov. 2001. [consultada : 30 ene. 2008]. Disponible en la dirección electrónica: [http:// www.banrep.gov.co/seminarios/ sem\\_2\\_2001.htm#ponencias](http://www.banrep.gov.co/seminarios/sem_2_2001.htm#ponencias). p. 2.

Para Lora, sin crecimiento es casi imposible que exista desarrollo, por lo tanto es el desenvolvimiento económico positivo de un país el que determina un mayor nivel de empleo y también una mayor calidad en el mismo.

En relación a los costos laborales no salariales como determinantes de la demanda de trabajo, Lora hace hincapié en que para Colombia estos costos son unos de los más altos a nivel de Latinoamérica, estos son un impuesto a la generación de empleo por los altos costos que acarrearán y perjudican a su vez a los trabajadores e impactan fuertemente el empleo formal, según estudios una reducción en “los impuestos a la nómina en siete puntos (equivalente a las contribuciones al ICBF y las cajas)”<sup>6</sup>, provocarían un incremento aproximadamente del 9% en el empleo formal, una reducción del 2.6% en el informal y casi un punto en el desempleo.

En cuanto al salario mínimo, este opera en Colombia como una manera de proteger los ingresos del trabajador especialmente del sector formal, el problema que presenta el salario mínimo en Colombia es su rigidez, lo que implica que en un país donde los índices de desempleo son muy altos tal rigidez provoca un mayor desempleo y a su vez también una mayor informalidad, Lora comenta varios estudios alrededor de esta variable los cuales muestran que dado un incremento de un punto en el salario mínimo esto ocasionaría una reducción en el empleo total de 0.15% afectado en mayor proporción al empleo de los grupos más pobres.

Además, de los problemas planteados anteriormente Lora adiciona uno más y es la inversión la cual es un motor del crecimiento de la economía y de generación de empleos productivos esta se ve afectada no solo por factores macroeconómicos sino también de institucionalidad ya que no existen las suficientes garantías tanto políticas como de seguridad.

A partir del documento de Cárdenas y Bernal sobre “*Determinants of labor demand in Colombia: 1976-1996*” se encuentra el análisis para el sector urbano y más exactamente para las siete áreas metropolitanas más grandes del país.

Primero habría que hacer una introducción diciendo que uno de los primordiales objetivos de la reforma laboral de los 90's era la reducción de los costos no laborales de 47.9% en los 80's a un 42.9% pero tal propósito no se logró, y por el contrario tales costos se incrementaron a consecuencia de mayores costos en salud y pensiones estos costos se reflejaron negativamente en la demanda laboral como a continuación se expone.

---

<sup>6</sup> LORA, Eduardo. ¿Por Qué Tanto Desempleo? ¿Qué Se Puede Hacer? [en línea]. En : Banco de la República. Bogotá : 19 nov. 2001. [consultada : 30 ene. 2008]. Disponible en la dirección electrónica: [http://www.banrep.gov.co/seminarios/sem\\_2\\_2001.htm#ponencias](http://www.banrep.gov.co/seminarios/sem_2_2001.htm#ponencias).p.136

A partir de la reforma laboral de los años 90's se lograron reducir los costos laborales no salariales, pero con la aparición de la ley 100 y su reforma a salud y pensiones tales costos se vuelven a incrementar a partir del 94 haciendo que desde el 95 la tasa de desempleo comience a incrementarse y aunque tal aumento no solo ha sido consecuencia del incremento en los costos laborales estos sin duda tuvieron mucho que ver, a consecuencia de que existe una alta elasticidad negativa entre sueldos y demanda laboral.

Por lo tanto, a partir del 91 se produce un crecimiento de empleo más del lado de los calificados que no calificados también el incremento de los costos salariales como ya se había mencionado pero sobre todo para los trabajadores calificados.

El estudio realizado por Cárdenas y Bernal<sup>7</sup> tiene como base la modelización econométrica a través de la cual se obtuvieron fundamentalmente los siguientes resultados: Las elasticidades del salario son negativas para los años 1992-1996 período que su valor es alrededor de -0.35 para los obreros experimentados y -0.4 para los obreros inexpertos. Esto significa que un 10% en la reducción en los salarios se relaciona a un aumento del 3.5% en la demanda de trabajo calificado y un 4% en el aumento en la demanda laboral no calificada. Las elasticidades del rendimiento son positivas durante todo el período pero parece haber disminuido con tiempo. En particular un aumento del 1% en la producción es relacionado a un 2% en el aumento en la demanda laboral calificada y un aumento del 1% en la demanda laboral no calificada.

En relación a la reforma laboral es posible observar que según las elasticidades estimadas una eliminación del 9% en los impuestos a la nómina podría producir un aumento 1.3% en el empleo en las áreas urbanas. Claro, el impacto es mucho mayor cuando las elasticidades derivadas del ejercicio son estáticas. En este caso, una reducción del 10% en los costos laborales podría resultar en un aumento 5% en la demanda laboral.

También fueron encontradas evidencias de un estudio realizado por el Departamento Nacional de Planeación con el nombre de "*Una mirada hacia el mercado laboral*" para el año 2000, en donde es posible establecer que la demanda de trabajo para el periodo 1976-1998 ha dependido fundamentalmente por factores como; costos laborales unitarios debido a que estos se han incrementado durante los años 90 mientras que los niveles de productividad no se han incrementado por lo tanto los trabajadores colombianos perdieron competitividad y se presentó una disminución de trabajo no calificado.

---

<sup>7</sup> CÁRDENAS, Mauricio y BERNAL, Raquel. Determinants of Labor Demand in Colombia: 1976-1996. [en línea]. En : NBER Working Paper Series. Massachusetts : nov. 2003 [consultada : 23 nov. 2007]. Disponible en la dirección electrónica : [http:// www.nber.org/papers/w10077](http://www.nber.org/papers/w10077). p. 16.

También es posible observar que otro de los determinantes de la demanda de trabajo ha sido explicada por el crecimiento económico dado que entre estas dos variables existe una relación directa cuando el país crece la demanda de trabajo también lo hace “Con base en esta descripción del mercado laboral se analizan ahora las relaciones entre el crecimiento económico y los niveles de empleo para Colombia. Los resultados muestran una relación positiva y aproximada de uno a dos, entre las fluctuaciones de corto plazo del empleo y del crecimiento de la economía: por cada dos puntos porcentuales de crecimiento de la economía, el empleo crece en uno por ciento”<sup>8</sup>.

La apertura es considerada el punto de quiebre entre la demanda por trabajo calificado y no calificado, provocado por el cambio en la estructura productiva del país.

Los continuos cambios en la legislación colombiana con relación a las características de la contratación laboral así como también las condiciones y la remuneración que un trabajador debe recibir al ser despedido se ha convertido en una traba a la hora de contratar trabajadores pues esto reduce las ganancias del empresario y esto se va a representar en una menor demanda de trabajo.

Los costos laborales tiene una relación directa con el empleo; Marne y Nupia (1998) encontraron que la industria colombiana presenta una sensibilidad empleo-costos laborales por ocupado que oscila entre -0.22 y -0.65, es decir si el costo de crear un empleo sube 10%, el empleo cae en 6.5% dependiendo del sector al que pertenezcan los trabajadores. El sector comercio es el que presenta el mayor impacto (-0.65), hecho que coincide con ser el que mayor mano de obra absorbe dentro de la economía, con niveles promedio de 23%. Por tanto, reducir los costos de crear un puesto de trabajo tendría un impacto directo en la generación de empleo, tanto en los sectores que más absorben mano de obra, como dentro de uno de los grandes grupos vulnerables al desempleo como son los trabajadores no calificados<sup>9</sup>.

En este sentido un estudio de la facultad de economía de la Universidad La Salle de Bogotá para los años 1984-2000 revela que los principales determinantes para que las empresas demanden trabajo se ven expresados en: la apertura, los salarios y la producción.

---

<sup>8</sup> GRACIA, Orlando y URDINOLA, Piedad. Una mirada hacia el mercado laboral. [en línea]. En : Departamento Nacional de Planeación. Santa Fe de Bogotá : feb 2000 [consultada : 19 nov. 2007]. Disponible en la dirección electrónica : [http:// www.dnp.gov.co/archivos/documentos/DEE\\_boletines\\_divulgacion\\_economia\\_BDE\\_2\\_empleo.pdf](http://www.dnp.gov.co/archivos/documentos/DEE_boletines_divulgacion_economia_BDE_2_empleo.pdf), p.15.

<sup>9</sup> Ibid ., p.29.

La apertura, que hizo que la elasticidad empleo-salario se vuelva más elástica. Salarios, a través del cual se expone que el trabajo no calificado es el más elástico ante cambios en los salarios, la elasticidad es mayor en la relación salarios – empleo en el largo plazo.

Los cambios en la producción tienen más efectos sobre la demanda de trabajo calificado que sobre la de no calificado. El empleo no calificado es menos elástico a las variaciones del producto, como consecuencia de los cambios tecnológicos en el aparato productivo a partir de la apertura de los años 90.

Las consecuencias de los cambios estructurales de los años 90 fueron absorbidas por los trabajadores no calificados, entendiéndolo como una reducción en demanda de mano de obra de este tipo.

La crisis ocasionó cambios estructurales en la demanda de mano de obra expresados en una menor elasticidad empleo- producto y mayor elasticidad empleo- salario, “el crecimiento económico generó menos empleos en el pasado: jobless growth”<sup>10</sup>

Dentro de la búsqueda de estudios que se aproximen al tema que se está trabajando en el contexto regional, se encontró un estudio realizado por Maribel Castillo Caicedo; con el nombre de “*Demanda laboral industrial en el área metropolitana de Cali: un análisis entre 1995 y 2001*”; aquí se tomara la demanda laboral del sector industrial de Cali como un *Proxy* de la demanda laboral del sector privado de esta ciudad.

A través, de este estudio que fue realizado con base en modelización econométrica se encontró que para el sector industrial del área metropolitana de Cali lo que determina la demanda de trabajo es la producción y los salarios. De acuerdo a estos estudios se muestra que hay una alta elasticidad en la relación empleo-producto que para el corto plazo de 0.78 lo que demuestra la alta sensibilidad del empleo frente a los cambios en el producto.

Por otro lado, se observa que la elasticidad del empleo con relación al salario es de un -0.33. Para el largo plazo la elasticidad es mayor y se encuentra representada en 0.79; para Cali los sectores con mayor generación de empleo son los que más tecnología utilizan, (hay que recordar que la mano de obra calificada y la tecnología son complementarias).

El tema de la demanda de trabajo también fue encontrado para Bogotá en un estudio realizado por el “*Departamento administrativo de planeación distrital*”,

---

<sup>10</sup> ISAZA, Jairo y MEZA Carlos. Cambios estructurales de la demanda de trabajo en Colombia: un análisis econométrico de la demanda de trabajo entre 1984 y 2000. Bogotá : Universidad de la Salle, 2005. Diapositiva 34.

Subdirección Económica, de Competitividad e Innovación, con el nombre de "*Dinámica urbana análisis de la población y del mercado laboral en Santa Fe de Bogotá D.C. Econometría s.a.*" donde se muestra los determinantes de la demanda de trabajo para esta ciudad. A continuación se mostraran en el orden del estudio.

Antes que nada hay que decir que los principales sectores que demandaron mano de obra para esos años estuvieron representados en las grandes ramas de industria manufacturera, construcción y servicios no financieros."La participación de las ramas de industria manufacturera, y en menor medida de construcción, han venido disminuyendo su participación en el empleo total; y las ramas de comercio restaurantes y hoteles, y servicios financieros han aumentado su participación; mientras que la participación de las ramas de servicios no financieros y transporte no muestran ninguna tendencia definida."<sup>11</sup>

La demanda de trabajo en Bogotá depende fundamentalmente del crecimiento económico, PIB generado anualmente en la ciudad que es tomada como una variable Proxy de la demanda efectiva global. Otro factor determinante de la demanda de trabajo es el nivel de los salarios reales, es importante decir aquí que como el estudio se realizo con base en modelos econométricos, estos muestran que se presenta una elasticidad cercana a la unidad de la demanda de trabajo con respecto al PIB

Para la economía urbana en su conjunto (Empleo Total), la demanda de trabajo muestra una elasticidad cercana a la unidad con respecto al PIB global de la ciudad; y un efecto marginal negativo del salario relativo de mercado para trabajadores de baja calificación, con respecto al salario mínimo legal (medido por la relación Sal. Const. /Sal. Mín.). El nivel del salario mínimo legal no tiene una influencia significativa sobre el nivel de empleo global, posiblemente debido a que un aumento en dicho salario restringe el empleo en el sector asalariado de la economía, pero incrementa el empleo en el sector de trabajadores independientes, posiblemente en una magnitud similar<sup>12</sup>.

Luego de recolectar información sobre los determinantes de la demanda de trabajo en el Municipio de Pasto se encontró que no existen estudios centrados netamente sobre esta variable, pero que sin embargo existen estudios de desempleo y empleo en los cuales esta variable se encuentra inmersa, por

---

<sup>11</sup> DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN DISTRITAL. Análisis de la población y el mercado laboral en Santa Fe de Bogotá, Econometría S.A. [en línea]. En : Departamento Administrativo de Planeación Distrital. Subdirección de Competitividad e innovación Dinámica Urbana. Santa Fe de Bogotá : oct.1998 [consultada 21 nov. 2007]. Disponible en la dirección electrónica : [http:// www.dapd.gov.co/resources/sbh\\_analisis\\_poblacion.pdf](http://www.dapd.gov.co/resources/sbh_analisis_poblacion.pdf). p. 59

<sup>12</sup> DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN DISTRITAL, Op. cit., p.61.

ejemplo se encontró un “Informe de pasantía realizado en la Cámara de Comercio de Pasto sobre el empleo para el año 2001”, por Claudia Jackeline Barrera Castro, en el cual se caracteriza la variable demanda de trabajo de la siguiente manera; la mayor influencia sobre la generación de empleo está determinada por la calidad de la educación superior, así como también por el ambiente macroeconómico.

La inseguridad también se muestra como un freno para la contratación de mano de obra; algunas de las causas por las cuales no se demandó mano de obra para el año 2001 quedó establecido como la falta de experiencia, la escasez de mano de obra calificada y especializada, el hecho de que las personas no manejan la oratoria.

Continuando con estudios para Pasto se encontró que a partir de un estudio realizado; por Julio Cesar Riascos e Iván Fredy Erazo denominado “Principales determinantes económicos del desempleo en San Juan de Pasto 1989-2002” para Pasto acerca del desempleo, se puede observar que la tendencia de la demanda laboral para los años 1989-2001 presenta una muy leve tendencia al alza esto a consecuencia de la débil estructura productiva del municipio donde es posible observar que las actividades que se desarrollan son más que todo de carácter comercial.

Así también, el departamento nacional de estadística DANE y la Cámara de Comercio de Pasto en sus Anuarios Estadísticos realizan estudios de las diferentes variables del mercado laboral como tasa global de participación. Tasa de desempleo, tasa de ocupación, subempleo e informalidad; pero hay que resaltar que estos tan solo son de carácter descriptivo pues se encargan tan solo de mostrar indicadores mas no de realizar un análisis de esas cifras y de encontrar una justificación mas estructurada que conlleve a encontrar soluciones ante la problemática local y que se adecuen al contexto regional.

### **1.2.2 Planteamiento del problema**

Durante el periodo 2002-2006, Colombia muestra una tasa de desempleo con tendencia decreciente, la cual para el 2002 se situó en 15.7%, 14.1% para el 2003, 13.6% para 2004, 11.7% en el 2005 y 12,0% para el 2006. De igual manera el Municipio de Pasto presentó una tasa de desempleo con tendencia decreciente durante los años 2002-2006; para el 2002 esta tasa se ubico en 18.1%, en el 2003 en 18.1%, 2004 en 18.8%, 2005 en 14.9%, 2006 en 15.3%.<sup>13</sup> A pesar del notorio

---

<sup>13</sup> DANE. Encuesta Continua de Hogares: Total 13 ciudades y áreas metropolitanas: Promedio 12 meses enero-diciembre (2001-2006). [en línea]. En : Departamento Nacional de Estadísticas DANE. Bogotá : s.f. [consultada : 15 feb. 2008]. Disponible en la dirección electrónica: [http:// www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co)

\* Cálculos propios con base en la información de la Cámara de Comercio.

descenso de la tasa de desempleo durante los últimos años, esta aun se encuentra por encima del promedio nacional que para el 2006 fue del 12.0%.

En este panorama laboral, es importante conocer lo que ha venido sucediendo con la demanda de trabajo durante el periodo analizado, lo cual debido al comportamiento que presenta la tasa de ocupación total y la tasa de ocupación del sector privado del Municipio de Pasto. La primera según reporte del DANE ha presentado una tendencia decreciente; así mismo la tasa de ocupación del sector privado con base en la información que suministra la Cámara de Comercio de Pasto, de acuerdo al número de empleos que las empresas inscritas reportan anualmente; mostró una tendencia decreciente. Este comportamiento es muy preocupante pues su participación dentro de la tasa de ocupación total es muy pequeña los cálculos sugieren que dicha participación oscila entre 10.13% y 9.56%\* por lo cual se infiere que el resto de la población ocupada se encuentra trabajando en el sector gobierno.

Lo anterior indica que en el Municipio de Pasto no se cumplen los postulados del modelo neoliberal imperante en la actualidad, el cual establece que es el sector privado quien debe encargarse del dinamismo del sistema económico generando empleo de calidad, mientras que el Estado solo debe limitarse a generar un entorno económico propicio para el correcto funcionamiento del mercado.

A partir de esto y conociendo el comportamiento de la demanda de trabajo del sector privado, se hace necesario determinar las causas que han provocado tal conducta, para así tener un panorama más claro de la situación de tal variable del mercado laboral, puesto que una de las dificultades que presenta el estudio de la demanda de trabajo es el desconocimiento en relación a este tema ya que luego de realizar una revisión bibliográfica se pudo concluir que no existe ningún tipo de estudio concluyente para el Municipio de Pasto sobre la demanda laboral del sector privado; esto a su vez ha provocado la ausencia de políticas que logren una estabilidad y crecimiento sostenido de esta variable.

### **1.2.3 Formulación del problema**

¿Cuáles han sido los principales determinantes de la demanda de trabajo del sector privado en el Municipio de Pasto durante el periodo 2002-2006?

- ¿En qué grado el crecimiento económico del Municipio ha determinado la demanda de trabajo del sector privado en el Municipio de Pasto durante el periodo 2002-2006?
- En qué grado el salario mínimo nominal ha determinado la demanda de trabajo del sector privado en el Municipio de Pasto durante el periodo 2002-2006?



- ¿En qué grado los costos laborales no salariales han determinado la demanda de trabajo del sector privado en el Municipio de Pasto durante el periodo 2002-2006?

### 1.3 JUSTIFICACIÓN

El trabajo es uno de los factores productivos más importantes en cualquier modo de producción, ya que este es el que permite la transformación de cualquier tipo de bien o la prestación de un servicio, puesto que el trabajo no solo es de características físicas sino también intelectuales.

El trabajo puede ser remunerado o no, cuando se habla de un trabajo remunerado se hace referencia al empleo, este ha sido estudiado por el pensamiento económico desde sus inicios dada la importancia que tiene dentro del sistema económico ya que es el motor fundamental del crecimiento y desarrollo de un país, su ausencia implica consecuencias de tipo económico y social como las ocurridas en la crisis de los Estados Unidos en los años 30 y la crisis colombiana de 1999. Esto muestra la importancia del empleo a nivel mundial y regional por lo tanto cuando se habla de empleo necesariamente se debe hacer referencia a la demanda laboral, pues esta es la encargada absorber la oferta de trabajo en el mercado laboral. A pesar de su notable importancia esta variable no ha sido investigada en gran manera no obstante, es en esta donde se encuentran soluciones importantes al problema del desempleo.

Para el contexto local se tiene que San Juan de Pasto es una de las ciudades capitales con el más alto índice de desempleo del país según DANE, para el 2006 esta fue de 15.3% cifra superior a la media nacional que para el mismo año se ubicó en 12%; alrededor de este tema se han realizado estudios de tipo académico por parte de la Universidad de Nariño que han tenido gran relevancia como tesis y pasantías, así como también por parte de la Cámara de Comercio de Pasto. Sin embargo todos estos estudios a pesar de que hacen pausa para dirigirse a las variables oferta y demanda de trabajo, no se han enfatizado netamente sobre una de las dos fuerzas del mercado laboral.

Dada la importancia que la demanda laboral tiene sobre la economía se ha decidido enfatizar su estudio en la “Situación actual del empleo y principales determinantes de la demanda de trabajo por parte del sector privado en el Municipio de Pasto durante los años 2002-2006”, cuya importancia radica en que primero, no hay estudios específicos sobre la demanda de trabajo y segundo, dada la gran importancia que el sector privado tiene como generador de empleo dentro del municipio de Pasto, que en el año 2006 registraba un número de 28.265 empleos<sup>14</sup>, se hace perentorio ver su incidencia laboral en la región.

---

<sup>14</sup> CÁMARA DE COMERCIO DE PASTO. Anuario estadístico : Movimiento de registro público 2006. San Juan de Pasto : papeles & papeles. 2006. p.26.

Durante los últimos años la tendencia de la demanda de trabajo entendida esta como tasa de ocupación del Municipio de Pasto según el DANE ha tenido un comportamiento decreciente, mientras que la tendencia de la tasa de ocupación del sector privado ha sido creciente (ver grafica 5). Para comprender este fenómeno se hace necesario conocer la situación actual del empleo y las principales causas por las cuales el sector privado demanda empleo y a partir de ello proponer alternativas que continúen incentivando la demanda en el Municipio de Pasto.

## **1.4. OBJETIVOS**

### **1.4.1 Objetivo general**

Conocer los principales determinantes de la demanda de trabajo del sector privado en el Municipio de Pasto durante el periodo 2002-2006.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

- Conocer como el crecimiento económico ha influido sobre la demanda de trabajo del sector privado en el Municipio de Pasto durante el periodo 2002-2006.
- Analizar como el salario mínimo nominal ha influido sobre la demanda de trabajo del sector privado en el Municipio de Pasto durante el periodo 2002-2006.
- Conocer como los costos laborales no salariales han determinado la demanda de trabajo del sector privado en el Municipio de Pasto durante el periodo 2002-2006.

## **1.5 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.5.1 Universo de estudio**

La población objeto de estudio es el número de empresas matriculadas y renovadas en la Cámara de Comercio de Pasto al año 2007 con unos activos superiores e iguales a (\$6`000.000).

### **1.5.2 Espacio geográfico**

Se escogió el área del Municipio de Pasto para el presente estudio, ya que es la zona donde hay una mayor concentración de empleos generados por parte del sector privado, dentro del departamento de Nariño. Según la Cámara de Comercio

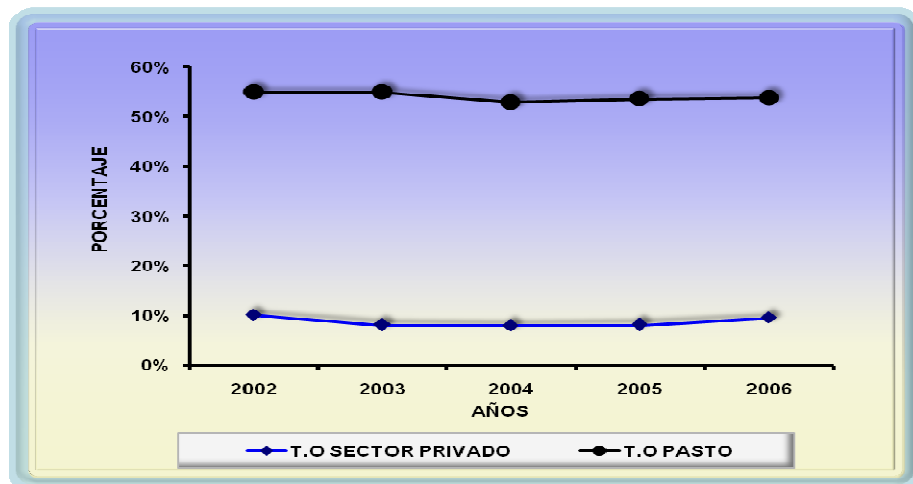
de Pasto, para el año 2006, de los 55.340 empleos del total del departamento de Nariño generados por el sector privado, 28.265 empleos se encuentran asentados en Pasto.

### 1.5.3 Tiempo

El tiempo de esta investigación se ajusta y se rige de acuerdo al proyecto denominado “Formulación de una política pública de empleo para el Municipio de Pasto 2002-2006” realizado por el Centro de estudios de desarrollo regional y empresarial CEDRE, ya que la presente investigación hace parte de los objetivos de dicho proyecto.

Adicionalmente, el periodo 2002-2006 fue escogido teniendo como parámetro el comportamiento que ha tenido la tasa de ocupación global del Municipio, según datos del DANE esta ha presentado una tendencia decreciente. Para este mismo lapso de tiempo la tasa de ocupación del sector privado calculada por esta investigación ha mostrado un comportamiento creciente (ver grafica 5) generando para el año 2006, 28.265 empleos<sup>15</sup>; a pesar de este ligero repunte, su participación dentro del total de la tasa de ocupación aun es mínima (ver anexo A), de acuerdo a lo anterior su estudio es de trascendental importancia.

**Grafica 5. Tasa de ocupación Pasto y Sector Privado 2002-2006**



Fuente: Cálculos propios con base en información del DANE y Cámara de Comercio de Pasto.

<sup>15</sup> CÁMARA DE COMERCIO DE PASTO. Anuario estadístico. Op. Cit., p. 24.

## 1.6 MARCO DE REFERENCIA

### 1.6.1 Marco teórico

*“Los trabajadores son algo más que factores de producción abstractos. La economía está pensada principalmente para proporcionar a los individuos un buen empleo con un elevado salario con el fin de que puedan comprar las cosas que necesitan y quieren. Los trabajadores necesitan comer, pero también tienen sentimientos, por lo que es lógico que nos preocupe la cantidad de empleo y su calidad.”*

Paúl Samuelson

El mercado laboral como cualquier otro mercado está compuesto por una oferta, una demanda y por supuesto unos precios, que para el caso del mercado laboral son los salarios.

La demanda laboral también conocida como demanda de trabajo es aquella que la realizan los empresarios y en algunos casos también el estado; aunque hay que reconocer que sobre todo en la actualidad hay muchas personas que tiene la habilidad de crear su propio empleo.

Por el otro lado se encuentra la oferta laboral u oferta de trabajo que es aquella que ejecutan los trabajadores al poner su mano de obra al servicio del empresario, en términos técnicos la oferta laboral también es conocida como la población económicamente activa.

Los salarios resultan de la interacción de la oferta y la demanda laboral; teniendo claro por supuesto que tal interacción en muchos casos no es totalmente libre pues la intervención del estado bajo el concepto de salario mínimo distorsiona de alguna manera el pleno funcionamiento de este mercado.

La importancia de estudiar el mercado laboral se ve explicado porque es sin duda uno de los más complejos e inestables en el sentido de que refleja un factor muy importante y es la calidad de vida de acuerdo a los ingresos que puedan recibir los trabajadores a cambio de la venta de su fuerza de trabajo.

### 1.6.1.1 Adam Smith (1723-1790)

**Figura 1. Adam Smith**



Fuente. Biblioteca Virtual de Economía. EMVI. Versión CD.

Según Smith la demanda de mano de obra se presenta por, el ahorro como esa parte del ingreso que no se consume (por supuesto luego de haber hecho la compra de materias primas y haber dejado lo necesario para vivir según sea el caso) y que decide dedicarlo a producir en el sentido de que es invertido para la contratación de mano de obra o prestado para que este rente intereses.

Ahora la importancia del ahorro radica, según Smith en que dependiendo de la cantidad que de este haya se realizara la demanda de mano de obra; pues con el ahorro traducido en acumulación se contratará trabajadores y si la ganancia obtenida del trabajo de estos vuelve y genera un excedente nuevamente contratará trabajadores generándose así un círculo virtuoso.

Como se acabo de ver uno de los motivos que lleva a la demanda de mano de obra en Smith es el ahorro (excedente) pero además de este existen otros motivos como son una *demanda efectiva insatisfecha* que presionara al alza en el precio de los artículos, esta alza hará que se demande mas mano de obra para aprovechar las mayores ganancias provocadas por los mayores precios.

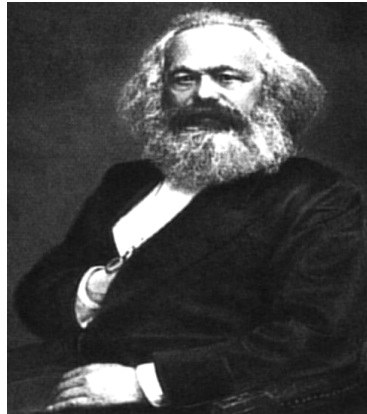
La demanda de trabajo depende también de la cantidad de fondos disponibles para pagar salarios, estos fondos son de dos tipos: excedente de ingresos después de lo destinado para la subsistencia y excedente del capital después de lo necesario para las actuales actividades de producción.

Partiendo de lo anterior es posible establecer que la demanda de trabajo aumenta solo cuando los ingresos y el capital de un país se incrementan por lo tanto la demanda no puede subir si no se presenta el crecimiento de la riqueza.

Teniendo como una condición *sine qua non* que la demanda de trabajo solo se incrementa cuando se incrementa la riqueza nacional, de allí radica la importancia del crecimiento económico de las naciones (PIB).

### 1.6.1.2 Carlos Marx (1818-1883)

**Figura 2. Carlos Marx**



Fuente. Biblioteca Virtual de Economía. EMVI. Versión CD.

Para este autor existe una relación inversamente proporcional entre la masa de plusvalía y la tasa real de salarios por lo cual los empresarios se ven estimulados a una mayor contratación de mano de obra cuando los salarios son bajos debido a que esto implica menores costos y una mayor tasa de plusvalía.

Ahora, es importante recordar que el capital está compuesto por capital variable y capital constante. El capital variable es la magnitud del valor real de los salarios o es la parte de capital con la cual se adquiere la fuerza de trabajo. El capital constante es el capital invertido total menos el capital variable, en otras palabras es el capital invertido en medios de producción que no incluye fuerza de trabajo.

Entre mayor capital variable se generara una mayor masa de plusvalía o ganancia. Por lo tanto los empresarios se ven impulsados a invertir más en capital variable, es decir, a demandar mas fuerza de trabajo sin que el capital constante participe en la producción de plusvalía y al aumentar el capital variable disminuye el constante. En Marx “la acumulación del capital supone por tanto un aumento del proletariado”;<sup>16</sup> en otras palabras la mayor demanda de trabajo depende de una mayor acumulación de capital.

Otro factor que para Marx determina la demanda de trabajo del capitalista es el incremento de la riqueza de una sociedad, tanto que Marx afirma que “Esta

---

<sup>16</sup> MARX, Carlos. Critica de la Economía Política. 2. ed. Bogotá : Fondo de Cultura Económica. 1977.

situación es la única propicia para el obrero”<sup>17</sup>. Puesto que es aquí donde aparece la competencia capitalista y por lo tanto la demanda de obreros excede a la oferta.

### 1.6.1.3 Alfred Marshall (1842-1924)

**Figura 3. Alfred Marshall**



Fuente. Biblioteca Virtual de Economía. EMVI. Versión CD.

Marshall establece que la demanda de cualquier factor de producción se deriva del incremento de la demanda del producto en el cual se utilizan tales factores de producción; por lo cual se puede deducir que la demanda de mano de obra se incrementa, si lo hace la demanda del producto en la cual esta interviene, a esta demanda se la conoce como *demanda derivada*.

Aquí se establece que los empresarios tienden a demandar mayor mano de obra en los tiempos de auge con el fin de ampliar la producción y aprovechar la coyuntura que por lo general se expresan en mayores precios.

Marshall expresa que los trabajadores tratan de prever el tipo de mano de obra que se va a requerir por lo cual tratan de preparar a sus hijos para los futuros oficios pero a pesar de que tratan de hacer las mejores aproximaciones no siempre ocurre porque los cambios técnicos y tecnológicos lo van haciendo más rápido de lo que ellos están preparados.

Partiendo de lo anterior se puede establecer que la demanda de mano de obra en este caso depende de los cambios tecnológicos que van ocurriendo y por lo tanto esta demanda también es selecta y se dirige a los más preparados puesto que estos poseen las capacidades para desarrollar los nuevos procesos productivos que están inmersos en cambios tecnológicos.

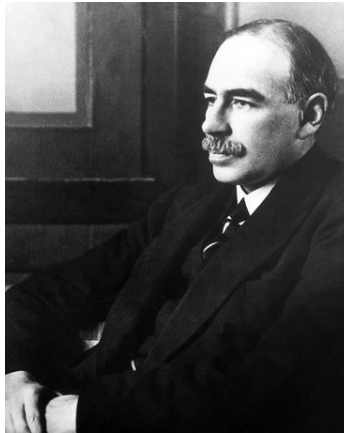
---

<sup>17</sup> MARX, Carlos. Manuscritos: Economía y filosofía. (Traducción, introducción y notas de Francisco Rubio Llorente.) Madrid: Alianza Editorial, 1974. p. 54.

Marshall es la representación de la escuela neoclásica, por lo cual tanto él como sus colegas daban como preestablecido que uno de los factores más importantes que determinaban la demanda de trabajo era el nivel de los salarios y que entre estos dos existía una relación inversa, por lo cual una reducción en estos permitiría una mayor contratación mientras que un incremento en estos provocara una reducción en la demanda trabajo; los neoclásicos trabajan con el concepto de pleno empleo pues afirman que siempre hay un salario disponible para que trabajen así sea bajo por lo cual si no trabajan lo hacen por su voluntad, este concepto se explica a partir de la idea dada anteriormente.

#### **1.6.1.4 John Maynard Keynes (1883-1946)**

##### **Figura 4. John Maynard Keynes**



Fuente. Biblioteca Virtual de Economía. EMVI. Versión CD.

Dentro de los postulados de Keynes es posible establecer que la demanda de mano de obra depende de varios factores que se irán mostrando paulatinamente; pero antes de eso se mostrara algunas convenciones preestablecidas por el mismo Keynes a fin de mostrar de una mejor manera las relaciones existentes entre las distintas variables.

Donde:

Z=costo de producción vía salarios.

N=cantidad de empleados.

D=ganancia por contratación de empleados

A partir de lo anterior si  $D > Z$ , el empresario aumentara el empleo por encima de N. Si la ganancia que resulta de la contratación de obreros es mayor que el costo de invertir en estos (salarios) entonces el empresario demandara mayor mano de obra.



Ahora la demanda de mano de obra estará determinada por la interrelación de la oferta global y la demanda global debido a que en tal punto el empresario alcanza su máxima ganancia (D) por lo cual D' ubicada en este punto es la demanda efectiva.

Teniendo como base lo anterior es posible establecer que un incremento en la demanda efectiva hará que se incremente la demanda laboral.

La demanda de mano de obra así mismo también va a depender de las expectativas tanto de corto como de largo plazo, expresadas así: si se refiere a expectativas de corto plazo establece que: "el precio que un manufacturero puede esperar obtener de su producción terminada (desde su punto de vista) cuando se encuentra lista para ser vendida a otra persona".<sup>18</sup>

Las expectativas de largo plazo son entendidas como la ganancia esperada en forma de rendimiento futuro ya sea cuando compra producción terminada o cuando produce.

Por lo cual unos altos rendimientos esperados (ganancias) se traducirán en un determinado volumen de inversión que va a ser otro de los determinantes de la demanda de trabajo ya que esta será la encargada de absorber la cantidad de ahorro existente en el mercado que ha provocado un excedente en los inventarios y por lo tanto una tasa de desempleo, por lo cual la inversión volverá el dinamismo a la economía produciendo más y contratando una mayor cantidad de mano de obra.

Es importante expresar aquí que el cambio en las expectativas produce efectos sobre la ocupación pero en un periodo de tiempo considerable, debido a que cuando se producen estos cambios en las expectativas los efectos no son inmediatos independientemente de si las expectativas son de corto plazo o de largo plazo pues el abandono o contratación no serán automáticos.

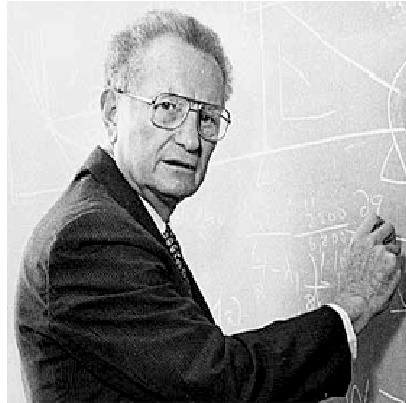
Otro de los factores por los cuales se presenta una mayor demanda de obra es por un incremento en los precios debido a que los empresarios consideran un incremento en los precios como un incremento en la producción por lo tanto con el fin de aprovechar unas mayores ganancias los empresarios producen más para lo cual requieren una mayor mano de obra.

---

<sup>18</sup> KEYNES, John Maynard. La Teoría General de la Ocupación, el Interés y el Dinero. México: Fondo de Cultura Económica. 1943. p. 50.

### 1.6.1.5 Paul Samuelson (1915)

**Figura 5. Paul Samuelson**



Fuente. Biblioteca Virtual de Economía. EMVI. Versión CD.

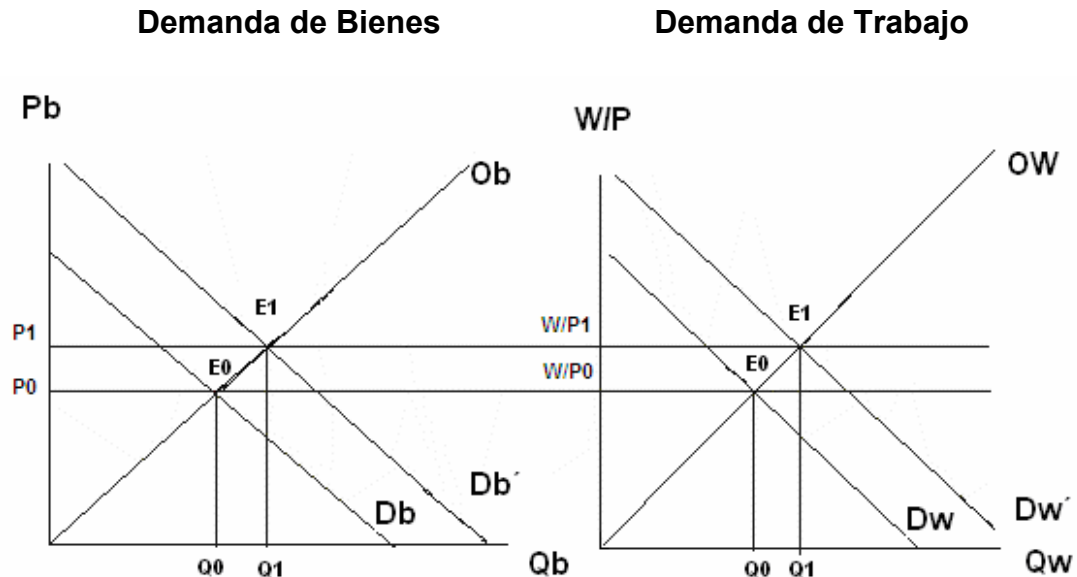
La teoría de Samuelson se encuentra bajo un enfoque microeconómico donde se muestra que la demanda de trabajo depende de la productividad marginal del trabajo o en otras palabras depende de la cantidad en que se incrementa la producción ante un incremento en el factor trabajo.

Por otra parte también se encuentra que la demanda de los factores productivos es derivada e interdependiente, por lo tanto y teniendo como parámetro tal postulado es posible aplicar este concepto perfectamente a la demanda de trabajo.

La demanda de trabajo derivada expresa que la demanda de trabajo por parte de las empresas, se deriva de la demanda de bienes por parte de los consumidores; hay que recordar que esta premisa no es nueva puesto que Marshall en sus principios de economía ya lo había planteado. Teniendo como base la teoría de la demanda derivada es fácil entender porque la curva de demanda de trabajo se deriva de la curva de demanda de bienes. Es importante decir que dependiendo del tipo de elasticidad que reflejen los bienes (elástica, inelástica ó unitaria), esta misma elasticidad la reflejara la demanda de trabajo. (ver grafico 6)

Un incremento en la demanda de bienes, produce un incremento en la demanda de trabajo.

## Grafica 6. Demanda derivada



Fuente: Paúl Samuelson. Economía.

### Interdependientes:

Dado que la productividad de un factor depende de la productividad de otro, y que los factores por si solos ya sea capital, trabajo, tierra ó tecnología no pueden llevar a cabo un proceso productivo, es importante decir que debe existir una clara interdependencia entre ellos. Pero para llevar a cabo el análisis de la demanda de trabajo se recurre al proceso de abstracción, haciendo de cuenta que es posible separar los factores de producción uno de otro para su medición.

De acuerdo a lo anterior en el análisis de la demanda de trabajo, se encuentra que esta depende también del ingreso que se pueda generar a través de su producto marginal, que no es otra cosa que el ingreso adicional generado por el incremento en el factor trabajo *ceteris paribus*.

Ahora el ingreso del producto marginal del trabajo (IPML) se lo obtendrá a partir de multiplicar el ingreso marginal (IM) generado por las ventas del producto marginal que se produjo por la adición en el factor trabajo y esto por el producto marginal (PM L).

$$\text{Ingreso del Producto Marginal del Trabajo} \\ \text{IPM L} = \text{IM} \times \text{PML}$$

Teniendo en cuenta que se trabaja bajo el supuesto de competencia perfecta, se tendrá que:

P=precio

### Ingreso del Producto Marginal del Trabajo

$$P=IM$$

$$IPM L= P \times PML$$

El empresario teniendo en cuenta su propósito que es la ganancia, deberá demandar trabajo solo hasta que el ingreso que este factor genera, sea igual al costo de contratación, ó como la teoría lo plantea hasta el punto en el cual el costo marginal sea igual al ingreso marginal.

#### 1.6.1.6 Milton Friedman (1912-2006)

##### Figura 6. Milton Friedman



Fuente. Biblioteca Virtual de Economía. EMVI. Versión CD.

Friedman, hace referencia a dos condicionantes que determinan la demanda de trabajo, la tasa de salario real y la seguridad social.

Para el autor lo que asegura una mayor demanda de trabajo es la disminución en los salarios reales ya que este salario es conocido por el empresario tanto nominales como reales, es posible concluir entonces que el empresario tiene una mayor información que el trabajador lo cual le permite en un momento determinado tomar una mejor decisión a la hora de contratar un mayor número de trabajadores.

Ahora, la tasa de salario mínimo según Friedman es una forma de intervención del Estado en la economía ya que obstaculiza el libre mercado, además hay que tener en cuenta que para el empresario el salario es un costo por lo tanto si este es muy elevado se obstruye la demanda de trabajadores provocando altas tasas de desocupación, dado que los empresarios a altas tasas de salario no desean contratar mano de obra.

Así mismo las organizaciones sindicales son otra causa de las alzas en los salarios, al imponer un salario mínimo como un precio monopolista se obstruye el libre mercado, esto a su vez dificulta la generación de empleo, ya que “esos salarios más altos se obtienen a expensas de otros trabajadores que ven reducidas su oportunidades”<sup>19</sup>.

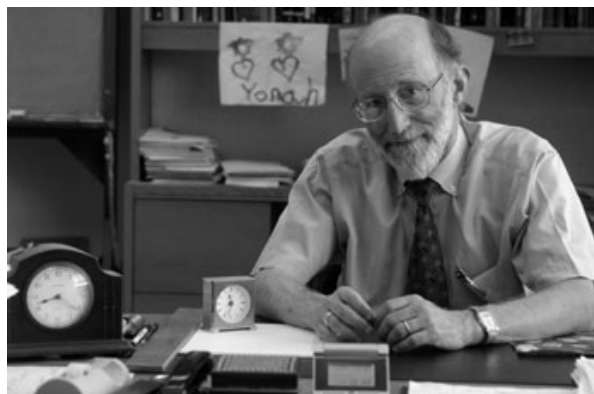
Por lo cual si tanto el estado como los sindicatos interviene en el mercado de trabajo tendiendo a fijar o a afectar determinados precios como es el caso del salario restringen el libre juego del mercado y además desincentivan la generación de empleo esto se asemeja a una simple ley de demanda en la cual un aumento de los precios disminuye la demanda en este caso de trabajo.

Otro factor condicionante que resalta Friedman y que impide que los empresarios contraten trabajadores y que además desanima a la gente en búsqueda de trabajo hace referencia al tema de Seguridad Social, “los pagos a la seguridad social son una combinación de un impuesto particular y un programa concreto de pagos obtenidos mediante transferencia”<sup>20</sup> lo que esto ocasiona es un costo a los empresarios al encarece aun más la nomina y desincentiva la contratación de más empleado.

Para el autor se debe conseguir aumentos del salario a través del mercado y derivados de la competencia, los trabajadores competirán entre sí por obtener los mejores puestos de trabajo por lo tanto los salarios provendrán de la mayor productividad, de los mayores conocimientos y de la mayor preparación, lo que importa entonces es generar puestos de trabajo productivos y competitivos.

#### 1.6.1.7 Daniel Hamermesh (1943)

##### Figura 7. Daniel Hamermesh



Fuente. Biblioteca Virtual de Economía. EMVI. Versión CD.

<sup>19</sup> FRIEDMAN, Milton y Rose. La libertad de Elegir. Hacia un nuevo liberalismo económico. Barcelona : Grijalbo. 1981. p.342.

<sup>20</sup> FRIEDMAN. Op cit., p. 151.

Este autor forma la teoría de la demanda de trabajo teniendo como parámetro varios estudios de caso a través de los cuales se evidencia el impacto de diferentes variables sobre la demanda de trabajo; para este autor “la demanda de trabajo puede definirse como el conjunto de decisiones que los empresarios deben tomar en relación a sus trabajadores, esto es, la contratación, los salarios y las compensaciones, los ascensos y el entrenamiento” (Hamermesh 1993: Pág. 3)”<sup>21</sup>.

Este autor hace énfasis en los factores microeconómicos que impactan directamente la demanda de trabajo como es el caso del salario mínimo, un incremento del salario, al ser este un costo de producción disminuye la demanda de trabajo ya si el aumento es muy alto disminuye la rentabilidad del empresario, cuando se incrementa el salario esto no significa realmente que mejore la calidad de vida de los trabajadores, ya que un aumento de este tipo solo favorecerá a quien recibe el salario mínimo y ocasionara una desventaja a otras personas puesto que disminuye las posibilidades de acceder a un trabajo debido a que los empleadores no pueden contratarlos porque esto implicaría un mayor costo que en el largo plazo muchas veces es insostenible provocando de este modo reducciones en la nomina.

Otra variable que impacta la demanda de trabajo son los costos extra-salariales entre los que sobresalen los costos de las horas extras, los costos de indemnización por despido y las cargas parafiscales. Cuando los costos no salariales se incrementan se presenta una tendencia a reducir la demanda de mano de obra.

Dentro de los aportes de a la teoría de Hamermesh la demanda de trabajo se destaca la preferencia por trabajadores menos calificados siempre y cuando los empleadores se vean estimulados por una reducción de impuestos y de otros costos no salariales, lo que a su vez genera una inclinación hacia la contratación de mano de obra no calificada, que de otro modo no se contrataría.

## **1.6.2 Marco Conceptual**

### **Contrato a término Definido:**

Según el Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años pero es renovable indefinidamente.

---

<sup>21</sup> HAMERMESH, Daniel. Labor Demand., citado por ISAZA CASTRO Jairo Guillermo y MEZA CARVAJALINO Carlos Arturo. Cambios Estructurales de la Demanda de Trabajo en Colombia: un análisis entre 1984-I y 200-IV. (en línea). En : Eumed. Bogotá : oct 2004 (consultada : 30 ene.2008). Disponible en la dirección electrónica: [http:// www.eumed.net/cursecon/ecolat/co/](http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/co/). p. 7.

**Contrato a término Indefinido:**

Este tipo de contrato se lo hace de forma verbal y no se conoce con exactitud la duración del contrato.

**Costos laborales no salariales:**

Son aquellos costos que asume el empleador, diferentes al salario y están clasificados como beneficios, los beneficios, las contribuciones a la seguridad social y las contribuciones parafiscales.

**Demanda Derivada:**

Es el cambio en la demanda de los factores productivos; capital y trabajo, inducido por el cambio en la demanda de bienes o servicios.

**Demanda Efectiva:**

Es aquella que realizan las personas que se ven beneficiadas del mercado a través de la renta, la ganancia y los salarios, se le llama demanda efectiva porque basta para efectuar la oferta de los artículos puestos en el mercado.

**Demanda Global:**

Relación entre las ganancias que el empresario espera recibir y la contratación de una determinada cantidad mano de obra.

**Demanda laboral:**

Muestra la cantidad de plazas laborales que efectivamente pueden generar las empresas.

**Desocupados (DS):**

Según el DANE son desocupadas las personas mayores a 10 años que en la semana de referencia buscaron ejercer una actividad, en la producción de bienes y servicios, o sea:

- Las que en dicha semana realizaron cualquier actividad tendiente a la consecución de un trabajo (desempleo abierto).
- Las que durante el periodo de referencia no hicieron ninguna diligencia para buscar trabajo, pero que lo buscaron anteriormente alguna vez y aún están interesados en trabajar (desempleo disfrazado).
- Personas sin empleo que durante el periodo de referencia estuvieron esperando los resultados de solicitudes de un trabajo que deberán comenzar en época posterior al periodo de referencia de la encuesta.

**Gran empresa:**

Según la ley 905 de 2004, se considera aquella cuya planta de personal sea superior a los 200 trabajadores, con unos activos mayores a 15000 SMMLV.

**Informalidad:**

Según el DANE se considera informalidad a aquella modalidad de empleo en donde no existen las garantías básicas laborales, en la mayoría de veces, las garantías básicas para el bienestar del trabajador, como la protección social, el ingreso adecuado y la estabilidad, son muy precarias, o en el peor de los casos, no existen.

**Microempresa:**

Según la ley 905 de 2004, se considera dentro de este grupo una planta de personal no superior a los diez trabajadores y con unos activos totales excluidos la vivienda por un valor inferior a 500 SMMLV.

**Mediana empresa:**

Según la ley 905 de 2004, se considera aquella cuya planta de personal está entre 51 y 200 trabajadores, con unos activos totales por valor de 5001 y 3000 SMMLV.

**Ocupado:**

Según el DANE, son las personas que se encuentran ocupadas por tiempo completo y tiempo parcial y también aquellas que se encuentran subempleadas ya sea por horas o porque tienen un empleo inadecuado; y se caracterizan porque durante la semana de referencia, participaron en el proceso de producción de bienes y servicios, es decir, las personas de 10 años y más, que durante la semana de referencia se encontraban: trabajando por lo menos una hora remunerada en dinero o en especie en la semana de referencia; que no trabajaron en la semana de referencia, pero tenían un trabajo o los trabajadores familiares sin remuneración que trabajaron en la semana de referencia por lo menos 1 hora.

**Oferta Global:**

Relación entre el precio de contratación de mano de obra y la cantidad de mano de obra contratada.

**Oferta laboral:**

Refleja la cantidad de personas dispuestas a trabajar.



**Pequeña empresa:**

Según la ley 905 de 2004, se considera pequeña empresa a aquella cuya planta de personal se encuentra entre 11 y cincuenta trabajadores; con unos activos totales por valor entre 501 y 5000 SMMLV.

**Población económicamente activa (PEA):**

Según el DANE, es la fuerza laboral conformada por las personas en edad de trabajar que trabajan o están buscando empleo.

**Población en edad de trabajar (PET):**

Según el DANE es la población constituida por las personas de 12 años y más en las zonas urbanas y 10 años y más en las zonas rurales. Se divide en la población económicamente activa y población económicamente inactiva.

**Población económicamente inactiva:**

Según el DANE, esta comprende a todas las personas en edad de trabajar que en la semana de referencia no participan en la producción de bienes y servicios porque no necesitan, no pueden o no están interesadas en tener actividad remunerada. A este grupo pertenecen estudiantes, amas de casa, pensionados, jubilados, rentistas, inválidos (incapacitados permanentemente para trabajar), personas que no les llama la atención o creen que no vale la pena trabajar.

**Población ocupada en el sector informal:**

Según el DANE, se clasifican como trabajando en el sector informal a las personas que cumplan con las siguientes características: que trabajan en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta diez personas en todas sus agencias y sucursales; los empleados del servicio doméstico y los trabajadores familiares sin remuneración; los trabajadores por cuenta propia excepto los trabajadores independientes profesionales como Médicos, Abogados, Odontólogos, Ingenieros, etc. ; los empleados y obreros particulares que laboran en empresas de hasta 10 trabajadores; los patronos o empleadores que ocupen hasta 10 trabajadores; se excluyen de este sector los obreros y empleados del gobierno.

**Salud Ocupacional:**

Según el Ministerio de la Protección Social, es el conjunto de actividades orientadas a la búsqueda del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en su labor. Es también la inversión que hace la empresa para garantizar salud integral del recurso humano, de la organización, obteniendo un equipo de trabajo saludable, con alto rendimiento y posicionamiento de la empresa en el mercado.

### **Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP):**

Según el ministerio de la protección social el SGRP está encaminado hacia la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, a través de la capacitación, divulgación y promoción de normas y procedimientos seguros, asistencia médica y económica por los efectos y consecuencias de los eventos laborales.

### **Subempleo:**

Según el DANE, son los ocupados que quieren y pueden trabajar más tiempo porque: a) Tienen una jornada de trabajo inferior a 2/3 partes de la jornada legal (subempleo por insuficiencia de horas); b) Consideran que sus ingresos no son suficientes para atender sus gastos normales (insuficiencia por ingresos); c) juzgan que la ocupación que están desempeñando no está de acuerdo con su profesión o entrenamiento, por lo cual pueden estar teniendo una baja productividad (insuficiencia por competencias).

### **Tasa de desempleo:**

Es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (DS), y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA).

### **Tasa global de participación:**

Es la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar; es decir es el porcentaje de población que sale al mercado a ofrecer su fuerza de trabajo.

### **Tasa de Ocupación:**

Según el DANE es la relación porcentual entre la población ocupada (OC) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET).

### **Tasa de ocupación sector privado:**

Es el porcentaje de población que se encuentra ocupada dentro del sector privado; esta se obtiene a partir de multiplicar la tasa de ocupación por el total de la población económicamente activa ahora el número de empleos generados por la empresa privada se lo divide por el resultado obtenido anteriormente y se obtiene la tasa de ocupación del sector privado.

## **Tasa de subempleo:**

Según el DANE, es la relación porcentual entre el número de personas subempleadas (S), y el de personas que integran la fuerza laboral (PEA). Está compuesta por: tasa de subempleo por insuficiencia de horas, tasa de subempleo por condiciones de empleo inadecuado, tasa de subempleo competencias, tasa de subempleo por ingreso.

### **1.6.3 Marco Contextual**

#### **Colombia:**

Está ubicada en el Cono Sur del continente americano; con una población de 44'096.384 millones de habitantes de acuerdo al género 20'336.117 son mujeres y 21'132.267 son hombres<sup>22</sup>, esta bañada por dos océanos, presenta diversos climas por lo cual sus suelos son propicios para el cultivo de una gran variedad de productos así mismo presenta una biodiversidad inigualable debido a su ubicación geográfica; en relación a la estructura de su economía, Colombia ha ido cambiando en la medida que han pasado los años es así como para el año 2005, está conformada por un sector primario que aporta al PIB un porcentaje de 18.35% mientras que la industria aporta con el 14.61% y los servicios con el 37.86<sup>23</sup>; en referencia al mercado laboral presenta una tasa global de participación con tendencia decreciente ya que para el año 2002 era de 61.5% mientras que para el año 2006 se ubico en 58.4% lo que representa una caída de 3.1 puntos porcentuales; mientras que la tasa de ocupación ha presentado un comportamiento casi constante con una leve tendencia decreciente esta para el año 2002 era de 51.8% mientras que para el año 2006 se ubicó en 51.3%, para este mismo periodo de tiempo la tasa de desempleo ha presentado un comportamiento favorable ya que esta tasa ha presentado una caída pasando de un 15.7% en 2002 a un 12.0% en el año 2006,<sup>24</sup> con esto es posible concluir que el desempleo en Colombia se ha reducido como consecuencia de la reducción de la tasa global de participación.

Así también del empleo generado por la economía colombiana, en el cuarto trimestre del año 2006 se concentra principalmente en el sector terciario con un

---

<sup>22</sup> DANE. Censo 2005. [en línea]. En : Departamento Nacional de Estadísticas DANE. Bogotá : s.f [consultada : 12 may. 2008]. Disponible en la dirección electrónica: [http:// www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co).

<sup>23</sup> DANE. Colombia, indicadores de valor agregado, como porcentaje del PIB (%) 1970-2005. [En línea]. En : Departamento Nacional de Estadísticas DANE. Bogotá : s.f [consultada : 12 may. 2008]. Disponible en la dirección electrónica: [http:// www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co).

<sup>24</sup> DANE. Encuesta Continua de Hogares: Total nacional. Promedio 12 meses enero-diciembre (2001-2006). [en línea]. En : Departamento Nacional de Estadísticas DANE. Bogotá : s.f [consultada 11 may. 2008]. Disponible en la dirección electrónica: [http:// www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co).

67%, seguido del sector secundario con el 21% y por último el sector primario con un 11.92%<sup>25</sup>.

### **Pasto:**

Capital del departamento de Nariño, se encuentra situada sobre el Valle de Atriz al pie del Volcán Galeras, a 795 kilómetros al sur occidente de la capital de la República. Limita al norte con La Florida, Chachagüí y Buesaco, por el sur con el Departamento de Putumayo y Funes, por el oriente con Buesaco y el Departamento de Putumayo y por el occidente con Tangua, Consacá y La Florida. Su altura sobre el nivel del mar es de 2.559 metros, la temperatura media es de 14 grados centígrados, su área es de 1.181 kilómetros cuadrados y su precipitación media anual es de 700 milímetros. El área urbana está dividida en 12 comunas y la zona rural está compuesta por 14 corregimientos: Buesaquillo, Cabrera, Catambuco, El Encano, Genoy, Gualmatan, La Caldera, La Laguna, Mapachico, Mocondino, Morasurco, Jamondino, Obonuco y Santa Bárbara.

Pasto, está conectado hacia el norte por vía terrestre con Cali y hacia el sur con Ipiales en la frontera y la república del Ecuador; hacia el occidente la ciudad se comunica con el puerto de Túmaco sobre el océano Pacífico por medio de una carretera pavimentada de 284 km, y hacia el oriente con Mocoa en departamento del Putumayo con una carretera de aproximadamente 145 Km. En cuanto a transporte aéreo Pasto cuenta con el Aeropuerto Antonio Nariño ubicado a 35 km de la ciudad, en la localidad de Chachagüí.

La geografía de Pasto está caracterizada por un relieve que es muy variado, presenta terrenos planos, ondulados y montañosos. Como principales accidentes orográficos se encuentran: el Volcán Galeras, a 4.276 metros sobre el nivel del mar, el Cerro Bordoncillo, Morasurco, Patascoy, Campanero, Alcalde, Pan de Azúcar, Putumayo. Se presentan pisos térmicos medios, fríos y páramos. Además El Municipio de Pasto está rodeado por ríos como: El Río Bobo, Jurado, Esteros, Guamuez, Alísales, Opongoy, Pasto, Patascoy y presenta una de las lagunas más importantes en Colombia como es la laguna de La Cocha, que vierte sus aguas al Río Putumayo otra laguna destacada es La Coba Negra.

Según el Censo del DANE del año 2005 el municipio de Pasto cuenta con una población de 383.846 habitantes de los cuales el 446.9 % son hombres y el 53.1% son mujeres; de esta población el 1.6% se reconocen como raizal, palenquero, negro, mulato afrocolombiano o afrodesendiente y el 0.8% de la población se

---

<sup>25</sup> DANE. Población cesante según rama de actividad económica anterior y sexo, en miles. Total Nacional (2001-2006). [en línea]. En : Departamento Nacional de Estadísticas DANE. Bogotá : s.f [consultada 11 may. 2008]. Disponible en la dirección electrónica : [http:// www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co).

declara indígena. Además, el 43% de la población es soltera el 28.7% de la población es casada y el 14% vive en unión libre<sup>26</sup>.

En el contexto económico, Pasto cuenta con actividades económicas en el sector urbano como el comercio, los servicios y la industria, destacándose el procesamiento de alimentos y bebidas, las artesanías como talla en madera, barnices, muebles, cerámicas, que se caracterizan por su perfección y belleza. El sector rural depende de la agricultura y la ganadería, siendo los principales productos la papa, maíz, fique, cebolla junca, trigo, frijol; en el sector ganadero se destaca el ganado bovino y su producción lechera, así mismo en la actualidad está tomando fuerza la producción de trucha arco iris en estanque. Dentro del mercado laboral la tasa global de participación ha mostrado una tendencia decreciente para el año 2002 se ubico en 67.1% y para el 2006 en 63.1%; por otra parte la tasa de ocupación de Pasto ha presentado una tendencia decreciente pasando de 54.9% en el 2002 a 53.8% en el 2006<sup>27</sup>. Es importante aclarar que el sector privado del Municipio de Pasto, participa en el empleo total con un promedio de 20.47%.\* (Ver anexo B) La tasa de desempleo del Municipio de Pasto se ubico para el 2002 en 18.1% y para el 2006 fue de 15.3% aunque esta tasa ha presentado una tendencia decreciente su promedio es aún muy alto y supera el promedio nacional del 12%<sup>28</sup>.

En relación al aspecto histórico esta ciudad que fue conocida inicialmente como La Villaviciosa de la Concepción cuando Sebastián de Belalcázar en 1537 la fundo en el sitio que hoy es ocupado por la población de Yacuanquer. En 1539, Lorenzo de Aldana la traslada a su actual localización, el Valle de Atriz. En Valladolid (España) el día 17 de junio de 1559, le fueron concedidos a Pasto el escudo de armas, en dos cédulas reales distintas firmadas por la princesa Doña Juana, hermana del rey Don Felipe II y el cual consta de un castillo de plata y a los lados cuatro leones de oro, debajo de dicho castillo sale un río de aguas azules y blancas que atraviesa entre árboles verdes, un campo amarillo y suelo verde y el nombre de ciudad como San Juan de Pasto que sigue siendo el oficial. La ciudad ha sido centro administrativo, cultural y religioso de la región desde la época de la colonia. Para 1904 con la creación del departamento de Nariño, la ciudad de Pasto es nombrada la capital del departamento.

En lo relacionado con educación y analfabetismo se tiene que el 92.1% de la población mayor a 5 años y mas saben leer y escribir. En cuanto a asistencia escolar 58% de la población entre 3 y 5 años asiste a una institución educativa

---

<sup>26</sup> DANE. Censo 2005. Op. cit.,

<sup>27</sup> DANE. Encuesta Continua de Hogares. Total 13 ciudades y áreas metropolitanas. Promedio 12 meses enero- diciembre (2001-2006). [en línea]. En : Departamento Nacional de Estadísticas DANE. Bogotá : s.f. [consultada : 11 may. 2008]. Disponible en la dirección electrónica: <http://www.dane.gov.co>.

\* Cálculos propios con base en información Cámara de comercio y DANE.

<sup>28</sup> DANE. Encuesta Continua de Hogares. Total 13 áreas metropolitanas. Op. cit.,

formal; el 95.8% de la población de 6 a 10 años y el 80,5 de la población de 11 a 17 años de igual manera asisten a una institución educativa.

El nivel educativo de la población del Municipio de Pasto se presenta según el DANE de la siguiente manera el 4.3 % de la población tiene educación preescolar, el 38.6% presenta educación básica primaria, mientras que el 31.4% tiene educación secundaria, el 3.6% posee educación media técnica, el 0.2% es normalista, el 3.4 normalista, el 10.8% de la población es profesional, el 1.9% de la población posee especialización maestría o doctorado y el 5.9% de la población no posee ningún tipo de estudio<sup>29</sup>.

Las instituciones de educación superior con más relevancia en el municipio son: Universidad de Nariño, Universidad Mariana, Universidad Cooperativa de Colombia, Fundación Universitaria San Martín, Institución Universitaria Cesmag y la Universidad Antonio Nariño.

## **1.7 DISEÑO DE PROCEDIMIENTOS Y METODOLOGÍA**

### **1.7.1 Tipo de estudio**

El tipo de investigación que se utilizó es de tipo no experimental esto explicado porque dentro de esta investigación no hay un manejo intencional de variables ya que el suceso a investigar ya ocurrió y no se vio influenciado directamente por el investigador. En el caso de la economía porque esta es una ciencia social y no es susceptible de experimentación con toda la sociedad\*, este tipo de estudio permite observar y analizar el comportamiento que las variables en el pasado, para el caso de esta investigación se analizara la variable tasa de ocupación en función del crecimiento económico del Municipio de Pasto, el salario mínimo y los costos laborales no salariales.

El tipo de estudio para la investigación realizada es explicativo dado que este tipo de estudio está dirigido a responder las causas o determinantes de un fenómeno en particular y teniendo en cuenta que la presente investigación tiene el propósito de investigar la situación actual y los principales determinantes de la demanda de trabajo del sector privado del Municipio de Pasto durante el periodo 2002-2006, el tipo de estudio se ajusta a la investigación que se realizó.

---

<sup>29</sup> DANE. Censo 2005. Op. cit.,

### 1.7.2 Población y muestra

La población es el número de empresas matriculadas y renovadas en la Cámara de Comercio de Pasto al año 2007, con unos activos superiores e iguales a (\$6'000.000). Esta selección se realizó teniendo en cuenta que empresas con activos inferiores a (\$6'000.000) por lo general son famiempresas que no tienen una alta producción por lo cual no poseen la suficiente capacidad para generar gran número de empleos; adicionalmente, la justificación para tomar las empresas con activos mayores a (\$6'000.000)\*\* es un estudio realizado previamente, denominado *"Situación económica-financiera para el diseño de políticas locales de productividad y competitividad de la MIPYME industrial en el Municipio de Pasto"* en el cual se establece que las empresas con activos mayores al monto mencionado anteriormente pueden disponer de una capacidad tecnológica que aunque mínima les permite generar de alguna manera procesos de competitividad que las posibilita hacia una mayor obtención de mercados más amplios y que realizan mayores exigencias.

Por lo tanto del total de empresas inscritas en Cámara de Comercio 10.453 que se encontraban matriculadas y renovadas al año 2007, se tomaron 2.305 que fueron las que cumplieron con las características antes nombradas.

De las cuales se tomara una muestra a partir de la siguiente fórmula:

$$n=N(pq)(z)^2 /E^2 (N-1)+(z)^2(pq)$$

Donde:

**n**= tamaño de la muestra

**N**= El universo

**p**= probabilidad de ser analizado

**q**= probabilidad de no ser analizado

**z**= Nivel de confianza 92%

**E**= Margen de error 8%

**N**=2305

**p**= 0.5

**q**= 0.5

**z**= 1.76

**E**= 0.08

**pq**=(0.5)\*(0.5)=0.25

---

\*Aunque ahora existan ramas como la economía experimental que trata de experimentar utilizando la percepción de las personas.

\*\*Esta cifra ajustada y llevada a precios del año 2007 está representada en un valor de \$5'751.658,624.

$$z^2=(1.76)*(1.76)=3.0976$$
$$E^2=(0.08)*(0.08)=0.0064$$

$$n=2305(0.25)(3.0976)/0.0064(2305-1)+(3.0976)(0.25)$$

$$n=115$$

De las 2305 empresas se tomó una muestra de 115 empresas, que se asignaron dependiendo del porcentaje de participación en la creación de empleo y de acuerdo a su actividad económica (ver anexo C).

### **1.7.3 Diseño de procedimientos y métodos**

Para llevar a cabo la investigación dentro del municipio de Pasto en el periodo de tiempo 2002-2006, se realizaron encuestas a empresarios del sector privado que al año 2006 tenían inscritas sus empresas en Cámara de Comercio de Pasto y cuyas empresas tienen activos superiores o iguales a los (\$6'000.000), complementariamente se llevaron a cabo entrevistas a un selecto grupo de empresarios cuyas empresas demandan la mayor cantidad de empleo en el municipio. Los resultados de las encuestas se confrontaron con la realización de modelos econométricos, con los cuales se pretendió establecer una correlación entre las variables estudiadas dentro de la investigación, tasa de ocupación del sector privado como una Proxy de la demanda laboral del mismo sector, salario mínimo, costos laborales no salariales y el crecimiento económico del Municipio de Pasto (PIB) el cual se entenderá como una estimación realizada por el CEDRE con base en los cálculos hechos por la Universidad Mariana para los años 1998, 1999 y 2000; a partir de estos datos el CEDRE elaboro el cálculo ajustando los años posteriores de acuerdo a las variaciones del valor agregado de los diferentes subsectores del PIB del departamento de Nariño (ver anexo D).

### **1.7.4 Técnicas de análisis e interpretación de resultados**

Para llevar a cabo el proceso investigativo se recogió información de varios tipos, información primaria expresada en la elaboración de encuestas que fueron aplicadas a una muestra de los empresarios del Municipio de Pasto, adicionalmente se elaboraron entrevistas a un selecto grupo de empresarios, luego de recoger la información se procedió a tabular las encuestas para posteriormente hacer un análisis de resultados los cuales se complementaron con la realización de modelos econométricos, posteriormente se continuo con la interpretación y análisis de los resultados arrojados por este tipo de información.

Adicionalmente, para la realización del marco teórico y los antecedentes se utilizo una información de tipo secundario, acudiendo a la bibliografía existente sobre la demanda laboral y los estudios realizados sobre la misma en libros de texto, anuarios estadísticos e información disponible en la Web sobre el tema. Así como



también de la base de datos en la Cámara de Comercio de Pasto que registra los establecimientos inscritos hasta el 31 de diciembre de 2007 la cual se encuentra en medio magnético.

## **2. EL CRECIMIENTO ECONÓMICO DE PASTO Y LA DEMANDA LABORAL**

Desde los inicios del pensamiento económico se ha tenido como una condición *sine qua non* para el progreso de los habitantes de un país el crecimiento económico, y aunque hoy existen muchos pensamientos que divergen y muestran que son otros factores los que determinan el bienestar de una sociedad; el modelo vigente todavía sostiene que es el crecimiento el que permite el desarrollo de un país y como esto la mayoría de las veces se refleja en ingresos disponibles para las personas, la importancia que tiene el empleo es preponderante.

Por lo anterior las políticas económicas de un país siempre están dirigidas al crecimiento de una nación conjuntamente con el empleo, bien lo decía Smith en su obra la “Riqueza de las Naciones”, “la demanda de mano de obra asalariada aumenta con el incremento de la riqueza nacional y no puede subir si no existe ese aumento”<sup>30</sup>, por lo cual si la nación crece también lo hace la demanda laboral o el empleo en determinadas condiciones.

Dada la importancia que el empleo tiene dentro de un país es importante observar la relación que existe entre crecimiento económico y empleo para así analizar su comportamiento en el sector privado del Municipio de Pasto, esto a través de un análisis por tamaño de empresa y subsector económico.

### **2.1 SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO DEL SECTOR PRIVADO EN EL MUNICIPIO DE PASTO.**

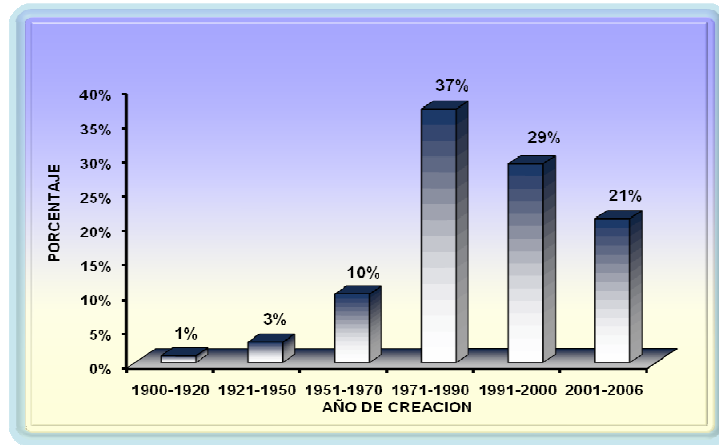
#### **2.1.1 Evolución del sector empresarial**

Al analizar el sector empresarial del Municipio de Pasto, se pudo observar que la mayor parte de las empresas son jóvenes, ya que estas en promedio tienen 16 años de creación; tan solo el 14% de las empresas supera ampliamente este promedio pues el rango de años se encuentran entre 1900 y 1970, mientras que el 37% más representativo no supera los 36 años de creación (ver gráfica 7).

---

<sup>30</sup> SMITH, Adam. Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones. México: Fondo de cultura económica. 1981. 2 reimpresión. p. 68.

### Grafica 7. Empresas según año de creación

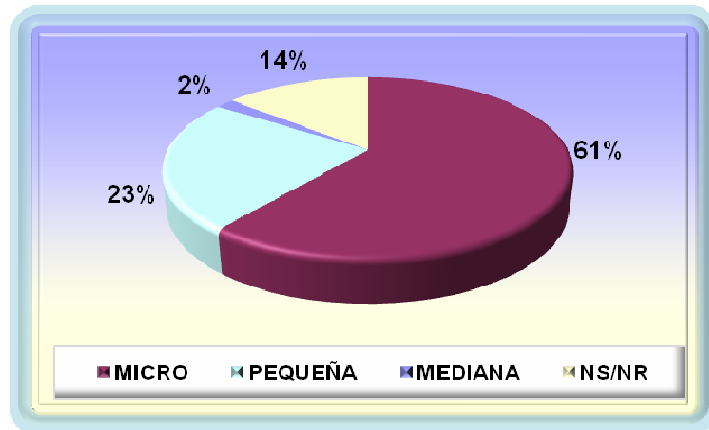


Fuente: Esta investigación.

Es importante resaltar que el 84% de estas empresas (ver anexo E) clasificadas según grandes sectores pertenecen al sector terciario, lo que muestra el rápido progreso que subsectores como el comercio y la prestación de algunos servicios han tenido, esto indica la rápida terciarización que la economía de Pasto ha venido presentando durante los últimos años.

Adicionalmente, del total de empresas el 61% comenzaron siendo microempresas, el 23% pequeñas empresas, el 2% medianas y 14% no se catalogo en ninguno tipo de clasificación por tamaño de empresa\*.

### Grafica 8. Tamaño con el cual iniciaron las empresas



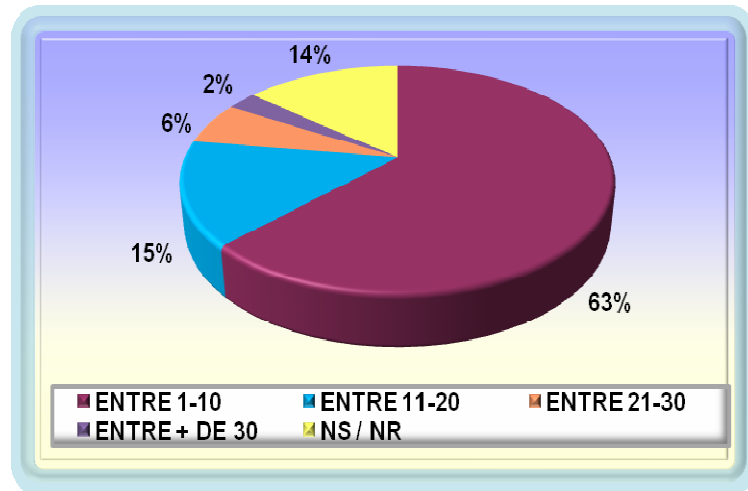
Fuente: Esta investigación

Por lo tanto, de acuerdo al número de empleados con que iniciaron las empresas, el 63% de estas abrieron sus puertas con un personal entre 1 y 10 empleados, el

\* Clasificación por tamaño de empresa realizada con base al número de empleados.

15% con un número de trabajadores ubicados entre 11 y 20 trabajadores y tan solo el 2% de las empresas tenía un personal igual o superior a 30 trabajadores (ver grafica 9).

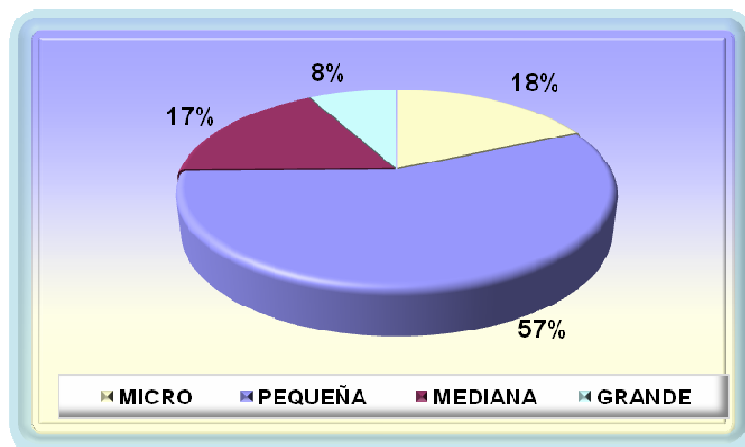
**Grafica 9. Número de empleados con que inicio la empresa**



Fuente: Esta investigación

Actualmente, el 57% de las empresas se encuentran constituidas como pequeñas, el 17% como medianas, el 18% como micro y tan solo el 8% como gran empresa.

**Grafica 10. Empresas del Municipio de Pasto según tamaño 2008**



Fuente: Esta investigación

Ahora, al establecer un comparativo entre el tamaño con el cual se crearon las empresas y el tamaño actual, es posible observar la evolución que ha tenido el sector empresarial de Pasto durante estos años, en el caso de las empresas que

comenzaron como micro, el 15% ha permanecido dentro de esta categoría, el 34% paso a ser pequeña empresa, el 8% a mediana y tan solo el 5% a gran empresa.

Por otra parte, al observar la evolución de la pequeña empresa, es posible evidenciar que el 11% ha permanecido en este estatus, mientras que el 8% ha evolucionado a mediana, 2% a gran empresa y el 1% ha sufrido un retroceso o estancamiento, pasando de pequeña a microempresa.

Mientras que el 2% de las empresas pasaron de mediana a pequeña empresa y un 14% restante no sabe o no responde.

**Tabla 1. Evolución de las empresas según tamaño**

<b>EVOLUCION DE LAS EMPRESAS</b>	<b>%</b>
<b>MICRO – MICRO</b>	<b>15</b>
<b>MICRO – PEQUEÑA</b>	<b>34</b>
<b>MICRO – MEDIANA</b>	<b>8</b>
<b>MICRO – GRANDE</b>	<b>5</b>
<b>PEQUEÑA – PEQUEÑA</b>	<b>11</b>
<b>PEQUEÑA – MEDIANA</b>	<b>8</b>
<b>PEQUEÑA – GRANDE</b>	<b>2</b>
<b>PEQUEÑA – MICRO</b>	<b>1</b>
<b>MEDIANA – PEQUEÑA</b>	<b>2</b>
<b>NS/NR</b>	<b>14</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

Fuente: Esta investigación

Teniendo en cuenta la descripción hecha anteriormente, es posible inferir que el desarrollo empresarial de Pasto es relativamente lento, pues las micro y pequeñas empresas apenas logran alcanzar el peldaño de pequeña y mediana empresa; y solo muy pocas logran convertirse en gran empresa.

Por otro lado también existen empresas que no crecen pues la falta de capital no les permite ser competitivas ante los cambios constantes que los mercados presentan, pues muchos empresarios afirman que es este uno de los principales obstáculos para poder crecer, ejemplo de esto es el caso de Molinos Imperial al cual la falta de capital le ha impedido modernizarse y crecer.

Además, el poco dinamismo que presentan las empresas del Municipio de Pasto se ve explicado por el pequeño mercado en el cual estas se desenvuelven, esto es corroborado por la opinión empresarial la cual afirma que este factor les impide expandirse, pues a pesar de que la demanda tiende a incrementarse no lo hace de

una manera suficiente como para absorber toda la oferta (tanto local como foránea). Esto lo confirma la teoría de Adam Smith, según la cual mayores mercados posibilitan una mayor división del trabajo y por ende mayores empleos; por lo tanto en un mercado pequeño como el de Pasto no es posible el desarrollo de las empresas locales (sobre todo en el subsector comercio) pues las grandes cadenas de hipermercados afectan negativamente a estas empresas, produciéndose despidos e incrementando así el desempleo.

A continuación, es posible observar la contribución de cada subsector económico de acuerdo al tamaño de empresa, por lo tanto del 100% de las microempresas el 38.1% pertenecen al subsector de actividades inmobiliarias, el 28.6% al comercio y en menor medida el subsector agropecuario con una participación de 4.8%.

Del total de pequeñas empresas, el 55.4% corresponden al subsector comercio, el 12.3% a restaurantes y hoteles y en menor proporción se encuentran el subsector salud y agropecuario con 1.5% respectivamente.

Cuando de la mediana empresa se trata se puede observar que los subsectores que mayor contribución tienen son el comercio con un 45%, la industria con 20% y los subsectores construcción, restaurantes y hoteles, transporte y telecomunicaciones, salud y otros servicios con un 5% respectivamente.

Por otro lado en la gran empresa los subsectores más representativos son el comercio con 22.2%, industria, construcción, restaurantes y hoteles, transporte y telecomunicaciones, administración pública y defensa, salud y otros servicios con un 11.1% cada uno (ver tabla 2).

De acuerdo a lo anterior, se puede concluir que la economía de Pasto se basa en el comercio, algunos servicios y en menor medida en la industria, lo que indica que en la economía la producción con valor agregado es mínima, ya que buena parte de ella se encuentra terciarizada, si bien es cierto que esta tercerización genera empleo, tanto este como los ingresos son muy vulnerables a fluctuaciones leves del mercado.\*

---

\*Afirmación apoyada en un estudio de caso realizado con una muestra piloto para esta investigación.

**Tabla 2. Participación de las empresas según subsector económico 2008**

SUBSECTOR ECONÓMICO	MICRO %	PEQUEÑA %	MEDIANA%	GRANDE%
AGROPECUARIO	4,8	1,5	0,0	0,0
MINAS Y CANTERAS	0,0	3,1	0,0	0,0
INDUSTRIA	9,5	4,6	20,0	11,1
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	0,0	1,5	10,0	0,0
CONSTRUCCION	0,0	3,1	5,0	11,1
COMERCIO	28,6	55,4	45,0	22,2
RESTAURANTES Y HOTELES	4,8	12,3	5,0	11,1
TRANSPORTE Y TELECOMUNICACIONES	9,5	6,2	5,0	11,1
SERVICIOS DE INTERMEDIACION FINANCIERA	0,0	4,6	0,0	0,0
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	38,1	0,0	0,0	0,0
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA*	0,0	0,0	0,0	11,1
EDUCACION	0,0	3,1	0,0	0,0
SALUD	4,8	1,5	5,0	11,1
OTROS SERVICIOS	0,0	3,1	5,0	11,1
TOTAL	100	100	100	100

Fuente: Esta investigación

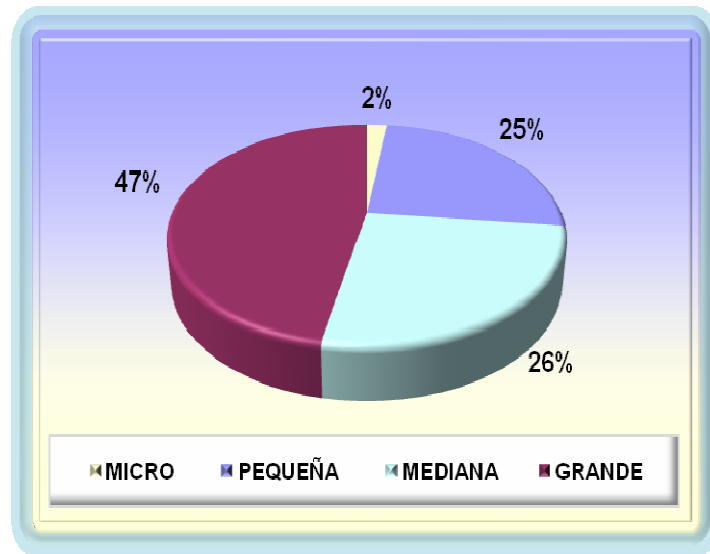
### 2.1.2 Características del empleo en el Municipio de Pasto 2008.

Al analizar el empleo en el Municipio de Pasto para el año 2008 por tamaño de empresa, se tiene que el 47% se encuentra concentrado en la gran empresa, el 26% en la mediana empresa, seguida de la pequeña con un 25% y la micro empresa con el 2% del empleo en el sector privado.

---

\* Como administración pública y defensa se entienden las actividades dedicadas a la prestación del servicio de seguridad privada.

**Grafica 11. Empleo según tamaño de empresa 2008**



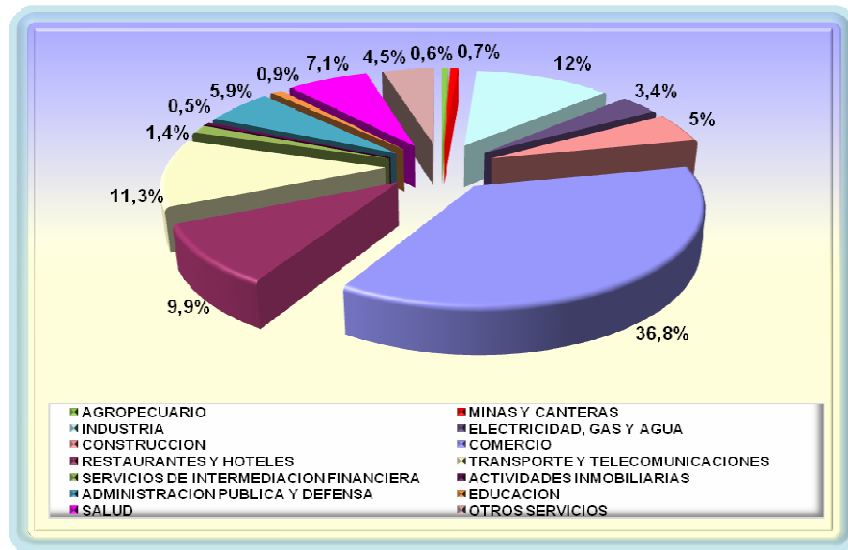
Fuente: Esta investigación

A pesar del pequeño porcentaje (2%) de empresas que se constituyen como grandes estas son de gran importancia ya que son generadoras de un porcentaje significativo de empleo (47%); mientras que las micro y pequeñas empresas generan porcentajes de empleo menores. Esto evidencia la necesidad de políticas que les permitan a las micro y pequeñas empresas fortalecerse y evolucionar para convertirse en una mayor fuente de empleo.

Ahora, al desglosar el empleo por subsector económico, es posible apreciar que el subsector de actividades inmobiliarias contribuye con 0.5% del empleo total, seguido del agropecuario que contribuye con el 0.6%, minas y canteras con el 0.7%, educación con 0.9%, servicios de intermediación financiera con 1.4%, electricidad, gas y agua 3.4%, otros servicios con 4.5%, construcción con 5%, administración pública y defensa con 5.9%, salud con 7.1%, restaurantes y hoteles con 9.9%, transporte y telecomunicaciones con 11.3%, industria con 12%, comercio con una participación de 36,8% (ver grafica 12).



**Grafica 12. Empleo según subsector económico 2008**



Fuente: Esta investigación

Esto corrobora una vez más que la economía de Pasto se encuentra terciarizada pues la mayor parte de los empleos son generados por el sector comercio y servicios, esto a su vez también indica porque Pasto es una de las ciudades con mayor desempleo en el país, puesto que no hay muchas actividades que permitan generar valor agregado a la producción local lo que tampoco permite una mayor generación de empleo.

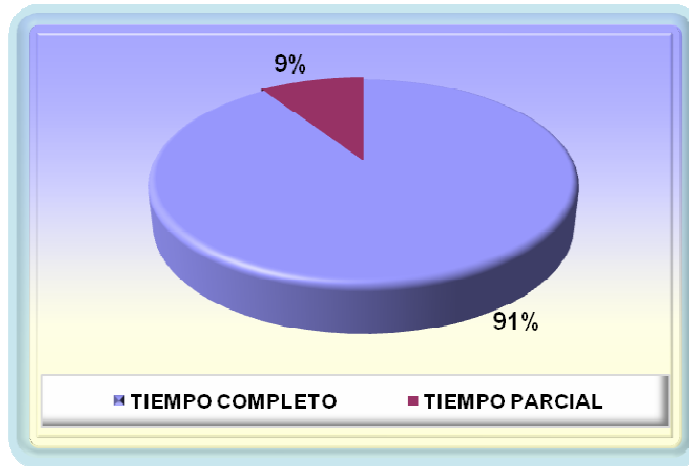
### 2.1.2.1 Contratación de empleados a tiempo completo y tiempo parcial 2008

De acuerdo a los términos de contratación a tiempo completo y tiempo parcial; del total de empleos generados por el sector privado, el 91% son de tiempo completo, mientras que 9% son tiempo parcial (ver grafica13)

Según tamaño de empresa las micro y las grandes empresas son quienes mayor contratación realizan a tiempo completo con un 93% cada una; por otro lado es la mediana empresa con 86% la que menor contratación en este término realiza.

En cuanto a la contratación a tiempo parcial, esta se realiza en mayor medida en la mediana empresa con un 14%, en sentido contrario las empresas que menor contratación realizan a tiempo parcial son la pequeña y la gran empresa con un 7% respectivamente (ver grafica 14).

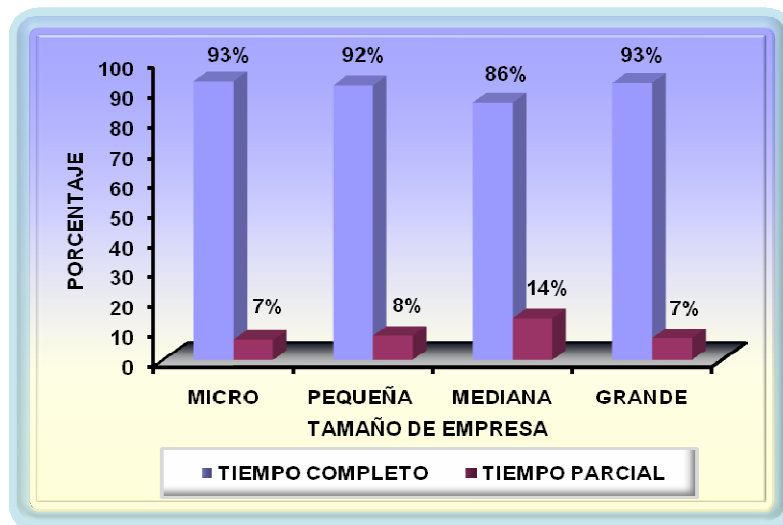
**Grafica 13. Empleo tiempo completo y tiempo parcial 2008**



Fuente: Esta investigación

Por lo tanto, de acuerdo al tamaño de empresa se puede observar que todas superan el 90% de contratación a tiempo completo, pues las actividades que las empresas en su mayoría desempeñan requieren la dedicación de una jornada de tiempo completo ya sea para cargos operativos o administrativos; ahora existen casos particulares que se presentan en algunos subsectores económicos los cuales se analizarán más adelante.

**Grafica 14. Empleo tiempo completo y tiempo parcial según tamaño de empresa 2008**



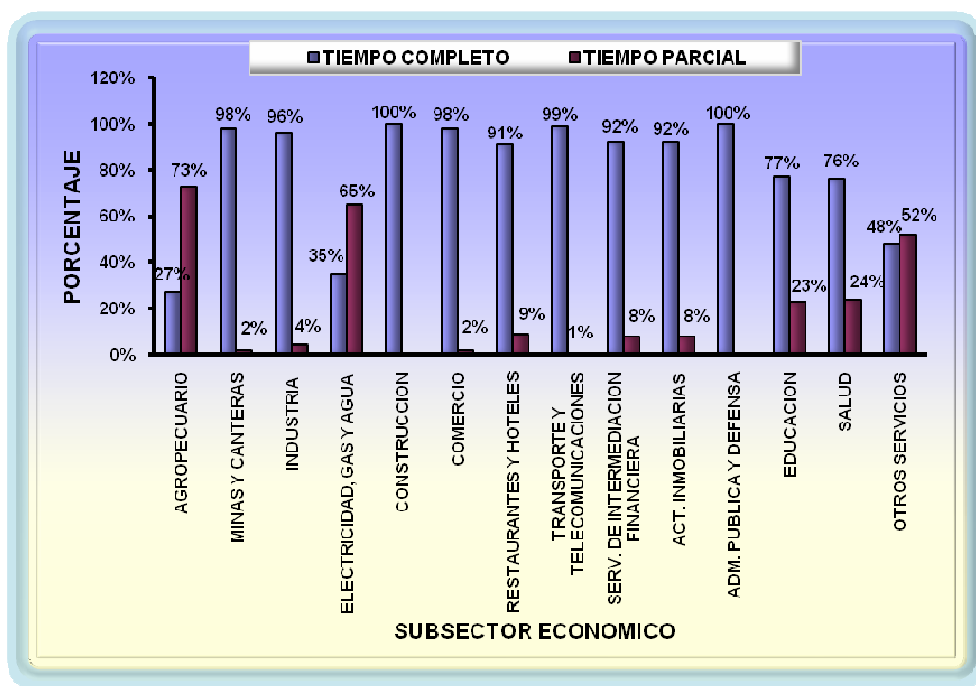
Fuente: Esta investigación

Al realizar un análisis por subsector económico se encuentra que el 64.3% de los subsectores presenta una nómina mayor al 90% con contratación a tiempo

completo, lo que indica una estabilidad en cada una de las actividades que estas empresas realizan, pues son procesos que en su mayoría no es posible realizarlos a medio tiempo, como es el caso de la construcción y los procesos industriales; de igual manera sucede con la seguridad privada, servicios de intermediación financiera, actividades inmobiliarias, minas y canteras, restaurantes y hoteles, transporte y telecomunicaciones y el comercio, subsectores para los cuales trabajar tiempo completo es una condición fundamental para su correcto funcionamiento.

Por otro lado los subsectores económicos que trabajan en su mayoría con empleados a tiempo parcial son: agropecuario con un 73% del total de personal, electricidad, gas y agua 65%, otros servicios 52%, salud 24% y educación 23% (ver grafica 15).

**Grafica 15. Empleo tiempo completo y tiempo parcial por subsector económico 2008**



Fuente: Esta investigación

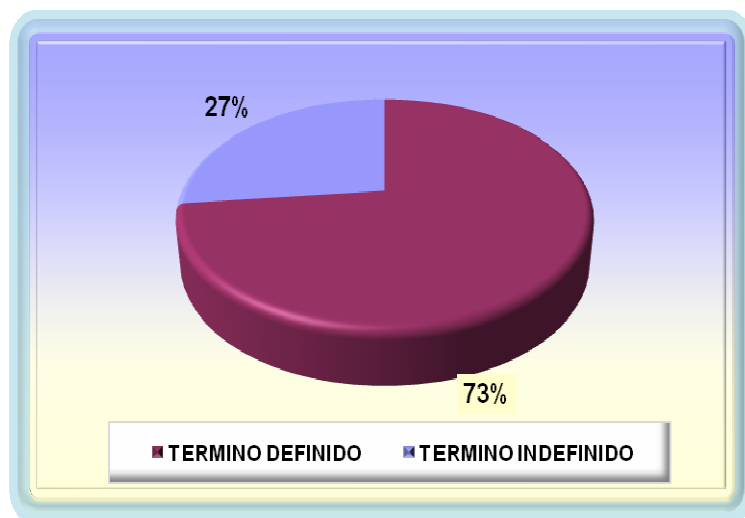
Para los siguientes subsectores la contratación a tiempo parcial es explicada en salud, por la contratación de personal, como el de enfermería que trabaja por turnos; en el caso del subsector agropecuario esto se ve explicado por las temporadas de cosecha; para el caso del subsector educación este tipo de contratación se la realiza para docentes que tienen contratos en diferentes instituciones; en lo relacionado con otros servicios se presenta un alto tipo de contratación a tiempo parcial porque las actividades que estas empresas realizan,

en muchos casos no requieren de los servicios de sus empleados durante todo el día y todos los días, como es el caso de las actividades recreativas que se realizan en su mayoría los fines de semana o en vacaciones de medio y fin de año; en el caso del subsector electricidad, gas y agua esta contratación se realiza porque los trabajadores encargados de la distribución del gas se les remunera de acuerdo al tiempo que laboren en el día y al porcentaje de ventas, lo que indica que existe una flexibilidad en el tiempo a la hora de trabajar.

### 2.1.2.2 Contratación de empleados a término definido e indefinido 2008

En lo relacionado con el tipo de contrato, del total de empleo generado en Pasto, el 73% se realiza por contrato a término definido, mientras el 27% es empleo por contratación a término indefinido.

**Grafica 16. Empleo según tipo de contrato 2008**

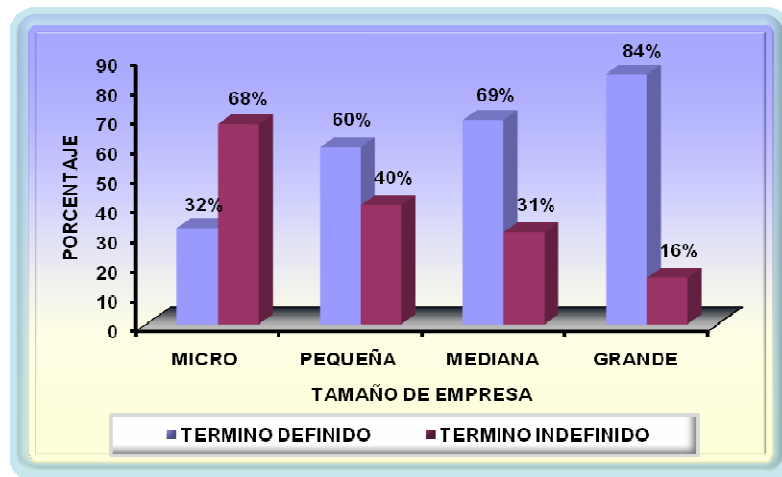


Fuente: Esta investigación

Ahora, en cuanto al tipo de contratación, las empresas realizan contratación a término definido en un promedio de 61.25%, muy por debajo de este promedio se encuentran la microempresa con un 32%, por otra parte con un 84% es la gran empresa la que mayor contratación realiza en estos términos.

En un 38.75% las empresas del Municipio de Pasto realizan contratación a término indefinido, en este sentido es la microempresa la que mayores contrataciones de este tipo realizan con un 68%, por otro lado es la gran empresa la que menor contratación realiza con un 16% (ver grafica 17).

**Grafica 17. Empleo por contratación a término definido e indefinido según tamaño de empresa 2008**



Fuente: Esta investigación

Esta descripción indica que en la actualidad los empresarios no quieren tener una relación laboral con el empleado a largo plazo, pues esto implica un alto costo de despido que se convierte en una carga más para el empleador razón por la cual se prefiere contratar a término definido, este es el caso de la gran empresa.

Esto es posible también relacionarlo con la contratación que realiza la microempresa, aquí la mayor parte de los contratos se los realiza a término indefinido debido a que los empleados de este tipo de empresas suelen ser familiares, esto implica que no exista un contrato predeterminado y escrito.

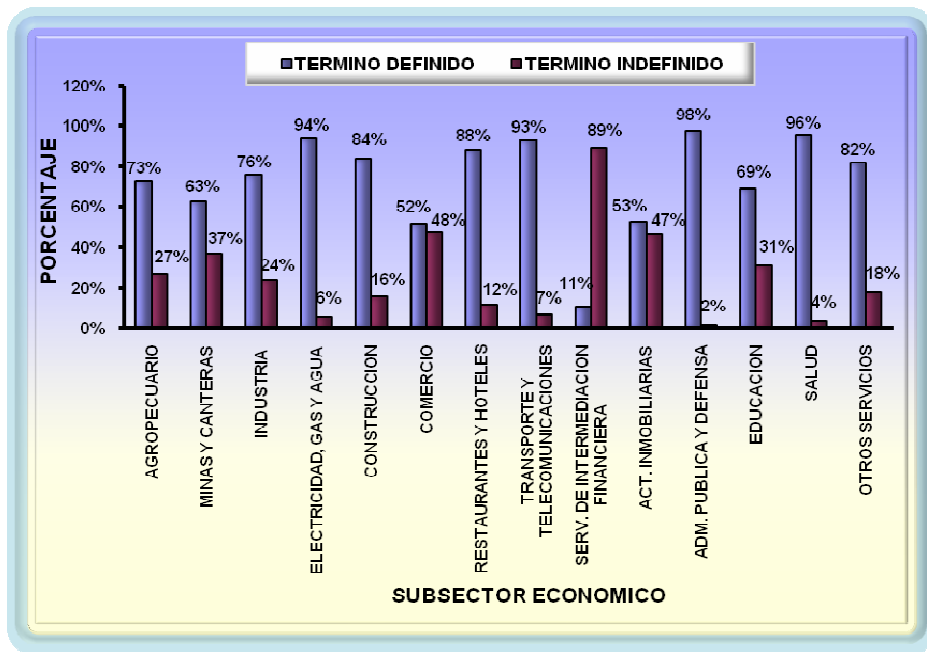
Un factor adicional que influye sobre el tipo de contratación, es la clase de cargo que los trabajadores van a desempeñar sean estos administrativos u operarios, pues mientras los primeros son contratados a término indefinido, los operarios se contratan a término definido.

En relación al término de contratación por subsector económico, los que mayor contratación realizan a término indefinido son los servicios de intermediación financiera con un 89% de su personal; seguido de actividades inmobiliarias con un 47% y el comercio con un 48% siendo estos los porcentajes más representativos; esto explicado para el subsector de servicios de intermediación financiera ya que la mayor parte del personal cuenta con un nivel educativo que les permite desarrollar las actividades pertinentes a sus cargos de manera eficaz y eficiente; ahora para el caso de las actividades inmobiliarias la contratación a término indefinido se da por la eficiencia en el desarrollo de sus cargos ya que la mayoría de los empleados del subsector inmobiliario estuvieron presentes desde la creación de la empresa; para el renglón de actividades comerciales la contratación

a término indefinido es explicada por las buenas expectativas que los empresarios de este subsector prevén, como es el caso de los hipermercados.

Por otra parte, la contratación a término definido se realiza en su mayoría, en los subsectores transporte y telecomunicaciones con un 93%, salud 96%, electricidad, gas y agua 94%, administración pública y defensa 98%, restaurantes y hoteles 88%, siendo estos los subsectores con los porcentajes más representativos; las empresas suelen utilizar este tipo de contratación para evitar costos de indemnización por despido. Por último cabe resaltar, que el tipo de contratación a término definido implica una inestabilidad tanto en el empleo como en los ingresos de los trabajadores (ver grafica 18).

**Grafica 18. Empleo por contratación a término fijo e indefinido según subsector económico 2008**



Fuente: Esta investigación

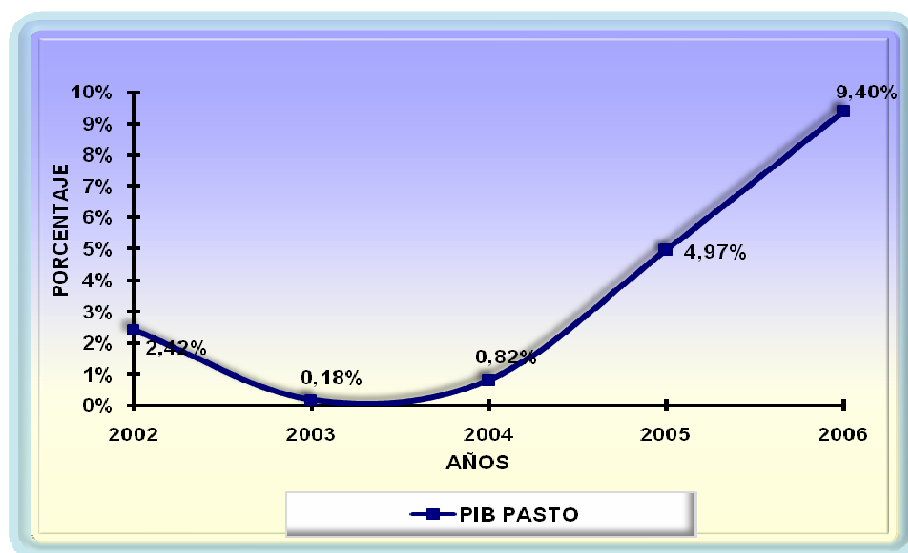
## 2.2 INCIDENCIA DEL CRECIMIENTO ECONÓMICO SOBRE LA DEMANDA LABORAL (2002-2006)

Independientemente del tipo de contratación que realizan las empresas la constante es que siempre que la economía de un determinado lugar crece de igual manera lo hace el nivel de empleo, por esto y dada la importancia que el crecimiento económico tiene dentro de un país el cálculo del PIB es fundamental, este se lo realiza a través de tres métodos; el ingreso, el consumo y la producción.

Para el presente análisis se utilizara el método del ingreso ya que un crecimiento en el ingreso se ve reflejado en un crecimiento de las ventas; (en la medida que se incrementa el ingreso se incrementa el consumo aunque no en la misma proporción en la cual se incrementa el ingreso), por lo tanto un mayor crecimiento económico mejorara el empleo, los ingresos y se traducirá en mayor demanda (mayores ventas para las empresas).

Según la mayoría de los empresarios, luego de la crisis que sufrió el país a finales de los noventa; entre los años 2002-2006 se empieza a notar una mejoría en la economía del Municipio de Pasto, que se ha visto reflejada en un comportamiento económico positivo, traducido en una disminución de los índices de desempleo y de inflación. Adicionalmente es importante resaltar que la política de seguridad democrática ha venido favoreciendo el buen desempeño económico que el Municipio ha presentado durante los últimos años (ver grafica 19).

**Grafica 19. PIB de Pasto 2002-2006**

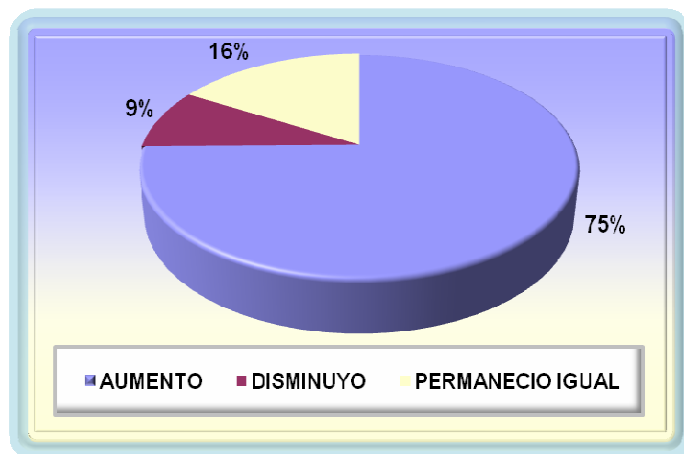


Fuente: Centro de Estudios de Desarrollo Regional y Empresarial CEDRE.  
Datos Suministrados por Universidad Mariana (1998 - 2000).  
Ajustados por CEDRE 2001-2006.

### **2.2.1 Comportamiento del empleo 2002-2006.**

Durante el periodo analizado, el 75% del sector empresarial del Municipio de Pasto afirmo que el empleo se incremento, el 16% asevero que el empleo se mantuvo constante y el 9% restante afirmo que el empleo disminuyo.

**Grafica 20. Comportamiento del empleo 2002-2006**



Fuente: Esta investigación

Para los años 2002-2006, el 75% del sector empresarial del Municipio de Pasto generó 2.055 nuevos puestos de trabajo; en tanto que el 16% lo redujo en 109 empleos.

Lo anterior en términos generales evidencia el comportamiento positivo de la economía del Municipio, de hecho los empresarios afirman textualmente que:

*“En el periodo 2002-2006 el comportamiento económico del municipio fue bueno, esto se expresa en un buen incremento de las ventas y en el crecimiento de la empresa, disminución del desempleo, mayor seguridad, los precios no se han incrementado en sobremanera; el buen comportamiento de las ventas muestra que las personas poseen mejores ingresos”<sup>31</sup>.*

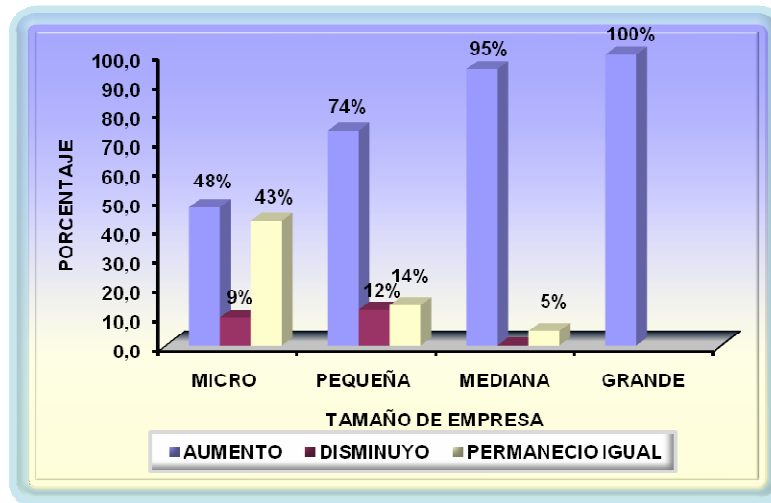
En promedio el 78% de las empresas manifestaron haber incrementado el empleo en el periodo analizado. El 100% de la gran empresa manifestó haber incrementado el empleo, en tanto que solo el 48% de la microempresa aseveraron haber hecho lo mismo.

Por otro lado, la disminución de personal se realizó en un promedio de 5.5%, por encima de este se encontró tanto la pequeña empresa como la micro con un 12% y 9% respectivamente; por otra parte las empresas que permanecieron con su personal constante, se encontraron en promedio de 15.5%, por encima de este se encuentra la microempresa con un 43% y en menor proporción la mediana empresa con un 5% (ver grafica 21).

<sup>31</sup> Entrevista con Luís Carlos Recalde, Gerente: Aceros y Laminas del Valle. San Juan de Pasto, 28 de julio de 2008.



**Grafica 21. Comportamiento del empleo según tamaño de empresa 2002-2006**



Fuente: Esta investigación

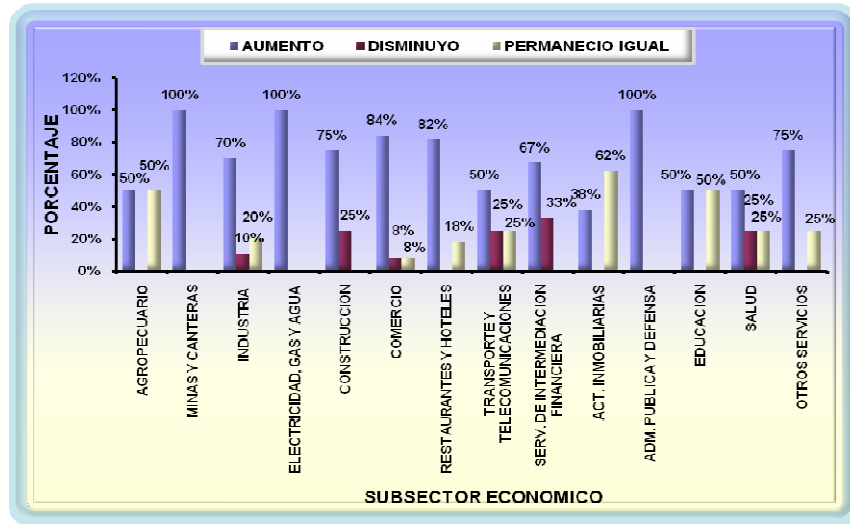
Los análisis realizados anteriormente indicarían que el crecimiento económico fundamentalmente de los dos últimos años (ver anexo D), impacto positivamente a las grandes empresas lo cual se expresó en una mayor generación de empleo por parte de estas. Por otra parte, los impactos no fueron tan positivos en la micro, pequeña y mediana empresa.

Al realizar un análisis por subsector económico se encuentra que el 100% de las empresas pertenecientes a los subsectores minas y canteras, administración pública y defensa y electricidad gas y agua aumentaron personal.

Por otro lado, las empresas que afirmaron haber disminuido personal se encuentran en los subsectores, servicios de intermediación financiera con 33% y construcción, salud y transporte con el 25% cada uno.

De otro modo, los subsectores que mantuvieron constante el personal fueron las actividades inmobiliarias con 62%, el subsector agropecuario y educación con un 50% (ver grafica 22).

**Grafica 22. Comportamiento del empleo según subsector económico 2002-2006**



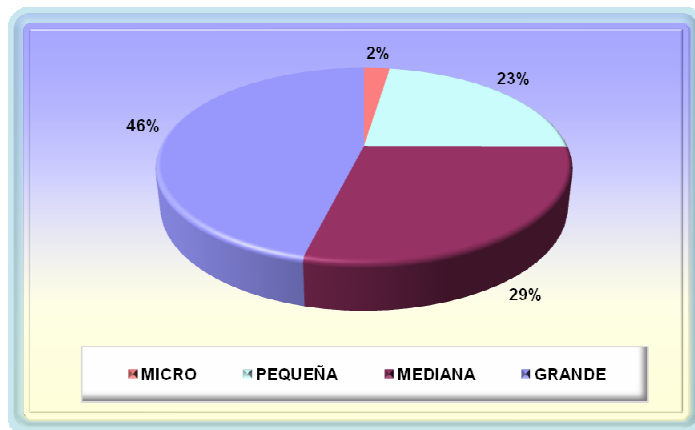
Fuente: Esta investigación

### 2.2.1.1 Incremento del empleo 2002-2006

Anteriormente, se presentó el análisis que indica cual ha sido el comportamiento del empleo durante los últimos años, ahora se presentara un análisis más profundo relacionado con el crecimiento del empleo y las razones que lo explican tanto por tamaño de empresa como por subsector económico.

De acuerdo con lo anterior y teniendo en cuenta el tamaño de empresa se pudo observar que para el periodo analizado, la mayor demanda de personal la realizó la gran empresa con un 46%, seguido de la mediana con un 29%, la pequeña con un 23% y la micro empresa con 2%.

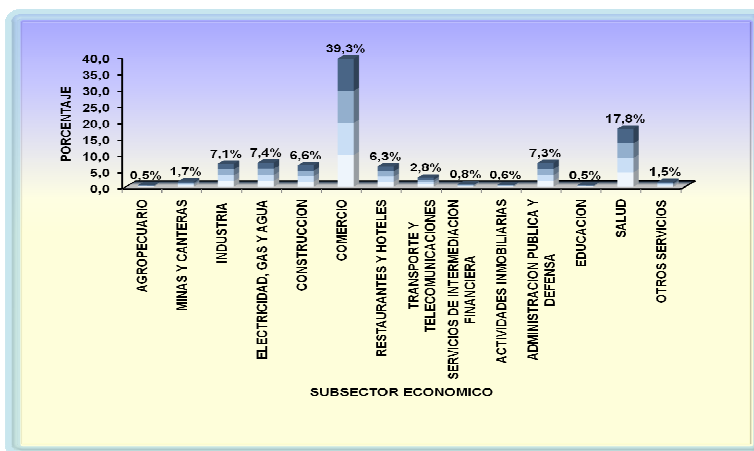
**Grafica 23. Incremento del empleo por tamaño de empresa 2002-2006**



Fuente: Esta investigación

Al realizar un análisis por subsector económico, se evidencia que el subsector comercio fue el que demandó mayor cantidad de trabajadores con un 39.3%, seguido de salud con 17.8%, electricidad, gas y agua con 7.4%, administración pública y defensa 7.3%, industria 7.1%, siendo estos los porcentajes más representativos (ver gráfica 24).

**Gráfica 24. Incremento del empleo según subsector económico 2002-2006**

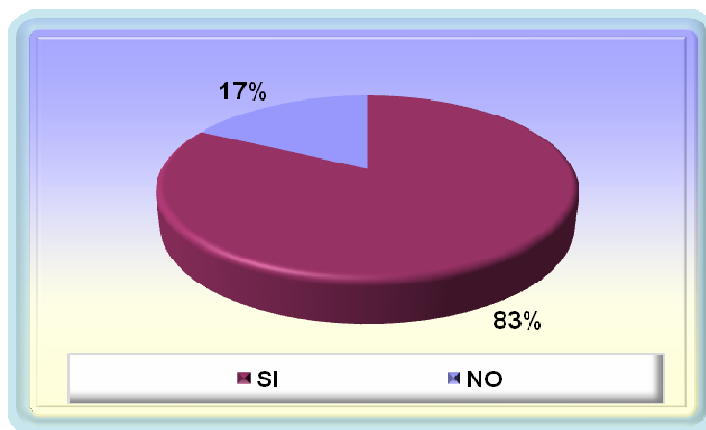


Fuente: Esta investigación

### Principales razones para demandar trabajo 2002-2006

El sector empresarial afirmó que una de las principales razones para contratar personal es el comportamiento de las ventas, de acuerdo a lo anterior para el periodo analizado, el 83% afirmó que el factor fundamental para demandar más trabajo ha sido el incremento en las ventas, por otra parte el 17% restante sostuvo que la mayor contratación no fue por causa de un incremento en estas.

**Gráfica 25. Opinión empresarial sobre contratación por ventas 2002-2006**

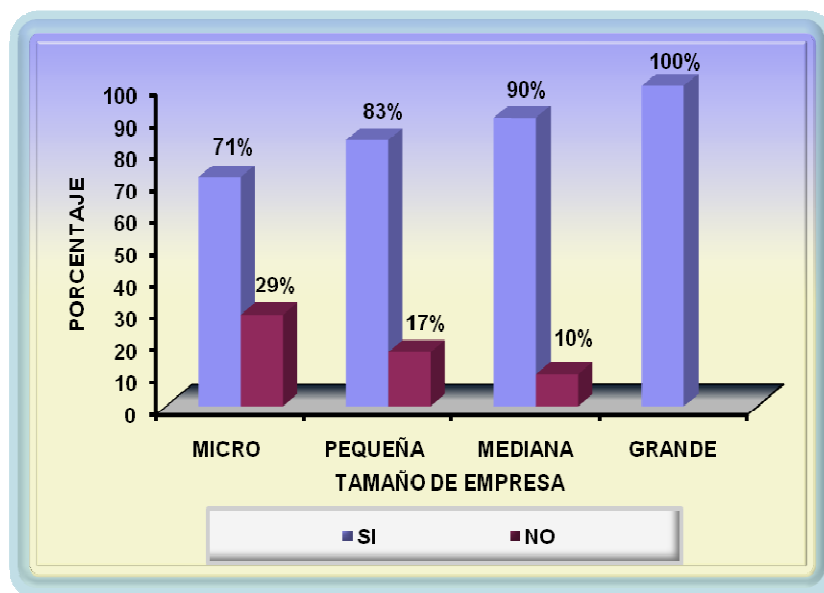


Fuente: Esta investigación

Según tamaño de empresa, en promedio el 86% del sector empresarial afirmo haber incrementado personal debido a un aumento en las ventas, por encima de este promedio se encuentra la gran empresa con un 100%, la menos beneficiada fue la microempresa con un 71%.

Por otra parte, en promedio el 18.66% del sector privado sostuvo que el incremento del personal no fue provocado por un crecimiento de las ventas (ver grafica 26).

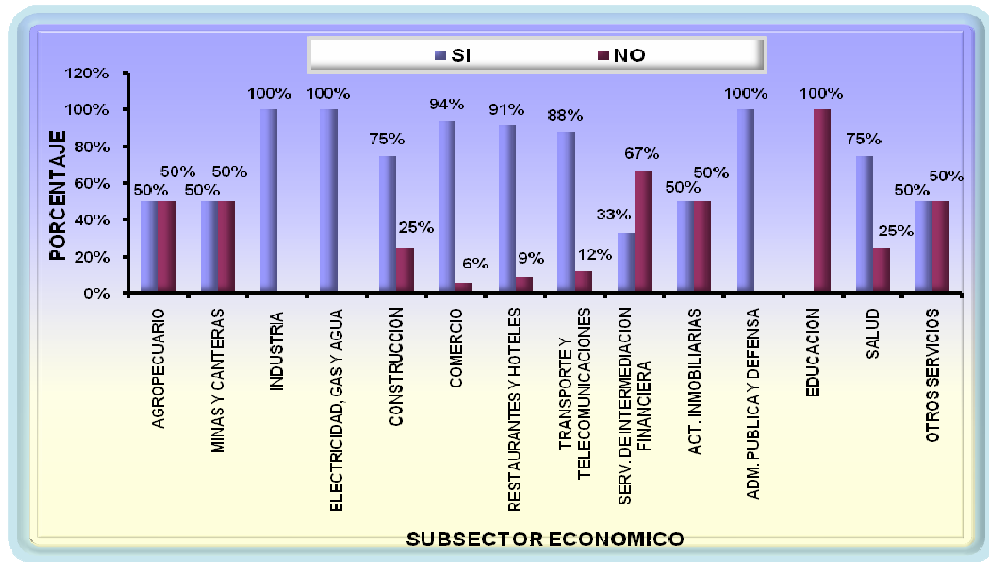
**Grafica 26. Opinión empresarial sobre contratación por ventas según tamaño de empresa 2002-2006**



Fuente: Esta investigación

Según subsector económico, el 100% de los encuestados en los subsectores industria, electricidad gas y agua y administración pública y defensa afirmaron haber contratado personal por un crecimiento de las ventas. Por otra parte el subsector de educación, servicios de intermediación financiera, afirmaron haber contratado por razones diferentes a las ventas, en porcentajes de 100%, 67% respectivamente (ver grafica 27).

**Grafica 27. Opinión empresarial sobre contratación por ventas según subsector económico 2002-2006**



Fuente: Esta investigación

Así también, el sector empresarial del Municipio de Pasto afirmó tener razones particulares para contratar trabajadores las cuales se vieron expresadas así: el 36% de las afirmaciones coincidieron en que fue el crecimiento de las empresas el factor primordial para demandar una mayor mano de obra, este crecimiento se ve expresado en la apertura de locales comerciales, de nuevas sucursales y la creación nuevos departamentos administrativos.

El 30% de las afirmaciones sostuvieron que el incremento de personal se debió a un aumento en la demanda de bienes y servicios, a causa de un incremento de clientes, aumento de exportaciones y del consumo por parte de los usuarios.

El 11% de las respuestas coincidió que se produjo por diversificación del portafolio de productos, un 6% respectivamente a causa de apertura de mercados, mejoramiento del servicio y especialización del trabajo.

Por otro lado, el 1% de las respuestas mostraron que el incremento del personal se produjo como resultado de la mayor productividad de su empresa, así también un 1% como una herramienta para el cumplimiento de las metas en la entrega de productos; otro 1% lo hizo para el mejoramiento de la infraestructura vial y un 1% adicional con el fin de incrementar sus ventas (ver tabla 3).

**Tabla 3. Razones para aumentar personal**

<b>RAZONES PARA AUMENTAR PERSONAL</b>	<b>%</b>
<b>CRECIMIENTO DE LA EMPRESA</b>	<b>36</b>
<b>CRECIMIENTO DE LA DEMANDA</b>	<b>30</b>
<b>LINEAS DE PRODUCTO</b>	<b>11</b>
<b>APERTURA DE MERCADOS</b>	<b>6</b>
<b>MEJORAMIENTO DEL SERVICIO</b>	<b>6</b>
<b>ESPECIALIZACION DEL TRABAJO</b>	<b>6</b>
<b>MAYOR PERSONAL PARA MAYORES VENTAS</b>	<b>1</b>
<b>MAYOR PRODUCTIVIDAD</b>	<b>1</b>
<b>MEJORAMIENTO DE INFRAESTRUCTURA VIAL</b>	<b>1</b>
<b>CUMPLIMIENTO DE LAS METAS</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

Fuente: Esta investigación

De acuerdo a las respuestas que los empresarios dieron, se encontró que las principales razones para demandar trabajo según subsector económico fueron: (ver anexo F)

El 100% de los encuestados ubicados en el subsector agropecuario incremento personal por crecimiento de empresa, mientras que el 50% correspondiente al subsector de las minas y canteras lo hizo por una mayor producción en las minas y el 50% por la compra de maquinaria que requería un personal especializado.

De igual manera el 45% de las afirmaciones pertenecientes al subsector industria, concluyeron que el crecimiento de la demanda de productos para ser exportados, fueron la causa de una mayor contratación, así también el 27% lo hizo por aumento de líneas de producto, 18% por mayor apertura de mercados y 9% por el crecimiento de la empresa.

El 100% de los encuestados correspondiente al subsector electricidad, gas y agua incremento personal por un aumento en la demanda de gas como consecuencia del incremento en el consumo de los usuarios.

En el caso del subsector construcción, el 67% de las respuestas se enfocaron a decir que el mayor número de contrataciones se produjo a causa del crecimiento de la demanda de vivienda, esto refleja el dinamismo del subsector construcción durante los últimos años, y el 33% de las respuestas sostuvieron que fue debido al mejoramiento de la infraestructura vial.

El 50% de las respuestas correspondiente al subsector restaurantes y hoteles, sostuvo haber demandado mayor número de trabajadores, a causa del crecimiento de la empresa lo que implicó, ampliación de instalaciones y apertura de nuevas sucursales; en el mismo sentido otro 30% lo hizo por el aumento en los ingresos de las empresas, lo que a su vez ocasionó una mayor demanda de trabajadores con el fin de mejorar la prestación de los servicios y la calidad de los mismos; un 10% por mayor productividad y el 10% restante por incremento de la demanda y del número de clientes.

En el subsector transporte y telecomunicaciones el 57% de las afirmaciones sustentaron que el incremento de personal se presentó por el crecimiento de la empresa a consecuencia de la instalación de estaciones de servicios de combustibles y lubricantes; el restante 43% a causa de una mayor demanda del servicio prestado, ampliación en otros servicios como transporte de encomiendas y de carga e incremento de rutas.

El 100% de los encuestados correspondientes al subsector servicios de intermediación financiera; aumento personal por especialización en los cargos tanto en el área comercial como en el área operativa.

En el caso del subsector de actividades inmobiliarias, el 25% de los encuestados afirmó que el aumento de personal se debió al crecimiento de la empresa, mientras que el 50% lo hizo por incremento de la demanda para compra de casas y edificios y un 25% por mejoramiento del servicio.

El 100% de las respuestas correspondientes al subsector de administración pública y defensa, sostuvo haber incrementado personal debido al aumento del número de clientes que incrementó la demanda por la prestación del servicio.

El 100% de las afirmaciones del subsector educación arrojaron que el aumento personal fue a causa del incremento en la demanda por la prestación de servicios como cursos preicfes, bachillerato acelerado capacitación a docentes e instituciones.

El 50% de los encuestados correspondiente al subsector salud sostuvo que un incremento en la demanda de trabajo, se presentó a causa de una mayor demanda en la prestación de servicios médico asistenciales y 50% por crecimiento de la empresa.

El 100% de las respuestas correspondientes al subsector otros servicios afirma que la mayor demanda de trabajo se presentó por crecimiento de la empresa está relacionada con la ampliación de las instalaciones y la expansión a nuevos departamentos.

De las afirmaciones obtenidas en el subsector comercio, el 40% concluyó que el aumento en el número de empleados fue ocasionado por el crecimiento de la

empresa debido a la apertura de nuevas sucursales, ampliación de las instalaciones y nuevas secciones; el 22% por incremento en la demanda dado un mayor número de clientes, lo que a su vez incremento los pedidos; el 15% por incremento en las líneas de producto; el 8% por la apertura de mercados a diferentes municipios del departamento de Nariño y de Putumayo; el 7% por especialización en cargos, reorganizaciones administrativas y de sistematización; 5% por mejoramiento del servicio, 2% para el cumplimiento de metas; y el 2% restante por la necesidad de mas vendedores que conlleven a incrementar las ventas.

Estos resultados muestran la pertinencia que la teoría económica tiene con la realidad, ya que muestran que ante un mayor crecimiento económico se presenta una mayor demanda de bienes y servicios que se refleja a su vez en una mayor demanda de trabajo; para el caso del Municipio de Pasto la realidad económica muestra que ante un incremento en la demanda de bienes y servicios también hay una de trabajadores como es el caso del subsector comercio, el cual ha mostrado un dinamismo que se ve reflejado en el buen comportamiento de las ventas, lo que indica que los ingresos de las personas han mejorado lo que se derivo en una mayor generación de empleo.

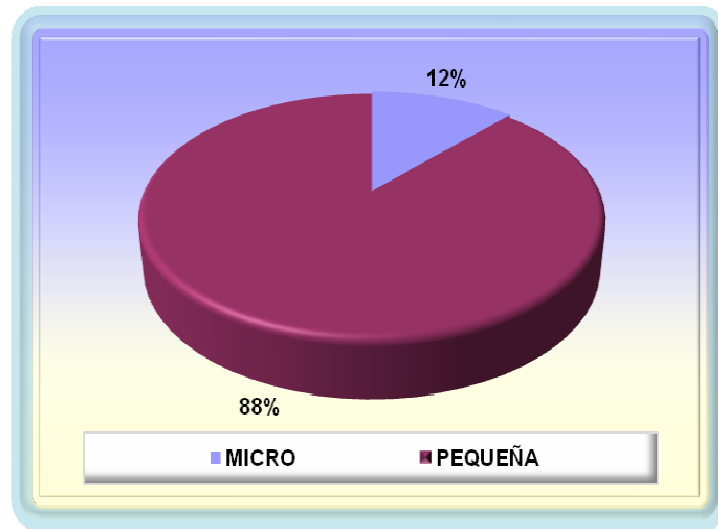
### **2.2.3 Disminución del empleo 2002-2006**

La mayoría de las veces el crecimiento económico no beneficia a todos los subsectores, razón por la cual una parte del sector empresarial del Municipio de Pasto afirmó que el crecimiento económico no ha tenido un gran avance presentando un estancamiento, reflejado en índices como el desempleo y la inflación que si bien son un poco elevados presentan un notable descenso, pero que sin embargo causan alta informalidad y subempleo, que afecta al sector formal que cumple con la reglamentación legal vigente y esto ha traído como consecuencia una disminución del empleo en algunos subsectores.

Del total del empleo que disminuyo durante el periodo analizado, el 88% perteneció a la pequeña empresa y el 12% restante a la micro empresa, esto indica lo susceptible que este tipo de empresas son a los cambios en el mercado.



**Grafica 28. Disminución de empleo por tamaño de empresa 2002-2006**



Fuente: Esta investigación

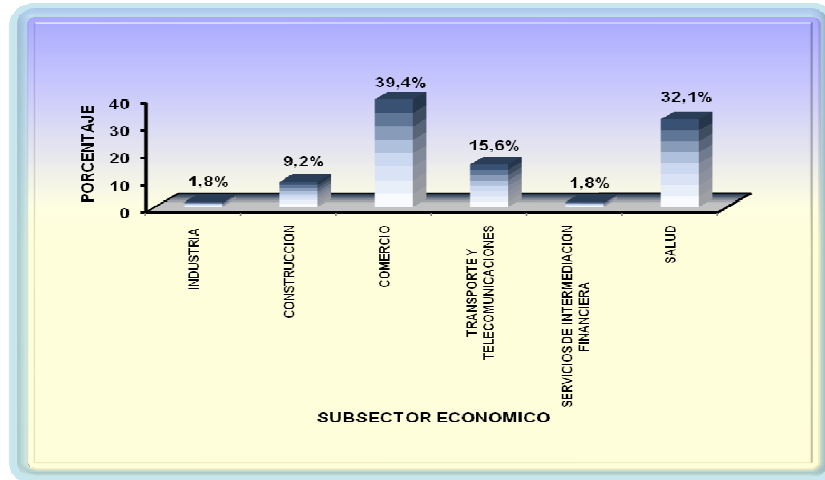
De acuerdo al subsector económico, fueron los subsectores comercio y salud en un 39.4% y 32.1% respectivamente los que redujeron personal en mayor proporción (ver grafica 29).

### **2.2.3.1 Principales razones para disminuir personal**

Durante los años 2002-2006 los empresarios sostuvieron tener razones particulares para disminuir personal, estas fueron:

Un 36% de las respuestas arrojaron que las la disminución de personal fue a causa de políticas de reestructuración las cuales incluyeron la eliminación de funciones y fusión de cargos, reducción de costos en nomina, mayor eficiencia por transmisión de conocimientos; el 27% debido a la competencia empresarial; un 18% afirmo que disminuyo personal debido a la situación económica del Municipio lo que provoco que se redujeran las ventas; el 9% por deudas y el 9% restante a causa de la terminación de proyectos (ver tabla 4).

**Grafica 29. Disminucion del empleo según subsector económico 2002-2006**



Fuente: Esta investigación

**Tabla 4. Razones para disminuir personal**

RAZONES PARA DISMINUIR PERSONAL	%
POLITICAS DE REESTRUCTURACION	36
COMPETENCIA	27
DISMINUCION EN VENTAS	18
DEUDA EPS	9
TERMINACION DE PROYECTO	9
TOTAL	100

Fuente: Esta investigación

Las razones para la reducción de personal según subsector económico se clasificaron según frecuencia de respuestas de la siguiente manera (ver anexo G):

El 100% de las respuestas arrojadas por el subsector industria afirman que fueron las políticas de reestructuración expresadas en una reducción de costos de nómina la causa fundamental para la reducción de personal.

Así también un 100% de las afirmaciones correspondientes al subsector construcción concluyeron que redujeron personal por terminación de proyectos, el problema que este subsector presenta es que si bien logra dinamizar la economía, genera empleo de corto plazo.

El 40% de las afirmaciones del subsector comercio aseveraron que la disminución de personal se presentó como causa de una disminución en las ventas, en el mismo sentido otro 40% de las respuestas afirmó que fue a razón de políticas de

reestructuración consistentes en la eliminación de funciones, fusión de cargos y reestructuración contable y el 20% restante por competencia.

Por otra parte el 100% del subsector transporte y telecomunicaciones que afirmo haber reducido personal lo hizo como consecuencia de la competencia empresarial; el 100% perteneciente al subsector servicios de intermediación financiera lo hizo por políticas de reestructuración y finalmente el 100% correspondiente al subsector salud por deudas de las EPS.

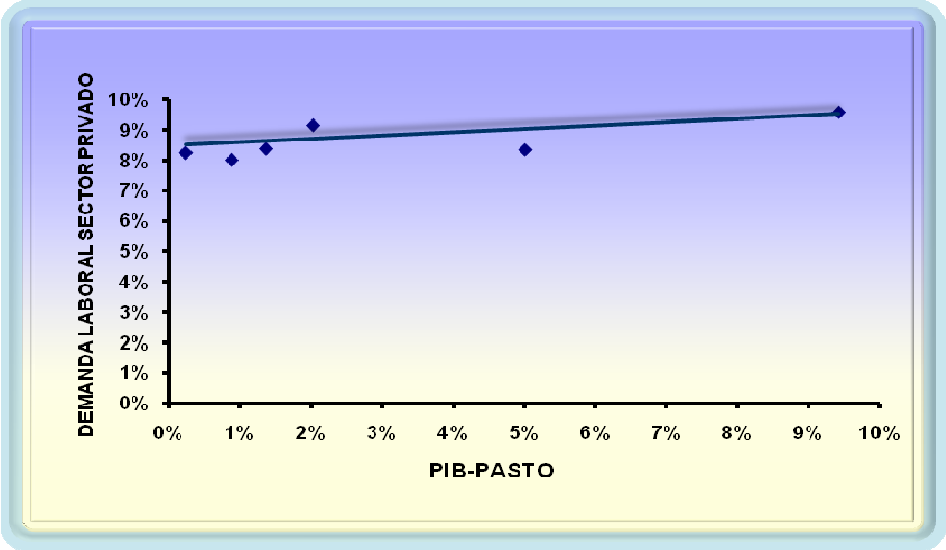
Por otra parte las empresas que mantuvieron su personal constante lo hicieron debido a que no habían presentado un mayor crecimiento; además estas empresas llegaron a su máxima capacidad instalada como sucede como las estaciones de radio; para el caso de las estaciones de servicio no contratan mayor personal pues se ven limitadas en la adquisición de productos por reglamentación del estado específicamente por el Ministerio de Transporte.

La realidad local muestra que la teoría económica correspondiente a la relación entre mayor demanda laboral ante crecimientos de la economía tiene una aplicación certera, al igual que se aplica la teoría de la demanda derivada propuesta por Marshall. Se pudo observar que el crecimiento económico que durante los últimos años el Municipio ha presentado (este expresado en un crecimiento de las ventas), ocasiono que se demandara una mayor mano de obra, si bien es cierto que muchos empresarios expresan otras razones por las cuales demandan trabajo, también es verdad que todos los factores que se expusieron llegan a la conclusión de que es el crecimiento económico, el factor primordial a la hora de demandar trabajo; ya que este puede producirse por una mayor apertura de mercados, creación de nuevas líneas de productos, especialización del trabajo, mejoramiento de servicios prestados que convergen hacia el crecimiento de la empresa como elemento microeconómico primordial para el crecimiento de un país.

Así, el modelo econométrico (ver anexo H) propuesto en esta investigación para corroborar la teoría económica y la realidad local, no presento una consistencia para ninguna de las variables estudiadas, puesto que ninguno de los supuestos de un modelo econométrico adecuado se cumplieron, incluso algunas restricciones no pudieron ser corroboradas. Teniendo en cuenta estos resultados se procedió a realizar correlaciones de las variables implicadas dentro de esta investigación.

La evidencia estadística para la primera correlación indica que existe una correlación directa entre demanda laboral y PIB, esta correlación es de 0.44 corroborando así lo encontrado a lo largo de este capítulo. El crecimiento económico por lo tanto tiene un impacto directo sobre la demanda laboral, de ahí que en la medida en que la economía del Municipio de Pasto crece también lo hace la demanda de trabajo por parte de los empresarios del sector privado (ver grafica 30).

**Grafica 30. Correlación entre Demanda laboral y PIB Pasto 2000-2006**



Fuente: Esta investigación

### 3. EL SALARIO MÍNIMO NOMINAL Y LA DEMANDA LABORAL

Los salarios, es uno de los temas más polémicos dentro la economía capitalista pues determina por un lado lo que podría considerarse la calidad de vida de un trabajador y por otro las utilidades que el empleador recibe, de ahí viene el gran debate. El salario puede ser de características; tanto reales como nominales; la teoría económica sostiene que un incremento de los salarios, traen consigo desempleo, pues para los empresarios implicara un mayor costo el contratar trabajadores y por lo tanto estos dejaran de demandar trabajo; por otro lado también se sostiene que una reducción en el salario provocara un incremento en la demanda laboral.

Para llevar a cabo algunas garantías en un mercado laboral que no es competitivo debido a que no todos juegan bajo las mismas reglas, se crea el salario mínimo. En Colombia este se encuentra vigente y legalmente constituido mediante la ley 6ª de 1945<sup>32</sup>. Adicional a lo ya mencionado es importante señalar que el salario mínimo (**S.M**) busca mejorar la distribución del ingreso y es utilizado como una política para la reducción de la pobreza; por esta situación es calculado bajo una canasta de bienes necesarios para la subsistencia del trabajador y su familia, teniendo en cuenta los cambios presentes en la economía, este registra un incremento anual que se realiza con base en “la inflación esperada, crecimiento de la productividad, contribución del salario al ingreso nacional e incremento real del PIB del año inmediatamente anterior”<sup>33</sup>.

Ahora, la negociación del S.M está a cargo de representantes del gobierno, de los sindicatos como la Central Única de Trabajadores (CUT), Confederación general de trabajadores de Colombia (CGTD), Confederación de trabajadores de Colombia (CTC); las federaciones estatales y representantes del sector privado.

Para el caso del Municipio de Pasto, esta investigación se llevo a cabo con base en el salario mínimo nominal a razón de que gran parte de los empresarios no tienen un conocimiento acerca del concepto de salario real, pues lo que realmente manejan es el S.M.M.L.V que es de características nominales.

Al ser de tan alta importancia el S.M y no solo para el trabajador sino para el empresario que asume su costo, y también determina la contratación de un mayor

---

<sup>32</sup> ARANGO, Luís Eduardo, POSADA, Carlos Esteban y HERRERA, Paula. El Salario Aspectos Generales Sobre los Casos de Colombia y otros Países. En : Documentos de economía. Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de ciencias económicas y administrativas. N°-02. (jun.2007) Bogotá: ISBN 978-958683550-3; p.11.

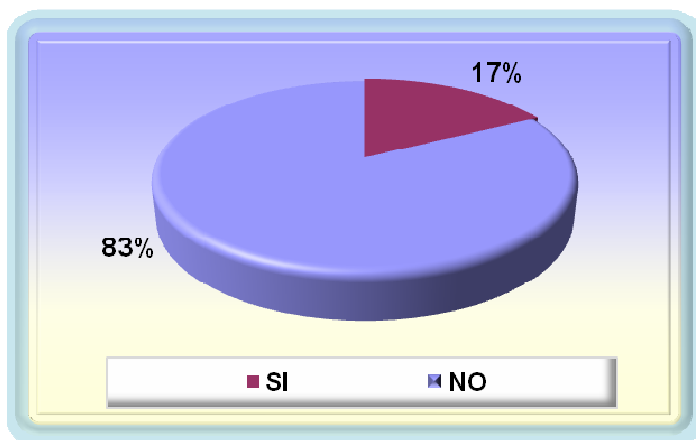
<sup>33</sup> CÁRDENAS, Mauricio. Introducción a la Economía Colombiana. Bogotá : Editorial Alfaomega, 2007. p. 370.

o menor número de empleados; vale la pena contrastar con la realidad local si la demanda de trabajo se ve afectada por el crecimiento anual del salario mínimo, para esto se llevara a cabo un análisis por tamaño de empresa y subsector económico.

### 3.1 INFLUENCIA DEL SALARIO MÍNIMO NOMINAL SOBRE LA DEMANDA LABORAL 2002-2006

El 83% del sector privado del Municipio de Pasto afirma que el incremento anual que presentó el salario mínimo durante los años 2002-2006 no le afecto en lo absoluto a la hora de demandar una mayor cantidad de trabajo; en sentido contrario el 17% del sector empresarial de Pasto afirmo que el salario mínimo influyo a la hora de demandar un mayor número de trabajadores durante el periodo analizado.

**Grafica 31. Opinión empresarial sobre contratación por salario mínimo 2002-2006**



Fuente: Esta investigación

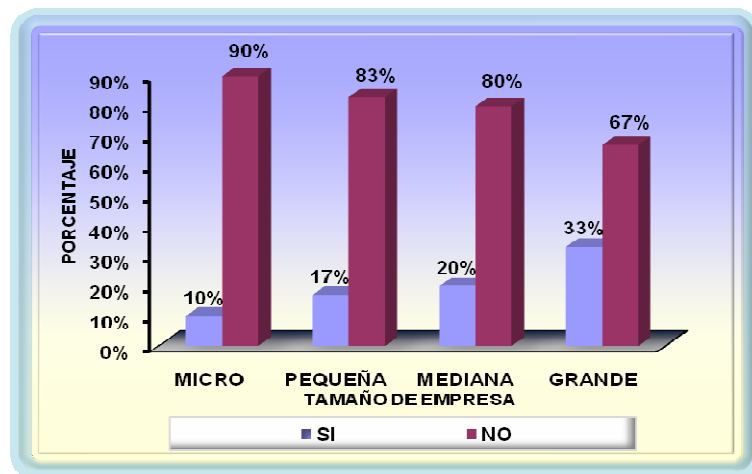
Estas cifras van dando una radiografía de la reacción de los empresarios de Pasto ante un crecimiento del salario mínimo y su influencia sobre la demanda de trabajo.

Es importante aclarar que aunque es pequeña la parte del sector empresarial que se ve afectada por el salario mínimo, este tiene un gran impacto en los costos totales pues implica un mayor costos sobre las nominas; a pesar de esto los empresarios no despidieron trabajadores o dejaron de contratarlos, pues el sector privado afirma que si se presenta una mayor necesidad de trabajadores independientemente del salario que rija en ese momento ellos contrataran más personal.

Ahora, cuando se realiza el análisis por tamaño de empresa, es posible observar que el 33% de los empresarios encargados de las grandes empresas afirmaron que el crecimiento del salario mínimo influyo a la hora de demandar más trabajo, por el contrario el 67% afirmo que el salario mínimo no influyo a la hora de contratar personal; en el mismo sentido el 20% de la mediana empresa concluyo que el salario mínimo había tenido influencia sobre la demanda laboral, mientras el 80% restante afirmo que no había tenido ninguna influencia.

Las empresas sobre las cuales el salario mínimo presento menos impacto a la hora de demandar mayor mano de obra fueron la pequeña y la micro empresa, el 17% del sector empresarial correspondiente a la pequeña empresa afirmo que el salario mínimo había sido un determinante a la hora de contratar mayor personal y contrario a esto el 83% restante afirmo que el salario en ningún momento había sido un determinante para contratar mayor número de trabajadores; en relación a la micro empresa el 10% de esta dijo que el salario mínimo había influido sobre la contratación de personal mientras que el 90% restante afirmo que este no era un motivo para demandar más o menos trabajadores (ver grafica 32).

**Grafica 32. Influencia del salario mínimo sobre la demanda laboral según tamaño de empresa 2002-2006**



Fuente: Esta investigación

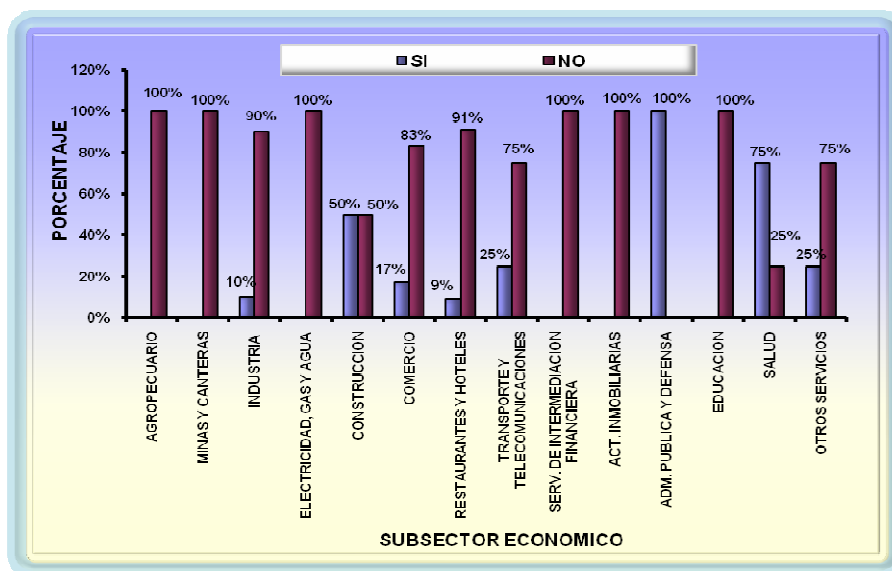
Teniendo en cuenta este análisis es posible determinar que la influencia del salario mínimo sobre la demanda laboral es mayor en la gran y mediana empresa esto es justificado ya que estas poseen el mayor número de trabajadores, por lo tanto un incremento del salario mínimo implica unos mayores costos para estas; por otro lado, debido a que la pequeña y micro empresa manejan personales mucho menor el incremento del salario mínimo no les afecta en gran medida.

A pesar de que el crecimiento del salario mínimo presenta alguna influencia sobre el sector empresarial a la hora de demandar trabajadores, esta influencia no es

muy representativa pues no supera el 20%, a partir de esto es posible concluir que para Pasto la teoría económica sobre el crecimiento de los salarios y la contracción de la demanda laboral no tiene una mayor aplicación, esto es posible corroborarlo observando el crecimiento que el empleo ha tenido.

Cuando se analiza la reacción por subsector económico ante el crecimiento del salario mínimo y como este influye sobre la demanda laboral, se puede observar que los subsectores económicos donde más influye, es sobre administración pública y defensa y agropecuario con un 100%, salud con 75% y con un 50% el subsector construcción (ver grafica 33).

**Grafica 33. Influencia del salario mínimo sobre la demanda laboral según subsector económico 2002-2006**



Fuente: Esta investigación

Lo anterior se explica porque buena parte de los subsectores económicos, administración pública y defensa; salud y construcción se encuentran dentro de la clasificación de mediana y gran empresa y como se observo en el anterior análisis, estas empresas son las más afectadas por el crecimiento del salario mínimo pues son las que mayor personal tienen.

A partir de lo analizado es posible concluir que para el Municipio de Pasto no se cumple la teoría de que un incremento en los salarios disminuye la tasa de empleo explicado porque el 75% de las empresas son micro y pequeñas y no manejan una gran nómina (como se pudo observar en la figura 10); para estas empresas el salario mínimo no es un determinante a la hora de contratar personal. En el mismo sentido como el salario mínimo está reglamentado por la ley, los empresarios ya lo han adoptado y por lo tanto ya no les afecta, así también otros empresarios

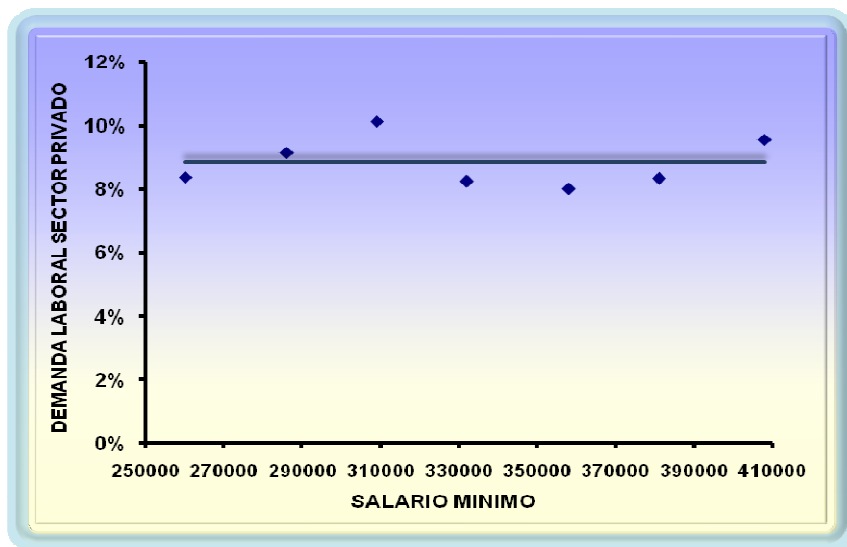


afirman que el ajuste que se realiza anualmente no es muy significativo por lo que tampoco influye, ya que cuando es necesario contratar mayor personal se hace sin importar los ajustes sobre los salarios, por ultimo otra parte de los empresarios sostienen que ante el crecimiento del salario mínimo lo único que ellos hacen es trasladar los costos adicionales por dicho ajuste a los precios.

La evidencia estadística indica que existe una correlación de  $-0.06$  entre demanda laboral y salario mínimo y presenta una relación inversa conforme a lo que sostiene la teoría económica, sin embargo la relación entre estas dos variables es muy débil, la correlación salario mínimo y demanda laboral muestra que en la medida en que el salario mínimo se incrementa no hay una reacción negativa de la demanda frente a esta variación (ver grafica 34). Así, el modelo econométrico (ver anexo H) propuesto en esta investigación no presento una consistencia entre salario mínimo y demanda laboral.

Por lo tanto, los resultados corroboran lo encontrado a lo largo de este capítulo, indicando que los crecimientos del salario mínimo no presentan mayor influencia sobre demanda de trabajo.

**Grafica 34. Correlación entre Demanda laboral y Salario Mínimo 2000-2006**



Fuente: Esta investigación

#### 4. LOS COSTOS LABORALES NO SALARIALES Y LA DEMANDA DE TRABAJO

Los costos laborales no salariales se constituyen en una protección para el trabajador, un subsidio para quienes no encuentran empleo, una capacitación para la población de más bajos ingresos y una pensión para aquellos que dedicaron su vida a servir al país; si bien todo esto es verdad, también lo es el hecho de que representan unos altos costos para las empresas.

Estos costos han presentado constantes crecimientos, para finales de 1980 el total de contribuciones del empleador se encontraba en el 30.7% pasando a 37.2%<sup>34</sup> a finales de 1990, y aunque se presentaron reducciones en los costos de despido, mas tarde los costos totales se incrementaron, como consecuencia del establecimiento de la Ley 100 del 1993 y el Sistema General de Riesgos Profesionales que se encarga de ratificar lo expuesto en la Constitución de 1991.

Sabiendo esto y en busca de incrementar el empleo, el Estado con la idea de reducir los altos costos del sector empresarial decide a través de la legislación laboral realizar reestructuraciones, como la Ley 789 de 2002 que reduce los costos de despido, los pagos por horas extras (por medio de un ajuste de horas tanto en el trabajo ordinario, nocturno, dominical y festivo)\*, adicional a esto también reglamento la exención de impuestos parafiscales siempre y cuando las empresas cumplan con una serie de condiciones, como la contratación de personas que sean cabeza de hogar, reinsertados, jóvenes entre 18 y 25 años entre otros; esto si la tasa de desempleo se encuentra por encima del 12%.

Sin embargo, a pesar de estos ajustes los costos son muy altos, y más aun cuando existen empresas que apenas abren sus puertas se ven obligadas a disminuir personal o peor aún a cerrar, provocando desempleo que desemboca en una carga más para el Estado. Ante esta situación muchas empresas han decidido tomar la opción de contratar indirectamente por medio de lo que se denomina outsourcing para así poder evitar estos costos y lograr mantenerse en el mercado. Teniendo como base el presente análisis y lo que la teoría económica sostiene para la relación entre demanda laboral y costos laborales no salariales (CLNS), es de vital importancia corroborar o refutar la incidencia de estos últimos sobre la

---

<sup>34</sup> CLAVIJO, Sergio y LOZANO, Luís. Generación de empleo y parafiscalidad: Soluciones Estructurales en Tiempos de Crisis. [en línea] En: Banco de la República: Borradores de economía. Bogotá : 2001. [consultada : 22 nov. 2007]. Disponible en la dirección electrónica: <http://www.banrep.gov.co/docun/ftd/borra088.pdf>. p.3.

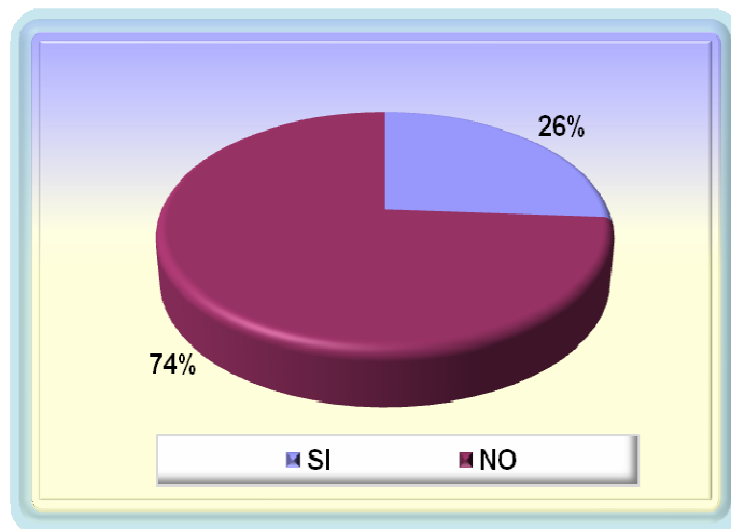
\* Trabajo ordinario el que se realiza entre las 6am y 10pm, nocturno de 10pm a 6am.

demanda laboral para el Municipio de Pasto durante el periodo 2002-2006, este análisis se llevara a cabo según tamaño de empresa y subsector económico.

#### **4.1 INCIDENCIA DE LOS COSTOS LABORALES NO SALARIALES SOBRE LA DEMANDA LABORAL 2002-2006**

El 26% del sector empresarial afirmo que durante el periodo analizado CLNS incidieron en la demanda laboral, mientras el 74% restante asevero que estos costos no tuvieron mayor incidencia.

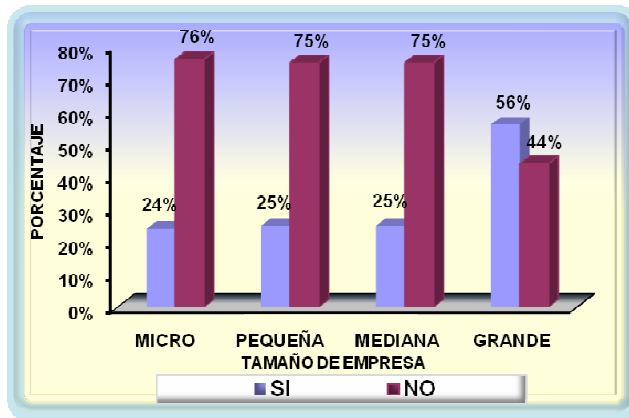
**Grafica 35. Influencia de los costos laborales no salariales sobre la demanda laboral 2002-2006**



Fuente: Esta investigación

De igual modo, del porcentaje de empresas que afirmo verse afectada por los CLNS es decir el 26% y de acuerdo al tamaño de empresa, se encuentra que es la gran empresa la que resulta más afectada por el incremento en los costos, ya que el 56% de esta respondió que estos se constituyeron como un factor determinante a la hora de contratar trabajadores, por otro lado el 44% restante afirmo que este tipo de costos no habían presentado mayor incidencia. En relación a la micro, pequeña y mediana empresa, en promedio el 25% de estas sostuvieron que los costos laborales no salariales habían influido sobre la contratación laboral, mientras que el 75% afirmo que estos no habían sido decisivos a la hora de demandar trabajadores (ver grafica 36).

**Grafica 36. Influencia de los costos laborales no salariales sobre la demanda de trabajo según tamaño de empresa 2002-2006**



Fuente: Esta investigación

Partiendo de lo anterior es posible inferir que la gran empresa es la más afectada por los costos laborales no salariales estos explicados a razón de la gran nomina que estas empresas manejan.

Dentro de los costos laborales no salariales, los que más influyen a la hora de contratar personal, en orden de importancia son: el costo de seguridad social con un 61%, los parafiscales con un 34% y por último los costos de despido con 5%.

**Grafica 37. Participación de los costos laborales no salariales 2002-2006**



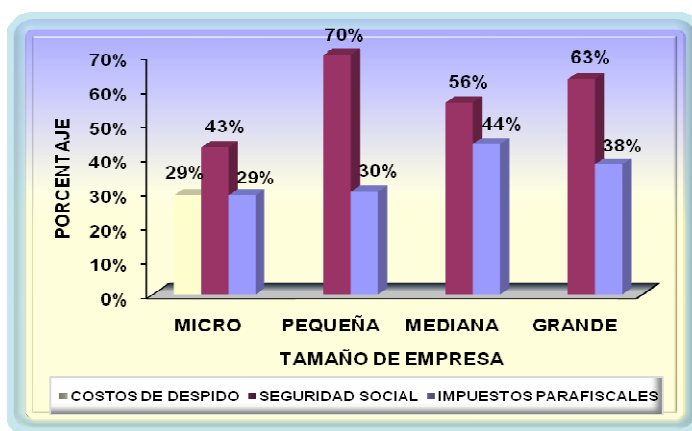
Fuente: Esta investigación

Ahora, de acuerdo al tamaño de empresa, la gran empresa, afirmo verse afectada en un 63% por los costos de seguridad social, en un 37% por los impuestos parafiscales; en el mismo sentido la mediana empresa asevero que en un 56% la seguridad social era el rubro que mas pesaba sobre los costos y el 44% por los parafiscales.

Del porcentaje de la pequeña empresa que sostuvo verse afectada por los CLNS el 70% era representado por los costos de seguridad social y un 30% por los impuestos parafiscales; así también, las microempresas afirmaron que un 42% de sus CLNS eran resultado del pago de seguridad social, un 29% por impuestos parafiscales y el 29% restante por costos de despido (ver grafica 38).

Lo anterior confirma lo que la teoría económica muestra, según Friedman, dentro de los CLNS son los de seguridad social los que más influyen impidiendo una mayor demanda laboral, esto es confirmado más adelante cuando se observe la influencia de estos costos sobre algunos subsectores.

**Grafica 38. Costos laborales no salariales según tamaño de empresa**



Fuente: Esta investigación

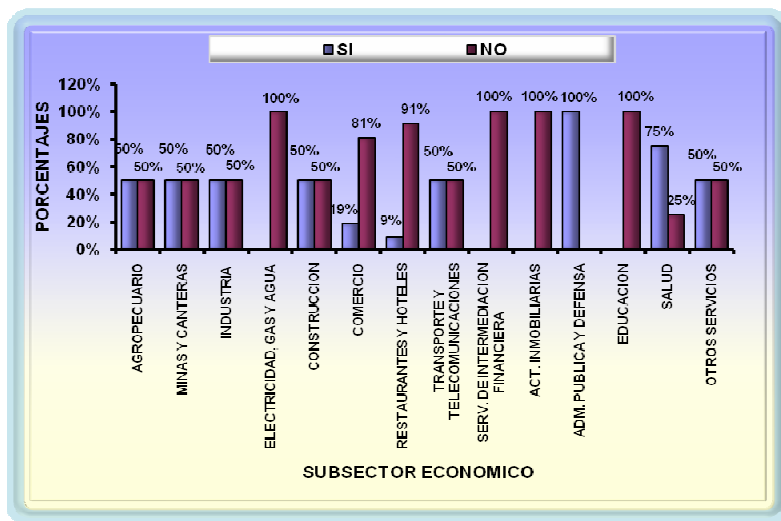
A partir de lo anterior, es posible concluir que el costo de seguridad social se considera el más alto, debido a que representa un 20.5% del total de costos a cargo del empleador, (excluido los riesgos profesionales, puesto que estos varían dependiendo del cargo que el trabajador desempeñe), posteriormente se encuentran los impuestos parafiscales que representan una carga del 9% y por último se encuentran los costos de despido, siendo estos los que afectan en menor medida, pues tras las reformas laborales que se han realizado se ha producido una reducción que representa un alivio para los empresarios<sup>35</sup>.

Al realizar un análisis por subsector económico, se puede observar que los subsectores que se encuentran más afectados por los costos laborales no salariales son administración pública y defensa en un 100%, salud 75%, agropecuario, minas y canteras, industria, construcción, transporte y telecomunicaciones y otros servicios con un 50% respectivamente.

<sup>35</sup> Ministerio de la Protección Social. A,B,C de la seguridad social y la salud en el trabajo. p.1

Por otro lado son los subsectores comercio y restaurantes y hoteles los que en menor medida son afectados por los CLNS en un 19% y 9% respectivamente (ver grafica 39).

**Grafica 39. Influencia de los costos laborales no salariales sobre la demanda laboral según subsector económico 2002-2006**



Fuente: Esta investigación

Así pues, en el caso del subsector administración pública y defensa, salud y otros servicios, la incidencia se ve explicada debido a que las empresas pertenecientes a estos subsectores son catalogadas como gran empresa y como ya se había expuesto estas manejan gran cantidad de personal, lo que implica unos elevados costos; por lo tanto el costo de seguridad social es el que más les afecta.

Para los subsectores de construcción y de minas y canteras los costos son bastante representativos explicados por la afiliación de trabajadores al Sistema General de Riesgos Profesionales, estos subsectores presentan el nivel más alto de calificación de riesgo, expresado en categoría V y representa un 6.960%<sup>36</sup>.

Cuando se hace referencia al subsector transporte y telecomunicaciones los costos laborales no salariales son muy altos, por el alto porcentaje que la salud ocupacional representa en los costos pagados por el empleador, estos sobre todo en las empresas transportadoras.

A pesar de que el subsector agropecuario y buena parte de la industria no se encuentran dentro de lo que se considera gran empresa, estas se ven afectadas por los CLNS porque aunque no manejan grandes nominas los riesgos en el

<sup>36</sup> Ministerio de la protección social. Op., cit., p.2

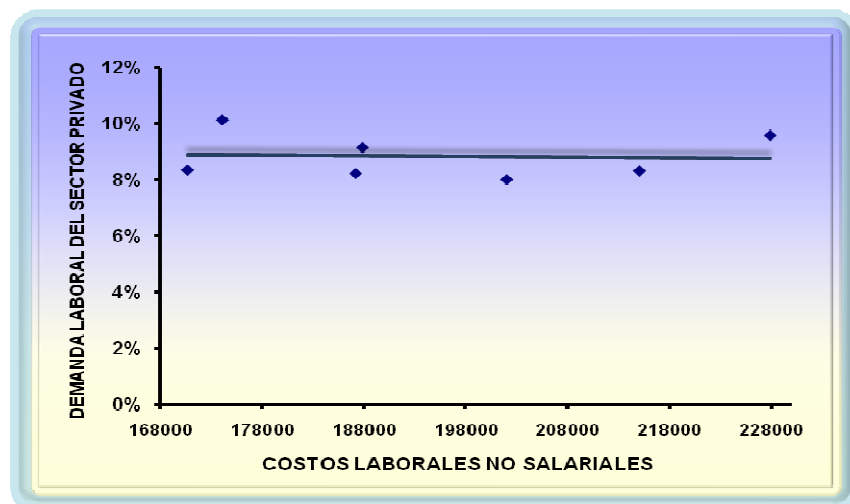
\* Costos laborales no salariales, calculados por esta investigación (Asesoría Nancy Benavides, jefe de recursos humanos de Protegemos).

proceso industrial se reflejan en altos costos de seguridad social; para el caso del subsector agropecuario la explicación viene dada por la fluctuación de los precios de los bienes primarios, pues así como se presentan temporadas donde las ganancias son buenas por los altos precios, también ante fuertes caídas de estos las pérdidas son muy significativas (explicado por la teoría de la telaraña y las expectativas adaptativas). De acuerdo con esta explicación es normal que el crecimiento de los CLNS les afecte, puesto que los ingresos de este subsector no son constantes y pequeños incrementos en los CLNS, dependiendo de la temporada implicara impactos negativos en la demanda laboral.

Si bien es cierto que los CLNS representan grandes cargas en la nomina, para los empresarios del Municipio de Pasto durante el periodo analizado 2002-2006, los costos laborales no salariales no han sido en gran medida un determinante de la demanda laboral, sin embargo muchos de los empresarios a los cuales los costos si les afectan como es el caso del subsector minas y canteras y agropecuario los altos costos les han impedido incrementar mayor personal.

La evidencia estadística indica que hay una relación inversa entre CLNS\* (ver anexo I) y demanda laboral y que entre estas dos variables existe una correlación muy débil representada en apenas -0.053, en el mismo sentido también es posible observar la grafica 40 que muestra una leve tendencia negativa indicando el poco impacto que la variable CLNS tiene sobre la demanda laboral. Del mismo modo, el modelo econométrico (ver anexo H) planteado en esta investigación no presento una consistencia entre CLNS y demanda laboral.

#### **Grafica 40. Correlación entre demanda laboral y CLNS**



Fuente: Esta investigación

Esta información corrobora lo que en este capítulo se ha venido demostrando, la poca influencia de los CLNS sobre la demanda laboral.

## 4.2 TIPOS DE CONTRATACION 2008

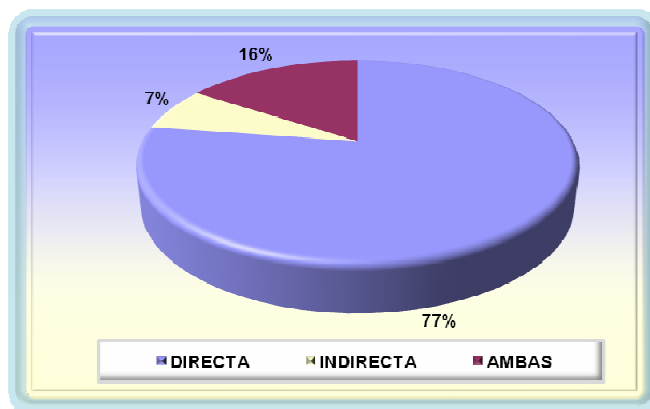
Ante los altos costos que la seguridad social y los impuestos parafiscales representan, algunas empresas han decidido realizar contratación indirecta a fin de evitarlos pues estos tienen gran peso sobre los costos totales de la empresa.

Al presente año del total de empresas del Municipio de Pasto, el 77% de estas contratan de forma directa, el 7% realiza solamente contratación indirecta, el 16% restante realiza contratación tanto directa como indirecta (ver grafica 41).

Esto indica que la mayoría de las empresas de Pasto todavía prefiere la contratación directa sin importar los costos que esto implique, ya que muchos empresarios afirman que es mejor la contratación directa, pues así los empleados tienen un mayor sentido de pertenencia con la empresa y realizan su trabajo de forma más eficiente.

Según tamaño de empresa (ver grafica 42) y a nivel interno es la microempresa la que mayor contratación realiza de manera directa en un 85%, en un 10% por contratación indirecta y el porcentaje restante por medio de los dos tipos de contratación; en el mismo sentido el 85% de la pequeña empresa realiza contratación directa, el 3% indirecta y el 12% las dos contrataciones.

### Grafica 41. Empresas según tipo de contratación 2008



Fuente: Esta investigación

En lo relacionado con la mediana empresa el 55% de esta realiza contratación directa, el 15% indirecta y el 30% restante los dos tipos de contratación; así mismo en la gran empresa el 56% de las empresas realizan contratación directa, el 11% indirecta y el 33% los dos tipos de contratación.

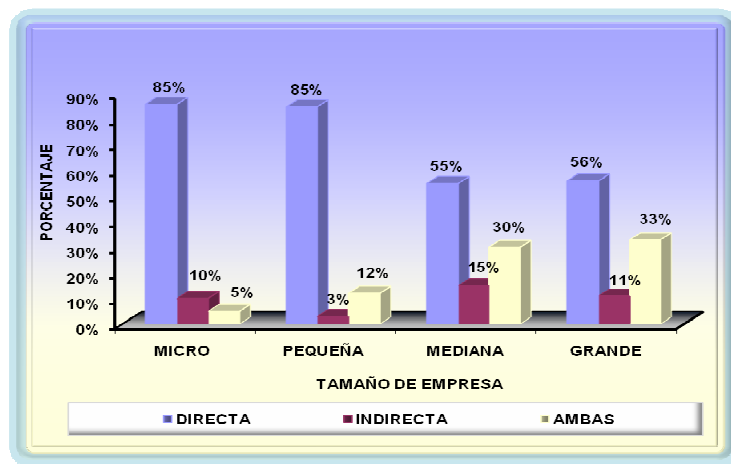
De acuerdo a lo anterior es posible concluir que la micro y pequeña empresa son las que mayor contratación directa realizan esto como consecuencia de que estas buscan un mayor sentido de pertenencia y compromiso con su trabajo a fin de



alcanzar una mayor productividad y así poder lograr un posicionamiento en el mercado.

En relación a la mediana y gran empresa, estas contratan directamente en una menor proporción debido a la nomina que manejan es grande, y por lo tanto más costosa, de ahí que estos dos tipos de empresas son las que mayor contratación indirecta realizan, ejemplo de esto son las empresas Protegemos, Alkosto, Energas, Proinsalud, entre otras las cuales pertenecen al grupo de grandes y medianas empresas.

**Grafica 42. Tipo de contratación según tamaño de empresa 2008**



Fuente: Esta investigación

En el análisis por subsector económico, la investigación arrojó que los subsectores que realizan mayor contratación de manera directa son minas y canteras, transporte y telecomunicaciones, administración pública y defensa y educación con un 100% respectivamente siendo estos los más representativos.

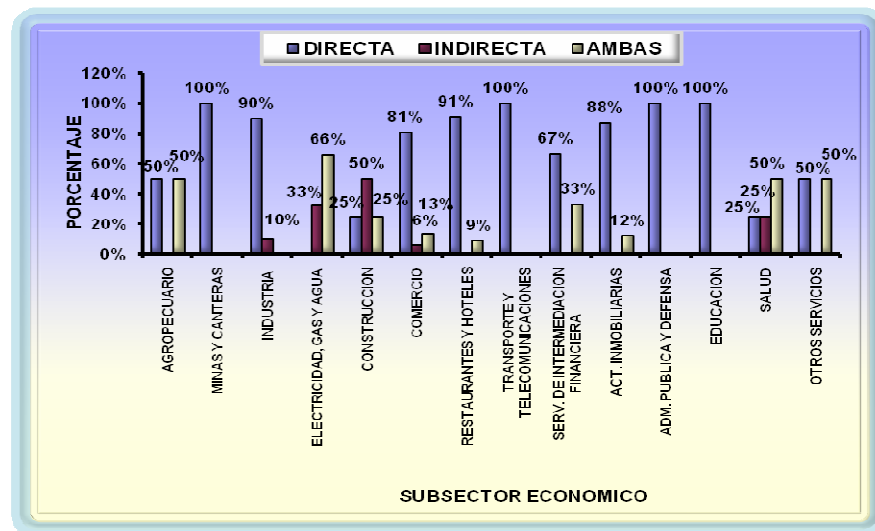
Por otra parte, los subsectores que mayores contrataciones indirectas realizan son: construcción con un 50% y un 33% de el subsector electricidad, gas y agua; así también los subsectores que realizan los dos tipos de contrataciones son: electricidad, gas y agua con un 66% y con un 50% respectivamente salud, otros servicios y el subsector agropecuario (ver grafica 43).

Para el subsector de otros servicios la contratación indirecta se realiza debido a que las empresas pertenecientes a este subsector son grandes y manejan personal amplio, de igual manera lo hace el subsector salud y electricidad gas y agua que manejan un numeroso personal. En el caso del sector agropecuario la contratación indirecta se realiza porque estas empresas desconocen los trabajadores adecuados para la realización de algunas actividades, por lo cual

encargan a terceros la selección de un personal idóneo y confiable, de igual manera sucede con el subsector de la construcción.

Para el caso del subsector industria, comercio, servicios de intermediación financiera, actividades inmobiliarias y restaurantes y hoteles; este tipo de contratación se realiza para labores como seguridad, aseo y otras actividades que no hacen parte de la razón social de la empresa; por lo cual es más favorable y menos costoso contratar de forma indirecta.

**Grafica 43. Tipo de contratación según subsector económico 2008**



Fuente: Esta investigación

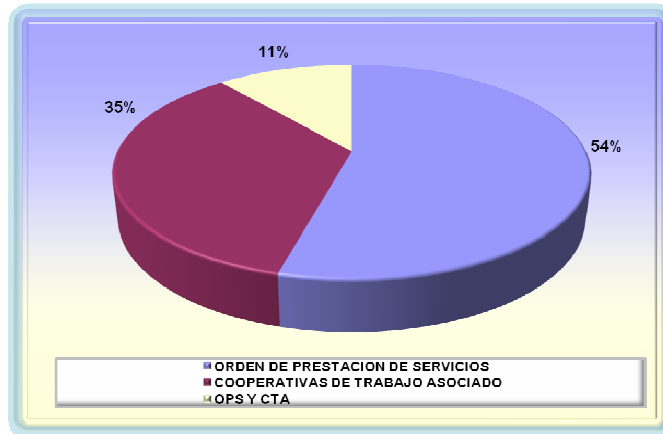
#### 4.2.1 La demanda laboral y la contratación indirecta 2008

Partiendo de lo anterior, se pudo establecer que para el Municipio de Pasto del total de empresas que realizan contratación indirecta, el 53% lo hacen por orden de prestación de servicios (OPS), el 35% afirmo hacerlo por cooperativas de trabajo asociado (CTA) y otro 11% mediante las dos formas (OPS y CTA) (ver grafica 44).

Según tamaño de empresa, el 67% de la microempresa realizan contrataciones por orden de prestación de servicios, el 33% por cooperativas de trabajo asociado; el 60% de la pequeña empresa por orden de prestación de servicios, el 30% por cooperativas de trabajo asociado y el 10% utiliza las dos formas.

El 33% de la mediana empresa por orden de prestación de servicios, el 56% por medio de cooperativas de trabajo asociado y el 11% utiliza las dos formas; en la gran empresa el 75% por medio de prestación de servicios y el 25% restante por medio de las dos formas (ver grafica 45).

**Grafica 44. Tipos de contratación indirecta 2008**

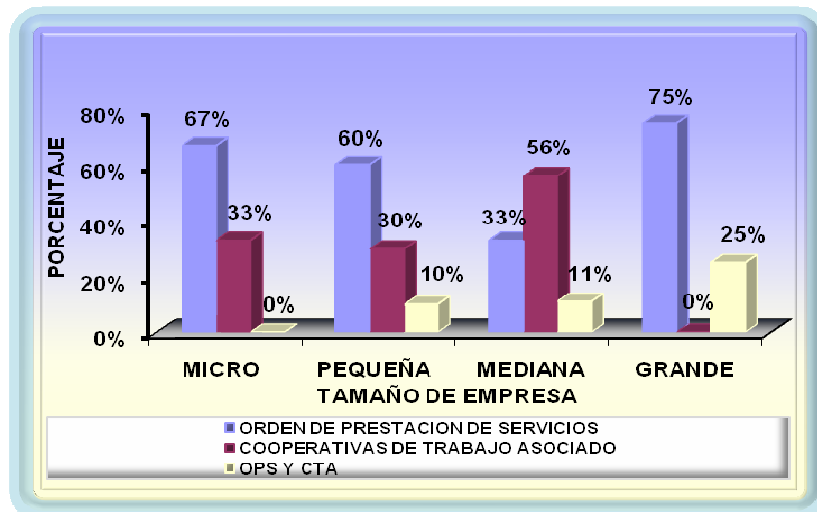


Fuente: Esta investigación

En el análisis por subsector económico se encontró que de las empresas que afirmaron realizar contratación indirecta, el 100% tanto del subsector agropecuario, construcción, restaurantes y hoteles, actividades inmobiliarias y otros servicios contrataron por medio de orden de prestación de servicios.

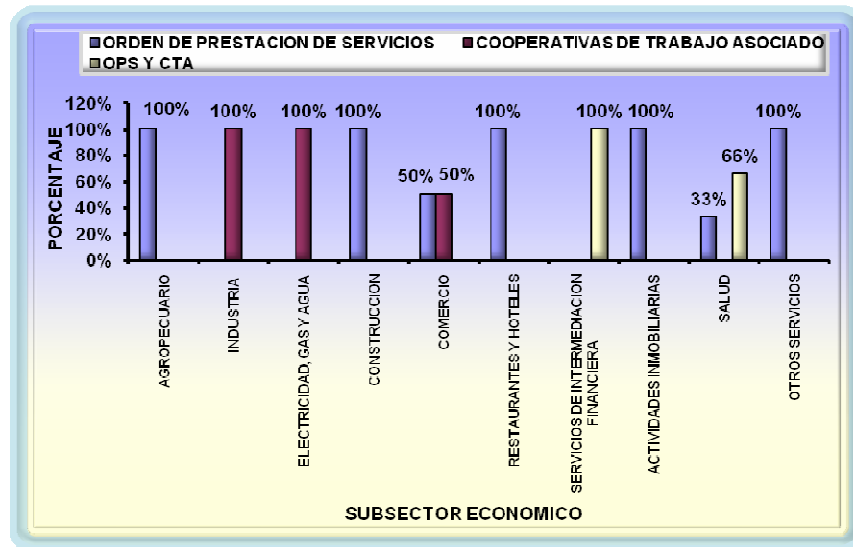
El 100% del subsector industria, electricidad, gas y agua contrataron por medio de cooperativas de trabajo asociado; por otra parte el subsector salud y el de servicios de intermediación financiera contratan tanto por CTA como OPS en un 66% y 100% respectivamente (ver grafica 46).

**Grafica 45. OPS y CTA según tamaño de empresa 2008**



Fuente: Esta investigación

**Grafica 46. OPS Y CTA según subsector económico 2008**



Fuente: Esta investigación

Ahora, como el fin último de la empresa es la reducción de costos para maximizar sus utilidades, el sector empresarial de Pasto que realiza contratación indirecta lo hace principalmente por orden de prestación de servicios debido a que es la contratación menos costosa, ya que solamente se cancela honorarios y no se le reconoce al contratista ningún tipo de afiliación a seguridad social, pero si se le exige que debe realizar una cotización como independiente, tal cotización la costea el contratista. La segunda forma de contratación más común en Pasto son las cooperativas o precooperativas de trabajo asociado, aunque contratar con estas también es menos costoso, este tipo de contratación es menos utilizada ya que estas si realizan pagos a seguridad social, pero no realizan aportes parafiscales ni cumplen a cabalidad con el Código Sustantivo del Trabajo esto explicado por la naturaleza misma de las cooperativas, pues los asociados son trabajadores y socios al mismo tiempo.

Es importante aclarar que bajo la nueva ley de reglamentación a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, estas deben realizar aportes parafiscales, no podrán actuar como empresas de intermediación laboral ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a terceros o remitirlos como trabajadores de misión; además solo están autorizadas las CTA de salud transporte, educación y vigilancia y seguridad privada<sup>37</sup>; esto hace suponer que

<sup>37</sup> Ley 1233 del 22 de julio 2008, “mediante la cual se precisan los elementos estructurales de las contribuciones a la seguridad social, se crean las contribuciones especiales a cargo de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF y las Cajas de Compensación Familiar se fortalece el control concurrente y se hacen otras disposiciones”.

con la nueva reglamentación para las CTA la forma en que contratan los empresarios de Pasto puede sufrir algunos cambios.

Los cambios que la contratación puede sufrir son explicados debido a que antes de la reglamentación impuesta por el gobierno nacional, las CTA manejaban unos menores costos ya que no pagaban impuestos parafiscales y en algunos casos tampoco el salario mínimo, lo que implicaba para los empresarios una reducción de costos a la hora de contratar con estas empresas, como consecuencia de esto ahora ya no es rentable para los empresarios contratar con estas empresas, por lo tanto deberán recurrir a otras formas de contratación.

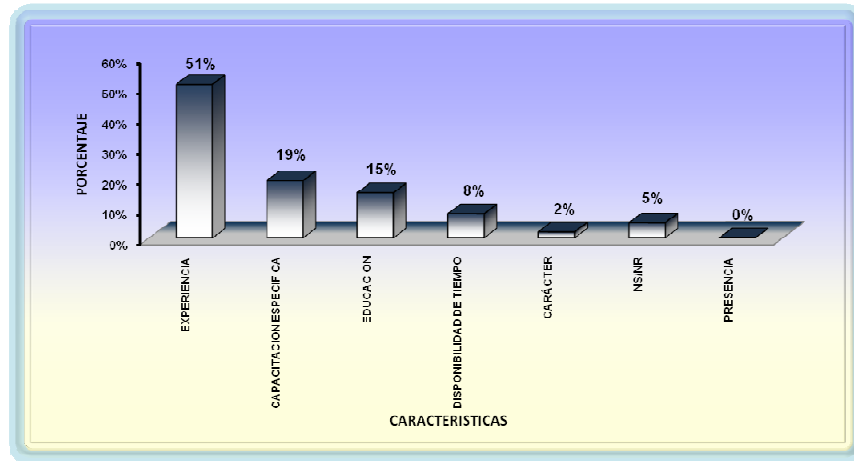
#### **4.3 REQUERIMIENTOS EMPRESARIALES PARA LA CONTRATACIÓN DE EMPLEADOS 2008**

Si bien es cierto que los empresarios tienen en cuenta los costos a la hora de contratar personal, también tienen en cuenta las características de los trabajadores, de ahí que para el 51% de los empresarios del Municipio de Pasto la experiencia sea primordial a la hora de contratar trabajadores, el 19% tiene en cuenta la capacitación específica (esta se refiere a la cualificación en los cargos), el 16% la educación, el 8% la disponibilidad de tiempo, el 2% el carácter y un 5% no sabe no responde y 0% afirma que el factor presencia no es relevante a la hora de contratar trabajadores (ver grafica 47).

Al realizar un análisis por tamaño de empresa, de la totalidad de microempresas del Municipio de Pasto, el 52% afirma tener en cuenta la experiencia como factor fundamental a la hora de contratar trabajadores, seguido de la capacitación específica con un 19% siendo estos los porcentajes más representativos. Así mismo, el 57% de la pequeña empresa solicita experiencia en el momento de contratar trabajadores, el 15% capacitación específica y el 14% exige educación.

En cuanto a la mediana empresa el 40% de esta requiere experiencia y el 30% educación, estas dos como cualidades fundamentales del aspirante a un determinado cargo. De igual manera, el 44% de la gran empresa exige experiencia y con un 22% cada uno educación y capacitación específica (ver grafica 48).

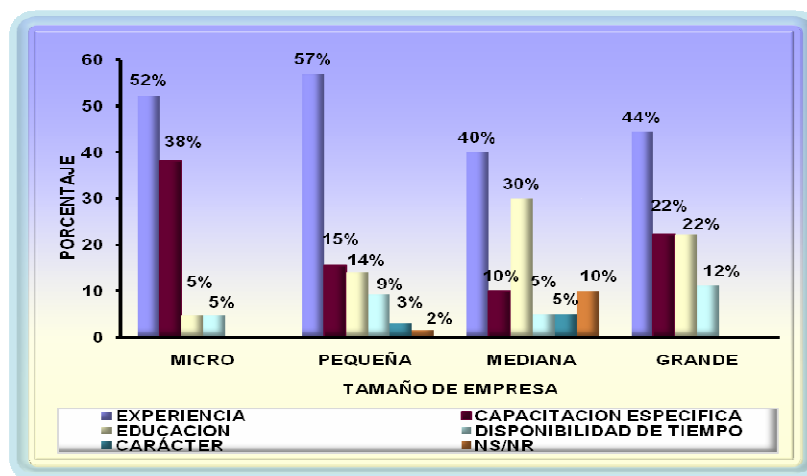
**Grafica 47. Contratación según características del trabajador 2008**



Fuente: Esta investigación

Del total de empresas que afirmaron que la experiencia era el factor primordial a la hora de contratar trabajadores, el 48% perteneciente al subsector comercio, restaurantes y hoteles, industria y transporte y telecomunicaciones con un 8% respectivamente siendo estos los más representativos. Un 43% del sector empresarial correspondiente al subsector comercio asevero demandar empleados teniendo en cuenta la capacitación específica de estos, en orden de importancia están industria y actividades inmobiliarias con un 14% (ver tabla 5).

**Grafica 48. Características del trabajador según tamaño de empresa 2008**



Fuente: Esta investigación

Del total de empresas que respondieron que el factor educación es determinante a la hora de contratar trabajadores, el 28% corresponde al subsector comercio, electricidad, gas y agua y restaurantes y hoteles con un 17%.

Del total de empresas que afirmaron que la disponibilidad de tiempo es un factor importante para insertar fuerza laboral el 63% corresponde al subsector comercio, industria, transporte y telecomunicaciones y restaurantes y hoteles con un 13% cada uno.

Del sector empresarial que concluyo que era de vital importancia el factor carácter un 67% corresponde al comercio y el 33% restante al subsector construcción; finalmente del total de empresas que no respondieron pertenecen al subsector comercio (ver tabla 5).

**Tabla 5. Características de los trabajadores según subsector económico 2008**

SUBSECTOR ECONÓMICO	EXPERIENCIA	CAPACITACION ESPECIFICA	EDUCACION	DISPONIBILIDAD DE TIEMPO	CARÁCTER	NS/NR
AGROPECUARIO	2%	5%				
MINAS Y CANTERAS	2%		6%			
INDUSTRIA	8%	14%	6%	13%		
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA			17%			
CONSTRUCCION	3%		6%		33%	
COMERCIO	48%	43%	28%	63%	67%	100%
RESTAURANTES Y HOTELES	8%	5%	17%	13%		
TRANSPORTE Y TELECOMUNICACIONES	8%	5%		13%		
SS. DE INTERMEDIACION FINANCIERA	3%	5%				
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	7%	14%	6%			
ADM. PUBLICA Y DEFENSA		5%				
EDUCACION	2%		6%			
SALUD	2%	5%	11%			
OTROS SERVICIOS	7%					
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Esta investigación

El factor experiencia es entonces la característica primordial que el sector empresarial del Municipio de Pasto exige en el momento realizar contrataciones, esto se hace más visible en subsectores como el comercio que requieren de personal experimentado que sea capaz de realizar las actividades encomendadas

de una manera eficiente pues el hecho de que no tenga experiencia implicaría para estas empresas una disminución en sus ventas y para el caso del personal administrativo es indispensable que conozca el correcto manejo administrativo, así también como este subsector necesita de personal experimentado de igual manera requiere personal capacitado de manera específica que desempeñe idóneamente en cada una de las áreas de la empresa tanto administrativa y operativa.

El factor educación se caracteriza por estar distribuido más homogéneamente en los diferentes subsectores económicos que el resto de factores que determinan la contratación de trabajadores esto evidencia la importancia de la educación dentro de la economía ya que propicia una mayor división y especialización del trabajo lo que a su vez a provocado una mayor demanda de trabajadores.

Tanto la disponibilidad de tiempo como el carácter son los factores que menos se tiene en cuenta a la hora de contratar trabajadores, el primero por que los empresarios lo consideran como obvio aunque hay subsectores como el de restaurantes y hoteles que si lo consideran fundamental debido a las arduas jornadas de trabajo y el segundo a causa de que es un factor muy subjetivo por esta razón los empresarios le dieron la menor importancia, sin embargo subsectores como el comercio y la construcción lo consideraron importante y lo relacionaron con la actitud que el aspirante al cargo demuestra.

Adicionalmente los empresarios mencionaron otros factores para contratar trabajadores como: la disposición de aprendizaje, las recomendaciones y los diferentes cargos desempeñados y así también el nivel de educativo, en el mismo sentido los empresarios buscan darle la oportunidad a personas con valores, mujeres cabeza de familia que tengan una capacidad física e intelectual (dependiendo del cargo en el cual piense desempeñarse) y por último se requiere que el aspirante tenga un conocimiento previo del subsector en el cual se piensa desempeñar.



## 5. CONCLUSIONES

Teniendo como base que el empleo es de suma importancia para toda la sociedad por lo tanto conocer sus determinantes es vital para encontrar soluciones a la problemática de la demanda laboral en el Municipio de Pasto, a continuación se indican las conclusiones de una investigación que si bien no ofrece todas las respuestas a la situación del empleo, si pretende realizar un aporte a la consecución de soluciones.

El sector empresarial de Pasto está constituido por empresas relativamente jóvenes, pues en promedio las empresas tienen 16 años de creación y en su mayoría pertenecen al sector terciario; el 61% de estas comenzaron siendo microempresas, y estableciendo un comparativo con el tamaño actual, se puede inferir que el desarrollo empresarial de Pasto ha sido relativamente lento, pues son muy pocas empresas las que han logrado posicionarse como mediana y gran empresa, esto explica porque hoy la mayor parte de las empresas son pequeñas y micro.

Al analizar la participación de las empresas según subsector económico se encontró que la economía de Pasto se basa en el comercio, la prestación de algunos servicios y en menor medida en la industria, esto indica que la producción con valor agregado es mínima, ya que buena parte de la economía se encuentra terciarizada. La mayor parte de las microempresas pertenecen al subsector de actividades inmobiliarias y el comercio; buena parte de la pequeña empresa se encuentra dedicada al comercio y los restaurantes y hoteles, en el caso de la mediana empresa la mayor participación corresponde al comercio y la industria, y por último la gran empresa desarrolla actividades primordialmente en el subsector comercio.

La mayor parte del empleo del sector privado del Municipio de Pasto para el año 2008, se encuentra concentrado en la gran empresa (básicamente del subsector comercio) mientras que un porcentaje mínimo está en la microempresa; en su mayoría el empleo es generado por el comercio, algunos servicios como transporte y telecomunicaciones y restaurantes y hoteles y el subsector industrial.

Las empresas registradas en Cámara de Comercio, tienden a realizar contrataciones tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, para el año 2008 el 91% de los trabajadores se contratan a tiempo completo, esta contratación es mayoritaria en las micro y grandes empresas, y de acuerdo a subsector económico en administración pública y defensa, construcción y minas y canteras. Por otra parte tan solo el 9% de los trabajadores se contratan a tiempo parcial, esta contratación se la realiza en mayor medida en la mediana empresa, de

acuerdo a subsectores económicos en minas y canteras, electricidad, gas y agua, otros servicios, salud y educación.

El sector empresarial realiza dos tipos de contrato, a término definido e indefinido. Para el año 2008, el 73% del empleo del Municipio de Pasto es contratado a término definido, siendo la mediana y la gran empresa pertenecientes al sector privado las que mayor contratación de este tipo realizan, por subsector económico tanto administración pública y defensa, salud, electricidad, gas y agua como transporte y telecomunicaciones realizan esta contratación. Por otro lado, tan solo el 27% de los empleos son a término indefinido y se encuentran concentrados en la micro y la pequeña empresa. Por subsector económico están en comercio, servicios de intermediación financiera, actividades inmobiliarias y minas y canteras.

El crecimiento económico por lo general se traduce en mayor empleo y por lo tanto este es un determinante de la demanda laboral. Ahora, al analizar el comportamiento del empleo y las razones de este comportamiento, se pudo concluir que la mayor parte del sector empresarial incremento personal. Evidencia de esto fue el crecimiento del empleo, que fue demandado en mayor proporción por la mediana y gran empresa y por los subsectores comercio, salud, administración pública y defensa y electricidad gas y agua.

Cuando se analiza la incidencia del crecimiento económico sobre la demanda laboral para el Municipio de Pasto para los años 2002-2006 es posible establecer que para la mayor parte del sector empresarial el factor fundamental para contratar trabajadores fueron las ventas, este factor sobre todo incidió en la mediana y gran empresa, en los subsectores de administración pública y defensa, industria, electricidad, gas y agua, comercio, restaurantes y hoteles y transporte y telecomunicaciones. Además, existen otras razones fundamentales y particulares que los empresarios tuvieron en cuenta para contratar mayor personal estas fueron: el crecimiento de la empresa, este expresado en apertura de locales comerciales, nuevas sucursales y creación de nuevos departamentos administrativos y debido al aumento en la demanda provocado por el incremento de clientes; y aumento de las exportaciones y del consumo por parte de los usuarios. Lo anterior indica la congruencia de la teoría económica con la realidad, pues indica que ante un mayor crecimiento económico se presenta una mayor demanda laboral y así mismo una mayor demanda de bienes y servicios que se refleja en una mayor demanda de trabajo.

De otro lado las empresas que disminuyeron personal afirmaron haberlo hecho por razones como políticas de reestructuración de las empresas consistentes en fusión de cargos y eliminación de funciones o reducción de costos en nomina y la competencia empresarial; esta disminución se presento en mayor medida en la micro y pequeña empresa principalmente en subsectores como comercio,

servicios de intermediación financiera, salud, construcción y transporte y telecomunicaciones e industria.

En menor medida una parte de las empresas mantuvieron su personal constante, esto fue una característica de las micro y pequeñas empresas y de acuerdo a subsector económico fundamentalmente en actividades inmobiliarias, educación y agropecuario.

Estadísticamente se comprobó que la correlación existente entre demanda laboral y PIB es de 0.44 que aunque no es muy fuerte, indica que el crecimiento económico tiene un impacto directo sobre la demanda laboral, de ahí que en la medida en que la economía del Municipio de Pasto crece también lo hace la demanda de trabajo por parte de los empresarios del sector privado.

Otro de los factores que influye sobre la demanda laboral es el salario mínimo. Los resultados de la investigación para el periodo 2002-2006 arrojan que para la mayor parte del sector empresarial del Municipio de Pasto el salario mínimo no tiene ninguna influencia a la hora de contratar trabajadores.

Por otra parte, los empresarios restantes aseguran que si bien el salario mínimo implica un alto costo dentro de la nómina que manejan, el incremento anual que este presenta no les afecta en lo absoluto si la necesidad de contratar trabajadores impera.

Por tamaño de empresa se pudo encontrar que es la gran empresa la que se encuentra más afectada por el incremento del salario mínimo, esto se ve explicado por el gran número de personal que manejan. De acuerdo al subsector económico los más afectados por el salario mínimo son salud, administración pública y defensa y construcción, lo anterior se encuentra explicado porque buena parte de las empresas pertenecientes a estos subsectores son grandes y como se pudo observar anteriormente esta empresa es la más afectada por el crecimiento del salario mínimo.

Por último se pudo observar que la correlación existente entre salario mínimo y demanda laboral es apenas de -0.06 lo que indica la poca incidencia que la variable salario mínimo ejerce sobre la demanda laboral, lo que a su vez muestra que las políticas que causarían un verdadero impacto sobre la demanda laboral no se encuentran alrededor de la reducción del salario mínimo.

Al analizar la incidencia de los costos laborales no salariales sobre la demanda laboral durante el periodo 2002-2006, se encontró que la mayor parte del sector empresarial del Municipio de Pasto afirmó no haber sido afectado por el crecimiento de los costos laborales no salariales, mientras que una pequeña parte de los empresarios afirmó verse afectada por tales costos.

Por otra parte, la gran empresa fue la que en mayor medida se vio afectada por los CLNS, estas afirman que si bien estos costos no hacen que despidan personal o dejen de contratarlo si implican altos costos dentro de la empresa.

Dentro de los costos laborales no salariales en el sector empresarial de Pasto, el costo más alto es el de seguridad social, seguido de los impuestos parafiscales, estos afectan en una mayor proporción a la pequeña y la gran empresa.

Según subsector económico los que en mayor medida se encuentran afectados por los CLNS son los subsectores de administración pública y defensa y salud. Esto se explica en buena medida porque algunas de las empresas pertenecientes a estos subsectores son grandes y como se pudo observar son estas empresas las que en mayor medida se encuentran afectadas por estos.

Por otro lado, existen otros subsectores que aunque no representan gran porcentaje en empresas, se han visto afectados por los costos laborales no salariales, es el caso de los subsectores de minas y canteras, transportes y telecomunicaciones y agropecuario, estos manifiestan que costos como los de riesgos profesionales y salud ocupacional son muy altos e impiden demandar mayor personal.

En esta investigación también se encontró que la correlación que existe entre demanda laboral y CLNS, es mínima pues apenas representa el -0.053, lo cual corrobora lo encontrado en esta investigación la influencia que los CLNS tienen sobre la demanda laboral es mínima.

Cuando se analizó los tipos de contratación se pudo encontrar que para el Municipio de Pasto la mayor parte de la contratación se realiza de forma directa sobre todo en la micro y pequeña empresa y en subsectores como administración pública y defensa, educación, transporte y telecomunicaciones, minas y canteras e industria.

Como se observó, los CLNS no son determinantes a la hora de contratar trabajadores pero implican un gran peso dentro de la nómina de las empresas. Ante esta situación muchos empresarios han decidido realizar contratación indirecta y combinar las dos formas de contratación, por esto aunque esta contratación es muy pequeña en el Municipio de Pasto, para el año 2008 es realizada en mayor proporción por la mediana y gran empresa y en subsectores como la salud, construcción electricidad, gas y agua otros servicios y el subsector agropecuario. Ahora cuando los empresarios de Pasto contratan indirectamente, lo hacen en mayor medida por OPS, seguido de las CTA y por último lo hace mediante las dos contrataciones.

La contratación de trabajadores también se ve influenciada por las características que este tiene. Para los empresarios del Municipio de Pasto la experiencia es la característica fundamental para la contratación de un trabajador, seguido de la capacitación específica y la educación.

La pequeña empresa es quien mayor demanda de mano de obra con experiencia requiere, la microempresa la que mayor mano de obra con capacitación específica solicita, la mediana y gran empresa son las que en mayor proporción exigen educación.

La experiencia es la característica primordial en el subsector comercio que requieren de personal experimentado que sea capaz de realizar las actividades encomendadas de una manera eficiente. Así también, la capacitación específica es exigida en subsectores como el comercio, las actividades inmobiliarias y la industria que requieren trabajadores que desempeñen idóneamente sus labores, en cada una de las áreas de la empresa tanto administrativa como operativa.

El factor educación se exige en la mayoría de los subsectores económicos esto indica la importancia de la educación dentro de la economía ya que favorece la división y especialización del trabajo provocando una mayor demanda de trabajadores.

## 6. RECOMENDACIONES

Para nadie es un secreto el problema que el mercado laboral presenta en el Municipio de Pasto y que se traduce en desempleo e informalidad. Como se pudo observar en esta investigación gran parte de este problema radica en el poco dinamismo que la variable demanda laboral ha venido presentando, pues esta es históricamente baja y además ha presentado una tendencia decreciente. Ahora, como el propósito de las investigaciones (a criterio personal) no solo es el de realizar diagnósticos, sino de utilizarlos como instrumentos para realizar propuestas que conlleven en lo posible, sino a solucionar un problema por completo, al menos a disminuir sus efectos. Por lo tanto se pudo demostrar que para el Municipio de Pasto el crecimiento económico es fundamental para una mayor demanda laboral, por lo tanto se hace necesario desarrollar políticas que permitan este crecimiento.

Partiendo de lo anterior lo que se pretende es, teniendo en cuenta la visión de los empresarios del Municipio de Pasto y los conocimientos, vivencias que la Universidad de Nariño ha transmitido y que se ven reflejadas en esta investigación, realizar una aproximación al papel que cada actor de la sociedad, llámese universidad, sector privado, Estado o sociedad civil deben desempeñar para lograr un mayor dinamismo del empleo en Pasto y con esto lograr en alguna medida mejorar la calidad de vida de los habitantes del Municipio; ya que el problema del empleo no solo es de características económicas, sino un problema que acarrea grandes consecuencias sociales, de ahí que no hay que olvidar que la economía es una ciencia social y que como tal lo que pretende es el bienestar de la sociedad; de este modo, esta investigación ha propuesto tres ítems fundamentales para incentivar el crecimiento económico del Municipio y con este dinamizar la demanda laboral.

### **La educación: el primer paso para la movilidad social y el empleo**

Desde hace ya muchos años varios economistas habían hablado de la importancia de la educación, puesto que los nuevos procesos técnicos y tecnológicos que los países van adoptando requieren personal cada vez más calificado y cualificado. Ya Marshall había expresado que los trabajadores trataban de prever el tipo de mano de obra que se va a requerir, para lo cual trataban de preparar a sus hijos para los futuros oficios, pero a pesar de esto muchas veces no lo lograban porque los cambios técnicos y tecnológicos avanzaban más rápido que ellos.

Esto indica que ya para esos años la demanda laboral era selecta y se dirigía hacia los más preparados ya que estos poseían las capacidades para desarrollar

los nuevos procesos productivos puesto que estaban inmersos en cambios tecnológicos, si esto sucedía para esa época, cuan más importante es la educación en estos momentos pues se reflejaría en movilidad social y reducción de la pobreza.

Ahora, por movilidad social se entiende la capacidad que los individuos tienen para romper las trampas de la pobreza, mejorar sus condiciones de vida y ascender socialmente. En relación a este tema Alejandro Gaviria realiza un estudio para América Latina (estudio aplicado para cuatro países con características estadísticas similares que permitieron hacer un análisis intergeneracional), el cual indica que Colombia en relación a otros países latinoamericanos, es el cuarto con menor movilidad social después de México, Perú y Brasil, pero que sin embargo la movilidad social ha ido incrementándose ostensiblemente en los últimos años. Cuando el análisis se traslada a nivel nacional se encuentra que las regiones de Colombia presentan disparidades en cuanto a movilidad social, las regiones que mayor movilidad muestran son: la central, esta entendida como la zona cafetera, Bogotá y el departamento de Cundinamarca por otra parte las regiones que menor movilidad social presentan son la oriental, antioqueña y pacífica.

La movilidad social es mayor en las grandes ciudades por razón de dos factores: El primero, porque las instituciones educativas se ubicaron primero en las grandes urbes y más tarde en las medianas y pequeñas ciudades.

El segundo, se explica porque mientras en las grandes ciudades se trabaja y se tiene en cuenta el talento de las personas sin importar de donde provengan, en las ciudades pequeñas se hace distinción de apellido y de la cuna donde nació, convirtiendo la educación en algo superfluo.

Partiendo de lo anterior, en Colombia y sobre todo en departamentos como Nariño impera la necesidad de una educación pertinente que si bien enseñe lo preestablecido y las experiencias internacionales, también muestre las potencialidades de la región y las formas como a través de ellas se puede mejorar las condiciones de vida de los habitantes del departamento.

Existe la necesidad de una educación que se encargue de formar nuevas generaciones con mentalidad de emprendedores y no solamente de buenos empleados, con sentido de pertenencia hacia la región, pues si bien es cierto que no solo el crecimiento empresarial de un país genera su desarrollo (ya que afirmarlo tajantemente sería una falacia) hay que reconocer que este crecimiento sería de gran ayuda, pues mayores empresas implican mayores ingresos para el Estado, que podrá invertir en obras sociales no solo asistencialistas sino que también permitan una movilidad social y un mejoramiento final de la sociedad que es el fin último de la economía.

Si se tiene en cuenta estudios como estos, es posible observar que la educación es un factor fundamental en el desarrollo de una nación y por su puesto de cada una de sus regiones, de ahí la preocupación por su calidad y pertinencia, pues no solamente se requiere plena cobertura sino educación con calidad. Los procesos educativos deben propender por la pro actividad de los estudiantes hacia su entorno, por una preocupación por la problemática regional pero ante todo un estudiante propositivo capaz de arriesgar ideas que lleven a la solución de la problemática regional.

Ahora hay que reconocer que la educación de calidad no solamente nace de buenas intenciones sino también de una correcta intervención del Estado con políticas de calidad fuertes que aseguren los rendimientos de los dineros públicos, para esto es necesario la cualificación de docentes, y la veeduría correspondiente sobre las inversiones, de igual manera unas instalaciones aptas y una dotación adecuada que asegure la actualización del conocimiento de los estudiantes.

Teniendo en cuenta las múltiples deficiencias que el departamento y el municipio presenta, la universidad debe desempeñar un papel fundamental como impulsador de jóvenes investigadores capaces de generar procesos productivos que generen un mayor valor agregado a la producción bruta local y empresas de carácter industrial y no una profundización del sector comercial, que si bien es cierto genera empleos, no genera un mayor valor agregado y por lo tanto no existe un crecimiento económico sostenido que se refleje en un mayor desarrollo.

### **La creación de empresa y fortalecimiento empresarial: Una necesidad imperante**

La empresa, es un elemento fundamental en la estructura productiva de cualquier país. Partiendo de la importancia que esta tiene, y consiente de la necesidad de condiciones favorable para su desarrollo, el gobierno colombiano, a partir de la década de los noventa, comienza a establecer leyes y medidas que apoyen la creación de empresas, lo que permitió el desarrollo de programas y organismos tanto nacionales como locales.

De acuerdo con lo anterior, la legislación se convierte en un factor fundamental para fomentar la creación de empresa, Colombia en este sentido cuenta con la Constitución Política de 1991, Ley Mipyme, La ley de ciencia y tecnología, Ley de fomento a la cultura de emprendimiento, así como también las líneas de crédito disponibles. Todas estas tienen como fin primordial crear condiciones para fomentar la creación de empresa, velar por su fortalecimiento, fomentar el espíritu emprendedor y la investigación científica y tecnológica y la promoción de empresas que se basen en la innovación. Se destacan programas e instituciones que ofrecen formas de financiación y desarrollo empresarial con base tecnológica como: El Fondo emprender, FNG (Fondo Nacional de Garantías), línea de crédito del BID-Colciencias-Bancoldex, el microcrédito, cofinanciación Universidad y



sector empresarial, Fomipyme, las incubadoras de empresas y los parques tecnológicos.

La creación de nuevas empresas y el impulso de estas en sus primeras etapas se constituyen como un elemento clave para el desarrollo económico de un país, existen numerosos problemas por los cuales los futuros emprendedores y los mismos empresarios tienen que pasar a fin de poder constituir su empresa y poderla posicionar en el mercado. Estos se pueden resumir en: el limitado acceso a créditos, los altos impuestos, la falta de capacitación y acompañamiento, falta de asociatividad, constituyéndose así en obstáculos a la hora de crear empresa; conociendo esto se hace necesario buscar posibles soluciones sobretodo en un Municipio como Pasto en donde es innegable la carencia de un sector empresarial sólido y con posibilidades de crecimiento.

Partiendo de lo anterior, es posible distinguir varios aspectos claves para el fortalecimiento de las empresas existente y la creación de nuevas. Un factor fundamental son las cadenas productivas Nariño cuenta con innumerables recursos naturales y con un potencial por explotar, es por eso que el gobierno departamental adelanta labores orientadas a la preparación del aparato productivo con el fin de integrar al departamento en los mercados internacionales, entre las cadenas a destacar se encuentran las manufacturas en cuero, el café, los lácteos y sus derivados, la papa entre otros. En el caso de Pasto las cadenas productivas que se ha venido fomentando teniendo en cuenta la potencialidad que estas tienen son: la manufactura en cuero, artesanías, turismo, lácteos y la papa. Alrededor de estas cadenas es posible crear empresa basándose en el principio de asociatividad para unir esfuerzos en torno a un objetivo común; y posibilitar el desarrollo e innovación de productos agropecuarios, agroindustriales, procesos productivos y de comercialización, a partir de compartir experiencias que les permitan un mayor poder de negociación.

El proceso de asociatividad podría darse entre Mipymes que tengan en común la incursión en un subsector, con grandes empresas y con las cadenas productivas. Este elemento puede darse igual entre el sector empresarial y la academia; fruto de esta asociatividad se puede lograr asesorías y capacitaciones; en cuanto a la comercialización y la incursión de los productos en los mercados internacionales, para ello es indispensable la asesoría en el manejo del plan de negocio con el fin de perfilar una idea acorde con las necesidades de los mercados nacional y extranjero, creando oportunidades de negocios mediante la realización de ferias, encuentros empresariales y ruedas de negocio, capacitación en el manejo de temas propios del comercio internacional como los son la investigación de mercados, el manejo de incoterms, logística internacional y trámites para realizar una exportación.

En la etapa inicial de la empresa, sería vital obtener recursos mediante fondos de capital semilla, capitales de riesgo, inversión extranjera directa (IED) está por medio de incentivos fiscales a las inversiones de largo plazo en empresas de determinados sectores económicos, que estén incursionando en el desarrollo tecnológico o en el sector exportador no explotados; así también el impulso del plan padrinos, para que las empresas inviertan en proyectos realizados en las universidades. Además es de vital importancia que los emprendedores cuenten con acompañamiento adecuado en las sucesivas fases de creación de una empresa desde la consolidación de la idea hasta que esta se fortalezca, sobre todo en empresas que carecen de elementos y capacidades gerenciales, puesto que el acceso a estas líneas de crédito deberían ser con los menores trámites posibles, ya que son estos los que frenan el acceso a estas fuentes de financiación, adicionalmente cabe decir que si bien existen estos programas estos muchas veces no son conocidos por la baja información que muchos empresarios poseen.

Otro aspecto fundamental, es la disminución de impuestos y el establecimiento de regímenes impositivos preferenciales para las empresas nacientes o exención por un determinado tiempo del impuesto de renta. Otra alternativa podría ser la reinversión de una parte de los impuestos que pagan las empresas en financiación de capital de trabajo. Adicionalmente, a las empresas que apoyen una idea universitaria se le debe estimular con la reducción en el pago de impuestos o con algún beneficio tributario.

Otro aspecto relevante, es el acceso al financiamiento para empresas ya consolidadas que les permita una mayor expansión y por ende una mayor generación de empleo. Ante este tema los empresarios afirman “que encuentran dificultad en el acceso a crédito, debido en primer lugar a las altas tasa de interés, a los trámites engorrosos y baja disponibilidad de crédito a largo plazo”<sup>38</sup>. Por otra parte la percepción que tienen los intermediarios financieros de las empresas, se basa fundamentalmente en la alta percepción de riesgo, el incumplimiento de muchos requisitos, preferencia por crédito de corto plazo, es por lo tanto de vital importancia que se capacite a las empresas en aspectos financieros que les permiten acceder a un crédito sin mayores complicaciones demostrando el manejo de unas finanzas confiables y eficientes con información que demuestre transparencia, tanto en estados financieros, como en herramientas de rentabilidad e indicadores financieros, ya que si no existe un adecuado manejo de estas es imposible acceder a un crédito, porque nadie le presta a una empresa inviable y sin soportes financieros de confianza. Por lo tanto, se hace necesario la capacitación en dichos aspectos, es importante además que el acceso a estos créditos sea tasas de interés blandas.

---

<sup>38</sup> Entrevista con Milton Montenegro, Gerente: Industria Alimenticia Chambú. San Juan de Pasto, 28 de julio de 2008.

Así también es importante la formación del capital humano de las empresas que permitan la capacitación y actualización permanente en temas como el mercadeo, las reformas tributarias, contables, manejo de tecnología como el Internet, la informática y el manejo de software contables y financieros, lo que les permitiría tener mayor información de los mercados, clientes potenciales y posibles proveedores.

### **Infraestructura: una necesidad para el desarrollo empresarial**

Es lógico que la actual internacionalización e interacción de las economías haga de la infraestructura un papel fundamental para el crecimiento y desarrollo de las naciones. Todo esto lleva a sugerir la importancia que para el departamento de Nariño tiene la infraestructura. Aquí vale hacer la aclaración que para esta recomendación no solamente se hace énfasis en el Municipio de Pasto sino en todo el departamento por la lógica interconexión que entre estos dos existe.

Es claro, que una de las principales barreras a la hora de crear empresa es la carencia de una infraestructura adecuada a las condiciones de competencia tanto nacional como internacional. Pues si bien, es cierto que el Municipio de Pasto tiene enormes potencialidades con las cuales podría crecer y desarrollarse, también es verdad que la infraestructura se ha convertido en una limitante.

La infraestructura que aquí se menciona, hace referencia a aquella que permita un crecimiento y competitividad empresarial tanto nacional como internacional sabiendo que el crecimiento de este sector permitirá una mayor generación de empleo.

La teoría indica que muchas veces la inversión excesiva del Estado puede provocar un *crowding-out* o efecto desplazamiento de la inversión privada como consecuencia de la inversión pública, un mayor gasto mal direccionado (la burocracia, el beneficio de pocos, así también las políticas fiscales mal orientadas) implica una mayor demanda de dinero que a su vez jalonaran las tasas de interés lo que ocasionara un alto costo a la inversión privada directa, lo que en muchas ocasiones se traduce en la retirada de esta.

Sin embargo, estudios recientes indican que no siempre sucede esto y que la inversión pública puede generar efectos positivos provocando un *crowding -in* pues en el largo plazo una inversión bien direccionada, puede provocar externalidades favorables sobre la economía, pues una mayor infraestructura puede ocasionar una mayor inversión, pues los inversionistas miran al país como una región donde los costos de transporte son menores y existen garantías para producir.

Si bien es cierto, la infraestructura es definida como una externalidad esta tiene una relación estrecha con el crecimiento, pues el incremento de una repercute sobre la otra, efectuándose una relación mutualista. Estudios recientes demuestran que una política consistente en un crecimiento de la infraestructura puede conllevar a que el PIB del país crezca el doble, de lo que hubiera crecido sin realizar este tipo de inversiones.<sup>39</sup>

De acuerdo a lo anterior, un mantenimiento de las vías terciarias y secundarias debe ser una prioridad ya que no solamente implica disminución en los costos de transporte y una mejor calidad de las mercancías transportadas, sino también un incentivo para la inversión foránea, razón por la cual es importante adelantar otras obras de infraestructura como la adecuación del aeropuerto Antonio Nariño de Chachagüí, el mejoramiento del aeropuerto San Luís de Ipiales y la ampliación del puerto marítimo de Túmaco, que permitirá la competencia internacional y la posibilidad de incursionar de una manera más precisa en los mercados internacionales.

La importancia de la infraestructura no solo es resaltada desde la academia, sino también desde el sector privado. Esto es lógico pues el desarrollo de este sector depende en buena medida del crecimiento de la infraestructura. Por esta razón muchos empresarios valoran el esfuerzo que el estado realiza en estos momentos afirmando que “los esfuerzos por mejorar la infraestructura es el caso del túnel de Daza, la doble Calzada a Chachagüí, la perimetral Catambuco- Aranda- Salida al Norte, vía El Encano Santiago, San Francisco-Mocoa (que ya tienen recurso apropiados), implican una disminución de los costos de transporte y permiten conectar al municipio con mercados potenciales, mas grandes y con mayor capacidad de compra lo que causaría un mayor crecimiento y por ende, un incremento de la demanda laboral”.<sup>40</sup>

En el mismo sentido, y con el mismo grado de importancia, se encuentra la implantación de tecnologías como la Internet, que les permite a las empresas estar en un constante contacto con los cambios que en el mundo se registran pues gracias a la globalización cualquier suceso que ocurra por más lejano que este se encuentre, les va afectar de manera directa o indirectamente, les permitirá también tomar medidas frente a las amenazas o prepararse para las oportunidades de una coyuntura.

---

<sup>39</sup> PERDOMO STRAUCH, Álvaro Andrés. Departamento Nacional de Planeación. Modelo de infraestructura en transporte: El capital de infraestructura como un capital complementario. Santa Fe de Bogotá : oct 2005. (consultada : 10 sep.2008). Disponible en la dirección electrónica: <http://www.dnp.gov.co/archivos/documentos.pdf>.

<sup>40</sup> Entrevista con Carlos Alberto Gonzales, Gerente: Transporte Rápido Putumayo. San Juan de Pasto 29 de julio de 2008.

Ahora, como se sabe las políticas actuales del Estado no son de total inversión sino que este le ha dado paso a las concesiones y los créditos, por esto es preciso que el Estado les facilite y les de acompañamiento a los entes descentralizados para que mediante los créditos se posibilite un desarrollo adecuado de la infraestructura del departamento.

A lo anterior es importante añadir que es fundamental el factor cero corrupción para el desarrollo acorde de los proyectos de infraestructura y cuando se habla de cero corrupción no solo se hace referencia al manejo correcto de los dineros públicos sino que los proyectos que se desarrollen sean de acuerdo a las necesidades de la región y no a los intereses particulares de los políticos de turno u aportantes de campaña. También se debe tener en cuenta que los planes de infraestructura deben ser de largo plazo y no de periodos legislativos ya que estos planes de corto plazo no permiten que los planes se ejecuten a cabalidad y que por el contrario se produzca un desperdicio de recursos y retraso en el desarrollo de las regiones.

## BIBLIOGRAFÍA

ARANGO, Luís Eduardo, POSADA, Carlos Esteban y HERRERA, Paula. El Salario Aspectos Generales Sobre los Casos de Colombia y otros Países. En : Documentos de Economía. Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. N<sup>o</sup> 02; (jun., 2007) Bogotá. ISBN 978-958683550-3.

BARRERA CASTRO, Claudia Jackeline. Informe final de pasantía desarrollada en la Cámara de Comercio de Pasto como asistente en el departamento de planeación y estudios económicos. San Juan de Pasto, 2003. Trabajo de grado (Economista). Universidad de Nariño. 232 p.

CÁMARA DE COMERCIO DE PASTO. Anuario Estadístico: Movimiento del Registro Público 2006. San Juan de Pasto : Papeles & Papeles, 2006. 25 p.

\_\_\_\_\_ Gobernación de Nariño. Observatorio Económico de Pasto. 2005.

CAMARA DE COMERCIO. Establecimientos afiliados 2006\_31122007. San Juan de Pasto.

CÁRDENAS, Mauricio. Introducción a la Economía Colombiana. Bogotá : Editorial Alfaomega, 2007. 350-394 p.

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y NUEVA REFORMA LABORAL: ley 789 de 2002. Bogotá : Momo ediciones, 2003.

CUEVAS, Homero. Introducción a la economía. 5.ed. Bogotá : Universidad externado de Colombia, 1993. 740 p.

FRIEDMAN, Milton y Rose. La libertad de elegir. Hacia un nuevo liberalismo económico. Barcelona : Grijalbo, 1981. 436 p.

HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto, FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos y BAPTISTA LUCIÓ; Pilar. Metodología de la investigación. 2 ed. México : Mc Graw Hill Interamericana Editores, 1998. 500 p.

\_\_\_\_\_ Cambios estructurales de la demanda de trabajo en Colombia: un análisis econométrico entre 1984 y 2000. Bogotá: Universidad de la Sallé, 2005. 36 diapositivas: col.

KEYNES, John Maynard. Teoría general de la ocupación el interés y el dinero. México: Fondo de cultura económica, 1943. 325 p .

MARSHALL, Alfred. Principios de economía (Traducción directa de Emilio de Figueroa). 3 ed. Madrid: Aguilar Editorial, 1957. 133 p.

MARX, Carlos. El Capital. Critica de la Economía Política. 2 ed. Bogotá: Fondo de Cultura Económica, 1977.

\_\_\_\_\_ Manuscritos: Economía y filosofía. (Traducción, introducción y notas de Francisco Rubio Llorente.) Madrid: Alianza Editorial, 1974. 160 p.

Ministerio de la Protección Social. A,B,C de la seguridad social y la salud en el trabajo.

REPUBLICA DE COLOMBIA. Nueva Reforma Laboral. Bogotá: Momo ediciones, 2003, 136 p.

RIASCOS, Julio Cesar y ERAZO, Iván Fredy. Principales determinantes económicos del desempleo en San Juan de Pasto 1989-2002. San Juan de Pasto, 2004. Trabajo de Grado (Economista). Universidad de Nariño. 158 p.

SAMUELSON, Paul y NORDHAUS, William. Economía. 17 ed. Madrid, España: Mc Graw Hill Interamericana, 2002. 701 p.

SMITH, Adam. Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones. Fondo de cultura económica. México: Fondo de Cultura económica, 1981. 2 reimpresión. 893 p.

VELASCO, Nidia y MUÑOZ, Jenny. Situación económica financiera y diseño de políticas locales productivas y competitividad de las Mipymes industriales en el municipio de Pasto. San Juan de Pasto, 2006. Trabajo de grado (Economista). Universidad de Nariño. 147 p.

## NETGRAFÍA

CARDENAS, Mauricio y BERNAL, Raquel. Determinants of Labor Demand in Colombia 1976-1996 [en línea.] En : NBER Working Paper Series. Massachusetts : nov. 2003 [consultada : 23 nov. 2007.] Disponible en la dirección electrónica : <[http:// www.nber.org/papers/w10077](http://www.nber.org/papers/w10077)>

\_\_\_\_\_ y BARRERA, Felipe. Análisis del impacto de la Reforma laboral sobre la demanda de trabajo. [En línea.] En : Revista de Coyuntura Social. Fedesarrollo. Bogotá : jun. 2003 [consultada : 28 ene. 2008.] Disponible en la dirección electrónica : <[http:// www.fedesarrollo.org.co/contenido/capitulo.asp?chapter.](http://www.fedesarrollo.org.co/contenido/capitulo.asp?chapter.)>

\_\_\_\_\_ Comentarios: Seminario de empleo y economía. [En línea] En : Banco de la República : Bogotá : 19 nov. 2001. [consultada: 30 ene. 2008.] Disponible en la dirección electrónica: <[http:// www.banrep.gov.co/seminario/sem\\_2\\_2001.htm#ponencias](http://www.banrep.gov.co/seminario/sem_2_2001.htm#ponencias)>

CASTILLO CAICEDO, Maribel. Demanda laboral industrial en el área metropolitana de Cali: un análisis entre 1995 y 2001. [En línea] En : Google. Colombia : s.f. [consultada : 22 nov. 2007.] Disponible en la dirección electrónica : <[http:// www.google.com.co / search?hl=es&q= DEMANDA+LABORAL+EN+CALI &btnG= Buscar+con+Google&meta=>](http://www.google.com.co/search?hl=es&q=DEMANDA+LABORAL+EN+CALI&btnG=Buscar+con+Google&meta=>)>

CLAVIJO, Sergio y LOZANO, Luis. Generación de empleo y parafiscalidad: Soluciones Estructurales en Tiempos de Crisis. [En línea] En : Banco de la República: Borradores de economía. Bogotá. 2001. [consultada : 22 nov. 2007.] Disponible en la dirección electrónica : <[http:// www.banrep.gov.co/docun/ftd/borra088.pdf](http://www.banrep.gov.co/docun/ftd/borra088.pdf)>

DANE. Colombia, indicadores de valor agregado como porcentaje del PIB (%) 1970- 2005. [En línea.] En : Departamento Nacional de Estadísticas DANE. Bogotá : s.f. [consultada : 12 may. 2008.] Disponible en la dirección electrónica: < [http:// www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co)>

\_\_\_\_\_. Censo 2005. [En línea.] En : Departamento Nacional de Estadísticas DANE. Bogotá : s.f. [consultada : 12 may. 2008.] Disponible en la dirección electrónica: < [http:// www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co)>



\_\_\_\_\_ Encuesta Continua de Hogares: Total 13 ciudades y áreas metropolitanas: Promedio 12 meses enero-diciembre (2001-2006). [en línea.] En : Departamento Nacional de Estadísticas DANE. Bogotá : s.f. [consultada : 15 feb. 2008.] Disponible en la dirección electrónica: < http// [www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co).>

\_\_\_\_\_ Encuesta Continua de Hogares: Conceptos Utilizados Por La Encuesta Nacional De Hogares. [en línea.] En : Departamento Nacional de Estadísticas DANE. Bogotá: s.f. [consultada: 15 feb. 2008.] Disponible en la dirección electrónica: < http// [systema39.dane.gov.co:7778/imgcurso/mettran/documento4.html](http://systema39.dane.gov.co:7778/imgcurso/mettran/documento4.html) >

\_\_\_\_\_ Informe de coyuntura económica regional. ICER: Nariño 2006 [en línea.] En : Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. Colombia : s.f. [consultada : 4 feb. 2008.] Disponible en la dirección electrónica: <http:// [www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co).>

\_\_\_\_\_ Población cesante según rama de actividad económica anterior y sexo, en miles. Total Nacional (2001-2006). (en línea). En : Departamento Nacional de Estadísticas DANE. Bogotá : s.f (consultada 11 may. 2008). Disponible en la dirección electrónica: <http// [www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co)>

\_\_\_\_\_ Total nacional. Promedio 12 meses enero-diciembre (2001-2006). (en línea). En : Departamento Nacional de Estadísticas DANE. Bogotá : s.f (consultada 11 may. 2008). Disponible en la dirección electrónica: <http// [www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co)>

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN DISTRITAL. Análisis de la población y el mercado laboral en Santa Fe de Bogotá, Econometría S.A. [en línea]. En : Departamento Administrativo de Planeación Distrital. Subdirección de Competitividad e innovación Dinámica Urbana. Santa Fe de Bogotá : oct.1998 [consultada 21 nov. 2007]. Disponible en la dirección electrónica : <http:// [www.dapd.gov.co/resources/sbh\\_analisis\\_poblacion.pdf](http://www.dapd.gov.co/resources/sbh_analisis_poblacion.pdf)>

GRACIA, Orlando y URDINOLA, Piedad. Una mirada hacia el mercado laboral colombiano. [en línea]. En : Departamento Nacional de Planeación. Santa Fe de Bogotá : feb. 2000 [consultada : 19 nov. 2007]. Disponible en la dirección electrónica: <http:// [www.dnp.gov.co/archivos/documentos/DEE\\_boletines\\_divulgación\\_economía/BDE\\_2\\_empleo.pdf](http://www.dnp.gov.co/archivos/documentos/DEE_boletines_divulgación_economía/BDE_2_empleo.pdf)>

HAMERMESH. Daniel. ¿De qué manera afectan los costos laborales el empleo y las horas de trabajo? [en línea] En : Banco de la República. Bogotá : mar. 2000 [consultada: 10 ene. 2008]. Disponible en la dirección electrónica: <http:// [www.banrep.gov.co/documentos/publicaciones/pdf/11.pdf](http://www.banrep.gov.co/documentos/publicaciones/pdf/11.pdf).>

HERNANDEZ DIAZ, Gustavo, PINZON GARCIA, Enrique. El efecto del Salario Mínimo sobre el empleo y los ingresos [en línea]. En : Departamento Nacional de Planeación. Dirección de Estudios Económicos. Bogotá : sep. 2006. Documento 316. [consultada: 28. ago. 2008]. Disponible en la dirección electrónica: <<http://www.dnp.gov.co/archivos/documentos/DEE-informes-consultoria/informes%20de%20consultoria%20biblioteca%20DNP.pdf>>

ISAZA CASTRO, Jairo Guillermo y MEZA CARVAJALINO, Carlos Arturo. Cambios estructurales de la demanda de trabajo en Colombia: un análisis entre 1984-i y 2000-iv. [En línea]. En : Eumed. Bogotá : oct. 2004 [consultada: 30 ene. 2008]. Disponible en la dirección electrónica: <<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/co/>>

Ley 1233 del 22 de julio 2008. [En línea]. En : Actualícese. [consultada: 4 ago.2008]. Disponible en la dirección electrónica: <<http://www.actualicese.com>.>

LORA, Eduardo. ¿Por qué tanto desempleo? ¿Qué se puede hacer? [En línea]. En: Banco de la República. Bogotá: 19 nov. 2001. [consultada: 30 ene. 2008]. Disponible en la dirección electrónica: [http://www.banrep.gov.co/seminarios/sem\\_2\\_2001.htm#ponencias](http://www.banrep.gov.co/seminarios/sem_2_2001.htm#ponencias).

PERDOMO STRAUCH, Álvaro Andrés. Departamento Nacional de Planeación. Modelo de infraestructura en transporte: El capital de infraestructura como un capital complementario. Santa Fe de Bogotá : oct 2005. (consultada : 10 sep.2008). Disponible en la dirección electrónica: <<http://www.dnp.gov.co/archivos/documentos.pdf>.>

POSADA, Carlos Esteban, GONZALES Andrés. El mercado laboral urbano: empleo, desempleo y salario mínimo real en Colombia entre 1985 y 1996. [en línea]. En: Banco de la República. Bogotá : dic. 1997. [consultada: 28 ago. 2008]. Disponible en la dirección electrónica: <<http://www.banrep.gov.co/docun/ftd/borra084.pdf>.>

RAITHELHUBER, Andreas y WELLER, Jürgen. Reestructuración sectorial y cambios en las pautas de la demanda laboral [en línea]. En: CEPAL. Santiago de Chile: jul. 2005. [consultada: 22 nov. 2007]. Disponible en la dirección electrónica: <<http://www.cepal.org/publicaciones/xml/4/22534/MD-38.pdf>>

UNIVERSIDAD MARIANA. San Juan de Pasto. [En línea]. En: Universidad Mariana. Pasto: s.f. [consultada: 16 feb. 2008]. Disponible en la dirección electrónica: <<http://www.umariana.edu.co/sanjuandepasto.htn.mcpdenariño>>

WIKIPEDIA. [en línea]. En : Wikipedia. 18 oct. 2007. [consultada : 16 feb. 2008]. Disponible en la dirección electrónica: <<http://es.wikipedia.org/wiki/Pasto>.>

RAITHELHUBER, Andreas y WELLER, Jürgen. Reestructuración sectorial y cambios en las pautas de la demanda laboral [en línea]. En: CEPAL. Santiago de Chile: jul. 2005. [consultada: 22 nov. 2007]. Disponible en la dirección electrónica: <[http:// www.cepal.org/publicaciones/xml/4/22534/MD-38.pdf](http://www.cepal.org/publicaciones/xml/4/22534/MD-38.pdf)>

**ANEXOS**

## ANEXO A. Cálculo tasa de ocupación del sector privado.

POBLACION EN EDAD DE TRABAJAR*				
2002	2003	2004	2005	2006
264.137	271.844	279.380	288.307	295.767

\*Fuente: Dane. Encuesta Continua de Hogares. Total 13 ciudades y áreas metropolitanas. Promedio 12 meses enero – diciembre.

EMPLEO SECTOR PRIVADO**				
2002	2003	2004	2005	2006
26.749	22.382	22.374	23.988	28.265

\*\*Fuente: Cámara de Comercio de Pasto. Anuarios estadísticos.

TASA DE OCUPACION EMPRESA PRIVADA %				
2002	2003	2004	2005	2006
10,13%	8,23%	8,01%	8,32%	9,56%

Cálculos: Esta investigación.

**Tasa de ocupación del sector privado**= Empleo de la empresa privada (ocupados sector privado) / PET

## ANEXO B. Cálculo porcentaje de población ocupada en el sector privado

EMPLEO SECTOR PRIVADO*				
2002	2003	2004	2005	2006
26.749	22.382	22.374	23.988	28.265

\*Fuente: Cámara de Comercio de Pasto. Anuarios estadísticos.

TOTAL POBLACION OCUPADA**				
2002	2003	2004	2005	2006
145.000	149.250	147.500	154.500	159.250

\*Fuente: Dane. Encuesta Continua de Hogares. Total 13 ciudades y áreas metropolitanas. Promedio 12 meses enero – diciembre.

% POBLACION OCUPADA EN EL SECTOR PRIVADO				
2002	2003	2004	2005	2006
18.45	15.00	15.17	15.53	17.75

Cálculos: Esta investigación.

**Porcentaje de población ocupada en el sector privado**= Empleo de la empresa privada / Total de la población ocupada.

**ANEXO C. Porcentaje de participación de las empresas en el empleo del sector privado.**

PARTICIPACIÓN EN EMPLEO POR SUBSECTOR ECONÓMICO*	% PARTICIPACION EN EL EMPLEO**	MICRO	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	EMPRESAS ENCUESTADAS
AGROPECUARIO	0.7	1	1			2
MINAS Y CANTERAS	0.4		2			2
INDUSTRIA	9	2	3	4	1	10
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	2.4		1	2		3
CONSTRUCCION	3		2	1	1	4
COMERCIO	46.4	6	36	9	2	53
RESTAURANTES Y HOTELES	8.4	1	8	1	1	11
TRANSPORTE Y TELECOMUNICACIONES	7.3	2	4	1	1	8
SERVICIOS DE INTERMEDIACION FINANCIERA	3		3			3
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	9.1	8				8
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA	0.1				1	1
EDUCACION	1.8		2			2
SALUD	4.3	1	1	1	1	4
OTROS SERVICIOS	4.1		2	1	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>21</b>	<b>65</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>115***</b>

\*Clasificación CIJU. Fuente: DANE

\*\*Porcentaje de empleo según anuario estadístico Cámara de Comercio de Pasto año 2006.

\*\*\*Muestra de empresas a encuestar.

**Número de empresas a encuestar por subsector económico = (% de participación del empleo x Muestra de empresas a encuestar /100)**

### Variaciones PIB Estimado. Precios Constantes de 1990. (1999-2006).

RAMAS DE ACTIVIDAD	AÑOS									
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006		
<b>1. Agropecuario, Silvicultura y Pesca</b>	<b>-2,02</b>	<b>0,68</b>	<b>2,55</b>	<b>0,39</b>	<b>1,02</b>	<b>10,43</b>	<b>6,95</b>	<b>5,34</b>		
Agrícola	6,35	-0,25	7,18	-0,79	1,62	15,80	10,71	9,41		
Pecuaria	4,10	1,45	-3,09	1,84	-0,27	3,92	1,87	-0,85		
Silvicultura	-63,66	5,00	1,15	0,04	4,43	3,14	1,71	0,11		
Pesca	6,28	0,00	9,29	14,81	12,98	10,51	4,39	9,87		
<b>2. Explotación de Minas y Canteras</b>	<b>-0,64</b>	<b>-5,94</b>	<b>0,09</b>	<b>1,35</b>	<b>4,37</b>	<b>6,66</b>	<b>6,66</b>	<b>3,99</b>		
Minería Metálica	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
Minería no Metálica	-0,64	-5,94	0,09	1,35	4,37	6,66	6,66	3,99		
<b>3. Industria Manufacturera</b>	<b>-0,71</b>	<b>2,22</b>	<b>5,27</b>	<b>9,39</b>	<b>1,95</b>	<b>1,52</b>	<b>1,39</b>	<b>0,92</b>		
Mediana Industria	-1,98	-1,28	3,45	15,46	-0,92	0,10	0,46	-4,54		
Pequeña Industria	1,41	7,80	7,94	0,91	6,55	3,63	2,72	8,60		
<b>4. Electricidad y Agua</b>	<b>188,25</b>	<b>-73,55</b>	<b>208,08</b>	<b>10,17</b>	<b>70,61</b>	<b>7,95</b>	<b>-38,90</b>	<b>-6,68</b>		
<b>5. Construcción</b>	<b>-11,41</b>	<b>3,32</b>	<b>15,84</b>	<b>9,89</b>	<b>-2,51</b>	<b>5,41</b>	<b>11,58</b>	<b>9,21</b>		
<b>6. Comercio, Restaurantes y Hoteles</b>	<b>1,73</b>	<b>1,22</b>	<b>0,15</b>	<b>2,46</b>	<b>3,53</b>	<b>4,35</b>	<b>5,09</b>	<b>5,65</b>		
Comercio Interior	1,72	1,17	0,00	2,50	3,60	4,50	5,30	5,90		
Restaurantes y Hoteles	1,91	1,92	2,04	1,98	2,64	2,47	2,37	2,31		
<b>7. Transporte, Almacenamiento y Comunicación</b>	<b>25,08</b>	<b>-2,95</b>	<b>-4,00</b>	<b>-3,69</b>	<b>-4,06</b>	<b>8,09</b>	<b>-4,44</b>	<b>3,63</b>		
Transporte y Almacenamiento	10,14	4,74	1,93	3,30	-0,01	1,41	1,93	3,75		
Comunicaciones	51,10	-12,70	-13,02	-16,17	-12,97	24,97	-17,51	3,34		
<b>8. Establecimientos Financieros, Seguros, Inmuebles y Servicios a las Empresas</b>	<b>-6,67</b>	<b>-2,86</b>	<b>1,43</b>	<b>2,56</b>	<b>3,75</b>	<b>4,97</b>	<b>5,81</b>	<b>5,38</b>		
Bancos y Seguros	-20,15	-6,60	3,98	4,93	5,52	7,22	7,39	8,36		
Servicios a las Empresas	-8,10	14,12	-1,61	2,65	7,93	5,29	8,64	3,61		
Alquiler de Vivienda y SS Inmobiliarios	14,36	-4,41	-0,03	-0,02	0,12	2,15	2,60	2,29		
<b>9. Servicios Comunes, Sociales y Personales</b>	<b>-2,68</b>	<b>2,92</b>	<b>1,42</b>	<b>1,67</b>	<b>-2,03</b>	<b>-5,09</b>	<b>6,00</b>	<b>16,25</b>		
Servicios del Gobierno	-5,27	2,15	0,68	0,68	-3,67	-8,59	6,63	19,73		
Servicios Domésticos	3,10	-1,07	2,12	1,93	1,10	2,09	3,11	6,37		
Servicios Personales	9,32	6,84	4,36	5,54	3,75	6,29	4,45	6,71		
Servicios de Enseñanza	12,51	14,54	9,18	6,46	11,16	14,77	9,34	8,28		
Servicios de Esparcimiento	37,25	-2,64	-8,28	33,23	-6,68	4,73	-9,60	0,02		
Servicios de Salud	1,83	4,31	2,25	2,52	-0,87	0,40	1,89	9,34		
Servicios de Reparaciones	16,00	4,60	4,53	4,34	4,63	5,14	5,35	5,23		
Servicios de Asociaciones	1,77	1,77	1,10	1,62	1,62	1,62	1,62	1,63		
<b>Subtotal Valor Agregado</b>	<b>-0,91</b>	<b>1,36</b>	<b>1,54</b>	<b>2,42</b>	<b>0,18</b>	<b>0,80</b>	<b>4,97</b>	<b>9,40</b>		
Mas: Derechos e Impuestos sobre importaciones	-0,91	1,36	1,54	2,42	0,18	0,80	4,97	9,40		
<b>PRODUCTO INTERNO BRUTO</b>	<b>-0,91</b>	<b>1,36</b>	<b>1,54</b>	<b>2,42</b>	<b>0,18</b>	<b>0,80</b>	<b>4,97</b>	<b>9,40</b>		

Cálculos: UNIVERSIDAD DE NARIÑO Centro de Estudios de Desarrollo Regional y Empresarial CEDRE. Proyecto PPEP (Grupo de investigación: Formulación de una "Política Pública de Empleo Pasto")  
 Datos Suministrados por Universidad Mariana (1998 - 2000). Ajustados por CEDRE 2001-2006.



**ANEXO E. Clasificación de empresa según grandes sectores económicos.**

<b>EMPRESAS SEGÚN GRANDES SECTORES</b>	<b>NUMERO DE EMPRESAS</b>	<b>% DE EMPRESAS</b>
<b>SECTOR PRIMARIO</b>	4	3
<b>SECTOR SECUNDARIO</b>	14	12
<b>SECTOR TERCARIO</b>	97	84
<b>TOTAL</b>	115	100

Fuente: Esta investigación.

**ANEXO F. Razones para aumentar personal según subsector económico 2002-2006.**

SUBSECTOR ECONOMICO/RESPUESTAS	AGROPE.	MINAS Y CANTERAS	INDUSTRIA	ELECTRICIDAD GAS Y AGUA	CONSTRUCCION	COMERCIO	RESTAURANTES Y HOTELES	TRANSPORTE Y TELECOMU.	SERVICIOS DE INTERME. FINANCIERA	ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	ADMIONPUBLICA Y DEFENSA	EDUCACION	SALUD	OTROS SERVICIOS
CRECIMIENTO DE LA EMPRESA	100%	0	9%	0	0	40%	50%	57%	0	25%	0	0	50%	100%
CRECIMIENTO EN LA DEMANDA	0	50%	45%	100%	67%	22%	10%	43%	0	50%	100%	100%	50%	0
LINEAS DE PRODUCTO	0	0	27%	0	0	15%	0	0	0	0	0	0	0	0
APERTURA DE MERCADOS	0	0	18%	0	0	8%	0	0	0	0	0	0	0	0
ESPECIALIZACION DEL TRABAJO	0	50%	0	0	0	7%	0	0	100%	0	0	0	0	0
MEJORAMIENTO DEL SERVICIO	0	0	0	0	0	5%	30%	0	0	25%	0	0	0	0
CUMPLIMIENTO DE LAS METAS	0	0	0	0	0	2%	0	0	0	0	0	0	0	0
MAYOR PRODUCTIVIDAD	0	0	0	0	0	0	10%	0	0	0	0	0	0	0
MAYOR PERSONAL PARA MAYORES VENTAS	0	0	0	0	0	2%	0	0	0	0	0	0	0	0
CRECIMIENTO INFRAESTRUCTURA	0	0	0	0	33%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Esta investigación.

**ANEXO G. Razones para disminuir personal según subsector económico 2002-2006.**

SUBSECTOR ECONOMICO /RESPUESTAS	INDUSTRIA	CONSTRUCCION	COMERCIO	SERVICIOS DE INTERMEDIACION FINANCIERA	TRANSPORTE	SALUD
DISMINUCION EN VENTAS	0	0	40%	0	0	0
TERMINACION DE PROYECTO	0	100%	0	0	0	0
COMPETENCIA	0	0	20%	0	100%	0
DEUDA EPS	0	0	0	0	0	100%
POLITICAS DE REESTRUCTURACION	100%	0	40%	100%	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Esta investigación.

## ANEXO H. Modelo econométrico

AÑOS	DDA	SM	PIB	CLNS
<b>2000</b>	8.36	260.100	1.36	170.621
<b>2001</b>	9.14	286.000	2.02	187.829
<b>2002</b>	10.13	309.000	2.41	174.046
<b>2003</b>	8.23	332.000	0.24	187.172
<b>2004</b>	8.01	358.000	0.88	202.036
<b>2005</b>	8.32	381.000	5.02	215.056
<b>2006</b>	9.56	408.000	9.42	227.788

$$Y_t = \beta_1 + \beta_2 X_2 - \beta_3 X_3 - \beta_4 X_4 + \mu_t$$

**Donde:**

**Y<sub>t</sub>** = Demanda

**X<sub>2</sub>** = PIB

**X<sub>3</sub>** = Salario mínimo real (SM)

**X<sub>4</sub>** = Costos laborales no salariales reales (CLNS)

**β<sub>2</sub> > 0** porque ante un mayor crecimiento económico la demanda de trabajo aumenta.

**β<sub>3</sub> < 0** ante una reducción del salario la demanda laboral aumenta.

**β<sub>4</sub> < 0** ante una reducción de los costos laborales no salariales la demanda laboral aumenta.

$$\ln DDA = f(\ln PIB, \ln CLNS, \ln SM)$$

Dependent Variable: LOGDDALABORAL

Method: Least Squares

Date: 10/08/08 Time: 08:18

Sample: 2000 2006

Included observations: 7

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	9.913647	5.316160	1.864813	0.1591
LOGPIB	0.069594	0.034346	2.026248	0.1358
LOGSM	0.492701	0.541425	0.910007	0.4299
LOGCLNS	-1.153301	0.883712	-1.305064	0.2829
R-squared	0.586261	Mean dependent var	2.173764	
Adjusted R-squared	0.172521	S.D. dependent var	0.088705	
S.E. of regression	0.080691	Akaike info criterion	-1.900815	
Sum squared resid	0.019533	Schwarz criterion	-1.931723	
Log likelihood	10.65285	F-statistic	1.416980	
Durbin-Watson stat	2.024126	Prob(F-statistic)	0.390717	

Fuente: Esta Investigación

## ANEXO I. Cálculo de Costos laborales no salariales (CLNS)

AÑOS	SALARIO MINIMO	TRANSPORTE	SMMLV+TRANS
2000	260.100	26.413	286.513
2001	286.000	30.000	316.000
2002	309.000	34.000	343.000
2003	332.000	37.500	369.500
2004	358.000	41.600	399.600
2005	381.000	44.500	425.500
2006	408.000	47.700	455.700

Fuente: Ministerio de la Protección Social seccional Pasto.

ASEGURAMIENTO RIESGOS PROFESIONALES		
CATEGORIA	RUBRO	PORCENTAJE
I	OFICINA	0.52%
II	ASESORES COMERCIALES	1.04%
III	SALUD	2.44%
IV	CONDUCTORES	4.35%
V	CONSTRUCTORES	6.96%
<b>Media de los riesgos profesionales</b>		<b>3.06%</b>

Fuente: Seguro Social seccional Pasto.

RUBRO	PORCENTAJE*	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
SALUD	8.50%*	22.109	24.310	26.265	28.220	30.430	32.385	34.680
PENSION	12%*	31.212	34.320	37.080	39.840	42.960	45.720	48.960
ARP	3.06%*	7.965	8.758	9.463	10.167	10.963	11.668	12.495
PARAFISCALES	9%*	<b>23.409</b>	<b>25.740</b>	<b>27.810</b>	<b>29.880</b>	<b>32.220</b>	<b>34.290</b>	<b>36.720</b>
.SENA	2%	5.202	5.720	6.180	6.640	7.160	7.620	8.160
.ICBF	4%	10.404	11.440	12.360	13.280	14.320	15.240	16.320
.COMFAMILIAR	3%	7.803	8.580	9.270	9.960	10.740	11.430	12.240
CESANTIAS	8.33%**	23.867	26.323	28.572	30.779	33.287	35.444	35.444
PRIMA	8.33%**	23.867	26.323	28.572	30.779	33.287	35.444	37.960
VACACIONES	4.16%**	11.919	13.146	12.854	13.811	14.893	15.850	16.973
INS CESANTIAS	1%**	2.865	3.160	3.430	3.695	3.996	4.255	4.557
<b>TOTAL CLNS POR TRABAJADOR</b>	<b>54.38%</b>	<b>170.621</b>	<b>187.820</b>	<b>174.046</b>	<b>187.172</b>	<b>202.036</b>	<b>215.056</b>	<b>227.788</b>

Cálculos: Esta investigación (Asesoría Nancy Benavides, jefe de recursos humanos de Protegemos)

\* La cotización para salud, pensión e impuestos parafiscales se los calcula los porcentajes predeterminados por el gobierno multiplicado por el salario mínimo al año en cuestión.

\*\*Las cesantías, primas vacaciones e intereses por cesantía se calculan así: el porcentaje predeterminado por el gobierno multiplicado por el salario mínimo más el transporte.